

КІНСВА

Тетяна Степанівна
Tanya_kineva@mail.ru

УДК 33

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ
РОЗРАХУНКАМИ ЗА ВИПЛАТАМИ
ПРАЦІВНИКАМ

НЕЧВАЛЬ

Марина Вікторівна

THEORETICAL BASIS OF MANAGEMENT
ESTIMATES FOR EMPLOYEE BENEFITSк.е.н., доцент кафедри
статистики та
економічного аналізу НУБіП
України

магістр, НУБіП України

В статті розглядаються обґрунтування теоретичних, методичних і практичних питань організації обліку та аудиту розрахунків з оплати праці.

В статье рассматриваются обоснования теоретических, методических и практических вопросов организации учета расчетов по оплате труда.

The article covers the study of theoretical, methodological and practical issues of accounting and auditing payments to pay.

Ключові слова: оплата праці, виплати, працівники, облік, організація

Ключевые слова: оплата труда, выплаты, работники, учет, организация

Keywords: pay, benefits, workers, accounting organization

ВСТУП

Управління є складним інтелектуально-креативним процесом ідентифікації та інтерпретації сутності керованого об'єкта дослідження з метою його подальшої координації в вигідному для суб'єкта сегменті. Крім того, управління виступає дієвим інструментом обміну інформацією між об'єктом і керуючою системою. Спираючись на зазначене, логічним постає проблема належного інформаційного забезпечення процесу управління, що, в свою чергу, висуває чітко регламентовані вимоги до даних на основі яких розроблятимуть управлінські проекти та прийматимуться рішення. Тому лише наявність релевантної інформації, яка повинна бути об'єктивною, достовірною, зрозумілою, повною і корисною, є передумовою прийняття і практичної реалізації ефективних управлінських рішень.

Заробітна плата виступає основним джерелом доходів працівників, до того ж, з її допомогою здійснюється контроль за мірою праці і споживання, тобто це найважливіший економічний важіль управління економікою.

Вагомий внесок в розробку теоретико-методологічних аспектів проблем з виплат працівникам зробили такі українські вчені-економісти, як О. Андросова, А. Батура, Ф. Бутинець, М. Калина, В. Карпенко, Г. Кірейцев, Т. Кірян, А. Колот, Л. Курило, В. Лагутін, Л. Лисогір, В. Нижник, В. Новіков, О. Новікова, Н. Павловська, І.Петрова, Л. Сук, С. Тютюнникова, М.Шаповал, Л.Шевченко та інші науковці [1].

МЕТА РОБОТИ полягає у визначенні теоретичних і практичних питань з управління розрахунків з оплати праці в сучасних умовах господарювання.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Методологічною та інформаційною основою роботи є наукові праці, матеріали періодичних видань, ресурси Internet, нормативно-правові акти.

РЕЗУЛЬТАТИ

Сутність системи обліково-аналітичного забезпечення полягає в об'єднанні облікових та аналітичних операцій в один процес, здійсненні оперативного мікроаналізу та використання його результатів при моделюванні управлінських рішень в системі економічної безпеки підприємства

Розглянувши наукові праці вітчизняних вчених варто узагальнити, що питання оплати праці та виплат працівникам державних, приватних та комунальних підприємств різних форм власності завжди відігравали велику роль у економіці держави та суспільства в цілому. І тому виникає проблема у постійному контролі за змінами в законодавстві щодо оплати праці.

Закон України «Про оплату праці» визначає економічні та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями всіх форм власності та господарювання, а також з окремими громадянами та сфери державного і договірної регулювання оплати праці і спрямований на забезпечення відтворювальної та стимулюючої функцій заробітної плати. Законодавством закріплено поділ всіх виплат, здійснюваних працівникам, на три категорії за аналогією з Інструкцією № 5 (рис. 1).

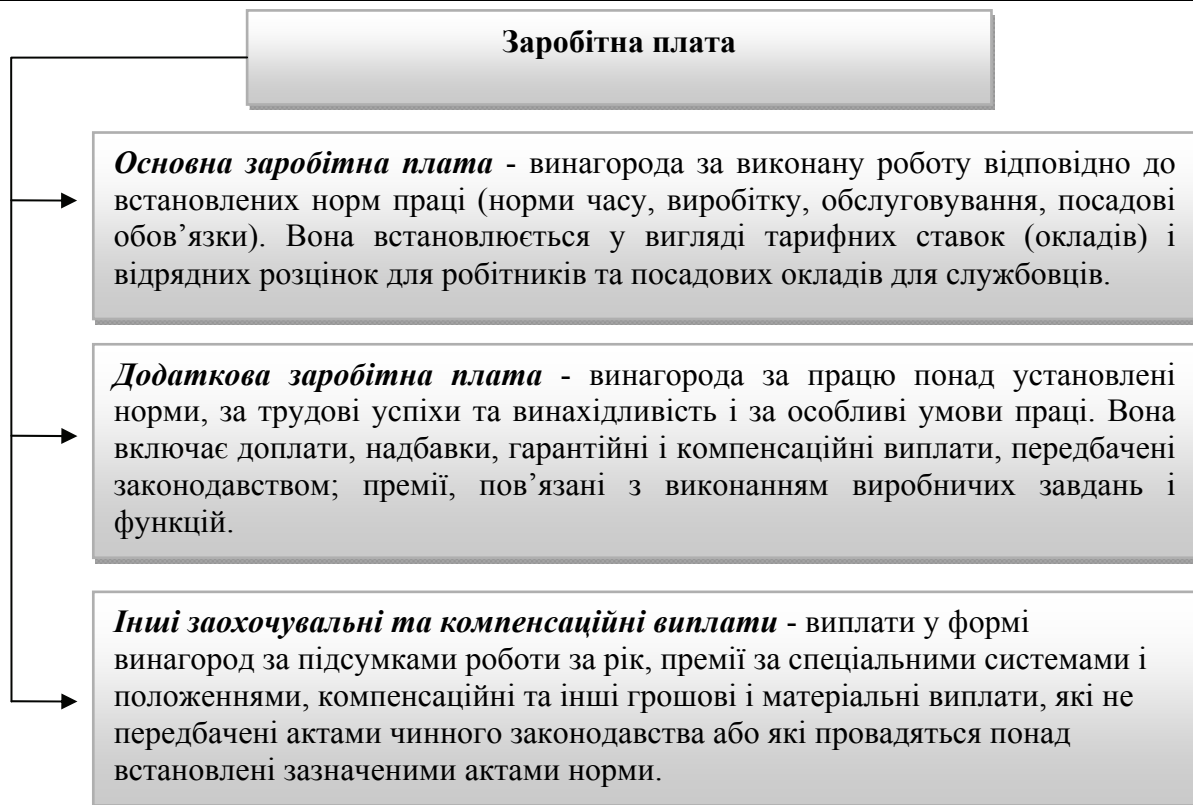


Рис. 1. Види заробітної плати за чинним законодавством України

Праця робітників є необхідною складовою частиною процесу виробництва, споживання та розподілу створеного продукту. Участь працюючих в створеному матеріальному та духовному базі висловлюється у вигляді заробітної плати, яка повинна відповідати кількості та якості затраченої ними праці[4].

Враховуючи, що процес управління розкриває свою сутність через виконання функцій – планування, організація, облік, аналіз та контроль, вважаємо за доцільне при оцінці рівня менеджменту в контексті оплати праці доповнити його функціями стимулювання та мотивації. При цьому доцільним є розглядати функцію аналізу через виконання оціночних дій щодо ефективності використання трудових ресурсів.

Практична реалізація окреслених функцій управління розрахунками за виплатами працівникам на сьогодні найбільш представлена елементом обліку, що, в першу чергу, зумовлено суворим нормативним регулюванням. Облік виплат працівникам займає важливе місце у системі бухгалтерського обліку, є невід'ємною частиною діяльності будь-якої організації, тому правильність та достовірність відображення в обліку інформації про оплату праці чинить значний вплив на фінансовий результат господарської діяльності. Відповідно до діючого в Україні Плану рахунків [5], для обліку розрахунків за виплатами працівникам призначені рахунки 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», 65 «Розрахунки за страхуванням», 47 «Забезпечення майбутніх витрат і платежів», 81 «Витрати на оплату

праці» та 82 «Відрахування на соціальні заходи», до яких відкривають субрахунки другого порядку.

Доходи працівників формуються за рахунок оплати, виплати соціальних фондів (регіональних, місцевих, а також фондів споживання підприємств і організацій), підприємницьких доходів, доходів від особистого підсобного господарства та індивідуальної, трудової діяльності, доходів від інших джерел. Основний дохід більшість населення будь-якої країни отримує виконуючи певну роботу, тобто людина стає робочою силою. Рівень оплати праці залежить також від загальних результатів господарської діяльності: чим вища продуктивність праці, тим вищий рівень оплати праці робітників. У свою чергу, підвищення матеріальної зацікавленості працюючих сприяє зростанню трудової активності, кращому використанню робочого часу, зміцненню трудової дисципліни і підвищенню продуктивності праці.

Існуючий на сьогодні в нашій країні «споживацький» підхід до управління трудовими ресурсами не лише впливає на ефективність їх використання, а й на соціальні показники розвитку країни в цілому. Зважаючи на те, що за статистичними даними щодо оплати праці в Україні маємо виключно позитивну динаміку, необхідно виділити критичне щорічне зниження купівельної спроможності працівників. Тому при управлінні як розрахунками за виплатами працівникам, так і ефективністю використання трудових ресурсів в цілому (на мікро-, мезо- та макrorівнях), в першу чергу необхідно оцінювати якісні параметри при обов'язковому їх співвідношенні з вартісними

показниками оплати праці. Цікавим є вивчення галузевої зайнятості працюючих та гендерний розподіл трудових ресурсів в розрізі оплати праці. Проведення такої комплексної аналітичної оцінки, дозволить визначити основні управлінські орієнтири щодо удосконалення практичних заходів ефективності використання людського потенціалу країни.

ВИСНОВКИ

Підтримуючи наукову позицію вчених, які досліджують дану тему можна сказати, що метою стимулювання працівників підприємства до якісної та кількісної праці доцільним буде пов'язати матеріальне стимулювання зі збільшенням обсягів виробництва та замовлення послуг, а також підвищити відповідальність працівників за виробничі похибки, упущення та порушення трудової дисципліни. Таким чином, керівництво будь-якого

підприємства повинно створювати умови для більш продуктивної праці, адже працівники будуть усвідомлювати, що від кількості та якості їхньої праці буде залежати і розмір їхнього заробітку, премій за роботу.

Список використаних джерел

1. Авер'янова Є., Бабак А., Бабак В., Матвієць С., Москаленко С. Оплата праці: Нормативна база. Консультації. – Д.: Баланс-Клуб, 2008. – с.128.
2. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам»: Наказ Міністерства фінансів України від 28.10.2003 р. № 601
3. Ткаченко Н. Узагальнення методичних підходів до організації обліку оплати праці // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 12. – С. 31-36.
4. Сук Л. К., Сук П. Л. Бухгалтерський облік. – К.: Знання, 2008. – 507 с.