

ДРОЗД О. А.

викладач
ПВНЗ «Хмельницький економічний університет»
vatis@inbox.ru

СВИДЕРСЬКИЙ О.

студент
ПВНЗ «Хмельницький економічний університет»
vatis@inbox.ru

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ ПРАЦІ ТА ЇЇ ОПЛАТИ

У статті розглянуто питання організації обліку праці та її оплати. Акцент здійснено на особливостях нарахування заробітної плати працівникам. Запропоновано шляхи покращення встановлення заробітної плати. В статті наведено елемент механізму визначення індивідуальної заробітної плати, форми й системи оплати праці. Також в роботі показано, що удосконалення систем оплати праці, пошук нових рішень – одні з головних завдань організації обліку праці на сьогоднішній день. В перспективі розвиток систем оплати праці дозволить збільшити об'єм реалізованої продукції, розширити зону її експорту і стимулювати розвиток промисловості.

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

ДРОЗД А. А.

преподаватель
ПВУЗ «Хмельницкий экономический университет»
vatis@inbox.ru

СВИДЕРСКИЙ А.

студент
ПВУЗ «Хмельницкий экономический университет»
vatis@inbox.ru

ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕТА ТРУДА И ЕГО ОПЛАТЫ

В статье рассмотрены вопросы организации учета труда и его оплаты. Акцент осуществлен на особенностях начисления заработной платы работникам. Предложены пути улучшения установления заработной платы. В статье представлен элемент механизма определения индивидуальной заработной платы, формы и системы оплаты труда. Также в работе показано, что совершенствование систем оплаты труда, поиск новых решений – одни из главных задач организации учета труда на сегодняшний день. В перспективе развитие систем оплаты труда позволит увеличить объем реализованной продукции, расширить зону ее экспорта и стимулировать развитие промышленности.

Ключевые слова: учет труда, заработная плата, рабочий час, персонал.

DROZD O. A.

lecturer
PHEI «Khmelnytsky Economical University»
vatis@inbox.ru

SVIDERSKYI O.

student
PHEI «Khmelnytsky Economical University»
vatis@inbox.ru

PROBLEMATIC ISSUES OF LABOUR ACCOUNTING AND PAYMENT

The article considers the issues of accounting work and payment for it. Emphasis has been implemented on peculiarities of accrual of salary to workers. The ways of improvement of the wage were offered. Improvement of the wage system, search for new solutions is one of the main tasks of organization accounting work today. Also in the indications that the improvement of wages, the search for new solutions, one of the main

objectives of accounting work to date in the future development of pay systems will increase the volume of sales, extend its exports and stimulate industrial development .

Keywords: accounting work, wage, working time, staff.

Постановка проблеми. Облік праці і заробітної плати — одна з найважливіших і складних ділянок роботи, що потребує точних і оперативних даних, у яких відбиваються зміни чисельності робітників, витрати робочого часу, категорії робітників, виробничих витрат. На сьогоднішній день в нашій країні існує велика кількість невирішених питань і протиріч у сфері оплати праці. Удосконалення систем оплати праці, пошук нових рішень, може дати вже в найближчому майбутньому зростання зацікавленості працівників до високої продуктивності праці.

Аналіз останніх досліджень. Проблемними питаннями щодо організації обліку праці та її оплати займалися такі вчені, як Ф. Ф. Бутинець, В. М. Домбровський, А. М. Кузьмінський, Ю. А. Кузьмінський, Н. М. Грабова, Р. Л. Хомяк, І. М. Павлюк, А. А. Голованов та ін.

Метою даної статті є розгляд і дослідження проблем організації обліку праці та її оплати, які існують за даних економічних умов і потребують вдосконалення та шляхів покращення встановлення заробітної плати.

Виклад основного матеріалу. В умовах переходу економіки України до ринкового механізму функціонування, дуже важливими задачами є прискорення науково-технічного прогресу, зменшення використання “живої” праці, механізація трудовітких робіт, оптимізація використання трудових ресурсів, зменшення втрат робочого часу” [7, с. 65].

Підприємство самостійно, але відповідно до законодавства, установлює штатний розклад, форми і системи оплати праці, преміювання. Облік праці і заробітної плати займає одне з центральних місць у всій системі обліку на підприємстві. Заробітна плата є основним джерелом прибутків робітників фірми, підприємства. Трудові прибутки робітника визначаються його особистим трудовим внеском з урахуванням кінцевих результатів діяльності підприємства або фірми. Вони регулюються податками і максимальними розмірами не обмежуються. Мінімальний розмір оплати праці встановлюється законодавством” [6, с. 47].

В сучасних колективних господарствах працюють сотні працівників, співвласників і найманих осіб, їх інтереси різні. Одним потрібен прибуток та збереження майна, іншим – висока зарплата. Тут постають питання про встановлення заробітної плати. Роботодавцю дана практично повна самостійність у встановленні заробітної плати. Державні гарантії встановлені лише щодо мінімального розміру заробітної плати та окремим компенсацій. Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може здійснюватися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт). Розмір мінімальної заробітної плати на 2013 рік затверджено Законом України “Про Державний бюджет України на 2013 рік” від 06.12.2012 р. № 5515-VI. Згідно з цим законом мінімальна заробітна плата в Україні з 01.01.2013 по 30.11.2013 становить 1147 грн. Більшість же помилок допускається при вирішенні питань організації оплати праці, що пов'язано з неправильним тлумаченням і порушенням норм Трудового кодексу.

Одним з важливих питань реформування бухгалтерського обліку заробітної плати є вдосконалення діючої моделі аналітичного обліку. Дані аналітичного обліку відіграють важливу роль, характеризуючи розміщення та склад персоналу за місцями його використання, відпрацьований і невідпрацьований час, обсяг продукції, виконання норм продажів, фонд заробітної плати і його структуру, динаміку заробітної плати за категоріями персоналу, місцями виникнення витрат” [4, с. 214].

Аналітичний облік незамінний при визначенні розміру оплати праці та відрахувань з неї за кожною особою окремо та при віднесенні витрат на рахунки, субрахунки. Головним управлінням Державного казначейства України було розроблено новий План рахунків бухгалтерського обліку. Наказом Міністерства фінансів України його затверджено

30.11.1999 р., а 21.12.1999 р. він був зареєстрований у Міністерстві юстиції України, і з 01.01.2000 р. новий План рахунків набув чинності. Відповідно до Плану рахунків, для обліку розрахунків оплати праці призначено рахунок 66 "Розрахунки за виплатами працівникам" [1, с. 22]. На нашу думку, діючу модель аналітичного обліку оплати праці слід упорядкувати й удосконалити. З цією метою пропонуємо ввести відповідні субрахунки до рахунку 66 "Розрахунки за виплатами працівникам":

- 661 "Розрахунки за заробітною платою";
- 6611 "Розрахунки за нарахованими виплатами";
- 66111 "Поточні виплати";
- 66112 "Заробітна плата за окладами і тарифами";
- 66113 "Інші нарахування з оплати праці";
- 66114 "Виплати за невідпрацьований час";
- 66115 "Премії та інші заохочувальні виплати";
- 66116 "Комісійні винагороди";
- 6612 "Виплати при звільненні";
- 6613 "Виплати після закінчення трудової діяльності";
- 6614 "Розрахунки за виплатою відпускних".

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, с. 140].

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, с. 94].

Висновки. У перспективі розвиток розглянутих систем оплати праці дозволить збільшити обсяг реалізованої промислової продукції, розширити зону її експорту і стимулювати розвиток промисловості.

Платіжна практика між суб'єктами господарської діяльності показує, що розрахунки за реалізовану продукцію можуть здійснюватися рядом засобів, вибір яких обумовлений впливом різних факторів, таких як тривалість виробничого циклу виготовлення продукції, вид оплати, фінансовий стан. Кожний з факторів вносить свої конкретні особливості в порядок зарахування засобів на рахунок товаровиробника. 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 / Бутинець Ф.Ф. – Житомир, 2000. – С. 140.
 3. Бухгалтерський облік та фінансова звітність в Україні : [навчально-практичний посібник / за ред. С.Ф. Голова]. – Дніпропетровськ, 2000. – С. 26.
 4. Бухгалтерський облік в Україні / [за ред. Хомяка Р.Л.]. – Львів, 2004. – С. 214.
 5. Бухгалтерський фінансовий облік : [підручник / за ред. Бутинця Ф.Ф.]. – Житомир : ЖІТІ, 2000. – С. 94.
 6. Грабова Н.Н. Бухгалтерский учет на производственных и торговых предприятиях : [учеб. пособие для студентов вузов] / Н.Н. Грабова, В.Н. Домбровский ; под ред. М.В. Кужельного. – М. : "А.С.К.", 2000. – С. 47.
 7. Кузмінський А.М. Теорія бухгалтерського обліку : [підручник] / А.М. Кузмінський, Ю.А. Кузьмінський. – К. : Все про бухгалтерський облік, 1999. – С. 65.
 8. Павлюк І.М. Бухгалтерський облік основних господарських операцій в торгівлі за новим Планом рахунків / Павлюк І.М. – Івано-Франківськ : “Полум`я”, 2001. – С. 124.
-