

Чорнобай Артур Володимирович

студент

Дніпропетровського державного аграрно-економічного університету

Чорнобай Артур Владимирович

студент

Днепропетровского государственного аграрно-экономического университета

Chornobai Artur

Student of the

Dnipropetrovsk State University of Agriculture and Economics

Науковий керівник:

Васільєва Леся Миколаївна

доктор наук з державного управління, професор,

професор кафедри обліку, аудиту та управління фінансово-економічною безпекою

Дніпропетровський державний аграрно-економічний університет

Научный руководитель:

Васильева Леся Николаевна

доктор наук по государственному управлению, профессор,

професор кафедры учета, аудита и управления финансово-экономической безопасностью

Днепропетровский государственный аграрно-экономический университет

Research manager:

Vasileva Lesya

Doctor of public administration, Professor

Dnipropetrovsk State University of Agriculture and Economics

ЕКОНОМІКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ОПЛАТИ ПРАЦІ

ЭКОНОМИКО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

ECONOMIC AND LEGAL BASES OF REMUNERATION OF LABOR

Анотація. В статті проведено аналіз обліку оплати праці з використанням відповідних літературних джерел. Окреслено напрямки удосконалення особливостей обліку оплати праці на підприємстві. Досліджено теоретичні засади обліку заробітної плати на підприємстві. Автором проаналізовано нормативно-правову базу з питань обліку оплати праці з використанням Законів України, П(С)БО, різних нормативних документів та положень. Також у статті розглянуто принципи оплати праці.

Ключові слова: оплата праці, облік, заробітна плата, організація обліку заробітної плати, удосконалення системи оплати праці, витрати на оплату праці.

Аннотация. В статье проведен анализ учета оплаты труда с использованием соответствующих литературных источников. Определены направления совершенствования особенностей учета оплаты труда на предприятии. Исследованы теоретические основы учета заработной платы на предприятии. Автором проанализировано нормативно-правовую базу по вопросам учета оплаты труда с использованием законов Украины, П (С) БУ, различных нормативных документов и положений. Также в статье рассмотрены принципы оплаты труда.

Ключевые слова: оплата труда, учет, заработная плата, организация учета заработной платы, совершенствование системы оплаты труда, расходы на оплату труда.

Summary. *The article analyzes payroll accounting using relevant literature sources. Areas for improving the features of accounting for labor remuneration in the enterprise are determined. The theoretical bases of accounting of wages at the enterprise are investigated. The author analyzed the regulatory framework on accounting for labor remuneration using the laws of Ukraine, accounting standards, various regulations and regulations. The article also discusses the principles of labor remuneration.*

Key words: *labor remuneration, accounting, wages, organization of salary accounting, improvement of the wage system, labor costs.*

Постановка проблеми. Витрати, які мають вагомиме місце в системі оплати праці, відіграють центральне місце у дослідженнях напрямів підвищення прибутковості та рентабельності виробництва. Відсутність єдиного підходу до вибору методу обліку оплати праці не в повній мірі відповідає сучасним вимогам системи управління. Однак, незважаючи на значні наукові напрацювання, проблема оплати праці на підприємствах залишається нерозв'язаною.

Аналіз досліджень і публікацій. Водночас є дискусійними багато теоретичних положень. Ряд питань, які стосуються обліку оплати праці, потребує поглибленого дослідження. Вагомий внесок в розробку теоретико-методологічних аспектів проблем обліку оплати праці зробили такі вчені як Ю. А. Верига, Т. В. Гладких, В. Л. Іщенко, Т. Г. Маренич, М. Ф. Огійчук, В. Я. Плаксієнко, М. І. Беленкова та ін.

Формулювання цілей статті. Метою статті є дослідження проблемних питань з обліку оплати праці на підприємстві, а також висловлення думки щодо впровадження удосконалень для покращення облікової роботи на підприємстві.

Виклад основного матеріалу. У процесі виробництва беруть участь засоби виробництва і жива робоча сила, яка виконує певні виробничі функції, бере участь у виготовленні продукції та наданні послуг та виконанні робіт. Жива праця створює нову вартість, частина якої споживається самими працівниками і одержується у формі оплати праці. Питання оплати праці регламентується основними нормативними документами: Кодексом законів про працю України; Законом України «Про оплату праці»; Порядком обчислення середньої заробітної плати; Податковим кодексом України; Законом України «Про відпустки» та інші.

Бухгалтерський облік праці та її оплати є дуже відповідальною й трудомісткою топологічною ділянкою бухгалтерського обліку, яка вимагає досить ретельного організаційного забезпечення і, насамперед, кадрового та інформаційного. Тому необхідно розробити регламентні документи, тобто внутрішні нормативні документи, що розкривають порядок організації облікових робіт з метою їх упорядкування.

Політика оплати праці повинна формуватись переважно на мікроекономічному рівні в залежності від потреб кожного конкретного підприємства, його галу-

зевої специфіки, розміру, географічного розташування, ступеня міжнародної інтеграції, рівня соціального розвитку колективу.

В Україні практично створено законодавчо-нормативну базу регулювання оплати праці відповідно до міжнародних трудових норм, що діють у ринковій економіці. Водночас механізми державного і колективно-договірного регулювання оплати праці ще не спрацьовують в повному обсязі. На сьогодні у цій сфері ще існує велика кількість невирішених питань і суперечностей.

Витрати на оплату праці є однією із складових вартості готової продукції. Заробітна плата, як головне джерело доходів населення, є визначальним фактором формування соціальної справедливості в суспільстві, платоспроможності, що у свою чергу, безпосередньо впливає на економічну активність у реальному секторі народногосподарського комплексу країни. За роки незалежності так і не створені умови щодо суттєвого поліпшення рівня життя народу.

Основною метою обліку оплати праці є своєчасне, повне, вірогідне відображення фактичного розміру і складу оплати праці та контроль за використанням всіх видів виробничих ресурсів, а також обсягу виробленої продукції (наданих робіт чи послуг) в натуральних та грошових вимірниках.

Законом визначено, що заробітна плата — це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Слід зазначити, що система оплати праці продовжує розвиватися, а зарплата стала лише частиною загального доходу, разом з пільгами, надбавками, відсотками і преміями. У процесі еволюції економічної думки у суспільстві формувалася своя система поглядів вчених на сутність заробітної плати та фактори, що визначали її загальний рівень і динаміку.

Система оплати праці повинна забезпечувати якість робочої сили та її відтворення, в основі чого лежать вартість життєвих благ і послуг, необхідних для

нормального життя працівника та членів його сім'ї. На сьогодні, щоб досягти цієї умови, потрібно збільшити середню заробітну плату принаймні у п'ять разів.

Методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про виплати (у грошовій і негрошовій формах) за роботи, виконані працівниками, та її розкриття у фінансовій звітності підприємствами, організаціями, іншими юридичними особами незалежно від форм власності (крім бюджетних установ) визначені П(С)БО 26 «Виплати працівникам», який затверджено наказом Міністерства фінансів України від 28 жовтня 2003 р. № 601.

Облік праці та її оплати має бути організований таким чином, щоб сприяти підвищенню продуктивності праці, зміцненню трудової дисципліни, підвищенню якості виробництва продукції, виконання робіт і послуг.

Джерелом коштів на оплату праці в підприємствах є частина доходу та інші кошти, одержані внаслідок їх господарської діяльності. У бюджетних установах та організаціях — це кошти, які виділяються з відповідних бюджетів, а також частина доходу, одержаного внаслідок госпрозрахункової діяльності.

Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження і розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами у колективному договорі.

Сутність заробітної плати варто розглядати ще і в соціально-правовому (нормативному) і економічному аспектах. У соціально-правовому аспекті сутність заробітної плати характеризується тією роллю, що вона повинна виконувати в реалізації соціальних прав людини і, насамперед, її правом на працю. Економічна сутність заробітної плати в різних літературних джерелах трактується по-різному. Існують, однак, три основні точки зору на роль заробітної плати в системі економічних відносин. Заробітна плата представляється як перетворена форма ціни робочої сили, як виділювана державою частина національного доходу і як ціна робочої сили [3, с. 212].

З позицій економічної теорії, заробітна плата — це економічна категорія, що відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості. В умовах ринкової економіки заробітна плата — це елемент ринку праці, що складається в результаті взаємодії попиту на працю і її пропозиції і виражає ринкову вартість використання найманої праці. З позицій економіки праці, заробітна плата — це винагорода або заробіток, обчислений у грошовому виразі, який за трудовим договором роботодавець сплачує працівникові за роботу, яку виконано або має бути виконано.

З позиції найманого працівника, заробітна плата — це основна частина його трудового доходу, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці і який має забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили. З позицій підприємця, заробітна плата — це елемент витрат виробництва і водночас головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці. У широкому розумінні праця — це застосування фізичних і розумових здібностей людей у виробництві товарів і послуг [2, с. 163].

Під організацію заробітної плати розуміємо її побудову, тобто приведення її елементів в певну систему, що забезпечує взаємозв'язок кількості й якості праці з розмірами заробітної плати. Організація заробітної плати на підприємстві визначається трьома елементами: тарифною системою, нормуванням праці та формами оплати праці [1, с. 109].

В економічній системі, що ґрунтується на різноманітних формах власності і господарювання, механізм організації заробітної плати складається з таких елементів:

- ринкового регулювання;
- державного регулювання;
- колективно-договірного регулювання через укладання генеральної, галузевих регіональних угод; колективних договорів на рівні підприємств; трудових договорів з найманими працівниками;
- механізму визначення індивідуальної заробітної плати безпосередньо на підприємстві (в структурному підрозділі) з використанням таких елементів, як тарифна система або безтарифна модель нормування праці, форми і системи оплати праці та преміювання.

Безпосередньо робота по організації заробітної плати полягає у виборі моделі формування заробітної плати (тарифної чи безтарифної), виборі форм і систем заробітної плати, розробці умов і правил преміювання. При цьому критерієм економічної ефективності організації заробітної плати повинно бути випереджаюче зростання доходу підприємства порівняно зі зростанням фонду заробітної плати [4, с. 298].

В умовах ринкової економіки значно змінилася оплата праці, яка стала залежною не тільки від результатів праці робітників, але і від ефективної діяльності виробничих підрозділів. Обираючи певну форму заробітної плати і конкретну систему формування заробітку, підприємець управляє інтенсивністю і якістю праці конкретного працівника, об'єднаних одним виробничим процесом і спільністю умов праці [5, с. 354].

Правильно підібрана система заробітної плати, яка враховує особливості трудового процесу, завдання, що стоять перед конкретним робочим місцем, профе-

сією і кваліфікацією робітника, його особисті інтереси, є ефективним організаційним засобом і мотивуючим фактором [7, с. 426].

На сьогодні в сучасній літературі не сформовано єдиного підходу до обліку витрат оплати праці. Питання вдосконалення обліку праці є одним із найголовніших, тому одним із важливих питань реформування бухгалтерського обліку заробітної плати є вдосконалення діючої моделі аналітичного обліку.

Облік праці та заробітної плати має бути організований таким чином, щоб сприяти підвищенню продуктивності праці, повному використанню робочого часу, а також правильному обчисленню чисельності працівників для обліку заробітної плати з метою оподаткування [6, с. 538].

Для цього на підприємстві мають бути чітко розподілені функції обліку між відділами. Удосконалення обліку заробітної плати має будуватися на оптимізації тарифного регулювання заробітної плати, до якої належать:

- удосконалення тарифної системи шляхом встановлення співвідношень тарифних ставок залежно від рівня кваліфікації робітників; запровадження гнучких форм і систем оплати праці, включаючи контрактну й безтарифну; – розроблення внутрішньовиробничих тарифних умов оплати праці як чинників підвищення мотивуючої та стимулюючої ролі тарифних систем на підприємствах;
- удосконалення мотиваційного механізму регулювання міжпосадових окладів, міжкваліфікаційних рівнів оплати праці;
- удосконалення нормування як засобу регулювання міри праці та її оплати;
- обґрунтування вибору найефективніших форм і систем заробітної плати.

Здійснюючи побудову або удосконалення обліку оплати праці, підприємство має підходити до цього питання обґрунтовано, враховуючи доцільність, вико-

ристовуючи результати наукових досліджень, передового досвіду.

Отже, без організованого обліку неможлива ефективна господарська діяльність підприємства. Від організації обліку оплати праці залежить якість, правдивість, справедливність, повнота і своєчасність розрахунків з персоналом з оплати праці.

Тому розкривши сутність обліку з оплати праці дуже важливо акцентувати увагу на заходах для поліпшення обліку розрахунків з персоналом з оплати праці.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі. Реформа бухгалтерського обліку вплинула на облік розрахунків з оплати праці не лише в частині зміни рахунків, що беруть участь у відображенні операцій розрахунків з оплати праці. Підприємства отримали більше самостійності у виборі прийомів та напрямів власної облікової політики, а саме таких як вибору порядку ведення обліку витрат, створення резерву на оплату відпусток, вибору форм і систем оплати праці, що найбільш прийнятні для даного підприємства. Але на сьогоднішній день ще існують невирішені питання і суперечення в сфері оплати праці. Дослідження проблеми організації обліку оплати праці дало змогу теоретично обґрунтувати та розробити такі рекомендації та пропозиції, спрямовані на вирішення ряду методологічних і практичних завдань. Основною виробничою задачею кожного підприємства є підвищення рівня продуктивності праці, якісних характеристик продукту, що виробляється, зменшення витрат та як наслідок збільшення прибутку. Оскільки важливою складовою витрат підприємства є витрати на оплату праці, що регулюються великою кількістю законодавчих та нормативних актів, які постійно змінюються, то дослідження організації обліку оплати праці є надзвичайно актуальним у світлі економічних умов, в яких працює підприємство.

Література

1. Верига Ю. А. Бухгалтерський облік і аудит: навч. посіб. / Ю. А. Верига, В. Л. Іщенко, Т. В. Гладких. — К.: Центр учбової літератури, 2015. — 292 с.
2. Економіка сільського господарства: Навч. посіб. / За ред. В. К. Збарського, В. І. Мацибори. — К.: Каравела, 2013. — 280 с.
3. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навчальний посібник / Н. І. Єсінова. — К.: Кондор, 2013. — 432 с.
4. Карпенко Є. А. Фінансовий облік: навч. — метод. посібник / Є. А. Карпенко. — Полтава: ПУЕТ, 2015. — 359 с.
5. Кім Ю. Г. Бухгалтерський та податковий облік: підручник / Ю. Г. Кім. — К.: ЦУЛ, 2014. — 600 с.
6. Маренич Т. Г. Бухгалтерський облік в агроформуваннях: підручник / Т. Г. Маренич. — К.: Професіонал, 2014. — 890 с.
7. Огійчук М. Ф. Фінансовий та управлінський облік за національними стандартами: підручник / М. Ф. Огійчук, В. Я. Плаксієнко, М. І. Беленкова та ін. / За ред. проф. М. Ф. Огійчука. — 6-те вид., перероб. і допов. — К.: Алерта, 2012. — 1042 с.