

УДК 334.716:331.2

А. М. УЖВА, О. Р. КАЙРЯК, А. І. ТРОФИМЕНКО

м. Миколаїв

kayryak_arina@mail.ru

ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ В ОБЛІКУ ВИТРАТ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ

У статті розглянуто питання організації обліку витрат праці, її оплати та особливості нарахування заробітної плати працівникам. Запропоновано шляхи покращення обліку витрат на оплату праці, особливості обліку та розподілу загальновиробничих витрат відповідно до національних стандартів бухгалтерського обліку, для обліку загальновиробничих витрат за місцями виникнення. Здійснено оцінку використання основної заробітної плати виробничих робітників як бази розподілу витрат на утримання та експлуатацію обладнання, надані пропозиції щодо вибору оптимальної бази витрат. Показано, що удосконалення систем оплати праці, пошук нових рішень – одні з головних завдань організації обліку праці на сьогоднішній день.

Ключові слова: витрати, облік праці, заробітна плата, робочий час, персонал.

Перехід до ринкової економіки вимагає від підприємств підвищення ефективності виробництва, конкурентоздатності товарів і послуг на основі впровадження досягнень науково-технічного прогресу, ефективних форм господарювання і управління виробництвом, активізації підприємництва. В умовах недосконалості ринкових регуляторів формування заробітної плати та світової фінансової кризи процеси у сфері оплати праці набули значною мірою стихійного характеру. Різко погіршилася структура та зменшилася питома вага заробітної плати у валовому внутрішньому продукті. Заробітна плата перестала виконувати свої функції: відтворювальну, стимулюючу та регулюючу. Реальна заробітна плата знизилася до рівня, який не забезпечує працівникові обсягів споживання матеріальних благ і послуг, достатніх для розширеного відтворення його фізичної та інтелектуальної здатності до праці. Зростають обсяги заборгованості з заробітної плати. Наслідком цього є різке зниження купівельної спроможності населення, згортання внутрішнього ринку. Неефективність існуючого механізму організації заробітної плати вимагає детального перегляду базових теоретичних основ і практичних втілень. Правильно дібрана система заробітної плати є ефективним організаційним засобом і значним мотивуючим фактором. Тому аналіз практики організації обліку витрат на оплату праці, що включає і оцінювання ефективності використовуваних

форм і систем, повинен провадитися систематично і кваліфіковано. Це сприятиме підвищенню результатів виробництва, оптимальному поєднанню інтересів найманого працівника і підприємця (власника).

Теоретичними і практичними питаннями проблем організації обліку розрахунків з оплати праці та шляхів вдосконалення присвячено праці багатьох вчених, зокрема: В. В. Сопка, П. Я. Хомина, П. М. Гарасима, Т. А. Бутинця, Н. Л. Жук, Л. О. Андрущенко, С. Ф. Голова, М. Т. Білухи, Н. І. Дорош, Б. Ф. Усача. Проте, стрімкий розвиток економіки вимагає нових заходів щодо покращення організації обліку розрахунків з працівниками з оплати праці.

Метою дослідження є розкриття проблемних аспектів організації обліку витрат на оплату праці та пошук шляхів удосконалення.

Організація обліку витрат на оплату праці – це сукупність дій, метою яких є забезпечення визначення величини заробітної плати, принципів її нарахування, строків виплати, диференціації, співвідношення з іншими показниками діяльності підприємства тощо. Як відомо, організація оплати праці базується на трьох елементах: нормуванні праці, її тарифікації, а також на системах і формах оплати праці. При цьому нормування праці дозволяє дати кількісну оцінку праці, тарифікація – якісну, а системи і форми показують порядок нарахування заробітної плати [2, 74].

Організація обліку витрат по заробітній платі включає: розробку методики та техніки узагальнення заробітної плати; вибір регістрів аналітичного та синтетичного обліку; розподіл робіт між бухгалтерами та проведення оперативного контролю за правильністю розрахунків тощо [3, 13].

Одним із елементів організації обліку витрат оплати праці на підприємстві є тарифна система оплати праці, яка, на нашу думку, являє собою систему диференціації праці за рядом ознак з врахуванням кваліфікації працівника і фінансових можливостей працедавця, метою якої є забезпечення єдності міри праці і її оплати. Аналіз тарифної системи оплати свідчить, що вона враховує не всі важливі характеристики праці. Цю функцію виконує надтарифна частина заробітної плати, яку за функціональним призначенням можна класифікувати на стимулюючі (надбавки, премії) і компенсаційні (доплати, компенсації) виплати.

Системи оплати праці відображають способи встановлення залежності розміру заробітної плати працівника від кількості і якості витраченої ним праці з допомогою сукупності показників, які відображають результати праці і фактично витрачений час. В сучасних умовах господарювання на підприємствах застосовуються дві основні системи оплати праці: почасова і відрядна. Основна відмінність між цими системами полягає у способі обліку витрат праці: при почасовій ведеться облік відпрацьованого часу, а при відрядній – облік виготовленої продукції відповідної якості або облік виконаних працівником операцій. При почасовій системі оплати праці мірою праці є відпрацьований час, тому заробітна плата працівнику нараховується відповідно до відпрацьованого ним часу і його тарифної ставки [5, 17].

Проблемними питаннями організації обліку витрат на оплату праці є: регламентація організації праці на підприємстві; контроль за використанням робочого часу та забезпечення зростання продуктивності праці; своєчасне і правильне визначення сум нарахованої заробітної плати й відрахувань органам соціального страхування та віднесення їх на собівартість продукції (робіт, послуг), а також на інші витрати; здійснення у встановле-

ні терміни всіх розрахунків з працівниками і службовцями із заробітної плати та інших виплат; облік і контроль за використанням фонду заробітної плати та іншими грошовими коштами, які виділяють для оплати праці працівників підприємства; впровадження мотивації праці працівників.

Для вирішення цих проблем необхідно, перш за все, організувати облік особового складу підприємства та у наказі про облікову політику підприємства треба передбачити наступні положення щодо обліку праці та її оплати: форми і системи оплати праці, порядок створення резервів на виплату відпусток, форми кадрової документації та документування операцій з оплати праці, порядок внесення змін в організації праці. Етапи розрахунків з оплати праці зображені на рис. 1.

Одним з важливих питань реформування бухгалтерського обліку заробітної плати є вдосконалення діючої моделі аналітичного обліку, оскільки дані аналітичного обліку відіграють важливу роль, характеризуючи розміщення та склад персоналу за місцями його використання, відпрацьований і невідпрацьований час, обсяг виробленої продукції кожним працівником, фонд заробітної плати і його структуру. Аналітичний облік незамінний при визначенні розміру оплати праці та відрахувань з неї за кожною особою окремо та при віднесенні витрат на рахунки, субрахунки та різного роду аналітичні рахунки [4, 95].

Удосконалення організації оплати праці на 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; колективне регулювання заробітної плати.

Одним із напрямів удосконалення системи ведення бухгалтерського обліку є змен-

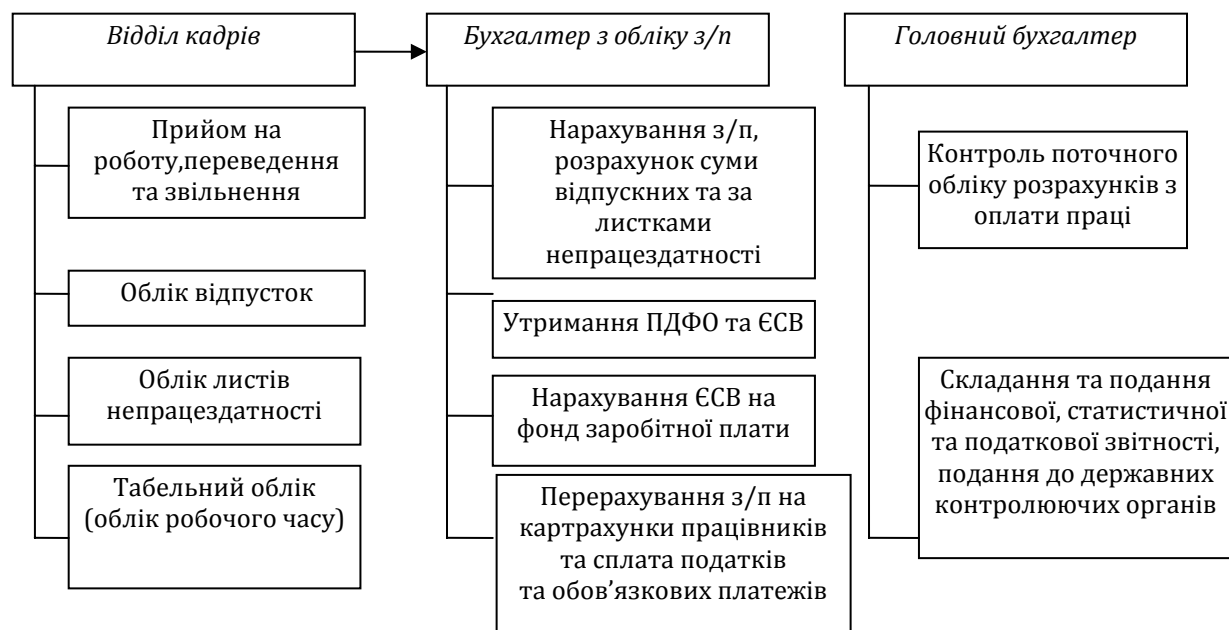


Рис. 1. Етапи розрахунків з оплати праці [5, 25]

шення кількості документації завдяки впровадженню багатоденних і накопичувальних документів, використання типових міжвідомчих форм, пристосованих до використання обчислювальної техніки. Подальше реформування заробітної плати має здійснюватися шляхом підвищення ціни робочої сили, встановлення єдиних регуляторів і рівноцінних умов відтворення робочої сили незалежно від форм власності; збільшення тарифної частини у заробітній платі; підвищення частки мінімальної заробітної плати у середній заробітній платі, удосконалення механізму державно-договірного регулювання заробітної плати та інше.

Не слід забувати і напрямки удосконалення організації заробітної плати, які мають здійснюватися разом із проведенням загальної соціально-економічної, структурної, податкової, цінової політики. Заходи спрямовані на удосконалення оплати праці, включають насамперед забезпечення залежності розмірів заробітної плати від особистого внеску працівників у результати праці [8, 37].

Облік праці та заробітної плати має бути організований таким чином, щоб сприяти підвищенню продуктивності праці та повному використанню робочого часу. Здійснюючи побудову або удосконалення організації обліку оплати праці, підприємства мають підходити до цього питання обґрунтовано, врахо-

вуючи доцільність, використовуючи результати наукових досліджень, передового досвіду. Від організації обліку оплати праці залежить рівень витрат підприємства, якість, правдивість, справедливість, повнота і своєчасність розрахунків з персоналом з оплати праці.

Ще одним, не менш важливим питанням щодо оплати праці є стимулювання працівників. Розглянемо соціальний пакет як механізм удосконалення оплати праці. Однією з форм винагороди за працю, що останнім часом все активніше використовується в регулюванні трудових відносин на національному ринку праці, є соціальний пакет (СП), під яким у широкому значенні слід розуміти надання роботодавцем благ у вигляді пільг, компенсацій, привілеїв і соціальних гарантій, які перевищують розмір його основної заробітної плати. З точки зору трудового законодавства, матеріальні блага, що входять до складу соціального пакета, можуть розглядатися як елементи заробітної плати, що відносяться до додаткової заробітної плати й інших заохочувальних і компенсаційних виплат. При цьому в структурі загальної винагороди окремі складові соціального пакета є інструментом немонетарної або непрямой матеріальної винагороди [2, 40]. Базовий СП охоплює: – забезпечення необхідних для виконання роботи умов праці, передбачених

законодавством, колективним договором та угодою сторін; – загальнообов'язкове державне соціальне страхування; – виплату в повному розмірі належної працівнику заробітної плати; – надання соціальних пільг і гарантій, передбачених колективним договором, угодою[5, 44].

Метод формування оплати праці відповідно до рівня прожиткового мінімуму, який застосовується у нашій країні, що прагне до інтеграції з Європейським Союзом, не тільки не відповідає європейським стандартам, але і містить істотні недоліки.

Разом з тим у більшості країн, що входять до складу Європейського Союзу, під прожитковим мінімумом мається на увазі середній рівень життя, гарантований кожному добросовісному працівникові. У багатьох країнах він щорічно переглядається з урахуванням поліпшення нормальних умов харчування та інших найважливіших життєвих умов. Вирішити проблему конкурентоспроможності оплати праці і підвищення купівельної спроможності населення (хоча б у частині продуктів харчування) можна, відмовившись від традиційних зрівняльних систем заробітної плати. Її низький сучасний рівень при можливих потенційних високих доходах в умовах розвитку ринкової економіки знижує ефективність останньої.

Одним з факторів відродження національної економіки є орієнтація промислового виробництва на інтеграційний шлях розвитку на основі конкурентних відносин, активізації цільових зусиль працівників, розвитку їхньої творчої ініціативи і заповзятливості, вишукування і залучення у виробництво внутрішніх резервів. Вона взаємозалежна з науковою концепцією визначення сутності і рівня соціальної заробітної плати, а також практичною концепцією розрахунку прожиткового мінімуму. Разом з тим недостатньо вивчений механізм виявлення можливостей професійно-кваліфікаційного росту працівників, процес оптимізації їхньої праці, і оцінка трудового внеску в умовах ринкових відносин, що сприяють інтеграції України з Європейським Союзом.

Найбільш раціональною є схема організації оплати праці, відповідно до якої оцінка

робіт здійснюється за допомогою бальних коефіцієнтів, диференційованих по кожному виду робіт. Сутність методу полягає у виборі певної кількості факторів, що впливають на кваліфікацію та їх диференціацію в залежності від індивідуальних показників виробничої діяльності працівника. У зв'язку з цим кожній категорії персоналу відповідають свої специфічні показники оцінок.

Тарифікацію керівних працівників та фахівців найбільш ефективно проводити за допомогою простої або складної оцінки. В основному вони відрізняються кількістю балів, найменуванням факторів та ступенем їх диференціації. За умови простої бальної оцінки всі фактори мають рівне значення. Причому, кожний з них містить однакову кількість розрядів.

У складних випадках при розбіжності термінів виплати заробітної плати і кінцевих розрахунків за продукцію з тривалістю циклів виробництва вимагає спеціальної схеми розрахунків за домовленістю з товаровиробником. На рівні підприємства забезпечення виконання обов'язків наймачів перед найманими робітниками, з одного боку, та реалізація їхніх матеріальних інтересів, з іншого боку, може здійснюватися на основі окремого формування фонду заробітної плати та фонду оплати праці. Формування фонду заробітної плати враховує виконаний обсяг робіт та є обов'язковим для всіх підприємств, що використовують найману працю, незалежно від форм власності, витрати по якій відносяться до витрат виробництва. Формування фонду оплати праці включає кошти, які спрямовуються на стимулювання і заохочення.

Список використаних джерел

1. Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 16 липня 1999-р. № 291 // Бухгалтерський облік і аудит. — 1999. — № 9. — С. 22.
2. Бутинець Ф. Ф. Теорія бухгалтерського обліку / Ф. Ф. Бутинець. — Житомир, 2010. — С. 140.
3. Бухгалтерський облік та фінансова звітність в Україні : навчально-практичний посібник / за ред. С. Ф. Голова. — Дніпропетровськ, 2010. — С. 26.
4. Бухгалтерський облік в Україні / за ред. Р. Л. Хомяка. — Львів, 2014. — С. 214.
5. Бухгалтерський фінансовий облік : підручник / за ред. Ф. Ф. Бутинця. — Житомир : ЖІТІ, 2010. — С. 94.
6. Грабова Н. Н. Бухгалтерський учет на производственных и торговых предприятиях : учеб. пособие для студентов вузов / Н. Н. Грабова, В. Н. Домбро-

- вский ; под ред. М. В. Кужельного. — М. : А.С.К., 2010. — С. 47.
7. Кузмінський А. М. Теорія бухгалтерського обліку : підручник / А. М. Кузмінський, Ю. А. Кузьмінський. — К. : Все про бухгалтерський облік, 2012. — С. 65.
8. Павлюк І. М. Бухгалтерський облік основних господарських операцій в торгівлі за новим Планом рахунків / І. М. Павлюк — Івано-Франківськ : Полум'я, 2011. — С. 124.

A. UZHVA, O. KAYRYAK, A. TROFYMENKO
Mykolaiv

PROBLEM ASPECTS OF ACCOUNTING LABOR COSTS

In the article the question of cost accounting of labor organization, its payment and features of payroll employees. Ways to improve accounting for labor costs, the peculiarities of accounting and distribution overhead cost according to national accounting standards, accounting for overhead cost for places of origin. The estimation of the use of the basic salary of industrial workers as a cost-sharing basis for the maintenance and operation of equipment provided suggestions for choosing the optimal cost base. It is shown that improving pay systems, finding new solutions – one of the main tasks of accounting work to date.

Keywords: costs, accounting work, wages, working hours, staff.

A. М. УЖВА, А. Р. КАЙРЯК, А. И. ТРОФИМЕНКО
Николаев

ПРОБЛЕМНЫЕ АСПЕКТЫ УЧЕТА РАСХОДОВ НА ОПЛАТУ ТРУДА

В статье рассмотрены вопросы организации учета затрат труда, его оплаты и особенности начисления заработной платы работникам. Предложены пути улучшения учета расходов на оплату труда, рассмотрены особенности учета и распределения общепроизводственных расходов в соответствии с национальными стандартами бухгалтерского учета, для учета общепроизводственных затрат по местам возникновения. Приведены элемент механизма определения индивидуальной заработной платы, формы и системы оплаты труда. Показано, что совершенствование систем оплаты труда, поиск новых решений – одни из главных задач организации учета труда на сегодняшний день.

Ключевые слова: затраты, учет труда, заработная плата, рабочее время, персонал.

Стаття надійшла до редколегії 27.11.2015