СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Макроэкономика / [Тарасевич Л.С., Гальперин В.М., Гребенников П.И., Леусский А.И.]; общ. ред. Л.С. Тарасевича. – [3-е изд.]. – СПб.: СПбГУЭФ, 1999. – 656 с.
2. Загоруйко І.О. Елементарна модель спільної рівноваги на ринках продуктів та ресурсів / І.О. Загоруйко // Збірник наукових праць ЧДТУ. – 2011. – Вип. 28, ч. ІІІ. – С. 67–73. – (Серія: Економічні науки).
3. Замулин О., Как различать причину и следствие (Нобелевская лекция по экономике 2011 года) / О. Замулин, К. Стырин // Вопросы экономики. – 2012. – № 1. – С. 4–20.
4. Шиян Д.В. Вплив очікувань на механізм дії економічного циклу / Д.В. Шиян // Економіка і прогнозування. – 2011. – № 2. – С. 40–52.

Стаття надійшла до редакції 03.04.2012.

УДК 657

Крот Ю.М., *к.е.н., доцент,*
Наконечна Д.М.
Черкаський державний технологічний університет

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

В статье проанализировано и рассмотрено роль заработной платы и современные проблемы расчетов по оплате труда. Усовершенствовано действующую модель аналитического учета. Обосновано стимулирующее значение социального пакета для повышения эффективности труда.

Ключевые слова: *организация учета, оплата труда, социальный пакет, проблемы учета, эффективность труда.*

In the article the role of payment and modern problems of payment calculations are analyzed and considered. Working model of analytical accounting is improved. For the purpose of labour efficiency increase the stimulating role of social package is substantiated.

Key words: organization of accounting, payment, social package, accounting problems, labour efficiency.

Постановка проблеми. *В* сучасних умовах розрахунки з оплати праці – одна з найважливіших і найскладніших ділянок роботи. Заробітна плата займає одне з центральних місць у системі обліку на підприємстві, вона є основним джерелом доходів робітників фірм, підприємств.

В умовах скорочення чисельності працівників відбуваються зміни в організації праці та її оплаті. Така ситуація спостерігається на підприємствах різної спеціалізації. Для більшості населення заробітна плата втратила свою відтворювальну та стимулювальну функції і фактично перетворилася на різновид соціальних виплат, не пов'язаних з кількістю, якістю та кінцевими трудовими результатами. При цьому її рівень у нашій країні значно нижчий порівняно з розвиненими державами світу та країнами СНД. Праця та її оплата як ціннісні орієнтири втрачають своє соціально-економічне призначення, що руйнує основи економічного й соціального розвитку суспільства. Важливими задачами вдосконалення розрахунків з оплати праці є: прискорення науково-технічного прогресу, зменшення використання «живої» праці, механізація трудомістких робіт, оптимізація використання трудових ресурсів, зменшення втрат робочого часу. Основною метою є розгляд сучасних проблем обліку розрахунків з оплати праці та шляхи їх усунення, а також удосконалення існуючої моделі аналітичного обліку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема обліку розрахунків з оплати праці та шляхи її вирішення залишаються актуальними і в наш час, як серед теоретиків, так і серед практичних спеціалістів. Можна виділити зарубіжних та вітчизняних вчених-економістів, які присвятили свої праці цьому питанню, зокрема: Ф.Ф. Бутинець, М.Т. Білуха, С.В. Івахненков, Т.В. Микитенко, О.В. Ковальова, Е.В. Міхєєва, Е.Л. Шуремов та інші. Проте низка питань залишаються невирішеними і на сьогодні.

Виклад основного матеріалу. Розрахунок заробітної плати є дуже відповідальною й трудомісткою роботою, яку треба виконати за короткий термін між наданням інформації та виплатою працівнику. Тому заздалегідь підготовлений порядок обліку допоможе зекономити час. Зміни, що відбуваються у сфері поширення основних форм і систем заробітної плати, відображають перетворення в технічному базисі виробництва, рівні економічного розвитку країни, загальнопрофесійній структурі працівників, зайнятих в галузях економіки.

Важливими задачами вдосконалення розрахунків з оплати праці є:
– прискорення науково-технічного прогресу,
– механізація трудомістких робіт,
– оптимізація використання трудових ресурсів,
– зменшення втрат робочого часу.

Також потрібно покращити аналітичний облік, щоб інформація про оплату праці була доступнішою для її користувачів.

Запровадження запропонованої моделі аналітичного обліку є складовою налагодженого порядку обліку. Ця модель надасть необхідну інформацію для поліпшення організації праці та її оплати. Організація оплати праці робить великий вплив на ефективність діяльності підприємства. До основних факторів, що впливають на ефективність праці, можна віднести мотиваційні механізми. Важливу роль у мотивації відіграє соціальний пакет. Стосовно ефективності праці, то це співвідношення між результативністю праці та величиною витрат, що виражається в досягненні максимального ефекту за мінімальних витрат. Отже, збалансування цих чинників і є результатом ефективної організації оплати праці.

Важливе значення має чітка організація обліково-аналітичної роботи розрахунків з оплати праці на підприємстві, оскільки вона є найбільш відповідальною і трудомісткою. Крім того, на деяких підприємствах наявні неофіційні позаоблікові нарахування й виплати заробітної плати працівникам без сплати встановлених законодавством податків і платежів, так звана заробітна плата «у конвертах». На це слід звернути увагу, і цей момент також потребує вдосконалення існуючих підходів бухгалтерського обліку.

На сьогодні в сучасній літературі не сформовано єдиного підходу до обліку витрат на оплату праці. Питання вдосконалення обліку праці є одним із найголовніших.

Розрахунки з оплати праці завжди були одним із найважливіших об'єктів бухгалтерського обліку, це пояснюється соціальною значущістю заробітної плати, складністю законодавчого механізму регулювання оплати праці в країні, комплексною перебудовою організації заробітної плати в сучасних умовах господарювання. Реалізація завдань реформування системи бухгалтерського обліку та сучасні ринкові зміни діючої системи організації оплати праці потребують докорінних змін у методології обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві.

Одним із 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. Аналітичний облік є незамінним при визначенні розміру оплати праці та відрахувань з неї за кожною особою окремо і при віднесенні витрат на рахунки, субрахунки.

Відповідно до Плану рахунків для обліку розрахунків з оплати праці призначено рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам».

На мою 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»;
– 66110 «Поточні виплати»;
– 66111 «Заробітна плата за окладами і тарифами»;
– 66112 «Інші нарахування з оплати праці»;
– 66113 «Виплати за невідпрацьований час»;
– 66114 «Премії та інші заохочувальні виплати»;
– 66115 «Комісійні винагороди»;
– 6612 «Виплати при звільненні»;
– 6613 «Виплати після закінчення трудової діяльності»;
– 6614 «Розрахунки за виплатою відпускних».

Сьогодні, коли тяжка економічна ситуація ускладнює забезпечення високої оплати праці на підприємствах, особливе значення слід приділяти матеріальному стимулюванню, створювати гнучку систему пільг для працівників, у тому числі:
1) визнавати цінність працівника для підприємства, надавати йому творчу свободу;
2) використовувати гнучкий графік роботи, неповний робочий тиждень;
3) надавати кошти для відпочинку, забезпечувати безкоштовними путівками;
4) надавати кредити на купівлю житла.

Отже, система матеріальної зацікавленості повинна будуватися як система інвестування працівників. Такі інвестиції набагато ширші, ніж традиційна заробітна плата, вони не зводяться до неї і не обмежуються нею. Основне їх джерело – це кінцевий дохід. Систему матеріального стимулювання потрібно орієнтувати не на кваліфікацію, одержану за дипломом, а на рівень кваліфікації виконуваної роботи. Також можна відмовитися від погодинної оплати праці і платити працівникам заробітну плату за кваліфікацію, а не за кількість людино-годин, проведених на своєму робочому місці. Під фактичною кваліфікацією розуміється здатність працівника не тільки виконувати свої обов'язки, а здатність брати участь у вирішенні виробничих проблем, знати їх і розбиратися в будь-якому аспекті господарської діяльності свого підприємства.

Для робітників заохочення ініціативи і творчості повинне виступати як оплата «по заслугах» або «за особистий внесок». Оцінка заслуг або особистого внеску встановлюється за допомогою критеріїв, що розробляються самим підприємством. Хоча оплата праці за особистий внесок дещо суперечить колективному характеру праці, її все ж таки можна застосовувати для оцінки кваліфікації працівника, враховуючи при цьому загальний внесок. Колективізм повинен бути принципом формування заохочення праці.

Таким чином, розробка шляхів збільшення заробітної плати на засадах реалізації мотиваційних та стимулюючих механізмів формування та розподілення ФОП повинна ґрунтуватися на:

– максимальному залученні до підвищення ефективності виробництва наявних людських ресурсів підприємства, що дасть змогу заощадити фінансові ресурси, які використовуються для сплати стороннім підприємствам (організаціям, установам);

– застосуванні більш гнучких форм оплати праці, які об'єктивно відбивають витрачені зусилля працівника;

– встановленні найбільш доцільної системи оплати праці для кожної категорії промислово-виробничого персоналу;

– виборі ефективних форм матеріального стимулювання працівників як за критеріями, так і за досягнення ними відповідних показників фінансово-господарської діяльності;

– обґрунтуванні формування та розподілення компенсаційної частки фонду оплати праці (ФОП) на засадах підвищення стимулюючого значення основної заробітної плати;

– максимальному наближенні розміру заробітної плати до якості продукції, що виробляється, на всіх етапах процесу виробництва (зокрема, працівників служб відділу технічного контролю підприємства);

– підвищенні ступеня забезпечення «прозорості» процесу заохочення працівників за економію наявних ресурсів підприємства на засадах вдосконалення колективно-договірного регулювання;

– стимулюванні до підвищення рівня кваліфікації працівниками з метою комплектації підприємства високоякісним кадровим потенціалом.

На основі вищесказаного можна зробити висновок, що для вирішення проблеми підвищення реальної заробітної плати виняткового значення набувають питання: зміни типу економічної системи; максимально можливого скорочення масштабів тіньової економіки; розвитку ринкових відносин і створення здорового конкурентного середовища; оптимізації структури витрат виробництва; послаблення податкового тиску; зростання продуктивності праці та капіталу.

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 непрямої матеріальної винагороди.

До складу соціального пакета включаються як базові соціальні гарантії, передбачені законодавством про працю та соціальне забезпечення, так і додаткові матеріальні блага, надання яких здійснюється роботодавцем за власною ініціативою.

При цьому 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.

Виходячи з функцій соціального пакета, в його складі також можна виділити мотиваційний пакет, що, у свою чергу, поєднує в собі конкурентний і компенсаційний пакети.

В узагальненому вигляді зміст конкурентного пакета можна подати як сукупність чотирьох блоків:

1) забезпечення здоров'я;

2) розвиток корпоративної культури, навчання, підвищення кваліфікації за рахунок підприємства;

3) відпочинок та розваги;

4) мотивація праці.

Компенсаційний пакет охоплює відшкодування особистих витрат, пов'язаних з роботою (на мобільний зв'язок, транспорт, оренду або придбання житла в іншому місті тощо). Так, деяким працівникам надаються корпоративні мобільні телефони або, в разі необхідності, авто з водієм.

Базові очікування від соціального пакета з боку працівника:

– гідна винагорода та реалізація амбіцій;

– професійне зростання та особистий розвиток;

– належні умови праці та безпека;

– здоровий спосіб життя та профілактика;

– вирішення особистих проблем;

– соціальний статус, елементи престижу.

Основні вимоги до соціального пакета з боку роботодавця:

– максимальна реалізація стратегічних цілей компанії;

– залучення персоналу в роботу організації та запобігання відпливу кваліфікованих працівників;

– ефективне управління персоналом, мінімізація втрат, пов'язаних із хворобами, відсутністю працівників на роботі з інших причин;

– стимулювання певної виробничої поведінки;

– контрольованість витрат на персонал;

– адміністративна ефективність і простота.

Отже, соціальний пакет, включаючи його структуру та величину, є потужним інструментом впливу на рівень психологічного та фізичного залучення працівника, індивідуальну й організаційну дієвість, а відтак, тривалість і успішність трудових відносин між працівником і роботодавцем.

З кожним роком технологічний прогрес набуває все більшого розвитку і поширення. Зменшення витрат за рахунок використання енергоощадних технологій може привести до збільшення фонду оплати праці та підвищення заробітної плати працівників.

Отже, на сьогодні є ще багато невирішених проблем, які стосуються організації оплати праці і потребують удосконалення.

Висновки. В організації праці підприємства завжди стоятиме питання, яким чином зацікавити людей, як спонукати їх працювати ефективно, своєчасно і якісно. Отже, основним напрямом поліпшення кризової ситуації у сфері оплати праці визначено мотивацію праці. Соціальний пакет є мотиваційним інструментом, що інтегрує методи матеріального та нематеріального стимулювання праці. Соціальний пакет має бути максимально універсальним і враховувати індивідуальні потреби працівника. Використання роботодавцями соціального пакета сприяє формуванню в Україні сучасного, конкурентного ринку праці, підвищенню конкурентоспроможності національної робочої сили.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р., № 108/95-ВР, із змінами і доповненнями.
2. Закон України «Про колективні договори та угоди».
3. Кодекс Законів про працю України (КЗпП України).
4. Білуха М. Теоретичні та методологічні засади бухгалтерського обліку господарської діяльності / М. Білуха, Т. Микитенко // Бухгалтерський облік та аудит. – 2004. – № 12.
5. Бухгалтерський фінансовий облік: підручник / за ред. проф. Ф.Ф. Бутинця. – Житомир: ЖІТІ, 2010. – 608 с.
6. Лишиленко О. Бухгалтерський облік розрахунків за виплатами працівникам / О. Лишиленко // Бухгалтерський облік та аудит. – 2004. – № 12.

Стаття надійшла до редакції 03.04.2012.