

ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ ЯК ЛАНКИ СИСТЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ

Васюренко Л.В.

Луганський національний аграрний університет, м. Харків

Зроблено спробу узагальнити існуючий досвід науковців та дослідити організацію обліку розрахунків по оплаті праці працівників. У статті досліджуються регламентні та нормативні документи щодо організації обліку заробітної плати та запропоновано заходи щодо удосконалення даної ланки системи організації обліку.

Ключові слова: заробітна плата, оплата праці, організація обліку, тарифна система.

Постановка завдання. В умовах трансформаційних процесів, які відбуваються в перехідному, складному, кризовому теперішньому стані, як вітчизняної, так і світової економіки, питання удосконалення системи оплати труда є актуальним та безперечно одним з першочергових етапів, тому як з одного боку заробітна плата виступає трудовим стимулом, а з іншого – основним елементом собівартості виробляемого продукту суб'єктом господарювання. Балансування між підвищенням оплати праці найманим працівникам та оптимізацією питомої ваги кожного елемента собівартості продукції для досягнення стабільних економічних показників господарської діяльності є основною задачею, яку ставить перед собою на даний час кожен господарюючий суб'єкт.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання заробітної плати завжди перебувало та перебуває у центрі уваги науковців. Наприклад, Г.С. Кесарчук вважає, що оплата праці має розглядатися як сукупність економічних відносин, що відображають спільність та протилежність інтересів роботодавців і найманих працівників [10, с. 243]. І.Г. Волошан дає визначення оплати праці як обліково-аналітичної категорії, що характеризує трудовий дохід працівника, який формується під впливом кількості та якості витраченої корисної праці і виплачується працедавцем у вигляді заробітної плати [11, с. 146]. Л.В. Потьомкін зазначає, що оплата праці – це матеріальна винагорода трудового внеску працівника відповідного до кількості та якості праці, яку власник або уповноважений ним орган виплачує робітникові за виконану роботу [7, с. 24].

Метою статті є дослідження основних проблем та шляхів вирішення питань щодо організації обліку праці та її оплати на підприємствах.

Виклад основного матеріалу дослідження. Застосування неефективної або несправедливої системи оплати призводить до зниження продуктивності праці, якості продукції, порушень трудової дисципліни, виникнення соціально-трудових конфліктів між працівниками і роботодавцем, негативно відображається на кінцевих результатах діяльності підприємства. Кожне підприємство характеризується особливостями діяльності, ставить перед собою специфічні цілі, а кожен працівник має свої цінності і установки.

Документом, що визначає економічні, правові й організаційні основи оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах на підставі

трудового договору з підприємствами, установами, організаціями всіх форм власності та господарювання, а також з окремими громадянами, є Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95–ВР [2]. У ст. 2 даного документу визначена структура заробітної плати. Основна заробітна плата. Це – винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Додаткова заробітна плата. 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 заохочувальні та компенсаційні виплати. До них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

Згідно із Законом України «Про колективні договори та угоди» від 01.07.1993 р. № 3356–ХІІ, договірне регулювання на виробничому рівні забезпечується колективним договором. Згідно з установчими документами, підприємство розробляє штатний розпис – внутрішній нормативний документ, у якому викладено перелік посад (професій), передбачених на підприємстві, із зазначенням їх посадових окладів. Правомірність наявності його на підприємстві зумовлена п. 3 ст. 64 ГКУ, згідно з якими підприємство самостійно визначає свою організаційну структуру, встановлює чисельність працівників і затверджує штатний розпис [3, 4].

Для забезпечення ведення бухгалтерського обліку оплати праці підприємство самостійно вибирає форми його організації, розробляє організаційну структуру, призначає відповідальних за ведення бухгалтерського обліку, розробляє облікові номенклатури, затверджує носії облікової інформації, графік документообігу згідно із Законом України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 16.07.1999 р. № 996–ХІV [5].

Дані нормативно-правові документи регулюють та обґрунтовують основні завдання щодо організації обліку праці й заробітної плати –

забезпечення контролю (самоконтролю) за дотриманням кількісного складу працівників, використанням робочого часу й додержанням трудової дисципліни; визначення відпрацьованого часу та виробленої продукції, контроль за виконанням норм виробітку, обчислення заробітної плати кожному працівникові, розподіл нарахованої заробітної плати за напрямками витрат; ведення розрахунків з працівниками підприємства стосовно заробітної плати, з бюджетом щодо утриманих податків і Пенсійним фондом стосовно нарахування єдиного соціального внеску, забезпечення контролю (самоконтролю) за витратами фонду оплати праці, складання звітності [6].

Законодавство України, відносно організації та обліку розрахунків по оплаті праці, встановлює мінімальну заробітну плату, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами та організаціями всіх форм власності та господарювання як соціальну гарантію від держави. Іншим елементом гарантованої винагороди за свою працю для працівників бюджетної сфери є єдина тарифна сітка розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери [1]. Дана тарифна сітка служить гарантом отримання відповідного розміру заробітної плати та інструментом для визначення посадового окладу працівнику згідно кваліфікаційних умов, визначених окремими нормативними документами та має вигляд таблиці, де кожному тарифному розряду відповідає тарифний коефіцієнт. Алгоритм побудови єдиної тарифної сітки складається з визначення посадового окладу по кожному тарифному розряду шляхом множення прожиткового мінімуму, затвердженого законодавчим актом для працездатного населення на відповідний термін і становить посадовий оклад працівника 1 тарифного розряду, та відповідного тарифного коефіцієнта. Але, якщо прожитковий мінімум менш, встановленого законодавством рівня мінімальної заробітної плати, посадовий оклад працівника 1 тарифного розряду встановлюється не менше прожиткового мінімуму працездатної людини, встановленого законодавством. Недосконалість єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери полягає в низькому рівні відмінності між тарифними коефіцієнтами, відповідно і між посадовими окладами (тарифними ставками). Це призводить до того, що різниця між заробітною платою працівників з різною кваліфікацією та категорією настільки невелика, що не відповідає відмінностям, які несуть в своєму змісті посади відповідних кваліфікацій. Різниця між тарифними коефіцієнтами єдиної тарифної сітки складає близько 9 відсотків, що в грошовому еквіваленті складає від 100 до 170 гривень, що не може виступати матеріальним стимулом для прагнення працівника досягати більших професійних етапів. Невиправдане зближення трудових винагород фахівців та некваліфікованих працівників призводить до низької зацікавленості до підвищенні кваліфікації і, взагалі, до зменшення рівня продуктивності праці. Наприклад, в сфері охорони здоров'я, різниця між посадовими окладами медичної сестри вищої категорії та лікаря

вищої категорії складає близько чотириста гривень, та якщо докласти до заробітної плати медичної сестри ще доплати за «нічні години» та шкідливість за використання медикаментів, то в підсумку місячний дохід менш кваліфікованого працівника виходить ще й більше ніж висококваліфікованого, з вищим рівнем освіти працівника. Якщо торкнутися сфери освіти, то також різниця між категоріями педагогів настільки мала, що також не може стимулювати до підвищення свого рівня професійних навиків. Але, що стосується суб'єктів господарювання недержавних форм власності з тарифною системою оплати праці, то там панує, на мою думку, повна криза стосовно організації і регулювання оплати праці: держава гарантує лише мінімальний рівень заробітної плати працівнику, все, що вище «мінімалки» – на розсуд і за бажанням роботодавця встановлювати надбавки, премії, доплати, компенсуючи виплати, тобто робітник не може вимагати і не має ніякого законодавчого захисту і гарантій, що він отримає належний рівень оплати за свій відпрацьований час та виконану роботу. Конституція України ст. 43-46 гарантує, що кожен член суспільства має право на працю, на відпочинок, на соціальний захист, на безпечні та здорові умови праці й на заробітну плату не нижче встановленого мінімуму. Кожен громадянин має право на працю, але реалізувати це право кожна людина повинна самостійно. Держава повинна створювати умови, необхідні громадянинові для повної реалізації своїх прав [2].

Оплата праці працівників, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями, незалежно від форм власності й господарювання, регулюється, з одного боку, шляхом встановлення державного розміру мінімальної заробітної плати; норм, гарантій і компенсацій; умов і розмірів оплати праці працівників установ і організацій, які фінансує бюджет; умов і розмірів оплати праці керівників державних підприємств; оподаткування прибутків працівників; з іншого – угодами, які укладаються на державному, галузевому, регіональному рівнях і на підприємстві. Регулювання оплати праці на рівні підприємства передбачає розроблення, затвердження й застосування внутрішніх (локальних) нормативних документів, зокрема положень: про оплату праці, про преміювання за виконання виробничих завдань і функцій, про винагороду за підсумками роботи за рік тощо [7]. Тарифна система є основою організації оплати праці, яка враховує: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники), згідно з ч. 1 ст. 96 КЗпП. Застосування тарифної сітки ставить розмір тарифної ставки робітника в пряму залежність від його кваліфікації. Усі заходи з реформування системи оплати праці спрямовані на вдосконалення механізмів державного й колективно-договірного регулювання заробітної плати, визначення шляхів і механізмів її реального зростання, посилення захисту прав працівника на її своєчасне одержання. У зв'язку із цим, на державному рівні, у кожній галузі й на окремих підприємствах виникає необхідність у виробленні власної політики заробітної плати. Вона має враховувати інтереси різних груп пра-

цівників і власників, відтворювати стимулюючу функцію оплати праці, передбачати ефективну систему зайнятості населення й винагороди за працю, заходи зі соціального захисту населення, механізми з підтримання доходів на рівні, що забезпечує людині гідне життя.

Висновки і пропозиції. На мою думку, єдина тарифна сітка, при всій своїй недосконалості, може стати фундаментним інструментом, взятим за основу для удосконалення розрахунків по

оплаті праці в комерційних, недержавної форми власності підприємствах та організаціях. Єдина тарифна сітка, розроблена для кожного окремого підприємства з належним обґрунтуванням, повинна бути затверджена керівництвом та зафіксована в окремому пункті наказу про облікову політику та в положенні про організацію бухгалтерського обліку на підприємстві. Такий механізм з організації розрахунків по оплаті праці буде ланкою для удосконалення трудових відносин.

Список літератури:

1. Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці: <http://zakon.rada.gov.ua/go/1298-2002-%D0%BF>
2. Конституція України. <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>; Закон України «Про оплату праці»: № 108/95-ВР від 24.03.1995 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>
3. Закон України «Про колективні договори та угоди» від 01.07.1993 р. № 3356-ІІ. <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3356-ІІ>
4. Громадянський кодекс України. <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/436-15>
5. Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність України» від 16.07.1999 р. № 996-ХІV. <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/996-14>
6. Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування»: № 2464-ІV від 8.07.2010 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/-2464-17?test=AZ_PMFVYbMbFmAZBsZiTuFsn9HI4R2s80msh8Ie6
7. Потьомкін Л.В. Сучасні тенденції організації заробітної плати в промисловості України / Л. Потьомкін // Україна: аспекти праці. – 2013. – № 7 – С. 20-25.
8. Сотченко Ю.К. Оплата праці та напрями її вдосконалення в умовах економічної кризи / Ю.К. Сотченко // Держава та регіони. Серія: Економіка і підприємництво. – 2016. – № 6. – С. 433-436.
9. Чацькіс Ю.Д. Організація бухгалтерського обліку: [навчальний посібник] / Ю.Д. Чацькіс, Е.С. Гейєр, О.А. Наумчук. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 564 с.
10. Кесарчук Г.С. Удосконалення організації обліку розрахунків за виплатами працівникам / Г.С. Кесарчук // Науковий вісник Ужгородського університету. – 2013. – № 4 – С. 240-246.
11. Волошан І.Г. Організація і методика розрахунків з оплати праці в системі обліку та оподаткування / І.Г. Волошан // Науковий вісник Херсонського державного університету – 2015. – № 11 – С. 145-148.

Васюренко Л.В.

Луганский национальный аграрный университет, г. Харьков

ПРОБЛЕМЫ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА КАК ЗВЕНА СИСТЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕТА

Аннотация

Сделана попытка обобщить существующий опыт ученых и исследовать организацию учета расчетов по оплате труда работников. В статье исследуются регламентные и нормативные документы по организации учета заработной платы и предложены меры по совершенствованию данного звена системы организации учета.

Ключевые слова: заработная плата, оплата труда, организация учета, тарифная система.

Vasyurenko L.V.

Lugansk National Agrarian University, Kharkov

PROBLEMS AND IMPROVEMENTS IN THE ORGANIZATION OF REMUNERATION AS LINK IN THE ORGANIZATION OF ACCOUNTING

Summary

An attempt was made to summarize the existing experience of scientists and to investigate the organization of accounting of pay roll calculations for employees. The article deals with the regulatory and normative documents on the organization of wage accounting and proposes measures to improve this section of the accounting system.

Keywords: wages, labor remuneration, accounting organization, tariff system.