

ШЕПЕЛЬ І. В.

к. е. н., доцент

ДВНЗ «Херсонський державний аграрний університет»

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

Стаття присвячена дослідженню діючих положень методики й організації обліку розрахунків з оплати праці. Проаналізовано та уточнено сучасну структуру фонду оплати праці. Висвітлено дві основні форми тарифної системи оплати праці: погодинна та відрядна. Розкрито складові фонду оплати праці – нарахування найманим працівникам у грошовій та натуральній формах (оцінені у грошовому вираженні) за відпрацьований та невідпрацьований час, який підлягає оплаті, або за виконану роботу незалежно від джерела фінансування цих виплат. Дається визначення основним поняттям: «основна заробітна плата», «додаткова заробітна плата». Обґрунтовано рекомендації щодо вдосконалення методичних та організаційних засад обліку розрахунків з оплати праці.

Ключові слова: фонд оплати праці, відпрацьований час, основна та додаткова заробітна плата, облік, організація, ефективність, наймані працівники.

ШЕПЕЛЬ И. В.

к. э. н., доцент

ГВУЗ «Херсонский государственный аграрный университет»

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ УЧЕТА РАСЧЕТОВ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

Статья посвящена исследованию действующих положений методики и организации учета расчетов по оплате труда. Проанализирована и уточнена современная структура фонда оплаты труда. Освещены две основные формы тарифной системы оплаты труда: повременная и сдельная. Раскрыты составляющие фонда оплаты труда – начисление наемным работникам в денежной и натуральной формах (оцененные в денежном выражении) за отработанное и неотработанное время, подлежащее оплате, или за выполненную работу независимо от источника финансирования этих выплат. Дается определение основным понятиям: «основная заработная плата», «дополнительная заработная плата». Обоснованы рекомендации по совершенствованию методических и организационных основ учета расчетов по оплате труда.

Ключевые слова: фонд оплаты труда, отработанное время, основная и дополнительная заработная плата, учет, организация, эффективность, наемные работники.

SHEPEL I. V.

Candidate of economical sciences, associate professor
Kherson State Agricultural University**ACTUAL ISSUES OF ACCOUNTING OF CALCULATIONS ON A PAYMENT**

The article investigates the existing provisions of accounting methods and calculations of wages. Analyzed and clarified the current structure of the wage bill. Deals with the two main forms of tariff wage system: hourly and piecework. Exposed components payroll - charges to employees in cash and kind (assessed in monetary terms) worked and not worked for the time billed for work performed or regardless of the source of funding for these payments. Defines the basic concept of "basic wage", "additional wages." Grounded recommendations for improving the methodological and organizational foundations of the payments of wages.

Keywords: payroll, hours worked, main and additional wages, accounting, organization, efficiency, employees.

irochka.shepel@yandex.ua

Постановка проблеми. Історично так склалося, що оплата праці є точкою перетину часто різно направлених інтересів суб'єктів економічної системи: роботодавців, найманих працівників, податкових та страхових органів тощо. У зв'язку з цим значення ділянки обліку оплати праці важко переоцінити, а особливо в сучасних умовах, коли все більш загострюються протиріччя між відповідними суб'єктами. Заробітна плата в Україні має низький рівень і для більшості найманих працівників вона перетворилася на невелику соціальну виплату. Така ситуація не сприяє зацікавленості працівників у досягненні високих

кінцевих результатів праці. Разом з тим, використовуючи дешеву робочу силу, підприємці не зацікавлені підвищувати продуктивність праці шляхом вкладання коштів в оновлення виробничих фондів та розвиток персоналу. Дешева робоча сила зумовлює не лише низький рівень продуктивності праці, але і низьку якість продукції, і в зв'язку з цим її неконкурентоспроможність.

В свою чергу, роботодавці намагаються знизити «податковий тягар», пов'язаний з оплатою праці та практикують виплату заробітної плати у «конвертах» – шлях до зменшення суми податків, заснований на свідомому ухиленні від оподаткування. Законодавчо встановлено, що для легалізації доходів за кожного неоформленого робітника стягується штраф у розмірі близько 34 тис. грн. Всі ці заходи проводяться для боротьби з «тіньовою економікою», зокрема «тіньовою заробітною платою», яка знаходиться за межами офіційного (державного) обліку і контролю [1, 5]. Виплата заробітної плати в «конвертах» призводить до «ланцюгової реакції», адже не доплачуються внески до пенсійного фонду та податки до бюджету, що негативно впливає на виконання бюджету країни та може зашкодити працівникові, який в результаті цього може залишитись без гідної пенсії в майбутньому та соціального захисту сьогодні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Значний внесок у вивчення теорії, методології обліку розрахунків з оплати праці зробили такі відомі вітчизняні науковці, як П. Й. Атамас, М. Т. Білуха, Ю. А. Верига, С. Ф. Голов, Г. М. Давидов, В. П. Завгородній, А. В. Калина, М. В. Кужельний, Ю. А. Кузьмінський, О. А. Петрик, В. В. Сопко, Н. М. Ткаченко, М. Г. Чумаченко, Ю. С. Цал-Цалко та ін.

Постановка завдання. Метою написання статті було узагальнення й критична оцінка чинних теоретичних положень, методики, організації обліку розрахунків з оплати праці та аналізу ефективності використання трудових ресурсів, розробка рекомендацій з метою їх удосконалення та практичного використання для прийняття виважених облікових і управлінських рішень на сільськогосподарських підприємствах.

Виклад основного матеріалу дослідження. У процесі виробництва поряд з матеріальними складовими, споживається жива та уречевлена праця, яка втілена в засоби виробництва (сировина, матеріали, енергоносії, будівлі, машини тощо), що переносять свою вартість на вироблені продукти. Жива праця створює нову вартість, частина якої споживається самими працівниками і одержується у розмірі оплати праці. Основою організації оплати праці є тарифна система оплати праці. Її використовують для розподілу робіт залежно від їхньої складності, а працівників – залежно від їх кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Тарифна сітка (схема посадових окладів) формується на підставі [4]:

- тарифної ставки робітника першого розряду, яку встановлюють у розмірі, що перевищує законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати;
- міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів).

Рівень мінімальної тарифної ставки не може бути нижчим від державного, але може перевищувати його за умови дотримання норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною і галузевими (регіональними) угодами. Такий рівень фіксується в колективному договорі та є підставою для розроблення тарифних ставок і окладів з урахуванням кваліфікації працівників, видів і складності робіт тощо.

Розрізняють такі дві основні форми тарифної системи оплати праці:

- погодинна – згідно з тарифною ставкою оплачується робота за одиницю часу (як правило, за годину);
- відрядна – за основу розрахунку заробітної плати беруть кількість виконаної роботи і розцінку за одиницю продукції.

Як відрядна, так і погодинна форми оплати складаються з певних систем [2], які відображені на рис. 1.

Погодинна оплата праці передбачає нарахування заробітної плати працівникам на підставі годинної тарифної ставки, встановленої за домовленістю сторін або в колективному

договорі, і фактичної кількості відпрацьованих ними годин за розрахунковий період. Чинним законодавством передбачено у разі застосування погодинної оплати праці встановлювати працівникам нормовані завдання. Нормоване завдання за погодинної системи оплати праці – це той обсяг робіт, що його працівник повинен виконати за годину праці [3].



Рис. 1. Структура тарифної системи оплати праці

Проста погодинна форма ставить оплату праці у залежність від кількості відпрацьованого часу і кваліфікації робітника. Цю форму оплати праці застосовують для оплати праці технічних фахівців і службовців: бригадирів, комірників, допоміжних робітників, коли оплата прямо не пов'язана з якістю праці і не містить ніяких преміальних доплат.

Погодинно-преміальну форму оплати праці використовують для підвищення матеріальної зацікавленості працівників у результатах їх праці. За цією системою поряд з виплатою посадових окладів або ставки за одиницю часу роботи, за досягнення певних кількісних і якісних показників працівнику виплачують надбавку до заробітної плати, тобто премію. Здебільшого розмір премій встановлюють у відсотках до нарахованої заробітної плати.

Окладно-преміальну систему оплати праці застосовують для керівників і спеціалістів. Згідно зі штатним розкладом встановлюють посадовий оклад кожного працівника, який відображає його кваліфікацію, а залежно від досягнутих результатів керівників та спеціалістів преміюють за виконання плану і високу якість роботи.

Основою прямої відрядної форми оплати праці є відрядна розцінка, котру визначають діленням годинної ставки, що відповідає розряду конкретної роботи, на годинну норму виробітку (або множенням цієї ставки на норму часу). Заробіток працівника за прямою відрядною оплатою праці визначають множенням розцінки на кількість виробленої прийнятої придатної продукції.

Відрядно-прогресивна форма оплати праці передбачає зростання відрядної розцінки зі збільшенням виробництва продукції, виконання робіт чи надання послуг протягом встановленого робочого дня, зміни [5].

Відрядно-преміальна форма оплати праці передбачає виплату робітнику-відряднику, крім заробітку за відрядними розцінками, премії за перевиконання кількісних і якісних показників.

Специфіка акордної форми оплати праці в тому, що доручена робота повинна бути виконана в повному обсязі; час, витрачений на виконання дорученої роботи, особливого значення для нарахування зарплати не має.

Залежно від форм організації праці відрядна оплата може бути індивідуальною або колективною (бригадною). Заробіток працівника за індивідуальної відрядної оплати праці залежить від кількості виготовленої ним придатної продукції та відрядної розцінки за одиницю виробів. За умови колективної (бригадної) оплати праці заробіток кожного

працівника залежить від результату роботи всієї бригади, коли за виконану роботу бригади застосовують коефіцієнти трудової участі [1].

Для оцінки розміру заробітної плати найманих працівників застосовують показник фонду оплати праці. Фонд оплати праці розраховують відповідно до Інструкції зі статистики заробітної плати, затвердженої наказом Держкомстату України. Він складається з трьох груп нарахувань (рис. 2).

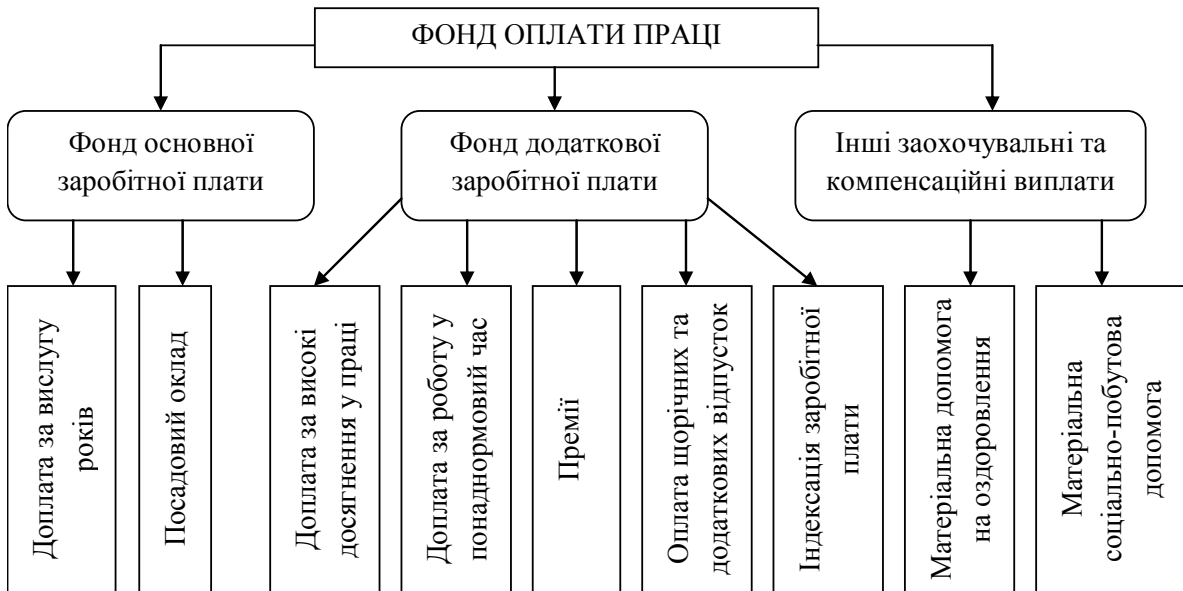


Рис. 2. Структура фонду оплати праці

До фонду оплати праці належать нарахування найманим працівникам у грошовій та натуральній формах (оцінені у грошовому вираженні) за відпрацьований та невідпрацьований час, який підлягає оплаті, або за виконану роботу незалежно від джерела фінансування цих виплат.

Не належать до фонду оплати праці суми допомоги та інші виплати, що здійснюються за рахунок коштів фондів державного соціального страхування, а також витрати на відрядження, матеріальна допомога разового характеру, що надає установа окремим працівникам тощо.

Отже, необхідно створити такі економічні умови, щоб найманні працівники мали можливість законно працювати, працедавці законно платити їм заробітну плату і сплачувати податки до бюджету. Крім того, не слід забувати й про штрафні санкції, що загрожують підприємствам в разі несвочасної виплати заробітної плати, неправильного розрахунку ЄСВ та ПДФО. В сучасних умовах господарювання заробітна плата – це вже не частина національного доходу, що виділяється в плановій економіці державою для оплати праці, а в ринкових умовах частина доходу агропідприємця – власника засобів виробництва, що витрачається ним для оплати праці працівників відповідно до умов найму і за результатами праці.

Висновки. На сьогоднішній день в нашій країні існує велика кількість невирішених питань і протиріч у сфері оплати праці. Час диктує необхідність такої системи оплати, яка формувала б могутні стимули розвитку праці і виробництва. Працівник украй зацікавлений навіть у невеликому підвищенні зарплати. Роботодавець же не поспішає підвищувати її, заощаджуючи на оплаті праці. Удосконалення систем оплати праці, пошук нових рішень можуть дати вже в найближчому майбутньому зростання зацікавленості працівників до високопродуктивної праці. При вирішенні проблеми доведення мінімальної заробітної плати до рівня прожиткового мінімуму, можливе зняття проблеми соціальної напруженості. А це, звичайно ж, в комплексі з вирішенням ряду інших проблем в економіці нашої країни, може стати стимулом економічного зростання в майбутньому.

Список використаних джерел

1. Бикова Г. Зміни у розрахунку середньої заробітної плати / Г. Бикова // Дебет-кредит. – 2010. – № 1. – С. 11–14.
 2. Про оплату праці [Електронний ресурс] : закон України № 108/95 від 24 берез. 1995 р. / Верховна Рада України – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua>
 3. Кодекс законів про працю України № 322-VIII від 10 груд. 1971 р. [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua>.
 4. Онищенко Д. О. Формування системи оплати праці на підприємстві / Д. О. Онищенко // Управління розвитком. – 2011. – № 11. – С. 57–58.
 5. Чутка О. Тенденції заробітної плати працівників України / О. Чутка [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.nbu.gov.ua>
-