ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ І КОНТРОЛЮ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ ТА ЗАПРОПОНОВАНІ ШЛЯХИ ЇХ УДОСКОНАЛЕННЯ

ORGANIZATION OF ACCOUNTING AND CONTROL OF LOAN PAYMENT ON AGRARIAN ENTERPRISES AND PROPOSED WAYS FOR THEIR IMPROVEMENT

УДК 631.162: 331.2

Шепель І.В.
к.е.н., доцент
ДВНЗ «Херсонський державний аграрний університет»

У статті досліджено стан організації заробітної плати на сільськогосподарському підприємстві та штрафи за порушення трудового законодавства. Наведені чинні синтетичні рахунки для обліку заробітної плати та запропоновані субрахунки з більш детальною структурою відображення деталізації заробітної плати. Розглянуто регістри бухгалтерського обліку з обліку оплати праці та зроблено пропозиції з їх удосконалення.
Ключові слова: *оплата праці, заробітна плата, облік оплати праці, рахунки, регістри аналітичного та синтетичного обліку.*

В статье исследовано состояние организации заработной платы на сельскохозяйственном предприятии и штрафы за нарушение трудового законодательства. Приведены действующие синтетические счета для учета заработной платы и предложены субсчета с более подробной структурой отображения детализации заработной платы. Рассмотрены регистры бухгалтерского учета по учету оплаты труда и сделаны предложения по их усовершенствованию.
Ключевые слова: *оплата труда, заработная плата, учет оплаты труда, счета, регистры аналитического и синтетического учета.*

The article deals with a problem of researching of the accounting organization of the payroll payments at the agriculture enterprises and fines for violating labor laws. Showed the most active synthetic accounts for payroll payments and offered subaccounts with the detailed structure of wages. Considered ledgers accounting wages and offered suggestions for improvement.
Key words: *wages, wages, payroll, accounts, analytical and synthetic registers.*

Постановка проблеми. У межах вступу до європейської інтеграції сучасна політика держави спрямована на ефективність функціонування та розвиток суб'єктів господарювання, забезпечення формування відповідних індивідуальних і колективних стимулів, основною формою яких є оплата праці різних категорій персоналу. Заробітна плата є найважливішим засобом підвищення зацікавленості працюючих у результатах своєї праці, її продуктивності, збільшення обсягів виробленої продукції, поліпшення її якості та асортименту. Витрати на оплату праці є однією із складових частин вартості готової продукції. Заробітна плата як головне джерело доходів населення є визначальним фактором формування соціальної справедливості в суспільстві, платоспроможності, що безпосередньо впливає на економічну активність у реальному секторі народногосподарського комплексу країни.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Оплата праці та її облікове забезпечення завжди знаходяться у центрі уваги вітчизняних і зарубіжних науковців. Теоретико-методологічною базою дослідження стали наукові розробки в галузі бухгалтерського та статистичного обліку праці тощо. Оплата праці та її облікове забезпечення завжди знаходяться у центрі уваги вітчизняних науковців. Зокрема, проблеми обліку оплати праці досліджувалися вченими Ф. Бутинцем, П. Саблуком, М. Огійчуком, В. Сопко, В. Лінником, В. Коцупатрим, Л. Паненко, В. Плаксієнко, М. Пушкарем та ін.

За роки незалежності так і не створені умови щодо суттєвого поліпшення рівня життя народу, держава намагається збільшувати розмір мінімальної заробітної плати та рівня прожиткового мінімуму. Але відсутність цілісного і науково-обґрунтованого підходу до контролю та регулювання плати праці в Україні зумовлює необхідність подальшого удосконалення системи розрахунків з працівниками.

Постановка завдання. Метою написання статті є дослідження стану організації заробітної плати на сільськогосподарському підприємстві, визначення рахунків для обліку заробітної плати з урахуванням методичних рекомендації щодо застосування регістрів журнально-ордерної форми обліку для сільськогосподарських підприємств. А також визначення шляхів удосконалення контролю трудового законодавства в аграрних підприємствах.

Виклад основного матеріалу дослідження. Під організацією заробітної плати розуміємо її побудову, тобто приведення її елементів у певну систему, що забезпечує взаємозв'язок кількості й якості праці з розмірами заробітної плати. Організація заробітної плати на підприємстві визначається трьома елементами: тарифною системою, нормуванням праці та формами оплати праці.

В економічній системі, що ґрунтується на різноманітних формах власності і господарювання, механізм організації заробітної плати складається з таких елементів [1, с. 446–459]: ринкового регулювання; державного регулювання; колективно-договірного регулювання через укладання генеральної, галузевих регіональних угод; колективних договорів на рівні підприємств; трудових договорів

з найманими працівниками; механізму визначення індивідуальної заробітної плати безпосередньо на підприємстві (в структурному підрозділі) з використанням таких елементів, як тарифна система або безтарифна модель нормування праці, форми і системи оплати праці та преміювання.

Безпосередньо робота з організації заробітної плати полягає у виборі моделі формування заробітної плати (тарифної чи безтарифної), виборі форм і систем заробітної плати, розробленні умов і правил преміювання. При цьому критерієм економічної ефективності організації заробітної плати повинно бути випереджаюче зростання доходу підприємства порівняно зі зростанням фонду заробітної плати [2].

Знання структури оплати праці необхідне для визначення рахунків і субрахунків, статей витрат нарахованої оплати, подальших розрахунків, складання фінансової та статистичної і податкової звітності.

Відповідно до Плану рахунків, сільськогосподарські підприємства для обліку розрахунків з оплати праці використовують рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», який призначено для узагальнення інформації про розрахунки з персоналом, який відноситься як до облікового, так і до необлікового складу підприємства, з оплати праці, а також розрахунки за не отриману персоналом у встановлений строк суму з оплати праці, має такі субрахунки: 661 «Розрахунки за заробітною платою»; 662 «Розрахунки з депонентами»; 663 «Розрахунки за іншими виплатами» [3].

Положенням (стандартом) бухгалтерського обліку 26 «Розрахунки з робітниками» передбачено розподіл виплат на поточні виплати, виплати при звільненні, виплати по закінченні трудової діяльності, виплати інструментами власного капіталу, інші довгострокові виплати. Норми П(С)БО 26 поширюються на роботодавців – підприємства, організації, інші юридичні особи незалежно від форм власності. Поточні виплати працівникам включають: заробітну плату за окладами та тарифами, інші нарахування з оплати праці; виплати за невідпрацьований час; премії та інші заохочувальні виплати, що підлягають сплаті протягом дванадцяти місяців по закінченні періоду, у якому працівники виконують відповідну роботу [4].

Оплата праці цієї категорії працівників має специфічні особливості: поточну оплату на протязі року – тарифний рівень; додаткову оплату, що передбачає стимулювання високої якості виконуваних робіт, стислість строків цього виконання, підвищення кваліфікації та тривалості роботи на підприємстві, роботи в складних умовах; доплату за продукцію за відповідних систем оплати; преміювання високоефективних наслідків роботи.

За складних фінансових умов склалася традиція опиратися в розрахунках на рівень мінімальної зарплати. Так, ставка першого розряду не повинна бути нижчою за встановлений мінімум. Але якщо дозволяють фінансові можливості, краще обґрунтувати власний мінімум, значно вищий від встановленого державою. Трактористи-машиністи традиційно одержують надбавки за класність (1-й клас – 20 відсотків, 2-й клас –10 відсотків) та за стаж: від 2 до 5 років – 8 відсотків; від 5 до 10 років – 10 відсотків; від 10 до 15 років – 13 відсотків; понад 15 років – 16 відсотків. Ці надбавки можуть бути включені в розцінки відповідної категорії працівників і виплачуватися щомісяця. Трактористи також стимулюються за виконання окремих видів робіт, які адміністрація вважає досить важливими. Традиційно доплата встановлюється в розмірі 15–50 відсотків до тарифу. При цьому можлива диференціація розміру доплат залежно від оцінки за якість роботи.

Наприклад, міжрядний обробіток посівів цукрових буряків: задовільна якість – доплати немає; добра якість – доплата 15 відсотків; відмінна якість – доплата 30 відсотків. Таким чином, заохочується виконання робіт у встановлений термін або швидше. Заохочувальна доплата за якість та строки виконання робіт обмежується 12 або 18 відсотками від фонду оплати праці, а також 1,0-1,5-місячним заробітком окремого працівника. Дещо вищу матеріальну зацікавленість механізаторів на протязі всього терміну збирання культури забезпечує такий варіант, коли тарифні ставки підвищуються залежно від рівня виконання сезонної норми, встановленої для конкретної збиральної машини (табл. 1). Вибір оптимальних підходів до розрахунку заробітку механізаторів сприяє підвищенню продуктивності та інтенсивності їх праці, поліпшенню умов її оплати.

Таблиця 1

Залежність розцінок від рівня виконання сезонної норми

Рівень виконання сезонної норми, відсотків	Підвищення розцінок, відсотки	
	1 рівень	2 рівень
до 25%	-	-
від 26% до 40%	15	25
від 41% до 60%	30	50
понад 60%	60	100

Особливості системи оплати праці можуть бути враховані під час побудови форм первинних документів. Ці особливості різні, вони ж однакові в окремих господарствах. Як правило, у сільськогосподарських підприємствах заробітна плата здійснюється двічі на місяць. Окремо формується загальна зведена відомість оплати праці,

в якій відображається нарахування заробітної плати, господарські відрахування та утримання до соціальних фондів, податкової та профсоюзні внески. Наступним етапом фіксування інформації в носіях інформації є перенесення інформації до облікових реєстрів. До облікових реєстрів інформація переноситься після перевірки та обробки первинних документів. При цьому вже опрацьовані документи підлягають відмічанню в установленому порядку:

– за ручного варіанта обробки – заноситься дата запису в обліковий реєстр;

– за механізованого варіанта обробки – відбиток штампа оператора, який відповідає за обробку документів.

Перенесення інформації до облікових реєстрів у сільськогосподарських підприємствах здійснюється в міру надходження первинних документів до місця обробки відповідно до графіка документообороту. Зауважимо, що порядок запису господарських операцій передбачає різні підходи: інформація може первинно бути зареєстрована в реєстрах аналітичного обліку, а потім – синтетичного і навпаки. На нашу думку, для забезпечення якісної і достовірної реєстрації потрібно передбачити таку систему організаційних заходів:

– автоматизацію процесу облікової реєстрації;

– дотримання термінів графіка документообороту та інструкцій зі складання носіїв облікової інформації;

– удосконалення системи реєстрів облікової інформації з можливим поєднанням синтетичного та аналітичного обліку.

Згідно з КЗпП на сільськогосподарських підприємствах час від часу можуть траплятися випадки, які дещо відрізняються від нормального режиму роботи на підприємстві, оплата цих випадків має свої особливості (табл. 2) [5].

Подальшим кроком для сільськогосподарських підприємств є: на підставі первинних документів з обліку праці, накопичувальних відомостей щомісячно складається Зведена відомість нарахування та розподілу оплати праці та відрахувань від неї за об'єктами обліку довільної форми. У цій відомості відображають кількість відпрацьованих людино-годин, суму нарахованої оплати праці та відрахувань від неї відповідно до діючого законодавства (за соціальним страхуванням) за об'єктами обліку, виробничими підрозділами та в цілому по підприємству.

Таким чином, на нашу думку, необхідно внести зміни до Плану рахунків бухгалтерського обліку. Виходячи з того, що через рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» здійснюються виплати сум, які не можна чітко ідентифікувати із заробітною платою, тому необхідно до рахунку відкрити субрахунки з більш детальною структурою, що подані на рис. 1.

При цьому кредит рахунка 66 кореспондує з дебетом рахунків відповідних витрат. У разі, коли підприємства не використовують в обліку рахунки

Таблиця 2

Особливі випадки оплати праці на сільськогосподарських підприємствах

Випадки оплати праці	Умови оплати праці
оплата праці з виготовлення продукції, визнаної браком не з вини працівника	здійснюється оплата за зниженими розцінками. Місячна заробітна плата працівника в цих випадках не може бути нижчою за дві третини тарифної ставки встановленого йому розряду (окладу).
робота в нічний час	оплачується у підвищеному розмірі, що встановлюється генеральною, галузевими (регіональними) угодами і колективним договором, але не нижче ні 20,0% тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час. Годинами нічної роботи вважається час із 22 до 6 години
оплата простою, допущеного не з вини працівника	проводиться з розрахунку не нижче двох третин тарифної ставки (окладу) такого працівника. Про початок простою, крім простою структурного підрозділу чи всього підприємства, працівник повинен попередити власника або уповноважений ним орган, бригадира, майстра, інших посадових осіб. Якщо простій пов'язаний з виникненням виробничої ситуації, небезпечної для життя і здоров'я працівника, то за ним зберігається середній заробіток на весь період такого простою. Час простою, що виник з вини працівника, не оплачується
робота у святковий і неробочий день	оплачується в подвійному розмірі: 1) відрядникам за подвійним відрядними розцінками; 2) працівникам, праця яких оплачується за погодинними ставками – в розмірі подвійної погодинної або денної ставки; працівникам, які отримують місячний оклад, – у розмірі одинарної погодинної або денної ставки понад оклад, якщо робота здійснювалася в межах місячної норми робочого часу, і в розмірі подвійної погодинної або денної ставки понад оклад, якщо робота здійснювалася понад місячну норму
оплата праці в понаднормовий час	здійснюється в подвійному розмірі годинної ставки за погодинною системою оплати праці, за відрядної системи оплати праці – доплата у розмірі 100% тарифної ставки працівника відповідної кваліфікації

Рис. 1. Деталізована структура рахунка 66 «Розрахунки за виплатами працівникам»

класу 8 «Витрати за елементами», такими витратами згідно з П(С)БО 16 «Витрати» будуть: прямі виробничі (рахунок 23 «Виробництво»), загальновиробничі (рахунок 91 «Загальновиробничі витрати»), на управління (рахунок 92 «Адміністративні витрати»), на збут (рахунок 93 «Витрати на збут»).

Витрати на оплату праці, які не пов'язані з виробничою діяльністю підприємства, відносяться до інших витрат операційної діяльності. Нарахування зазначених виплат у бухгалтерському обліку відображається по кредиту рахунка 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» у кореспонденції з дебетом рахунка 94 «Інші витрати операційної діяльності». Узагальнюючим регістром, в якому відображується аналітичний облік розрахунків за заробітною платою з кожним працівником, є Розрахунково-платіжна відомість працівника (ф. № П-6, затверджена наказом Державного комітету статистики від 05.12.2008 № 489) або Книга обліку розрахунків з оплати праці.

Розрахунково-платіжні відомості складаються за окремими структурними підрозділами. У них записують усіх працівників підрозділу за категоріями із зазначенням прізвища, табельного номера, професії, посади, відпрацьованих днів (годин) та нарахованої основної і додаткової заробітної плати за її видами, суми допомоги у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, вагітністю і пологами, премії.

У розділі «Утримано і виплачено» в окремих графах записують утримання у відповідності з чинним законодавством та видану із каси заробітну плату та інші утримання. Після цього визначають залишок на кінець місяця, який належить до видачі кожному працівникові.

При розробці типової форми № П–6 були враховані міжнародні рекомендації та стандарти системи показників зі статистики зайнятості та оплати праці, а також пропозиції як респондентів, так і користувачів статистичної інформації з питань статистики праці. Таким чином, ведення всіх показників первинного обліку зазначених у цій типовій формі є обов'язковим. Крім того, в разі потреби нові затверджені форми підприємства можуть бути доповнені іншими показниками, необхідними для обліку на підприємстві, а також, можуть бути внесені зміни в її формати, – дано в коментарі законодавства Державним комітетом статистики України. Ми позитивно оцінюємо здійснені державою заходи щодо удосконалення методологічного забезпечення впровадження сучасної технології збору та обробки

обліково-економічної інформації з обліку праці та її оплати.

Замість розрахунково-платіжних відомостей можна вести Книгу обліку розрахунків з оплати праці, в якій розрахунки записують як за кожний місяць окремо, так і за кілька місяців у двох варіантах. За першим варіантом після запису на першому аркуші прізвищ працівників залишають чистими стільки аркушів, на скільки місяців розрахована Книга. У цьому разі прізвища щомісяця не переписують і Книгу використовують як оборотну відомість. За другим варіантом після запису прізвища кожного працівника залишають стільки рядків, на скільки місяців розрахована Книга.

Для видачі з каси сум, що належать працюючим, на підставі записів у книзі складають Розрахунково-платіжну відомість (зведену) (ф. № П-7, затверджена наказом Державного комітету статистики від 05.12.2008 № 489).

Відповідно до нововведень, які внесені до П(С)БО 26, та низки інших нормативних документів, зокрема і Плану рахунків та Інструкції до його застосування, ми пропонуємо внести зміни до тексту Методичних рекомендацій щодо застосування регістрів журнально-ордерної форми обліку для сільськогосподарських підприємств (наказ № 390) [6]. Тобто ці зміни стосуються Журналів ордерів щодо узагальнення інформації в них із виплат працівникам. Згідно з Методичними рекомендаціями з організації та ведення бухгалтерського обліку за журнально-ордерною формою на підприємствах агропромислового комплексу нами наведені контрольні процедури щодо перевірки записів у журнал-ордер № 5 Б с.-г. і загалом контроль синтетичного обліку виплат працівникам (табл. 3 та рис. 2).

Зокрема, по тексту Методичних рекомендацій зазначено, у п. 5.2.9 «з оборотом по кредиту рахунку 65 «Розрахунки за страхуванням» підприємствами відповідно до чинного законодавства відображаються нарахування збору до Пенсійного фонду». Зазначені відрахування належать до тих же об'єктів витрат, що й оплата праці, яка стала базою для їх нарахування з відображенням у Відомості № 5.4 с.-г. аналітичного обліку по рахунку 65 «Розрахунки за страхуванням». Відповідно до Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування», який набрав чинності.

З 01.01.2011 р. сільськогосподарськими підприємствами сплачується єдиний соціальний внесок (ЄСВ -22%). Ці зміни відповідно ЄСВ уже знайшли відображення у Плані рахунків, а тому повинні бути відкоректовані і у Методичних рекомендаціях.

Таблиця 3

Пропозиції з удосконалення регістрів бухгалтерського обліку з обліку оплати праці

Назва і призначення регістрів	Запропоновані зміни
Журнал-ордер 5 Б с.-г.	
Журнал-ордер 5 Б с.-г. по кредиту рахунків: 65 «Розрахунки за страхуванням» субрахунках: 651 «За пенсійним забезпеченням» 652 «За соціальним страхуванням» 653 «За страхуванням на випадок безробіття» 656 «За страхуванням від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань» 66 «Розрахунки за виплатами працівникам	Журнал-ордер 5 Б с.-г. по кредиту рахунків: 65 «Розрахунки за страхуванням» субрахунках: 651 «За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування» 652 «За соціальним страхуванням» 654 «За індивідуальним страхуванням» 655 «За страхуванням майна» 66 «Розрахунки за виплатами працівникам»
Відомість 5.1 с.-г.	
Зведена відомість нарахування та розподілу оплати праці та відрахувань від неї за об'єктами обліку витрат	За уточненими субрахунками відрахувань
Відомість 5.2 с.-г.	
Книга обліку розрахунків з депонентами	–
Відомість 5.3 с.-г.	
Зведена відомість за розрахунками з робітниками та службовцями	
Відомість 5.4 с.-г.	
Відомість аналітичного обліку по рахунку 65 «Розрахунки за страхуванням» субрахунках: 651 «За пенсійним забезпеченням» 652 «За соціальним страхуванням» 653 «За страхуванням на випадок безробіття» 656 «За страхуванням від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань»	Відомість аналітичного обліку по рахунку 65 «Розрахунки за страхуванням» субрахунках: 651 "За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування" 652 "За соціальним страхуванням" 654 "За індивідуальним страхуванням" 655 "За страхуванням майна"

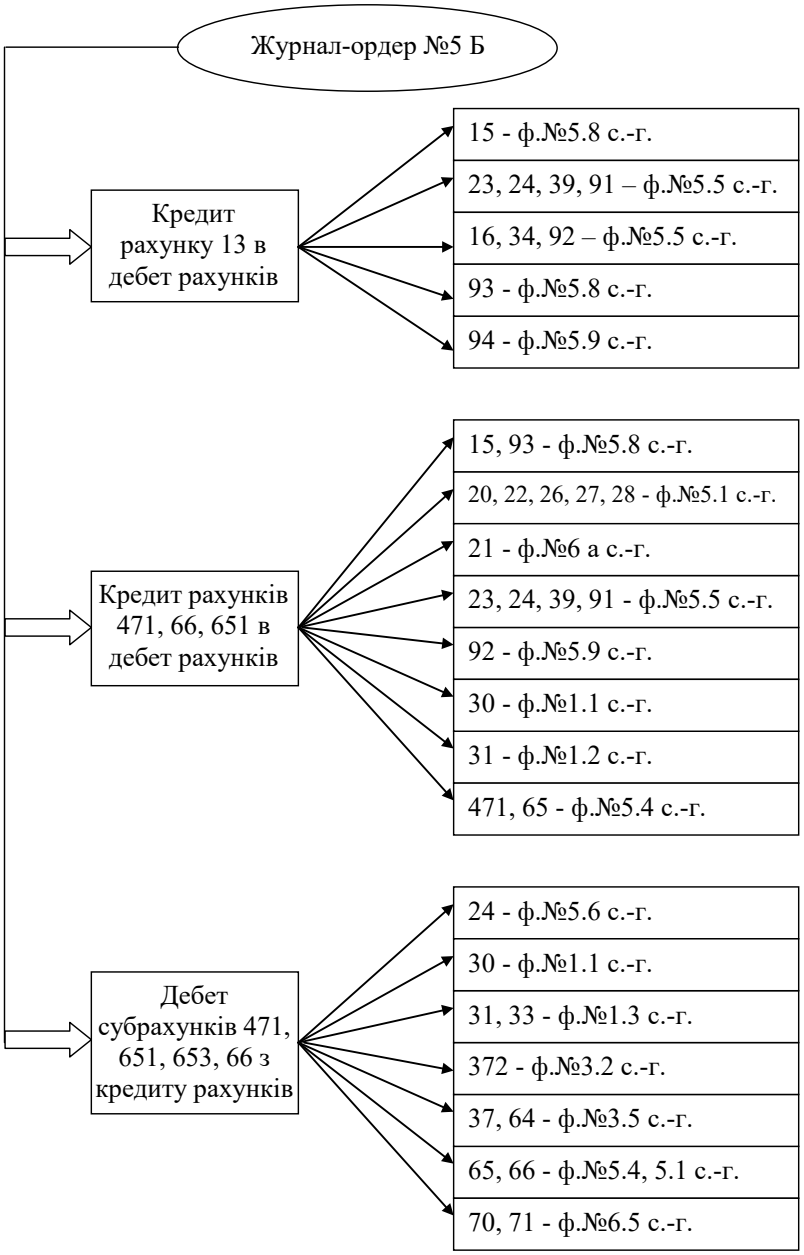

Рис. 2. Звірка запису Журналу-ордера № 5 Б с.-г.

На нашу думку, до основних перевага застосування Журналу-ордера № 5 Б с.-г. слід віднести економічне групування операцій, простоту і обмеженість записів даних про операції виплат працівникам та соціальних відрахувань. Застосування даної форми бухгалтерського обліку дозволяє значно зменшити трудомісткість процесів за рахунок поєднання в одному регістрі синтетичного й аналітичного обліку, систематичних і хронологічних записів, скасування низки регістрів. Дана форма обліку підвищує контрольне значення обліку, полегшує складання звітів.

Під час здійснення перевірок трудового законодавства штрафи за порушення накладаються начальниками територіальних органів Держпраці та їх заступниками, керівниками виконавчих органів міських рад міст обласного значення, сільських, селищних, міських рад об'єднаних територіальних громад та їх заступниками. Штрафи можуть бути накладені на підставі:

– рішення суду про оформлення трудових відносин із працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного робочого часу в разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, в установі, організації;

– акта про виявлення під час перевірки суб'єкта господарювання або роботодавця ознак порушення законодавства про працю та/або зайнятість населення, складеного посадовою особою Держпраці чи її територіального органу, виконавчого

Таблиця 4

Розмір штрафів за порушення трудового законодавства в Україні

Порушення	Розмір штрафу
Порушення фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору, оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, та виплати заробітної плати без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків	У розмірі у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення (з 01.01.2018 – 111690 грн.);
Порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі	У трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення (з 01.01.2018 –11169 грн.);
Недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці (наприклад, за не оплату роботи в нічний час, роботу в вихідний або святковий день, понадурочну роботу та інші питання оплати праці)	У десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення (з 01.01.2018 –37230 грн.);
Недотримання встановлених законом гарантій та пільг працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію»	У десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення (з 01.01.2018 – 7230 грн.);
Порушення інших вимог трудового законодавства, крім передбачених абзацами другим – п'ятим частини другої статті 265 КЗпП України	У розмірі мінімальної заробітної плати (з 01.01.2018 – 3723 грн.);
За недопуск інспектора праці до проведення перевірки з питань додержання законодавства про працю, створення перешкод у її проведенні	У трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення (з 01.01.2018–11169 грн.);
Якщо роботодавець не допустить фахівців Держпраці до перевірки з питань фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків	Сто розмірів мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення (з 01.01.2018 –372300 грн.)

органу міської ради міста обласного значення та сільської, селищної, міської ради об'єднаної територіальної громади.

– акта документальної виїзної перевірки ДФС, її територіального органу, в ході якої виявлені порушення законодавства про працю.

Закон України «Про Державний бюджет України на 2018 рік» встановив розмір мінімальної заробітної плати з 1 січня 2018 року на рівні 3723 грн. А це у свою чергу потягнуло за собою збільшення розмірів штрафних санкцій за порушення законодавства про працю, передбачених статтею 265 Кодексу законів про працю України. Відповідно до 265 статті КЗпП України, юридичні та фізичні особи – підприємці нестимуть відповідальність у вигляді штрафу (табл. 4).

Разом із тим, запровадження таких розмірів штрафів за порушення трудового законодавства стало справжнім шоком для українського бізнесу, спонукало велику кількість приватних підприємців припинити підприємницьку діяльність та відмовитися від намірів розвивати свою справу. Бізнес опинився під постійною загрозою застосування штрафів, стягнення яких призводить до тотальної неплатоспроможності (банкрутства) малих та середніх суб'єктів господарювання.

Застосування штрафів на практиці призводить до того, що підприємці втрачають не тільки бізнес, а й засоби для існування. Розмір штрафів за порушення трудового законодавства явно не відповідає характеру та тяжкості правопорушень, не сумісний із ступенем вини підприємця. Вражаючим є той факт, що згідно чинного законодавства, розмір санкцій за порушення законодавства про працю є в десятки разів вищим, ніж за порушення, що посягають на власність, порушення у сфері охорони природи, у сфері промисловості та будівництва та інші порушення, які можуть призвести екологічних та техногенних катастроф, що матимуть незворотні наслідки.

Легалізація трудових відносин через шалений фінансовий тиск на бізнес явно не відповідає прагненням нашої держави покращити свої позиції у Рейтингу простоти та легкості ведення бізнесу Doing Business, який щорічно складається Світовим банком, та бажанню увійти до перших 20 країн світу

за сприятливістю умов для провадження підприємницької діяльності у 2018 році [7] (Програма пріоритетних дій Уряду на 2016 рік, затверджена розпорядженням КМУ від 27 травня 2016 року № 418-р).

Висновки з проведеного дослідження. Організація обліку праці та її оплати повинна враховувати, що оплата праці, а особливо її розмір та структура, – це точка перетину інтересів різних користувачів: власників і підприємства. Широкий спектр операцій, які підпадають під формуючі фактори праці та її оплати обумовлює необхідність їх організаційного забезпечення.

Методологічні складники порядку бухгалтерського обліку операцій з прийняття на роботу, нарахування та видачі оплати праці з використанням облікового відображення оптимізують облікові процедури, визначають межі складників заробітної плати, що нарахована працівникам. Це слугує інформаційною основою для контролю формування та використання коштів на оплату праці. Подальшими проблемами вдосконалення питань нарахування заробітної плати, а також бухгалтерського обліку є вдосконалення самого процесу організації обліку і контролю трудового законодавства. Причому вирішення цієї проблеми, як визнано й іншими авторами, повинне бути комплексним – від нового пакету первинних документів із праці до обліково-накопичувальних і розподільних відомостей.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Бухгалтерський облік на сільськогосподарських підприємствах: [Підручник] / [Огійчук М.Ф., Плаксієнко В.Я., Паненко Л.Г. та ін.]; За ред. проф. М.Ф. Огійчука. [4-те вид. доп. перед.]. К. : Алерта, 2007. 978 с.

2. Семенов Г.А. Організація обліку розрахунків з персоналом з оплати праці / Г.А. Семенов, Л.О. Андрущенко // URL: www.nbuv.gov.ua/portal/…/index.html].

3. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій, затверджена наказом Міністерства фінансів України від 30.11.99 р. № 291.

4. Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам», затверджене Наказом МФУ 28.10.2003 № 601 / URL: http://pro-u4ot.info/index.php.

5. Кодекс законів про працю України від 10.12.1994р. зі змінами і доповненнями від 10.03.2010 // http://zakon.rada.gov.ua

6. Наказ від 4.06.2009 №390 Про затвердження спеціалізованих форм регістрів журнально-ордерної форми обліку для сільськогосподарських підприємств та Методичних рекомендацій щодо їх застосування.

7. Зменшити розмір штрафів за порушення трудового законодавства. // URL: https://petition.kmu.gov.ua/m/Petition/View/1913