

УДК 657:658.3:331.1

**ОБЛІК РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА АНАЛІЗ
ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ****Турко М.О., к.е.н.***E-mail: m-beauty@ya.ru***Макарова Г.С., к.е.н.***E-mail: m-annette@yandex.ua***Чорноусова К.В.***E-mail: katusha21-93@mail.ru**ДВНЗ «Придніпровська державна академія будівництва та архітектури»*

Метою статті є дослідження питань аналізу ефективності використання трудових ресурсів та обліку розрахунків з оплати праці. В статті проаналізована нормативна база регулювання розрахунків з оплати праці в Україні. Розглянуто теоретичні аспекти обліку розрахунків з оплати праці. Розрахунок заробітної плати включає законодавчо регульовані утримання, нарахування, державні гарантії. Проаналізовані основні показники ефективності використання трудових ресурсів. Було виявлено, що їх можна згрупувати за наступними аспектами: аналіз чисельності, аналіз використання фонду робочого часу, аналіз продуктивності праці. За кожною групою наведені основні з показників (коефіцієнт обороту кадрів з прийняття, коефіцієнт плинності кадрів, коефіцієнт стабільності кадрів, фонд робочого часу, коефіцієнт використання робочого періоду, трудомісткість, виробіток), проаналізовано та виділено їх переваги і недоліки.

Ключові слова: облік, оплата праці, трудові ресурси, аналіз, ефективність використання

UDC 657:658.3:331.1

**WAGES PAYMENT ACCOUNTING AND ANALYSIS OF LABOR
RESOURCES USAGE EFFICIENCY****Turko M.O., PhD in Economics***E-mail: m-beauty@ya.ru***Makarova H.S., PhD in Economics***E-mail: m-annette@yandex.ua***Chornousova K.V.***E-mail: katusha21-93@mail.ru**Prydniprov'ska State Academy of Civil Engineering and Architecture*

The purpose of this paper is to study questions of labor resources usage efficiency and wages payment accounting. The article analyzes the legal framework regulating payment of wages in Ukraine. The theoretical aspects of the wages payment accounting are considered. The wages payment includes legally regulated retentions, charges, state guarantees. The main indicators of labor resources usage efficiency are

analyzed. It has been found that they can be grouped as to the following aspects: the number of analysis, the analysis of the use of working time fund, the analysis of labor productivity. The main indicators for each group are indicated (staff turnover rate for receiving, turnover rate, staff stability rate; fund of working time, the utilization rate of the working period, labor input, output), their advantages and disadvantages are analyzed and highlighted.

Keywords: accounting, wages, labor resources, analysis, usage efficiency

Актуальність проблеми. Розбудова ринкової економіки країни й усі пов'язані з цим трансформаційні процеси мають здійснюватися в інтересах людини для підвищення якості її життя. Не зменшуючи значення інших соціально-економічних явищ, що входять до складу соціально-трудова відносин (зайнятості, охорони праці, розвитку персоналу тощо), найбільш проблематичними у регулюванні є ті, які пов'язані з організацією, ефективністю та оплатою праці. Оплата праці – найсуперечливіша категорія в системі умов праці, оскільки саме в ній відбиваються різнобічні інтереси сторін суспільно-трудова відносин, усі їхні досягнення й прорахунки. Це один із найважливіших показників, що характеризує рівень економічного та соціального стану суспільства і залежить передусім від продуктивності праці. Сучасний механізм оплати праці неефективний. Україна потребує змін в організації праці. Забезпеченість підприємств трудовими ресурсами, високий рівень продуктивності праці – ці компоненти важливі для підвищення ефективності функціонування підприємств. [1]

Цілком закономірною є потреба у своєчасній, об'єктивній і достовірній інформації про розрахунки з оплати праці з погляду кожної із сторін соціально-трудова відносин – держави, роботодавця і найманого працівника [1].

Враховуючи все вище зазначене, актуальність питань бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці та аналізу ефективності використання трудових ресурсів не викликає жодного сумніву.

Аналіз основних наукових досліджень. Значний внесок у вивчення методології обліку розрахунків з оплати праці зробили такі українські науковці, як М.Т. Білуха, Ю.А. Верига. Вчені, які аналізували ефективність використання трудових ресурсів – Н. Шульга, В.В. Сопко, В.О. Єрьоменко, Г.В. Савицька та інші. Проте законодавча база, що регулює розрахунки з оплати праці постійно змінюється і потребує постійного дослідження.

Метою роботи є дослідження питань аналізу ефективності використання трудових ресурсів та обліку розрахунків з оплати праці. Виходячи із визначеної мети треба вирішити такі завдання :

- проаналізувати нормативну базу регулювання розрахунків з оплати праці;
- розглянути теоретичні аспекти обліку розрахунків з оплати праці ;
- проаналізувати основні показники ефективності використання трудових ресурсів.

Викладення основного матеріалу дослідження. Для регулювання питань оплати праці спираються на: Конституцію України [2]; Інструкцію зі статистики чисельності працівників, зайнятих у народному господарстві України [3]; Закон України «Про збір на обов'язкове державне пенсійне страхування» [4]; Закон України «Про оплату праці» [5]; Кодекс законів про працю України [6]; Цивільний Кодекс України [7]; Податковий Кодекс України [8] та інші.

Об'єкт бухгалтерського обліку «розрахунки з оплати праці» означає зобов'язання роботодавця оплатити, надати винагороду за працю згідно з певними правовідносинами, здійснивши всі необхідні для цього розрахунки податків і платежів відповідно до норм чинного законодавства, а отже, включає розрахунки із заробітної плати за відповідними системами оплати праці й усіх трудових гарантій і компенсацій працівникам, що працюють за трудовим договором, а також розрахунки за винагородою за цивільно-правовими договорами та авторськими гонорарами [9, с.75].

Як було зазначено, оплата праці в Україні регулюється в першу чергу КЗпП України, Законом України «Про оплату праці», а також безліччю других законів і нормативних актів.

Тобто розрахунок заробітної плати в Україні – це складний процес, який включає велику кількість законодавчо регульованих нарахувань і утримань, державних гарантій, неоднозначного оподаткування і звітності.

Стандартний розрахунок заробітної плати містить такі процедури [11]:

а) нарахування в розрахунковій відомості:

Заробітної плати, згідно штатного розкладу, трудових договорів та таблиця обліку робочого часу при погодинній формі оплати праці (з урахуванням державних гарантій при роботі у вихідні та святкові дні, у ненормований час, в нічний час та інших):

- розрахунок щомісячної індексації заробітної плати;
- розрахунок премій, надбавок, компенсацій, пільг, понаднормових, відпускних;
- розрахунок при звільненні та скороченні;
- облік виплат за рахунок фондів соціального страхування (лікарняні, відпустка по вагітності та пологах, путівки і т.д.);
- медичного страхування, страхування життя;
- інші нарахування, передбачені законодавством України та колективним договором;
- розрахунок винагород за договорами цивільно-правового характеру.

б) утримання в розрахунковій відомості:

За виконавчими документами (стягнення аліментів на утримання неповнолітніх дітей або непрацездатних батьків, відшкодування матеріального збитку і пр.):

- за заявами працівників (профспілкові внески, в недержавні пенсійний фонди та ін.);
- розрахунок інших утримань, в тому числі у відповідність до правил компанії – перевищення лімітів за мобільними телефонами, позичками, перевищення добових і т.д.

в) розрахунок податків і зборів, що утримуються з заробітної плати, у відповідність до законодавства України:

- податку з доходу фізичних осіб;
- єдиного соціального внеску (ЄСВ) та ін.

Тож, крім розрахунку заробітної плати персоналу компанії, потрібні відповідні нарахування податків і нарахування на цілі соціального страхування на фонд оплати праці (виходячи з граничної суми для нарахування зборів соціального страхування в розрізі кожного співробітника).

Крім того, з 3 серпня 2014 року в Україні Законом «Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких інших законодавчих актів України» від 31.07.2014р. №1621-VII[10] запроваджено стягнення військового збору.

Військовий збір встановлюється до 1 січня 2015 року з найбільш ймовірним продовженням терміну. Платниками збору є фізичні особи резиденти, нерезиденти та податкові агенти. Об'єктом оподаткування

збору є доходи у формі заробітної плати, інших заохочувальних та компенсаційних виплат або інших виплат і винагород, які нараховуються (виплачуються, надаються) платнику у зв'язку з трудовими відносинами та за цивільно–правовими договорами; виграшу в державну та недержавну грошову лотерею, виграш гравця (учасника), отриманий від організатора азартної гри. Ставка збору становить 1,5 відсотка від об'єкта оподаткування. Відповідальними за утримання (нарахування) та сплату (перерахування) збору до бюджету є роботодавець, який виплачує такі доходи на користь платника податку, і податковий агент [8].

Слід враховувати, що при виплаті авансу заробітної плати персоналу здійснюються такі ж розрахунки, як і при повному розрахунку заробітної плати [11].

Переходячи до питання аналізу ефективності використання трудових ресурсів слід зауважити, що для цього використовується інформація з первинних документів, бухгалтерських звітів, дані табельного обліку та ін.

Аналіз ефективності використання трудових ресурсів включає наступні етапи: аналіз чисельності, аналіз використання фонду робочого часу, аналіз продуктивності праці [12]. Ці етапи описують основні аспекти трудових ресурсів. Тож показники для аналізу ефективності використання трудових ресурсів можна розбити на три групи з врахуванням зазначених аспектів.

В таблиці 1 наведені найбільш поширені з показників.

Таблиця 1. Показники для аналізу ефективності використання трудових ресурсів

Етапи	Показник	Сутність	Переваги	Недоліки
1	2	3	4	5
Аналіз чисельності	Коефіцієнт обороту кадрів з прийняття	$K_{np} = \frac{O_n}{Ч_{об}} \times 100\%(1)$ Характеризує відношення кількості прийнятих працівників в організацію за певний період до середньооблікової кількості працівників за відповідний період [13].	Показник дає можливість цілісної оцінки оновлення працюючих.	За допомогою показника неможливо виявити кваліфікаційний рівень робітників, проаналізувати їх вік та досвідченість.
Аналіз чисельності	Коефіцієнт плинності кадрів	$K_{пл} = \frac{O_z}{Ч_{об}} \times 100\%(2)$ Характеризує відношення кількості працівників, що звільнилися з організації протягом певного періоду (за мінусом звільнених) до середньооблікової кількості працівників за відповідний період [13].	За допомогою показника можна проаналізувати кількісний аспект плинності кадрового складу.	Показник не дає можливості визначення причин звільнення, тож необхідний додатковий аналіз для впровадження заходів щодо зменшення значення показника.

Продовження таблиці 1

Аналіз чисельності	Коефіцієнт стабільності кадрів	$K_{ск} = \frac{\chi_{пост}}{\chi_{об}} \times 100\%$ (3) Характеризує відношення чисельності працівників зі стажем роботи в організації більше одного року (за певний період) до середньооблікової кількості працівників за відповідний період [14].	За допомогою показника можна визначити відсоток працівників з досвідом.	Неможливо виявити кваліфікаційний рівень робітників.
Аналіз використання фонду робочого часу	Фонд робочого часу	$\Phi PЧ = \chi \times \partial \times \bar{m}$ (4) де ФРЧ — фонд робочого часу; χ — чисельність робітників; ∂ — кількість днів, відпрацьованих робітником в середньому за досліджуваний період; \bar{m} — середня тривалість робочого дня [13].	Показник дає можливість оцінити кількість фактично відпрацьованого часу та при порівнянні з плановим показником визначити втрати робочого часу.	Не можливо виявити причини втрат робочого часу.
Аналіз використання фонду робочого часу	Коефіцієнт використання робочого періоду	$k = \frac{\chi_{ф}}{\chi_{об}}$ (5) Характеризує відношення фактично відпрацьованих люд.-днів за період до середньооблікової чисельності працівників [15].	За допомогою показника можна оцінити кількість фактично відпрацьованих днів.	За допомогою показника не можливо виявити причин втрат робочого часу.
Аналіз продуктивності праці	Трудомісткість	$T_m = \frac{T}{Q}$ (6) T – затрати праці на виробництво відповідного обсягу продукції (робіт, послуг). Q – обсяг виробленої продукції (робіт, послуг); Характеризує затрати праці на одиницю продукції [14].	Дає можливість визначити скільки одиниць витрат на оплату праці приходить на 1 од. виробленої продукції.	За допомогою показника не можливо виявити якісних характеристик та оцінити вклад адміністративного персоналу.
	Виробіток	$B = \frac{Q}{T}$ (7) T – затрати робочого часу на виробництво відповідного обсягу продукції (робіт, послуг). Q – обсяг виробленої продукції (робіт, послуг). Характеризує кількість виробленої продукції за одиницю часу або кількість продукції, яка припадає на одного середньооблікового працівника або робітника за рік, квартал, місяць [14].	Показник дає можливість визначити кількість виробленої продукції на одиницю часу. Може здійснюватись обчислення за годинами, днями та обчислення за середньообліковою кількістю працівників.	Не можливо виявити якісні характеристики та оцінити вклад адміністративного персоналу.

Висновки. Підсумовуючи, слід зауважити, що ефективність використання трудових ресурсів залежить від рівня економічного стану та соціального клімату підприємства.

Для забезпечення функціонування підприємств важливим є: аналіз якості використання трудових ресурсів та дослідження практичних аспектів бухгалтерського обліку розрахунків з персоналом.

Оплата праці в першу чергу регулюється КЗпП України, а також іншими нормативними актами.

Розрахунок заробітної плати включає законодавчо регульовані утримання, нарахування, державні гарантії та ін.

Було виявлено, що показники аналізу ефективності використання трудових ресурсів можна розділити на три групи за наступним спрямуванням: аналіз чисельності, аналіз використання фонду робочого часу, аналіз продуктивності праці. За кожною групою наведені основні з показників, проаналізовано та виділено їх переваги і недоліки.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Крищенко К. В. Удосконалення організаційно–економічного механізму управління оплатою праці / К. В. Крищенко // Україна: аспекти праці. – 2012. – № 6.
2. Конституція України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
3. Закон України «Про затвердження Інструкції за статистики чисельності працівників, зайнятих у народному господарстві». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0287-95>
4. Закон України «Про збір на обов'язкове державне пенсійне страхування». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/400/97-%D0%B2%D1%80>
5. Закон України «Про оплату праці». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/23-92>
6. Кодекс законів про працю України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
7. Цивільний Кодекс України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/435-15>
8. Податковий Кодекс України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>
9. Шульга Н. В. Сутність оплати праці, її форми і системи / Н. В. Шульга // Проблеми формування ринкової економіки : міжвід. наук. збірник / відп. ред. О. О. Беляєв. – К. : КНЕУ, 2002. – Вип. 10.

10. Закон України «Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких інших законодавчих актів України» від 31.07.2014 р. № 1621–VII. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1621-18>
11. Нарахування заробітної плати в Україні. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zarplata.chizh.ua/view_information.php?id=48
12. Шульга Н.В. Облік і аудит розрахунків з оплати праці та аналіз ефективності використання трудових ресурсів: автореф. дис.на здобуття наук. ступеня канд. ек. наук : спец: 08.00.09 / Н.В. Шульга; КНЕУ. – Київ, 2008. – 24с.
13. Савицька Г. В.. Економічний аналіз діяльності підприємства: навч. посібник. /Савицька Г. В. //– 3-тє вид., випр. і доп. — К.: Знання, 2007– 668с.
14. Завіновська Г. Т. 3–13 Економіка праці: навч. посібник / Завіновська Г. Т. // — К.: КНЕУ, 2003.– 300с.
15. Матковський С.О., Гринькевич О.С., Сорчак О.З..Статистика підприємств : навч. посібник / Матковський С.О., Гринькевич О.С., Сорчак О.З. //– Львів: 2007– 450с.