

УДК 657.471.21.

Коваленко М.М.,

Тивончук С.В., к.е.н., доцент

Національний університет біоресурсів
і природокористування України

ЗАРОБІТНА ПЛАТА В СИСТЕМІ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ТА ЇЇ ВІДОБРАЖЕННЯ В ОБЛІКОВІЙ ПОЛІТИЦІ ПІДПРИЄМСТВА

Досліджено заробітну плату в організації системи матеріального стимулювання. Виділено основні теоретичні аспекти формування облікової політики підприємства в частині оплати праці.

Ключові слова: заробітна плата, стимулювання праці, облікова політика, наказ про облікову політику, оплата праці.

Kovalenko M., Tyvonchuk S.

SALARY IS IN SYSTEM OF MATERIAL STIMULATION AND HER REFLECTION IN REGISTRATION POLITICS

The salary in the organization of material encouragement system is investigated. he basic theoretical aspects of forming of registration politics of enterprise are distinguished in part of remuneration of labour.

Keywords: salary, stimulation of labour, registration politics, order about registration politics, remuneration of labour.

Коваленко М.Н., Тивончук С.В.

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА В СИСТЕМЕ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ И ЕЕ ОТРАЖЕНИЕ В УЧЕТНОЙ ПОЛИТИКЕ ПРЕДПРИЯТИЯ

Исследовано заработную плату в организации системы материального стимулирования. Выделены основные теоретические аспекты формирования учетной политики предприятия в части оплаты труда.

Ключевые слова: заработная плата, стимулирование труда, учетная политика, приказ об учетной политике, оплата труда.

Постановка проблеми у загальному вигляді і її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. У сучасному товарному виробництві, заснованому на наймі робочої сили, заробітна

Коваленко М.М., Тивончук С.В.

плата – це елемент ринку праці, що виступає як ціна товару, в формі якого найманий працівник продає свою робочу силу. Тому оплата праці повинна мати такий рівень, щоб повністю задовольняти потреби працівника і стимулювати його до підвищення продуктивності. Зважаючи на те, що основні права і обов’язки щодо організації оплати праці передано державою підприємствам, це вимагає застосування диференційованих систем оплати праці й умов, які б забезпечували ефективність виробництва та підвищували продуктивність шляхом зацікавлення працівників в кінцевому результаті їх роботи. Тому актуальним питанням є обґрунтування підходу до формування облікової політики цього об’єкта обліку, адекватної ринковим умовам господарювання та вимогам міжнародних і національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку.

Аналіз останніх досліджень, у яких започатковано вирішення проблеми. Питання організації обліку, формування та реалізації облікової політики підприємства знайшли відображення в працях українських вчених: Т.В. Барановської, М.Т. Білухи, Г.Г. Кірейцева, Л.М. Кіндрацької, Ю.А. Кузьмінського, М.В. Кужельного, В.Г. Лінника, Н.М. Малюги, М.С. Пушкара, В.В. Сопка, В.Г. Швеця та інших.

Проте слід зазначити, що вони приділяли увагу загальним аспектам облікової політики. Багато питань, що стосуються організації обліку, оплати праці та системи матеріального стимулювання залишаються невирішеними і потребують подальшого дослідження.

Цілі статті. Метою дослідження є встановлення теоретичних засад формування облікової політики підприємства в частині оплати праці та виявлення шляхів її удосконалення в системі матеріального стимулювання, розроблення методологічних основ та рекомендацій щодо вдосконалення організаційно-економічного механізму регулювання оплати праці.

Викладення основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Заробітна плата – це одна з найскладніших економічних категорій і одне з найважливіших соціально-економічних явищ. Підприємства отримали більше коло альтернатив в організації облікового процесу розрахунків з оплати праці, які мають відобразитися в обліковій політиці підприємства у зв’язку з трансформацією України до системи ринкових відносин.

Необхідність формування облікової політики на підприємстві зумовлена, насамперед, особливостями його діяльності, які не можуть

бути відображені з достатньою повнотою в жодному нормативному документі внаслідок їх специфічності, хоч у цілому бухгалтерський облік на кожному підприємстві ґрунтується на відповідному нормативно–правовому забезпеченні.

Отже, бухгалтерський облік на підприємстві починається з розробки облікової політики. Її документальне оформлення представлене у вигляді наказу про облікову політику, який після затвердження набуває статусу юридичного документа.

Оплата праці виступає одним з найважливіших об'єктів бухгалтерського обліку кожного суб'єкта господарювання і багато в чому визначає собівартість готової продукції.

Бухгалтерський облік оплати праці повинен забезпечити:

- точне і своєчасне документальне оформлення даних про обсяг затрат праці;
- відображення обсягу виконаних робіт і затрат робочого часу кожним працівником за галузями і підприємством в цілому;
- правильне нарахування заробітної плати кожному працівникові відповідно до діючих положень;
- контроль за використанням фонду оплати праці;
- дотримання порядку розподілу оплати праці за об'єктами бухгалтерського обліку;
- повний і своєчасний розрахунок з працівниками щодо оплати праці;
- своєчасне складання і подання звітності щодо оплати праці [3].

При цьому не потрібно забувати про організацію заробітної плати. Адже формування її рівня та забезпечення зайнятості складають основу соціально-трудова відносин у суспільстві, так як включають нагальні інтереси всіх учасників трудового процесу. Зараз в Україні досить низький рівень заробітної плати, що тягне за собою низький рівень продуктивності праці, низьку якість продукції, і в зв'язку з цим її неконкурентоспроможність. При цьому збільшується рівень безробіття, падає платоспроможний попит населення. Тому актуальним завданням є перебудова організації заробітної плати, проведення відповідної реформи з метою забезпечення поетапного підвищення заробітної плати і створення ефективного мотиваційного механізму, який ґрунтується на поєднанні економічних стимулів і соціальних гарантій.

Перебудову організації заробітної плати потрібно спочатку вирішувати на рівні підприємств і організацій.

Щоб підвищити ступінь мотивації праці і як наслідок продуктивність, підприємство з свого боку повинно вибрати правильні форми і системи оплати праці, які враховують специфіку виробництва та етапи його розвитку, цілі та завдання діяльності, а також низку зовнішніх факторів.

Відповідно підприємства можуть застосовувати почасову форму оплати – при використанні кількості відпрацьованого робочого часу як міри праці та відрядну – при використанні кількості виготовленої продукції (наданих послуг) як міри праці.

Для підвищення мотивації працівників доцільно використовувати системи оплати праці, які враховуватимуть особисті результати роботи працівника і передбачають преміювання та доплати за досягнення високих показників.

Такими системами є:

- відрядно-преміальна – це така система оплати праці, коли робітник одержує не тільки відрядний заробіток, але і премію за досягнення визначених показників;

- відрядно–прогресивна оплата праці – заробітна плата робітникам нараховується за обсяг виконаної роботи чи виробленої продукції в межах планової норми (базису) виробітку за основними незмінними відрядними розцінками, а за обсяг роботи чи продукції виконаної (виробленої) понад вихідну планову норму (базису) виробітку, — за підвищеними чи прогресивно зростаючими прямими відрядними розцінками.

- колективна відрядна (бригадна) оплата праці – відрядна форма оплати праці за результатами роботи колективу (бригади), вона зацікавлює усіх робітників бригади в кінцевих результатах роботи, сприяє розвитку в них почуття відповідальності та взаємодопомоги.

- почасово-преміальна – це, така оплата праці, коли робітник одержує не тільки заробіток за кількість відпрацьованого часу, але і визначений відсоток премії до цього заробітку.

Щоб уникнути узагальнення результатів праці при колективній оцінці, необхідно також враховувати результати внеску окремих працівників. Це можливо за допомогою розрахунку коефіцієнтів трудового внеску або коефіцієнтів трудової участі працівників [2].

Проте найефективнішою та мотивованою, на мою думку є безтарифна система оплати. При ній заробітна плата окремого працівника є його часткою у загальному фонді оплати праці колективу. Вона залежить від кваліфікаційного рівня працівника,

відпрацьованого часу і коефіцієнта, що враховує особистий внесок працівника в загальні результати роботи підрозділу.

Цей метод розрахунку фонду оплати праці простий, зрозумілий робочим, позитивно ними сприймається. Він припускає пряме ув'язування трудового внеску працівників з оплатою і просуванням службовцями східцями. Головною метою такої системи оплати праці є налаштування працівників на досягнення високих кінцевих результатів праці, а також підвищення їхньої відповідальності.

Організаційно-економічний механізм побудови оплати праці, з метою набуття найбільшої заохочувальної властивості, має спонукати працівників до підвищення трудової активності, збільшення трудового внеску, забезпечувати прямий, безпосередній зв'язок трудового внеску і розміру винагороди за результати праці, а також сприяти досягненню інтересів роботодавців і працівників. Діюча на підприємстві система матеріального стимулювання повинна бути прозорою та зрозумілою для працівників.

В наказі про облікову політику в частині обліку оплати праці необхідно відображати усі принципи питання, враховуючи методи стимулювання відповідальність за визначення яких, згідно з законодавством, покладена на власника підприємства. Основними з них є:

- визначення форм, систем, розмірів заробітної плати та інших виплат;
- встановлення системи заохочення та преміювання працівників;
- встановлення системи нормування праці;
- організація документування праці та її оплати та інші [4].

Наказ про облікову політику підприємства визначає альтернативні підходи до відображення у обліку та звітності інформації про виплати працівникам та формування забезпечень виплат.

Автор статті “Сутність облікової політики підприємства щодо витрат на оплату праці та факторів впливу на її формування” І.М. Щирба вважає, основним завданням облікової політики є забезпечення організації бухгалтерського обліку на підприємстві як цілісної системи, яка повинна охоплювати всі аспекти облікового процесу – організаційний, методичний і технічний [5]. Таким чином, облікова політика оплати праці також повинна охоплювати всі аспекти облікового процесу – організаційний, методичний і технічний.

Організаційний – порядок організації роботи облікового апарату

(перелік осіб, відповідальних за ведення обліку оплати праці та їх посадові інструкції; перелік центрів витрат та сфер відповідальності; комерційна таємниця та порядок її захисту; система внутрішнього контролю)

Методичний – вибрані способи обліку об'єктів (системи і форми оплати праці, що застосовуються на підприємстві; перелік робіт, які підлягають нормуванню; порядок визнання нарахованої суми виплат за поточними зобов'язаннями; порядок нарахування виплат за невідпрацьований час, премій та інших заохочувальних виплат;)

Технічний – реалізацію цих способів в документообороті, облікових регістрах тощо.

Отже, організаційна складова облікової політики в частині оплати праці повинна врегульовувати основні питання щодо визначення відповідальних осіб з ведення бухгалтерського обліку оплати праці, що забезпечить функціональність обов'язків працівників бухгалтерської служби. Методична складова повинна передбачати основні прийоми та методи бухгалтерського обліку оплати праці. Технічна складова облікової політики щодо оплати праці повинна містити наступні питання: визначення первинних документів щодо оплати праці; встановлення форм внутрішньої звітності щодо оплати праці; порядок складання і строки подання внутрішньої бухгалтерської звітності про показники оплати праці; інформаційне та програмне забезпечення ведення бухгалтерського обліку оплати праці.

З викладеного вище випливає, що за сучасного стану економіки нашої країни, на підприємства покладена основна відповідальність в організації обліку заробітної плати і вони самостійно визначають особливості його ведення відповідно до умов виробництва і відображають це в наказі про облікову політику. Товаровиробники зацікавлені у збільшенні обсягів виробництва, підвищення якості продукції та конкурентоспроможності. Зробити це вони можуть лише при підвищенні продуктивності праці і зацікавленні працівників в кінцевих результатах їх праці.

Тому всі особливості преміювання, нарахування і виплати доплат та надбавок повинні відображатись в наказі про облікову політику. Зі змістом наказу потрібно ознайомити всіх працівників підприємства, які зобов'язані виконувати його положення.

Висновки. Отже, заробітна плата посідає визначне місце в системі матеріального стимулювання працівників. Для досягнення максимального стимулюючого ефекту оплати праці на підприємстві

необхідно відпрацювати організаційно-економічний механізм побудови системи оплати праці на засадах прямої залежності винагороди від ефективності праці.

У процесі дослідження встановлено проблему відсутності відображення в облікових політиках різних суб'єктів господарювання положень в частині обліку оплати праці, що впливає на ефективність організації бухгалтерського обліку даного об'єкта. Дослідивши організаційну, методичну та технічну складові облікової політики підприємства запропоновано елементи облікової політики в частині оплати праці, що дасть змогу сформувати передумови для ефективної організації та методики ведення бухгалтерського обліку оплати праці і стимулювання працівників.

1. Закон України “Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні” від 16.07.1999 № 996–XIV [Електронний ресурс] // Режим доступу <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/996-14>
2. Кроленко А. В. Оплата праці в умовах ринкової трансформації економіки: сутність, функції, напрямки реформування: Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.01.01 / Харківський національний ун-т ім. В.Н. Каразіна. – Х., 2004. – 19 с.
3. Колот А. Теоретичні й прикладні аспекти впливу заробітної плати на мотивацію трудової діяльності // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 8.
4. Організація бухгалтерського обліку. Навчальний посібник для студентів вузів спеціальності 7.050106 “Облік і аудит” / Ф.Ф. Бугинець, О.В. Олійник, М.М. Шигун, С.М. Шулепова; 2-е вид., доп. і перероб. – Житомир: ЖІТІ, 2001. – 576 с.
5. Щирба І.М. “Сутність облікової політики підприємства щодо витрат на оплату праці та факторів впливу на її формування” / І. М. Щирба // [Електронний ресурс] // Режим доступу http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_gum/Vzhdtu_econ/2009_4/41.pdf