

УДК 657.4:331.2

ЛИТВИНЕНКО В.С., канд. екон. наук

СОЛОДКА М.В., студентка

Національний університет біоресурсів і природокористування України

ОБЛІК ПРАЦІ ТА РОЗРАХУНКІВ ІЗ ПРАЦІВНИКАМИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

У статті проаналізовано визначення терміна «заробітна плата» та законодавчо-організаційні аспекти процесу її нарахування. Висвітлені основні первинні документи з обліку заробітної плати в Україні. Досліджено проблеми обліку праці та розрахунків із працівниками в сучасних умовах господарювання за погодинної, відрядної, індивідуальної та бригадної систем оплати праці. Визначена необхідність створення інституціонального середовища, яке сприятиме зростанню продуктивності праці, справедливому розподілу результатів праці та розвитку людського капіталу, що створить передумови для забезпечення достовірного відображення інформації про працю та її оплату в обліку.

Ключові слова: інституціональне середовище, облік, оплата праці, розрахунки із працівниками, трансакційні витрати.

Постановка проблеми. Облік розрахунків із працівниками є однією з найвідповідальніших ділянок бухгалтерського обліку, яка містить ряд невіршених проблем. Серед них можна виділити і зростання обсягу оплати праці, що не відображена у бухгалтерському обліку та звітності, часті зміни законодавства, помилки у функціонуванні інформаційних систем бухгалтерського обліку щодо розрахунків із працівниками тощо.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання обліку розрахунків із працівниками відображені в працях вітчизняних дослідників: В.М. Жук, В.П. Завгородній, Г.Г. Кірейцев, М.В. Кужельний, А.М. Кузьмінський, Л.В. Мельянова, М.Ф. Огійчук, В.В. Сопко, Л.К. Сук, Н.М. Ткаченко, Ю.С. Цал-Цалко та інші. Незважаючи на значну кількість досліджень, методика обліку розрахунків із працівниками потребує вдосконалення.

Мета дослідження – вивчення теоретичних та практичних засад обліку розрахунків із працівниками в сучасних умовах та напрацювання пропозицій щодо їх вирішення.

Методи дослідження – абстрактно-логічний (теоретичні узагальнення і формування висновків), монографічний (вивчення систем оплати праці). Дослідження стану процесу обліку оплати праці проводилось за допомогою методу аналізу та синтезу.

Результати досліджень та їх обговорення. Витрати на оплату праці становлять значну частину витрат підприємств, що зумовлює потребу точного, своєчасного та деталізованого відображення зазначених витрат у бухгалтерському обліку та звітності.

У науковій економічній літературі можна зустріти десятки визначень заробітної плати. Найчастіше її характеризують як частку суспільного продукту, що розподіляється між окремими працівниками пропорційно затратам праці.

Відповідно до Закону України «Про оплату праці», заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Заробітна плата поділяється на основну, додаткову, інші заохочувальні і компенсаційні виплати [1].

Основа організації оплати праці на підприємствах становить тарифна система, яка включає: тарифну ставку, систему преміювання; контрактна система, система трудових договорів і державні нормативні акти. Державними нормативними актами встановлюється мінімальний рівень зарплати, оплата за невідпрацьований час, а також види та розміри утримань із заробітної плати.

У разі здійснення обліку розрахунків із працівниками необхідно враховувати, що заробітна плата нараховується лише за оформлення трудових відносин із працівником відповідно до чинного законодавства. Підставою для зарахування на роботу працівника та початку нарахування оплати праці є наказ керівника підприємства, оформлений на підставі заяви, поданої кандидатом на вакантну посаду чи вільне робоче місце.

При цьому для зарахованого працівника заводиться особова картка з обліку кадрів і робиться запис до трудової книжки (випикується нова, якщо працівник розпочинає трудову діяльність). Трудові книжки повинні зберігатися у відділі кадрів підприємства, як правило, у металевому сейфі.

Надання відпустки і звільнення із роботи мають бути оформлені також наказом керівника підприємства. Протягом однієї доби після оформлення наказу на звільнення трудову книжку необхідно повернути працівникові, а бухгалтерія має здійснити повний розрахунок із працівником.

Порядок нарахування заробітної плати, належної працівникам підприємства, залежить від форм оплати праці, що застосовуються на підприємстві, і організації виконання самих робіт (в індивідуальному порядку чи бригадою).

Залежно від системи оплати праці (погодинна, відрядна, індивідуальна, бригадна) та врегульованих відносин підприємства із працівниками застосовуються відповідні первинні документи, які є підставою для нарахування заробітної плати.

Наприкінці місяця дані про виробіток і заробітну плату групуються і нагромаджуються: за особовими рахунками працівників, видами продукції, що вироблялася, чи робіт, що виконувалися, видами оплат. На підставі цих даних складаються розрахункові і платіжні відомості, які виступають первинними документами для обліку розрахунків з оплати праці, а часто і як реєстри аналітичного обліку розрахунків з оплати праці.

На підприємстві облік чисельності робітників та службовців, їх заробітної плати має бути документальним, достовірним та однаковим у всіх галузях господарювання. При цьому необхідно забезпечити єдність різних систем обліку на підприємстві: бухгалтерського, оперативного та статистичного.

Незважаючи на значну увагу до проблем обліку оплати праці, однією із найбільш невирішених проблем є значний обсяг оплати праці, яка не відображена у бухгалтерському обліку та звітності, що негативно впливає на достовірність даних обліку та звітності, спричиняє зростання тіньової економіки, не дозволяє приймати обґрунтовані управлінські рішення.

Виникнення такої ситуації пов'язане із недосконалістю інституціонального середовища в Україні. Заробітна плата є базою оподаткування із високими ставками податків. У зв'язку із цим, праця сприймається не як джерело багатства, а як джерело значних витрат та збитків для підприємства. Така ситуація створює передумови для мінімізації оплати і як наслідок затрат праці, що спричиняє зростання безробіття, тоді як держава ставить за мету його зниження.

Це свідчить також про відсутність гармонії в забезпеченні інтересів держави, підприємства та працівників. На думку професора Г. Г. Кірейцева, місія, мета і задачі сучасного обліку спрямовані на те, щоб сприяти гармонізації відносин людини до навколишнього природного і соціального середовища, гармонізувати пріоритети соціального та економічного аспектів діяльності; створювати інформаційні можливості забезпечення національної економічної безпеки через розвиток методу обліку та підсилення його впливу на підвищення прозорості економічної діяльності і забезпечення транспарентності економіки як умови прояву довіри до сучасного підприємства та демократизації економічного його життя [2].

Для забезпечення ефективного функціонування економіки, підвищення продуктивності праці та справедливого розподілу результатів праці необхідно створити сприятливе інституціональне середовище. Властивості існуючих інститутів відчутно впливають на характеристики економічних результатів, що підтверджується дослідженнями, відповідно до яких країни з високою якістю інститутів опинялися у вигіднішому положенні, ніж країни з вищою якістю макроекономічної політики і великим запасом людського капіталу, але низькою якістю інститутів [3].

Інституціональне середовище – це сукупність основоположних політичних, соціальних і юридичних правил, які є базисом для виробництва, обміну та розподілу [4].

Потрібно зазначити, що підвищення ефективності функціонування економіки за високої якості інститутів досягається, перш за все, за рахунок зниження рівня транзакційних витрат. Зокрема, О. Вільямсон (Oliver E. Williamson), пояснюючи цей феномен, зазначає: «... Економічні інституції капіталізму ставлять за головну мету економію на транзакційних витратах і таки домагаються цієї мети» [5].

Важливо наголосити на тому, що ухилення від сплати податків також призводить до зростання рівня транзакційних витрат, пов'язаних із так званою «ціною позалегалності», тому достовірне відображення витрат підприємства є неодмінною умовою його успішного функціонування в майбутньому.

На нашу думку, транзакційні витрати можна визначити як накладні витрати, які забезпечують взаємодію підприємства із зовнішнім середовищем (контрагентами) з метою здійснення транзакцій і включають витрати на пошук інформації, проведення переговорів, укладання контрактів і забезпечення їх виконання.

В обліку праці та її оплати необхідно також дотримуватися чинного законодавства щодо розміру належних працівникові надбавок та доплат. Зокрема, за роботу у понадурочний час, відповідно до ст. 106 Кодексу Законів про працю України (КЗпП України), оплата праці здійснюється в подвійному розмірі погодинної ставки (за погодинної оплати праці); за відрядної оплати праці нараховується доплата в розмірі 100 % тарифної ставки робітника відповідної кваліфікації, оплата праці якого здійснюється за погодинною формою – за всі відпрацьовані понадурочні години.

Оплата праці у святкові і неробочі дні згідно зі ст. 107 КЗпП України здійснюється також у подвійному розмірі.

Оплата праці в нічні години (з 10-ї години вечора до 6-ї години ранку) відповідно до ст. 108 КЗпП України здійснюється в підвищеному розмірі, який встановлюється генеральними, галузевими (регіональними) угодами, але не нижче 20 % тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи в нічний час.

Порядок оплати за час простою не з вини робітника оплачується з розрахунку не нижче 2/3 тарифної ставки встановленого йому розряду (окладу). Проте час простою з вини робітника не оплачується.

Доплати за сумісництво професій (посад) встановлюються на певний строк і визначаються за наказом керівника у розмірі, який залежить від характеру і складності виконуваних робіт.

Ще однією проблемою обліку розрахунків із працівниками є складні процедури оформлення лікарняних та інших передбачених законодавством пільг та виплат, що ускладнює роботу бухгалтера.

У зв'язку з тим, що існують різні види виплат працівникам, для кожного з них є своя методика відображення в бухгалтерському обліку, тому для нарахування заробітної плати необхідно володіти достатньою інформацією про всі її види, які входять до тих чи інших виплат.

Висновки. Удосконалення обліку праці та розрахунків із працівниками потребує внесення змін до Податкового кодексу України (розділ 1, ст. 4) та створення сприятливого інституціонального середовища за рахунок зниження і достовірного відображення рівня трансакційних витрат, що сприятиме зростанню продуктивності праці, справедливому розподілу результатів праці та розвитку людського капіталу. Це дозволить забезпечити достовірне відображення інформації про затрати праці та її оплати, що сприятиме покращенню інформаційного забезпечення прийняття управлінських рішень.

Водночас потрібно уникати частих змін законодавства, яке регулює порядок обліку праці та її оплати, що знизить невизначеність та покращить якість облікової інформації.

Інформаційні системи бухгалтерського обліку мають відповідати вимогам чинних нормативних документів та забезпечувати автоматизацію операцій та документообігу, а також сприяти покращенню аналітичності даних щодо взаємозв'язку результатів праці та її оплати.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. №108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – №17. – С 121.
2. Кірейцев Г.Г. Напрями розвитку галузевого обліку в сільському господарстві України / Г. Г. Кірейцев // Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. – 2012. – Вип. 169, Ч. 2. – Серія «Економіка, аграрний менеджмент, бізнес». – С. 9–17.
3. Ткач А.А. Нова інституціональна економічна теорія: Навчальний посібник / А. А. Ткач. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 304 с.
4. Шаститко А.Е. Новая институциональная экономическая теория / А. Е. Шаститко; 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2002. – 591 с.
5. Вільямсон Олівер Е. Економічні інституції капіталізму: фірми, маркетинг, укладання контрактів / Вільямсон Олівер Е. – К.: Арткес, 2001. – 472 с.

Учет труда и расчетов с работниками в современных условиях

В.С. Литвиненко, М.В. Солodka

В статье проанализированы определения термина «заработная плата» и законодательно-организационные аспекты процесса ее начисления. Освещены основные первичные документы по учету заработной платы в Украине. Исследованы проблемы учета труда и расчетов с работниками в современных условиях хозяйствования при повременной, сдельной, индивидуальной и бригадной системах оплаты труда. Определена необходимость создания институциональной среды, которая будет способствовать росту производительности труда, справедливому распределению результатов труда и развитию человеческого капитала, что создаст предпосылки обеспечения достоверного отражения информации о труде и его оплате в учете и будет способствовать принятию обоснованных управленческих решений.

Ключевые слова: институциональная среда, учет, оплата труда, расчеты с работниками, трансакционные издержки.

Надійшла 11.10.2013.