

УДК 331.2

**СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВА ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ.
ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРОБЛЕМ****Карпенко Т. І.**

Київський національний університет технологій та дизайну

У даній статті описана заробітна плата за сучасних умов, виявлені основні проблеми обліку та організації розрахунків. Оплата може проводитися за результатами індивідуальних і колективних робіт. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства, установи, організації і максимальним розміром не обмежується. Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці. В роботі зроблена спроба знайти шляхи вирішення проблем з заробітною платою.

Ключові слова: оплата праці, розрахунки, нарахування на заробітну плату, проблеми обліку

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про оплату праці» від 24.03.95 р. № 108/95-ВР заробітна плата – це винагорода, розрахована, як правило, у грошовому вимірі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу [1]. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Структура зарплати складається з наступних її видів:

- основна з/п – це винагорода за виконану роботу, згідно з встановленими нормами праці. Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців;
- додаткова з/п – це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій;
- інші компенсаційні та заохочувальні виплати – це виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами та положеннями, компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати, які не передбачено актами

діючого законодавства, або які проводяться понад встановлені такими актами норми.

Постановка завдання

Заробітна плата є системоутворюючим компонентом механізму функціонування ринку праці, одним з основних факторів, що регулює його розвиток у професійному, галузевому та регіональному аспектах.

Рівень життя всіх працівників, а також їх родин, залежить у першу чергу від рівня оплати праці та механізму її виплати. Саме заробітна плата є і повинна бути головною складовою доходів населення, підґрунтям життєдіяльності працівників та їх сімей, а звідси й найбільш потужним стимулом підвищення продуктивності праці.

Стан обліку оплати праці працівників потребує впровадження заходів щодо удосконалення. На всіх етапах розвитку економіки і суспільства матеріальна винагорода за працю була і залишається надалі найважливішим трудовим стимулом. Отже, існує необхідність у ретельному виборі напрямків удосконалення оплати праці з метою створення ефективної системи розрахунків.

Результати досліджень

Конституція України гарантує кожному громадянину право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку він вільно погоджується. Заробітна плата – це грошовий вираз вартості робочої сили, яка є товаром, її ціна. В сучасних умовах ціна робочої сили визначається попитом і пропозицією, але в основі ціни лежить її вартість.

Проте, незалежно від формулювання сутності заробітної плати, всі науковці вважають, що вона повинна відбивати існуючі в державі соціальні, економічні та виробничі відносини. В свою чергу, такі відносини виявляються через функції заробітної плати. Різні автори [2, 3] виділяють від двох до десяти функцій заробітної плати. Однак більшість з них надають першочергової уваги таким функціям заробітної плати:

- 1) відтворювальна функція заробітної плати – полягає у забезпеченні працівників та членів їх сімей необхідними життєвими благами для відтворення робочої сили, для відтворення поколінь тощо;
- 2) стимулююча або мотивуюча функція заробітної плати – полягає у встановленні залежності її розміру від кількості й якості праці конкретного працівника, його трудового внеску в результати роботи підприємства;

- 3) регулююча або ресурсорозміщувальна функція заробітної плати – полягає в оптимізації розміщення робочої сили за регіонами, галузями господарства, підприємствами з урахуванням ринкової кон'юнктури;
- 4) соціальна функція заробітної плати – відображає міру живої праці при розподілі фонду споживання між найманим працівником і власником засобів виробництва;
- 5) функція формування платоспроможного попиту населення – її призначення полягає в узгодженні платоспроможного попиту, під яким прийнято розуміти форму виявлення потреб, забезпечених грошовими коштами покупців, з одного боку, і виробництва споживчих товарів – з іншого.

Проте, в сучасних умовах становлення ринку в Україні заробітна плата не спроможна виконувати ці функції. Її рівень забезпечує не більше 21% відтворення робочої сили, що не відшкодовує навіть прямих затрат праці і не викликає зацікавленість в переорієнтації робочої сили на пріоритетні сфери діяльності.

Негативні наслідки низького рівня заробітної плати полягають:

- по-перше, у низькій якості життя українських громадян і відповідному зниженні рівня людського потенціалу України;
- по-друге, у недооцінці реального впливу низьких заробітних плат на мотивацію до ефективної праці. Через мізерний рівень заробітків у найманих працівників знижуються мотиви до високопродуктивної праці: заробітна плата працівника, що не відповідає і не прив'язана до показників його праці, не є для нього стимулом;
- по-третє, у витоку кваліфікованих кадрів зі сфер з низьким рівнем оплати праці, передусім з бюджетної сфери: освіти, науки й охорони здоров'я, що матиме особливо негативні наслідки у майбутньому (обмеження розвитку людського капіталу й переходу до економіки знань);
- по-четверте, у підриві зацікавленості роботодавців до впровадження нової техніки і технологій в умовах низької ціни праці;
- по-п'яте, у стримуванні платоспроможного попиту та гальмуванні розвитку економіки в цілому, оскільки низька оплата праці пов'язана зі слабким розширенням ємності внутрішнього ринку для стимулювання вітчизняних товаровиробників;

- по-шосте, у стримуванні процесу або повній відсутності можливості заощадження населення, хоча саме заощадження є важливим джерелом інвестицій в економічний розвиток;
- по-сьоме, у слабкому формуванні ринку житла через зниження зарплат;
- по-восьме, у нарощенні демографічних проблем українців, які також значною мірою зумовлені низьким рівнем їхнього життя;
- по-дев'яте, у пошуку шляхів виживання із застосуванням незаконних засобів: корупції, контрабанди дешевих товарів тощо [4].

Зарубіжний досвід свідчить, що в кризових умовах економіки необхідно використовувати якісну, тобто високооплачувану робочу силу, яка може створювати конкурентоспроможну продукцію. Однак українські роботодавці діють за старими принципами, використовуючи метод скорочення штатів та зниження рівня оплати праці своїх працівників.

На сьогодні в Україні «поширена» практика оплати праці у конвертах, звідси мільйонне недоврахування коштів у державному бюджеті та соціальних фондах, особливо пенсійному. Одним із можливих напрямів антикризової політики у такій ситуації може стати перевірений закордонний досвід підвищення податкового тиску на високооплачувані прошарки населення та застосування диференційованої шкали оподаткування для населення з низькими рівнями заробітних плат.

Розрахунок заробітної плати є дуже відповідальною й трудомісткою роботою, яку треба виконати за короткий термін між наданням інформації та виплатою працівнику. Тому заздалегідь підготовлений порядок обліку допоможе зекономити час. Таким чином, запровадження запропонованої моделі аналітичного обліку є складовою налагодженого порядку обліку. Ця модель надасть необхідну інформацію для поліпшення організації праці та її оплати. Організація оплати праці справляє великий вплив на ефективність діяльності підприємства. До основних факторів, що впливають на ефективність праці, можна віднести мотиваційні механізми. Важливу роль мотивації відіграє соціальний пакет. Що стосується ефективності праці, то це співвідношення між результативністю праці та величиною витрат, що виражається в досягненні максимального ефекту за мінімальних витрат. Отже, збалансування цих чинників і є результатом ефективної організації оплати праці [5].

Питання вдосконалення обліку праці є одним з найголовніших. Реалізація завдань реформування системи бухгалтерського обліку та сучасні ринкові зміни діючої

системи організації оплати праці потребують докорінних змін методології обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві.

Одним з важливих питань реформування бухгалтерського обліку заробітної плати є вдосконалення діючої моделі аналітичного обліку, оскільки дані аналітичного обліку відіграють важливу роль, характеризуючи розміщення та склад персоналу за місцями його використання, відпрацьований і невідпрацьований час, обсяг продукції, виконання норм продажів, фонд заробітної плати і його структуру.

На сьогоднішній день дуже широко використовуються засоби обчислювальної техніки – це призвело до появи нових прийомів та методів організації обліку. Відмінною їх особливістю є можливість складання в автоматичному режимі, узагальнюючих облікову інформацію в розрізах, необхідних для управління, контролю, аналізу та складання бухгалтерської звітності. Можливість більш надійної обробки зумовлена тим, що комп'ютерний спосіб обробки облікової інформації вимагає формального та чіткого опису облікових процедур у вигляді алгоритмів, що впорядковує порядок виконання обов'язків працівниками обліку [6].

Дуже важливо відображати економічно достовірну та обґрунтовану інформацію про виконання нормативів та динаміку показників про працю, нагляд за дотриманням співвідношення росту продуктивності праці та заробітної плати, за зменшенням невиробничих витрат скритих та явних збитків робочого часу, стимулювання праці на підприємстві. На основі цієї інформації здійснюється контроль за виконанням робочого часу на підприємстві, впровадження прогресивних методів праці, дотриманням правильного співвідношення між ростом продуктивності праці та заробітної плати.

На нашу думку, одним із напрямів удосконалення системи ведення бухгалтерського обліку є зменшення кількості документації завдяки впровадженню багатоденних і накопичувальних документів, використання типових міжвідомчих форм, пристосованих до використання обчислювальної техніки. Подальше реформування заробітної плати має здійснюватися шляхом підвищення ціни робочої сили, встановлення єдиних регуляторів і рівноцінних умов відтворення робочої сили незалежно від форм власності; збільшення тарифної частини у заробітній платі; підвищення частки мінімальної заробітної плати у середній заробітній платі, удосконалення механізму державно-договірного регулювання заробітної плати.

Висновки

Як бачимо, на сьогодні в Україні існує значна кількість невирішених проблем і протиріч у сфері оплати праці. Час «диктує» необхідність створення такої системи оплати праці, яка б формувала могутні стимули розвитку праці та виробництва.

Удосконалювання систем оплати праці, пошук нових рішень, глибоке вивчення західного досвіду може допомогти вирішити в Україні цілу низку проблем, пов'язаних із заробітною платою, якісно поліпшити її стан та створити підґрунтя для підвищення зацікавленості працівників до високопродуктивної праці вже в найближчому майбутньому. Все це в комплексі може стати стимулом до економічного підйому нашої країни.

Заробітна плата повинна 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.

Занижена заробітна плата призвела сьогодні до скорочення вкрай необхідного для економіки держави попиту і підірвала загальний рівень впевненості суспільства в майбутньому. Тому сьогодні одним із пріоритетних завдань держави повинно стати стимулювання внутрішнього споживання та підвищення купівельної спроможності населення. До того ж, лише справедливий розподіл доходів у реальному секторі економіки допоможе подолати бідність в Україні.

ЛІТЕРАТУРА

1. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>
2. Шило Ж.С. Проблеми заробітної плати та вартості робочої сили в Україні / Ж. С. Шило, О. Ю. Поліщук. – 2012.
3. Завіновська Г. Т. Економіка праці : навч. посіб. / Г. Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2013.
4. Проблеми регулювання оплати праці у посткризовій економіці [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://conferences.neasmo.org.ua/node/1732>
5. Кім Г. С. Бухгалтерський облік: первинні документи та порядок їх заповнення: навч. посіб. / Г. С. Кім, В. В. Сопко, Ю. Г. Кім; 2-ге вид., перероб. та доп. – К. : Центр навчальної літератури, 2011. – 480 с.

6. Секіріна Н. В. Удосконалення організації обліку розрахунків з оплати праці на підприємствах / Н. В.Секіріна, І. О. Лобанова // Вісник Київського інституту бізнесу та технологій. – 2012 . – №2. – С. 34.

Состояние и перспектива учета расчетов по оплате труда. Пути совершенствования проблем

Карпенко Т. И.

Киевский национальный университет технологии и дизайна

В данной статье описана заработная плата при современных условиях, выявлены основные проблемы учета и организации расчетов. Оплата может проводиться по результатам индивидуальных и коллективных работ. Размер заработной платы зависит от сложности и условий производимой работы, профессионально-деловых качеств работника, результатов его труда и хозяйственной деятельности предприятия, учреждения, организации и максимальным размером не ограничивается. Минимальная заработная плата – это законодательно установленный размер заработной платы за простой, неквалифицированный труд, ниже которого не может осуществляться оплата за выполненную работником месячную, а также почасовую норму труда. В работе сделана попытка найти пути решения проблем с заработной платой.

Ключевые слова: оплата труда, расчеты, начисления на заработную плату, проблемы учета

Status and prospect of accounting calculations on a payment of labour. Ways to improve the problems

Karpenko T. I.

Kyiv national university of technology and design

This article describes the wage under current conditions, the main problems of accounting and organization of settlements. Payment can be carried out as a result of individual and collective work. Wages depend on the complexity and conditions of work produced, professional and business qualities of an employee, the results of its work and business enterprises, institutions, organizations and the maximum size is not limited. Minimum wage - is the statutory amount salary for a simple, unskilled labor, below which it can not be carried out for the payment of employee's monthly and hourly labor rate. The paper is an attempt to find solutions to the problems with wages.

Keywords: payment of labour, calculations, charges on wages, taking into account problems