

УДК 631.162: 331.2

Н. П. Юрчук,
старший викладач кафедри економічної кібернетики,
Вінницький національний аграрний університет

ІНСТИТУЦІЙНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОБЛІКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ У СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ

Institoutsyine adjusting of consideration of payment of labour in agriculture

У статті досліджено інституційні засади регулювання обліку оплати праці, систему бухгалтерського обліку як інформаційну складову управління людськими ресурсами; кадрової політики аграрних підприємств. Розглядається питання інституційного середовища як системи, що визначає розвиток організації та оплати праці і її облікового відображення, формування інститутів з точки зору державної політики. Запропоновано удосконалення процесів формування нормативних інститутів обліку оплати праці.

Ключові слова: інституційне середовище, оплата праці, бухгалтерський облік, нормативне регулювання.

In the article the institoutsyini bases of adjusting of consideration of payment of labour are explored, system of record-keeping as an informative constituent of management by human capitals; skilled policy of agrarian enterprises. The question of institoutsyino environment is considered as systems, that determines development of organization and payment of labour and its registration reflection, forming of institutes from the point of view state policy. The improvement of processes of forming of normative institutes of consideration of payment of labour is offered.

Keywords: institoutsyine environment, payment of labour, record-keeping, normative regoulyoyovannya.

Сутність та актуальність проблеми. Оплата праці в Україні є об'єктом національного, галузевого, регіонального, локального державно-нормативного і колективно-договірного регулювання, а також індивідуально-договірного регулювання і внутрішньогосподарського управління. Інституційне регулювання як явище виникло порівняно недавно, але впевнено приходить на зміну нормативному методу управління. Ця обставина орієнтує на вивчення інститутів, за допомогою яких здійснюється регулювання. Необхідною умовою цього процесу є той факт, що стан оплати праці у сільському господарстві вимагає ретельного вивчення – адже, за даними табл. 1, середньомісячна оплата тут відрізняється від середньої по економіці на 34,5% у 2010 році і складає 1467 грн, тоді як у промисловості – 2780 грн. Помітна також тенденція до зменшення чисельності зайнятих – з 3998 тис. осіб у 2004 році до 3115 тис. у 2010 р., тобто 77,9% базового рівня. Це позначилося і на рівні валової доданої вартості – яка за аналізований період у галузі зросла на 127%, тоді як в середньому по економіці – в 5,4 рази, а по переробній промисловості – у 4,7 разів.

Таблиця 1.
Зайнятість населення та оплата праці за видами діяльності у 2004-2010 рр.

	2004	2005	2007	2008	2009	2010	2010 у % до 2004
Усього зайнято, тис. осіб	20295,7	20680,0	20904,7	20972,3	20191,5	20266,0	99,9
Сільське господарство, мисливство, лісове господарство, рибальство, рибництво	3998,3	4005,5	3484,5	3322,1	3152,2	3115,6	77,9
Промисловість	4077,1	4072,4	3973,0	3871,4	3546,9	3461,5	84,9
Усього середньооблікова кількість найманих працівників	13678	11388	11413	11389	10653	10758	78,7
Сільське господарство, мисливство, лісове господарство	2551	1137	868	783	699	665	26,1
Промисловість	4061	3416	3287	3188	2851	2842	70,0
Середньомісячна заробітна плата найманих працівників, усього	230	806	1351	1806	1906	2239	973,5
Сільське господарство, мисливство, лісове господарство	114	437	771	1101	1220	1467	1286,8
Промисловість	302	967	1554	2017	2117	2580	854,3
Валова додана вартість (основні цни), млн грн	180490	388601	634794	824176	796481	966504	535,5
Сільське господарство, мисливство, лісове господарство	29421	40542	47417	65148	65758	78963	268,4
Переробна промисловість	35592	86863	143428	164735	141878	167150	469,6

Джерело: [2].

Такий стан свідчить, що трудові ресурси сільськогосподарських підприємств формуються спонтанно, залежно від ринкової кон'юнктури і майже не аналізуються, слабо здійснюється управління ними. Тому на даний час пріоритетним для управління діяльністю є завдання, пов'язані з фінансуванням людського капіталу сільськогосподарських підприємств, оскільки за відсутності робочої сили та належної мотивації до праці неможливим є виконання інших завдань. Основним джерелом інформації за цими показниками є бухгалтерський облік, тому його інституційне регулювання набуває особливої ваги і потребує вивчення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню облікових проблем інституційного регулювання аграрної галузі присвячені праці В.М. Жука [1], Г.Г. Кірейцева, Н.Л. Правдюк, О.Д. Радченко, Н.В. Семенішеної [8], П.Т. Саблука, О. Шпикуляка та інших. Разом з тим, проблеми обліку фінансової діяльності в умовах

розвитку ринкової економіки, появи нових форм фінансових взаємовідносин, розширення кола фінансових інструментів вимагають вдосконалення існуючої нормативної бази та методики.

За дослідженнями О. Пищуліної [7], ще на початку періоду ринкових трансформацій в Україні на ринку праці були введені такі базові інститути, як мінімальна заробітна плата, єдина тарифна сітка для оплати праці, державні програми щодо забезпечення зайнятості населення, система страхування з безробіття, виникли об'єднання роботодавців, були переформатовані профспілки, запрацювала Тристороння комісія як вищий орган узгодження інтересів у соціально-трудовій сфері тощо. Було переглянуто трудове законодавство з метою його адаптації до нових ринкових відносин, а у наступній інституційній розбудові широко використовувались стандартні зразки, рекомендовані міжнародними економічними організаціями (наприклад МОП та ОЕСР).

Зокрема, В.В. Микитенко [5] було розроблено теоретичні та методологічні засади інституційної архітектури економічних систем та ринку праці, та визначено основні чинники інституційної динаміки економічного розвитку України. Рядом авторів вказується на особливу роль при формуванні інститутів оплати праці формальних інститутів, серед яких найвагоміше значення мають інститути та норми трудового законодавства. За дослідженнями Л.В. Маринич [4, с. 617], процес реформування оплати праці в Україні розпочався з прийняттям у 1991 році Закону України «Про підприємства в Україні», за яким підприємства набули права самостійно встановлювати фонд оплати праці, форми, системи і розміри оплати праці, а також інші види доходів працівників згідно з законодавством. Згодом у 1992 році було прийнято Декрет Кабінету Міністрів України «Про оплату праці», на підставі якого було підготовлено з урахуванням рекомендацій Міжнародної організації праці та світового досвіду в 1995 році основний документ з питань регулювання оплати праці - Закон України «Про оплату праці».

Інституційні вади регулювання обліку оплати праці в Україні полягають в наступному. Застарілі норми трудового законодавства, сучасне трудове законодавство України є сумішшю правових норм, які було прийнято в різні періоди та в різних історичних та економічних умовах, певна частина відповідає потребам часу, проте інша – застаріла і не може адекватно регулювати сучасні трудові відносини. Характерною особливістю сучасного українського трудового права є те, що до нього належить значна кількість підзаконних нормативних актів, які суперечать законам України. Має місце також слабкість інститутів укладення контракту, ведення переговорів. Крім того, фактично номінальні інститути та атрибути соціального партнерства, які в більшості випадків «оформлюють» рішення, підготовлені виконавчою владою [7]. Ці та інші причини і породжують слабкість інститутів державного регулювання оплати праці, особливо для сільського господарства.

Метою дослідження є систематизація методичних положень нормативних інститутів щодо забезпечення облікового процесу управління трудовими ресурсами через систему оплати праці, її організацію, бухгалтерський облік та процедури контролю.

Вигляд основного матеріалу дослідження. Інституційний метод зв'язаний із прагненням виявити визначені юридичні норми, проаналізувавши основні закони суспільства, і їхній зміст для існування і нормального такої важливої складової, як оплата праці. Великий вплив у становленні терміна інституції відіграли погляди Ш. Монтеск'є, Дж. Локка, Е. Берка, Т. Джефферсона. Ними основна увага приділялась нормативним інститутам, аналіз яких будувється, виходячи із сформованих і суспільно укорієних форм. Ці форми, чи інститути, з одного боку, є логічним продовженням і закріпленням соціальних відносин і норм, а з іншої, – покликані вносити в суспільство стабілізуючий початок. На думку Ю. Хабермаса, в процесі людської історії сформувалися три типи інститутів: інструментальні; нормативно-рольові; комунікативні. Власне, інституціональний підхід орієнтує на вивчення інститутів, за допомогою яких здійснюється діяльність. Звідси, інституційне регулювання – це ціленаправлений розвиток різних соціальних інститутів (системи ціннісних установок, зразків і норм поведінки, соціальних служб організацій) по упорядкуванню, формалізації і стандартизації соціальних зв'язків, взаємодії особистостей, відношень між соціальними групами і спільнотами; системами соціального захисту населення. Інституційний метод допомагає виявити інститути, за допомогою яких здійснюється управлінська діяльність, здатна подолати фрагментарність знання про управлінський дискурс [9].

До документів, що формують нормативну основу інституції оплати праці належать: Закон України «Про оподаткування прибутку підприємств» від 22.05.97 р. № 283/97-ВР; Закон України «Про оплату праці» від 24.03.95 р. № 108/95-ВР; Інструкція з статистики заробітної платні, затверджена наказом Держкомстату України від 13.01.2004 р. № 5; Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.93 р. № 3356-ХІІ; Кодекс законів про працю від 03.06.72 р.; Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій, затверджена наказом Міністерства фінансів України від 30.11.99 р. № 291; Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 11 «Зобов'язання», затверджене наказом Міністерства фінансів України від 31.01.2000 р. № 20; Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам», затверджене наказом Міністерства фінансів України від 28.10.2003 р. № 601; Порядок проведення компенсації громадянам втрати частини грошових доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати, затверджений постановою КМУ від 21.02.2001 р. № 159 тощо.

На думку Л.В. Маринич [4, с.617], «за своєю юридичною природою оплата праці – це вартість робочої сили, яка в кінцевому рахунку залежить від результатів роботи працівника; це вартісне вираження, грошова оцінка затраченої ним кількості праці відповідної якості. Оплата праці базується на кількох принципах. Перший і головний з них полягає в тому, що вона повинна відповідати кількості і якості затраченої праці, а значить, бути справедливою і тим самим забезпечувати зацікавленість працівника в найбільш інтенсивному і продуктивному використанні робочого часу. Праця більш високої кваліфікації оплачується вище порівняно з некваліфікованою при однакових затратах робочого часу, що сприяє зацікавленості працівників у підвищенні їх кваліфікації, освітнього рівня і професійної майстерності».

У сфері інституцій обліку оплати праці нами віділено наступні блоки: регулювання трудових відносин; типові форми облікової документації; звітні показники; регулювання контролю оплати праці.

Регулювання трудових відносин. Відповідно до ст. 21 КЗпП трудовим договором є угода між працівником і власником підприємства або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою.

Типові форми облікової документації. З 1 січня 2009 р. набув чинності наказ Держкомстату України від 05.12. 2008 р., № 489 "Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці", який затвердив типові форми для ведення кадрового обліку, обліку використання робочого часу і розрахунків з працівниками із заробітної плати: № П-1 "Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу"; № П-2 "Особова картка працівника"; № П-3 "Наказ (розпорядження) про надання відпустки"; № П-4 "Наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту)"; № П-5 "Табель обліку використання робочого часу"; № П-6 "Розрахунково-платіжна відомість працівника"; № П-7 "Розрахунково-платіжна відомість (зведена)". Тобто, важливою складовою обліку праці та заробітної плати є їх документальне оформлення. Облік руху особового складу підприємства здійснюється у відділі кадрів. При цьому обліку підлягають всі працівники незалежно від виконуваної роботи та посади.

Звітні показники. Звітні показники з праці на підприємстві поділяється на статистичну та оперативну, вона може мати різні напрямки використання та періодичність складання. Найширшу та достовірну інформацію про результати впровадження програм з праці, управління і розвитку персоналу надає державна статистична звітність підприємств з питань праці. Вона формується на основі звітів установлених форм, які підприємства незалежно від форм власності та господарювання зобов'язані подавати в установлені терміни до управління статистики місцевості, де підприємство зареєстроване.

Регулювання контролю оплати праці. Для соціального захисту і матеріальної зацікавленості працівників необхідно постійно удосконалювати систему оплати праці з урахуванням кількості працівників якості праці, умов праці і її результатів. А для цього потрібно постійно проводити перевірку розрахунків з персоналом, яка передбачає контроль за дотриманням чинного законодавства про працю, правильністю нарахування заробітної плати і проведення утримань з неї, а також правильністю ведення бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці.

Таблиця 2.
Нормативно-правова інформація для контролю розрахунків заробітної плати

№ з/п	Назва документу	Зміст інформації	Призначення інформації
1	Кодекс законів про працю	Загальні засади організації праці та розрахунків з працівниками	Перевірка правильності встановлення трудового режиму на підприємстві та правильності нарахування заробітної плати окремим категоріям працівників
2	Введення нових тарифних ставок і посадових окладів працівників відповідно до постанови Кабінету Міністрів України	Порядок введення нових тарифних ставок і посадових окладів	Перевірка правильності застосування діючих форм і систем оплати праці

3	Інформація про порядок витрачання коштів на оплату праці працівників нештатного складу відповідно до вказівок Міністерства України	Оплата робіт, які виконані працівниками нештатного складу	Дотримання нормативних актів при оплаті робіт, виконаних працівниками нештатного складу
4	Закон України "Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні"	Обґрунтовує правові засади ведення бухгалтерського обліку та фінансової звітності	Для контролю обґрунтованості ведення бухгалтерського обліку щодо оплати праці.
5	Порядок отримання і використання коштів на оплату праці	Виплати коштів працівникам	Правильність нарахування і витрачання коштів на оплату праці
6	Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для працівників і службовців	Тривалість роботи дня (зміни), використання робочого часу	Виконання правил внутрішнього розпорядку
7	Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій	Встановлює призначення і порядок ведення рахунків бухгалтерського обліку	Контроль дотримання порядку ведення обліку розрахунків щодо оплати праці

Джерело: [6, с. 129]

Окрім зазначених документів, також перевіряються: штатний розклад, положення, накази, розпорядження, контракти, договори цивільно-правового характеру (підряду, відшкодувального надання послуг і інші форми трудового договору), довідки бухгалтерії, продаж товарів в кредит, таблиці обліку використання робочого часу, акти виконаних робіт, наряди, маршрутні листи, листки тимчасової непрацездатності, виконавчі листи, розрахункові і платіжні відомості, особові рахунки працівників, облікові реєстри (відомості, журнали-ордери) за рахунками 66 "Розрахунки за виплатами працівникам", 65 "Розрахунки за страхуванням", Головна книга, звітність тощо.

Заслуговує на аналіз розгляд законодавчих та підзаконних актів, які регулюють порядок оплати праці у країнах СНД. Авторами М.В. Корягін, О.О. Попкова [3] проведено дослідження відмінностей основних складових законодавства, які впливають на облік оплати праці країн СН.

Законодавча база, яка регулює оплату праці у країнах СНД, має як спільні риси, так і розбіжності. Аналіз останніх джерел та публікацій. Заробітна плата та її облік завжди знаходилася у центрі уваги вчених, проте у більшості випадків науковці не порівнювали аспекти законодавчо-нормативного регулювання оплати праці у різних країнах, у тому числі з метою запозичення досвіду зарубіжних країн для більш ефективнішого ведення бухгалтерського обліку заробітної плати в Україні.

В сучасних умовах заробітна плата з однієї сторони, є елементом доходу найманого працівника, формою реалізації права власності на ресурс праці, що йому належить, а з іншої – стосовно роботодавця заробітна плата є платою за куплений ресурс праці, що використовується ним як один з чинників виробництва і є одним з елементів витрат виробництва.

Суттєвих відмінностей у складі основних компонентів для обліку оплати праці між країнами СНД немає. Відмінності спостерігаються у системах оплати праці. Так, у Росії, Білорусі, Молдові, Казахстані та Азербайджані існує така система оплати праці як побічно-відрядна. Вона застосовується, як правило, для оплати праці обслуговуючого персоналу організації, безтарифна – ставить заробіток працівника на повну залежність від кінцевих результатів роботи колективу.

Важливою ланкою обліку оплати праці є і завжди будуть податки. Відрахування до органів податкової адміністрації та фондів соціального страхування в Україні займають першочергове місце. Формою оподаткування в Україні та інших держав СНД є податок з доходів фізичних осіб та відрахування до фондів соціального страхування (Єдиний соціальний внесок).

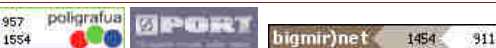
Законодавство, яке регулює питання оплати праці країн СНД схоже між собою. Але ставки податку з доходів фізичних осіб у країн СНД значно нижче, ніж в Україні, різні класи рахунків, на яких ведеться синтетичний облік оплати праці та у кожній країні індивідуальна система соціального захисту та різні ставки відрахувань. Це свідчить про те, що за 20 років (з часу розпаду СРСР), кожна країна адаптувала законодавство під свою економіку та спосіб життя.

Висновки. Отже, відповідно до теоретичних передумов і законодавчого регулювання, оплата праці в Україні є об'єктом національного, галузевого державно-нормативного і колективно-договірного регулювання, а також індивідуально-договірного регулювання та управління. Реформування організації оплати праці повинно охоплювати удосконалення державно-нормативного регулювання та розвиток колективно-договірного регулювання на усіх рівнях. Необхідна оптимальна модель співвідношення законодавства про працю, колективних угод, індивідуальних трудових угод та принципів управління оплатою праці на підприємствах. На мікроекономічному рівні головними елементами регулювання відносин з приводу оплати праці є: індивідуальне регулювання на базі трудової угоди; регулювання оплати праці локальними актами соціального партнерства, насамперед колективними угодами.

Список використаних джерел

1. Жук В.М. Інституціональний підхід до розв'язання проблем бухгалтерського обліку в Україні / В.М. Жук // Фінанси України. - 2009. - № 7. - С. 100-113..
2. Інформація Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
3. Корягін М.В., Попкова О.О. Аспекти законодавчо-нормативного регулювання оплати праці та її бухгалтерського обліку в країнах СНД // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.nbu.gov.ua/portal/soc...3.../22.pdf.
4. Маринич Л.В. Правовий екскурс щодо проблем реформування інституту оплати праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [//www.nbu.gov.ua/e.../FP.../11mlviop.pdf](http://www.nbu.gov.ua/e.../FP.../11mlviop.pdf)].
5. Микитенко В. В. Інституціональний консенсус функціонування ринку праці та національного господарства в системі сталого розвитку. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/index.php?operation=1&iid=970/>
6. Мурашко В.М., Контроль і ревізія фінансово-господарської діяльності[навчальний посібник; за ред. П.В. Мельника] / В.М. Мурашко, Т.М. Сторожук, О.В. Мурашко. - Київ: ЦУЛ, 2003. - 311 с.
7. Пищуліна О. Щодо інституційного забезпечення функціонування ринку праці в Україні // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://old.niss.gov.ua/Monitor/April2009/5.htm>].
8. Семенишена Н. В., Радченко О. Д. Інституції сфери обліку бюджетного фінансування сільського господарства Наукова періодика КНЕУ Формування ринкової економіки. Спеціальний випуск. (2011 - 75). - ДВНЗ "Київський нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана" с.477-485 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: ir.kneu.kiev.ua:8080/handle/2010/1205.
9. Управління людськими ресурсами: філософські засади: навчальний посібник / Воронкова В.Г., Беліченко А.Г., Попов О.М., Н.О.Резанова; Під ред. В.Г.Воронкової.- К.: Професіонал, 2006.- 576 с.

Стаття надійшла до редакції 30.05.2012 р.



ТОВ "ДКС Центр"