

# БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК, АНАЛІЗ ТА АУДИТ

УДК: 657:347

## ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

**Ю.Ю. Миронова, кандидат економічних наук. В.А. Панасенко.**  
**Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка**

© Миронова Ю.Ю., 2016.

© Панасенко В.А., 2016.

*Стаття отримана редакцією 08.02.2016 р.*

**Вступ.** Питання організації розрахунків з оплати праці на підприємстві є основою соціально-трудова відносин найманих працівників, роботодавців і держави, що впливають на ефективність управління трудовими ресурсами в цілому. Теоретичний та практичний аспекти питання розрахунків з оплати праці є актуальними, оскільки заробітна плата – це одна з найскладніших економічних категорій. Крім того, оплата праці є одним із чинників ефективності діяльності підприємства, оскільки розмір нарахованої заробітної плати, своєчасність і повнота розрахунків із працівниками впливає на якість праці найманих працівників та суму витрат підприємства. До того ж, заробітна плата – це база для нарахування єдиного соціального внеску й утримання податку з доходів фізичних осіб.

Облік праці та заробітної плати є одним із найважливіших і складних у всій системі обліку на підприємстві. На будь-якому підприємстві цей розділ обліку ведеться в обов'язковому порядку, він є складним та трудомістким. Саме тому проблемні питання бухгалтерського обліку нарахування заробітної плати потребують глибоких досліджень, оскільки їх розв'язання у свою чергу позитивно вплине на формування достовірної інформації про розрахунки з оплати праці найманих працівників як податкового, так і статистичного обліку в цілому.

**Огляд останніх джерел досліджень і публікацій.** Теоретичні та практичні проблеми і питання організації обліку операцій з розрахунків з оплати праці на підприємстві розглядали у своїх працях видатні науковці: О. Ф. Вербило, Л. В. Мельянкова [14], Л. С. Герасимчук, О. В. Кантаєва, [15], О. В. Покатаєва, Г. О. Кошулинська [17], Н. В. Потриваєва, І. В. Савченко [18], О. А. Садовніков, Г. В. Сировой [19], Д. М. Хома [20]. Зокрема, О. Ф. Вербило та Л. В. Мельянкова розглянули порядок обліку нарахованої заробітної плати на підприємстві й утримань з неї згідно з національними стандартами бухгалтерського обліку [14]. О. В. Покатаєва, Г. О. Кошулинська, О. А. Садовніков, Г. В. Сировой у своїх дослідженнях представили шляхи вдосконалення системи оплати праці на підприємстві [17, 19]. Д. М. Хома дослідив проблеми обліку та аудиту операцій з обліку розрахунків з оплати праці [20]. Л. С. Герасимчук, О. В. Кантаєва, Н. В. Потриваєва й І. В. Савченко розглянули теоретичний аспект стану та перспектив обліку розрахунків з оплати праці на виробничих підприємствах [15, 18].

Проте, незважаючи на значні досягнення науковців щодо розкриття сутності методики проведення організації обліку розрахунків з оплати праці, практичне її застосування на підприємстві вимагає комплексного підходу з урахуванням змін чинного законодавства.

**Постановка завдання.** Завдання полягає в дослідженні процесу організації оплати праці на підприємстві, визначенні сучасних проблем обліку розрахунків з оплати праці та напрямів їх удосконалення.

**Основний матеріал і результати дослідження.** Порядок нарахування та виплати заробітної плати в Україні здійснюється відповідно до чинних нормативно-законодавчих

документів: Кодексу законів про працю [1], Податкового Кодексу України [2], Закону України «Про оплату праці» [3], Закону України «Про відпустки» [4], Закону України «Про охорону праці» [5], Закону України «Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні» [6], Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [7], Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження порядку обчислення середньої заробітної плати» [8], Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій [9], Інструкції про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій [10], Інструкції зі статистики заробітної плати [11], П(С)БО 16 «Витрати» [12], П(С)БО 26 «Виплати працівникам» [13] та ін.

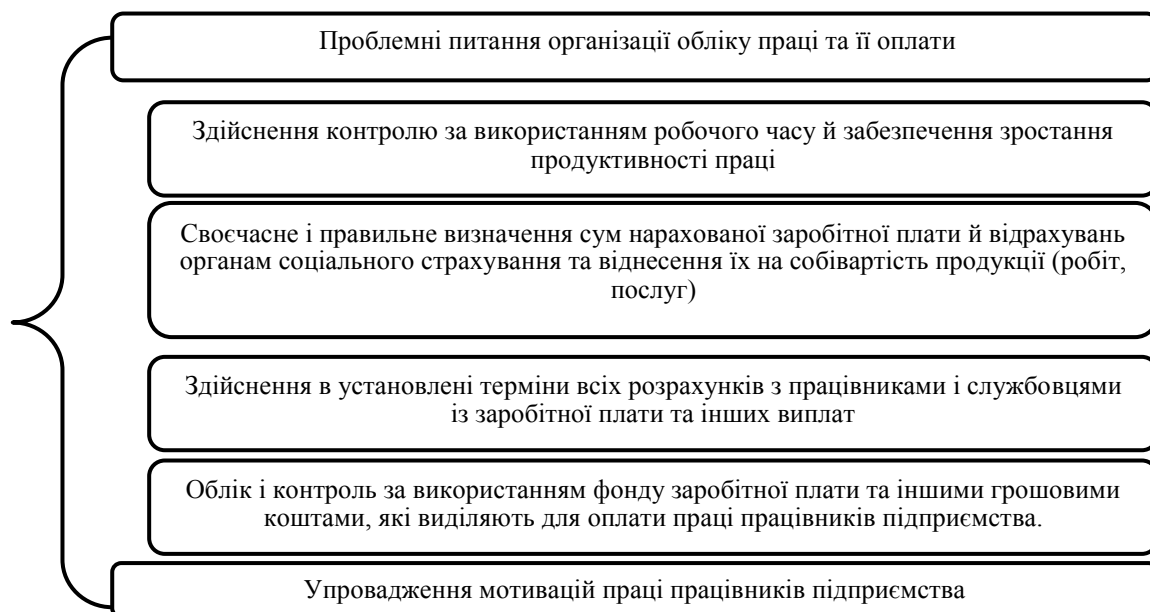
За результатами досліджень нормативної бази, що регулює порядок ведення обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві, встановлено, що поняття «оплата праці» та «заробітна плата» мають різне тлумачення на законодавчому рівні. Зокрема, згідно з Кодексом законів про працю [1] та Законом України «Про оплату праці» [3] ці поняття означають винагороду, обчислену, як правило, у грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник або вповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Проте дослідивши норми Податкового кодексу України [2] та Інструкції зі статистики заробітної плати [11], установили, що облікова категорія «оплата праці» ширша за своїм значенням ніж «заробітна плата».

Для оцінювання розміру заробітної плати найманих працівників застосовується показник фонду оплати праці [11]. До нього включаються нарахування найманим працівникам у грошовій і натуральній формах (оцінені в грошовому вираженні) за відпрацьований та невідпрацьований час, який підлягає оплаті, або за виконану роботу незалежно від джерела фінансування цих виплат. Фонд оплати праці складається з: фонду основної заробітної плати; фонду додаткової заробітної плати; інших заохочувальних і компенсаційних виплат.

Важливе значення при оцінюванні розміру заробітної плати має чітка організація облікової роботи розрахунків з оплати праці на підприємстві, оскільки вона є найбільш відповідальною та трудомісткою.

У цілому, організація оплати праці на підприємстві – це сукупність дій, метою яких є забезпечення визначення величини заробітної плати, принципів її нарахування, строків виплати, диференціації, співвідношення з іншими показниками діяльності підприємства тощо. Організація оплати праці базується на трьох елементах: нормуванні праці, її тарифікації, а також на системах і формах оплати праці. При цьому нормування праці дозволяє дати кількісну оцінку праці, тарифікація – якісну, а системи та форми показують порядок нарахування заробітної плати [16].

Дослідивши принципи й порядок нарахування заробітної плати найманим працівникам на підприємствах, установили, що основні проблемні питання організації обліку праці та її оплати виникають при здійсненні операцій, які наведено на рисунку 1.

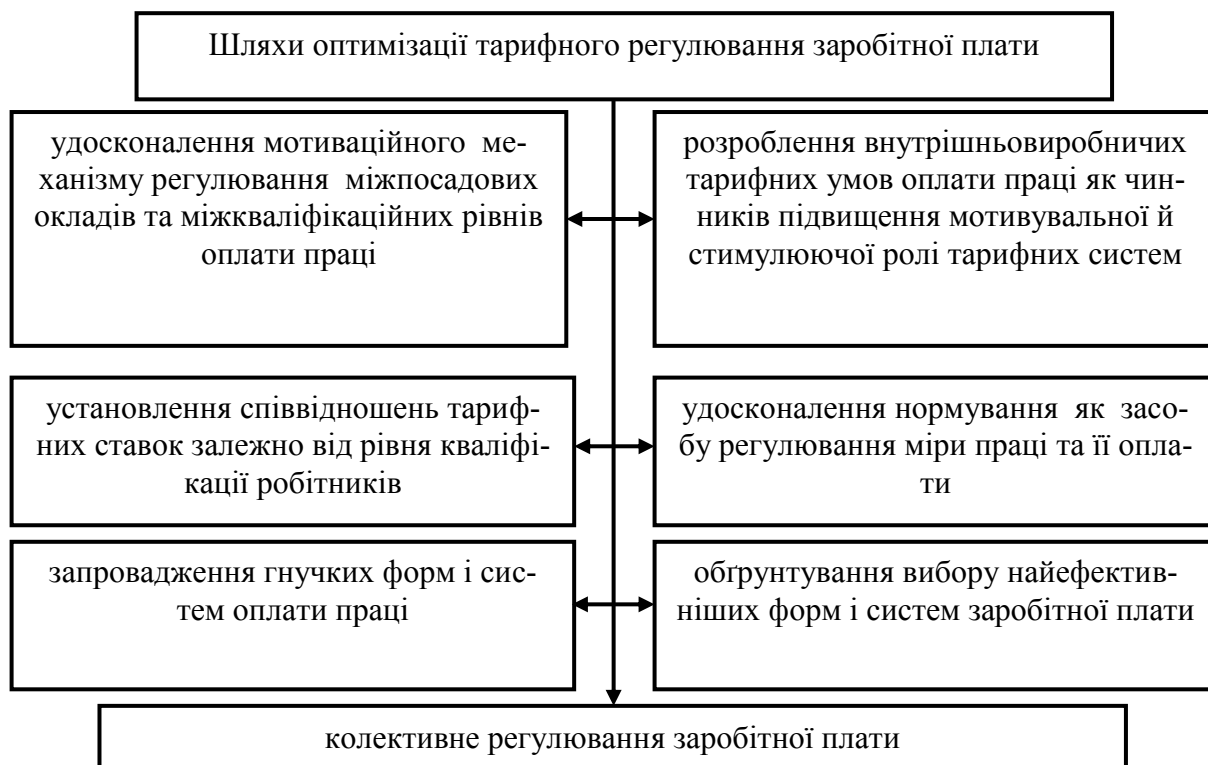


**Рис. 1. Проблемні питання організації обліку праці та її оплати**

Джерело: складено автором

Крім того, існує негативна практика підприємств щодо наявності неофіційних позаоблікових нарахувань і виплат заробітної плати працівникам без сплати встановлених законодавством податків і платежів, так звана заробітна плата «у конвертах». Для боротьби з «тіньовою заробітною платою» Уряд України вніс пропозицію щодо популяризації легалізації доходів, при якій буде стягуватися штраф у розмірі близько 34 тисяч гривень за кожного неоформленого робітника.

Удосконалення організації оплати праці на підприємствах має будуватися на оптимізації тарифного регулювання заробітної плати, напрями якої наведено на рисунку 2.



**Рис. 2. Напрями оптимізації тарифного регулювання заробітної плати на підприємстві**

*Джерело:* складено автором

Одним із можливих напрямів удосконалення оплати праці працівників є підвищення матеріальної зацікавленості працівників.

Необхідно звертати особливу увагу на мотиваційні заходи в організації та стимулюванні праці на підприємстві, серед яких значного розповсюдження набули преміювання, доплати й надбавки. Треба наголосити, що, з одного боку, рівень премії як форма стимулювання працівників виробничої діяльності повною мірою залежить від результатів діяльності підприємства і, навпаки, результат господарювання залежить від практичної організації системи преміювання окремих категорій персоналу.

Мотивація працівників підвищується, якщо вони бачать, як досягнення цілей підрозділу й організації допомагає їм у досягненні їхніх власних цілей, а також якщо вони попередньо поінформовані про те, що вони повинні робити, щоб одержати винагороду. Успішний вплив на трудову мотивацію персоналу неможливий без регулярного зворотного зв'язку у вигляді оцінювання ефективності цих впливів.

При заохочуванні працівників, які здійснюють функції управління, треба враховувати ініціативність, організаторські здібності, оперативність, об'єктивність, здатність мислити перспективно, бачити невикористані резерви, спроможність узагальнювати, аналізувати, творчо усвідомлювати застосовувати на практиці досягнення науки й техніки. Так, доцільним є переведення оплати керівників, службовців і фахівців на контрактну форму, яка дозволяє привабити й утримати найбільш кваліфікованих і творчо активних спеціалістів, гнучко регулювати чисельність та склад управлінського персоналу [19].

Важливим напрямом удосконалення обліку розрахунків з оплати праці є автоматизація облікового, аналітичного й контрольного процесу, яка дозволяє зменшити кількість помилок

при обробці інформації, скоротити час на здійснення облікових, аналітичних та контрольних процедур, зменшити кількість ручних операцій. Дієвим засобом поліпшення обліку також можна вважати проведення на підприємстві внутрішнього аудиту розрахунків за виплатами працівникам.

Не менш актуальним питанням є необхідність у відображенні економічно достовірної та обґрунтованої інформації про виконання нормативів і динаміку показників про працю, нагляд за дотриманням співвідношення зростання продуктивності праці та заробітної плати, за зменшенням невиробничих витрат, прихованих і явних збитків робочого часу, стимулювання праці на підприємстві. На основі цієї інформації здійснюється контроль за використанням робочого часу на підприємстві, упровадженням прогресивних методів праці, дотриманням правильного співвідношення між зростанням продуктивності праці та заробітної плати.

**Висновки.** Отже, за результатами проведеного дослідження встановлено:

1) у сучасних умовах розвитку України правильний і дієвий облік витрат на оплату праці на підприємстві повинен стати не лише засобом дотримання вимог чинного законодавства, а й джерелом надійної інформації для подальшого контролю та управління витратами на оплату праці;

2) нарахована заробітна плата працівникам на підприємстві має залежати безпосередньо від результатів праці й у той же час впливати на його показники, стимулювати розвиток виробництва, ефективність роботи, підвищення кількісних і якісних результатів праці;

3) реформування оплати праці на основі кардинальної зміни принципів її організації створить базу мотиваційного механізму підвищення трудової активності працівників.

#### **ЛІТЕРАТУРА:**

1. Кодекс законів про працю від 10.12.1971 № 322-VIII.
2. Податковий Кодекс України від 02.12.2010, № 2755-VI.
3. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР.
4. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 № 505/96.
5. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2695-XII.
6. Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні: Закон України від 16.07.1999 № 996 – XIV.
7. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 08.07.2010 р., № 2464-VI.
8. Про затвердження порядку обчислення середньої заробітної плати: Постанова Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 № 100.
9. План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій: наказ Міністерства фінансів України від 09.12.2011 № 1591.
10. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій: наказ Міністерства фінансів України від 30.11.1999 № 291.
11. Інструкції зі статистики заробітної плати: наказ Державного комітету зі статистики України від 13.01.2004 № 5.
12. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 «Витрати»: наказ Міністерства фінансів України від 31.12.1999 № 318.
13. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам»: наказ Міністерства фінансів України від 28.10.2003 № 601.
14. Вербило О. Ф. Удосконалення обліку праці та її оплати / О. Ф. Вербило, Л. В. Мельянова // Бухгалтерія в сільському господарстві. – 2010. – № 17. – С. 25 – 29.
15. Герасимчук Л. С. Шляхи вдосконалення обліку оплати праці / Л. С. Герасимчук, О. В. Кантаєва // Молодіжний науковий вісник УАБС НБУ, Серія: Економічні науки. – 2012. – №12. – С. 186 – 194.
16. Островерха Р. Е. Організація обліку: навч. посіб. / Р. Е. Островерха. – К. : Центр учб. л-ри, 2012. – 568 с.
17. Покатаєва О. В. Шляхи вдосконалення системи оплати праці на підприємстві / О. В. Покатаєва, Г. О. Кошулинська // Держава та регіони. науково-виробничий журнал. Серія: Економіка та підприємництво. – 2010. – № 3. – С. 139 – 141.

18.Потриваєва Н. В. Стан та перспектива обліку розрахунків з оплати праці: теоретичний аспект / Н. В. Потриваєва, І. В. Савченко // Економічний форум. – 2014. – №1. – С. 93 – 98.

19.Садівніков О. А. Сучасні проблеми обліку розрахунків з оплати праці та удосконалення їх шляхів / О. А. Садівніков, Г. В. Сировой // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля: науковий журнал. – 2011. – № 8(162). – Ч. 1. С. 76 – 83.

20.Хома Д. М. Проблеми обліку та аудиту розрахунків з оплати праці / Д. М. Хома // Сталий розвиток економіки: науково-виробничий журнал. – 2011. – № 3. – С. 222 – 227.

UDK: 657:477

**Mironova Yu.** candidate of economic sciences, senior teacher of department of account and audit. Panasenko V. student of group 401-EO. The Poltava National Technical University is the name of Yu. Kondratyuka. **Problems of accounting calculations of wages in the enterprise.** According to the research the regulatory framework governing the procedure for accounting of payments to pay the company found that the term "wages" and "wages" have a different interpretation of the legislation. To evaluate the wages of employees the index of payroll. To include 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. Payroll includes: fund basic salary; fund additional salary; other incentive and compensation payments. Established that the problematic issues of accounting calculations of wages arising in the following operations:

1. Control the use of time and ensuring productivity growth.
2. Timely and proper identification of amounts accrued wages and social insurance contributions and refer them to the cost of goods (works, services).
3. Implementation deadlines of payments to employees and employees of wages and other benefits.
4. Accounting and monitoring the use of payroll and other funds that are allocated for the payment of workers.
5. Introduction of motivation of employees of the company.

Directions of improvement of the organization wages by optimizing tariff regulation of wages:

1. Setting ratios tariff rates depending on the skill level of workers.
2. Introduction of flexible forms and systems of remuneration.
3. Development of internal tariff wage conditions as factors increasing the motivation and stimulating role charging systems.
4. Improving motivation mechanism of regulation mizhposadovyh mizhkvalifikatsiynyh levels of salaries and wages.
5. Improving valuation measures as a means of regulating labor and its payment.
6. Justification for selection of the most effective forms and salaries.
7. Collective regulation of wages.

One of the possible areas of improvement wage workers is to increase the material interest of workers. It is necessary to pay special attention to motivational activities in organizing and promoting work at the plant, including a significant distribution took bonuses, bonuses and allowances. An important focus of improving the payments of wages is an automation, analytical and control process, which reduces the number of errors in the processing of information, reducing the time to perform accounting, analytical and control procedures, reduce the number of manual operations. Thus, the results of the study found: in modern conditions of Ukraine proper and effective accounting of labor costs has become not only a means of compliance with current legislation, but also a source of reliable information for further monitoring and control labor costs; the wages of employees in enterprises should depend directly on the results of work and at the same time affect its performance, stimulate the development of production efficiency, improving the quantitative and qualitative results of labor; reforming remuneration based on a fundamental change in the principles of their organization will create increasing base motivational mechanism of labor activity of workers.

**Keywords:** wages, payroll, payments of wages, motivational mechanism, organization of accounting.

УДК: 657:347

**Миронова Юлія Юрьевна**, кандидат економічних наук, старший преподаватель кафедры учета и аудита. **Панасенко Василий Анатольевич** студент. Полтавский национальный технический университет имени Юрия Кондратюка. **Проблемы организации учета расчетов по оплате труда на предприятии.** Исследована законодательная база по учету оплаты труда на предприятии. Установлено проблемные вопросы организации учета расчетов по оплате труда. Предложены направления совершенствования организации оплаты труда путем оптимизации тарифного регулирования заработной платы.

**Ключевые слова:** заработная плата, фонд оплаты труда, расчеты по оплате труда, мотивационный механизм, организация учета.

УДК: 657:347

**Миронова Юлія Юрьевна**, кандидат економічних наук, старший викладач кафедри обліку та аудиту. **Панасенко Василь Анатолійович** студент. Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка. **Проблеми організації обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві.** Досліджено законодавчу базу щодо обліку оплати праці на підприємстві. Установлено проблемні питання організації обліку розрахунків з оплати праці. Запропоновано напрями вдосконалення організації оплати праці шляхом оптимізації тарифного регулювання заробітної плати.

**Ключові слова:** заробітна плата, фонд оплати праці, розрахунки з оплати праці, мотиваційний механізм, організація обліку.