

СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВА ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА НАРАХУВАННЯ ЄСВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Соболева І.В., Лобань К.Б.

Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського

Досліджено теоретичні, методичні та практичні аспекти організації обліку та контролю розрахунків за заробітною платою, правильність нарахування єдиного соціального внеску на оплату праці. Визначається серед основних проблем збільшення мінімальної заробітної плати з 1 січня 2017 року та податкової соціальної пільги з податку на доходи фізичних осіб, яка є значно нижчою за власне мінімальну заробітну плату. Автор використовувала праці вітчизняних і закордонних науковців, які досліджували цю тематику. За останні роки опубліковано чимало праць, присвячених проблемі оплати праці та його впливу на українські процеси. Однак, у визначенні основних термінів даної теми є деякі розбіжності та неточності, що призводить до неточного, а іноді й не правильного розуміння ведення розрахунків по заробітній праці. **Ключові слова:** заробітна плата, єдиний соціальний внесок, податкова соціальна пільга, прожитковий мінімум, ринкова економіка.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Вагоме місце в житті кожної людини відіграє заробітна плата, оскільки вона виступає в ролі «палива для життя». У ринковій економіці заробітна плата виступає як ціна, що сплачується за використання найманої праці. Заробітна плата є важливим засобом підвищення зацікавленості працюючих у результатах своєї праці, її продуктивності, збільшення обсягів виробництва та покращання рівня життя працюючих і країни в цілому, оскільки саме в ній відображаються суспільно-трудова відносини та різноманітні відносини сторін. Рівень заробітної плати в країні відображає її соціальний та економічний стан в повному обсязі. Оскільки Україна не є прогресуючою країною і має певну низку проблем, їй необхідно радикальним чином змінити сферу планування, організації, стимулювання й оптимізації диференціації доходів та їх оподаткування для стабільного та ефективного соціально-економічного стану. Тому доцільним буде вирішити питання щодо вдосконалення механізму планування та використання фонду оплати праці та нарахування єдиного соціального внеску таким чином, щоб були задоволені всі сторони соціально-трудова відносин – держава, роботодавець і найманий працівник.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблему сучасного стану заробітної плати досліджували та продовжують досліджувати багато науковців, а саме – В.С. Василенко, О.С. Ветлужська, А.О. Гордеюк, Ю.М. Іванечко, П.М. Матюшко, А.І. Радчук, Т.В. Сизикова, С.В. Цимбалюк та ін. У своїх працях наукові діячі та фахівці-економісти змістовно розглядають найважливіші проблеми оплати праці в умовах вітчизняної економіки, що склалися на сьогодні. При цьому найбільша увага приділяється саме дослідженню стану заборгованості із заробітної плати.

В існуючих наукових працях багато уваги приділяється вивченню основних чинників, що впливають на величину заробітної плати, та пошуку оптимального рівня заробітної плати. У полі зору науковців знаходиться і визначення реальної вартості послуг на ринку праці в Україні. Пропонуються раціональні шляхи вирішення гострих питань стосовно заробітної плати на підприємствах України.

Викладення невирішених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на великий інтерес вчених до проблем побудови системи оплати і стимулювання праці персоналу, не всі їх аспекти в достатній мірі опрацьовані. Надзвичайно стрімкий розвиток економіки вимагає нових заходів щодо поліпшення систем оплати праці, удосконалення обліку та контролю виплат працівникам підприємства, зміни законодавчої бази та нарахування єдиного соціального внеску на заробітну плату.

Мета статті. Основною метою статті є дослідження теоретичних, методичних та практичних аспектів організації обліку та контролю розрахунків за заробітною платою та єдиного соціального внеску, а також розробка рекомендацій щодо вдосконалення даного процесу на підприємствах в сучасних умовах. Разом з тим практика вимагає комплексного підходу до вирішення проблем.

Виклад основного матеріалу. Конституцією України визначено, що кожен має право на працю, тобто можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [1]. Оплата праці – це будь-який заробіток, який за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу або надані послуги.

Відповідно до Кодексу законів про працю України та 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 [2; 4]. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконаної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Заробітна плата відображає відносини між роботодавцями та найманими працівниками, виступає основним (і часто єдиним) джерелом доходів найманих працівників (основною матеріальною добробою членів їхніх сімей), для роботодавців є суттєвою часткою витрат виробництва і ефективним засобом мотивації працівників до досягнення цілей підприємства [22]. Згідно з чинним законодавством за видами заробітна плата поділяється на основну, додаткову та інші заохочувальні та компенсаційні виплати [20].

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 [21, с. 79].

До інших заохочувальних та компенсаційних витрат належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

У ринковій економіці регулювання оплати праці здійснюється у двох формах: державне регулювання на основі встановлення законодавчих норм і договірне регулювання на основі укладення угод і колективних договорів.

З 1 січня 2017 р. в Україні змінено визначення поняття «мінімальна зарплата» – це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці [16]. Роботодавець зобов'язаний щомісяця виплачувати працівнику із повним робочим днем заробітну плату у мінімальному розмірі, яка може складатися з: посадового окладу, систематичних премій, інших постійних доплат (окрім доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я за роботу в нічний та надурочний час, роз'їзний характер робіт, премії до святкових і ювілейних дат). Якщо розмір заробітної плати працівника підприємства є нижчим за розмір мінімальної заробітної плати, то проводиться доплата до рівня мінімальної заробітної плати.

Організація оплати праці на підприємстві здійснюється на підставі: законодавчих та інших нормативних актів; галузевих (міжгалузевих), територіальних угод; колективних договорів; трудових договорів; грантів.

Регулювання оплати праці на рівні підприємства передбачає розроблення, затвердження й застосування внутрішніх (локальних) організаційних документів, зокрема: положення про оплату праці (форма оплати праці, системи оплати праці – тарифна та інші системи, що формуються на оцінках складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників (ст. 96 КЗпП, ст. 6 ЗУ «Про оплату праці»), положення про преміювання, колективний договір, правила внутрішнього трудового розпорядку, штатний розпис тощо. Ці документи розробляються відділом організації праці й заробітної плати та затверджуються наказом керівника підприємства.

Розрахунки за заробітною платою ведуть на синтетичному рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», який має такі субрахунки: 661 «Розрахунки за заробітною платою», 662 «Розрахунки з депонентами», 663 «Розрахунки за іншими виплатами» [18, с. 127].

За кредитом рахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою» відображаються нарахована працівникам підприємства основна та додаткова заробітна плата, премії, інші належні до нарахування працівникам виплати, за дебетом – виплата основної та додаткової заробітної плати, премій, вартість одержаних матеріалів, продукції та товарів у рахунок заробітної плати (погашення заборгованості перед працівниками за іншими виплатами); утримання податку з доходів фізичних осіб, військовий збір, єдиний соціальний внесок. Відображення нарахованої заробітної плати у складі витрат підприємства можна здійснювати трьома способами:

- малими і неприбутковими підприємствами за допомогою рахунків класу 8 «Витрати за елементами»;
- за допомогою рахунків класу 9 «Витрати діяльності»;
- одночасно за допомогою рахунків класу 8 і 9.

Збільшення розміру мінімальної заробітної плати з 1 січня 2017 року тягне за собою безліч наслідків, одним з яких є те, що граничний розмір доходу для податкової соціальної пільги з податку на доходи фізичних осіб значно нижчий за власне мінімальну заробітну плату. Законом України від 21.12.2016 № 1801-VIII «Про Державний бюджет України на 2017 рік» встановлено з 1 січня 2017 року мінімальну заробітну плату: у місячному розмірі 3200 гривень, у погодинному розмірі – 19,34. Із збільшенням розміру мінімальної заробітної плати посилюється і відповідальність юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців за порушення законодавства про працю та її оплату (стаття 265 КЗпП України) [4].

Як тільки Уряд запропонував збільшити мінімальну зарплату з 01.01.2017 р. до 3200 грн., у суб'єктів господарювання і звичайних громадян виникли претензії, адже водночас зростають витрати підприємств (власне заробітна плата працівників) і розмір різноманітних платежів та штрафів, які прив'язані до мінімальної зарплати. Так, максимальна величина доходу, на який нараховується єдиний соціальний внесок (ЄСВ) в 2017 році становить 25 прожиткових мінімумів працездатних осіб. Розмір мінімального страхового внеску, як і раніше, залежатиме від розміру мінімальної зарплати.

З врахуванням збільшення мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму для працездатних осіб, роботодавцям потрібно не тільки переглянути оклади працівників, а й здійснювати доплату за ЄСВ у розмірі не менше мінімального страхового внеску при нарахуванні заробітної плати та інших виплат працівникам, у збільшеному розмірі. Крім того, зросло навантаження і на фізичних осіб – підприємців, адже мінімальна щомісячна сума ЄСВ зросла вдвічі і є обов'язковою.

Висновки і пропозиції. 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. Для цього на підприємстві мають бути чітко розподілені функції обліку між відділами.

Подальше дослідження внутрішнього контролю ефективності формування витрат на оплату пра-

ці має бути спрямоване на розробку заходів щодо використання його превентивної функції, адже на сучасному етапі в більшості випадків контроль виступає переважно реєстратором порушень (в частині трудового законодавства, бухгалтерського обліку операцій за виплатами працівникам, звітності тощо), а не інструментом їх попередження.

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.

Оптимальними шляхами вирішення проблем оплати праці вважаємо такі:

- удосконалення тарифної системи та нормування праці;
- активна участь держави у регулюванні оплати праці;
- посилення мотивації працівників підприємств до праці;

– зміна орієнтації підприємців і менеджерів у сфері стимулювання праці з кількісних на якісні показники діяльності тощо.

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.

Підвищення заробітної плати – потужний стимул для всебічного розвитку вітчизняної економіки, завдяки якому можна розраховувати на зростання внутрішнього попиту, піднесення національного виробництва, створення нових робочих місць, загальне поліпшення життя населення та формування в суспільства відчуття захищеності та впевненості в майбутньому.

Список літератури:

1. Конституція України: Закон від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР.
2. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР.
3. Інструкція зі статистики заробітної плати [Електронний ресурс]: затв. Наказом Держкомстату України від 13.01.2004 № 5.
4. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
5. Про колективні договори та угоди: Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-XII.
6. Про прожитковий мінімум: Закон України від 15.07.1999 р. № 966-XIV.
7. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96 – [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>
8. Про пенсійне забезпечення: Закон України від 05.11.1991 р. № 1788-XII.
9. Про недержавне пенсійне забезпечення: Закон України від 09.07.2003 р. № 1057-IV.
10. Конвенція про захист заробітної плати № 95. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993-146>
11. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/929_011
12. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» [Електронний ресурс]: затв. наказом Міністерства фінансів України від 28.10.2003 р. № 601. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03>
13. Проект Трудового кодексу України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1pf3511=53221
14. Податковий Кодекс України [Електронний ресурс]: Кодекс від 02.12.2010 № 2755-VI. – Режим доступу <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>
15. Положення про інвентаризацію активів та зобов'язань [Електронний ресурс]: затв. наказом Міністерства фінансів України від 02.09.2014 № 879. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1365-14>
16. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України [Електронний ресурс]: Закон України від 06.12.2016 № 1774-VIII. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1774-19>
17. Арап Г.В. Шляхи вдосконалення контролю оплати праці / Г.В. Арап, І.Г. Пахомова // Вісник Дніпропетровського університету: Серія «Економіка». – 2010. – Вип. 4(2). – С. 149-155.
18. Бондар М.І. Фінансовий облік: підручник: у 2 ч. – Ч. 1, М.І. Бондар, В.І. Єфіменко, Л.Г. Ловінська та ін. / за заг. ред. М.І. Бондаря та Л.Г. Ловінської. – К.: КНЕУ, 2012. – 553 с.
19. Бондар М.І. Звітність підприємства: Підручник / М.І. Бондар, Ю.А. Верига, М.М. Орищенко – К.: «Центр учбової літератури», 2015. – 570 с.
20. Бурденко І.М. Виплати працівникам: облік, аудит і автоматизація [Текст]: навчальний посібник / І.М. Бурденко, О.В. Кравченко, О.В. Шипунова – Суми: Університетська книга, 2009. – 283 с.
21. Гринчуцький В.І. Економіка підприємства: навч. посібник / В.І. Гринчуцький, Е.Т. Карапетян, Б.В. Погрішук. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 304 с.
22. Кравченко М.А. Сутність оплати праці як економічної категорії / М.А. Кравченко // Бізнес навігатор. – 2010. – № 1. – С. 3-4.
23. Макаренко А.П. Аудит операцій і розрахунків з оплати праці та обліку її витрат на підприємстві / А.П. Макаренко, І.В. Боюк // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2011. – № 1(13). – С. 112-118.
24. Мултанівська Т.В. Аудит: навч. посібн. / Т.В. Мултанівська, Т.С. Воїнова, О.О. Вороніна. – Х.: Вид. ХНЕУ, 2010. – 336 с.
25. Саух І.В. Методика перевірки операцій з оплати праці та пов'язаних з нею розрахунків / І.В. Саух // Вісник ЖДТУ. – 2012. – № 2(20). – С. 428-433.
26. Крамаровский Л.М. Ревизия и контроль [учебник. – 4-те изд., перераб. и доп.] / Л.М. Крамаровский. – М.: Финансы и статистика, 2008. – 300 с.

Соболева И.В., Лобань Е.Б.

Николаевский национальный университет имени В.А. Сухомлинского

СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВА УЧЕТ РАСЧЕТОВ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА И НАЧИСЛЕНИЯ ЕСВ НА ПРЕДПРИЯТИИ**Аннотация**

Исследованы теоретические, методические и практические аспекты организации учета и контроля расчетов по заработной плате, правильность начисления единого социального взноса на оплату труда. Определяется среди основных проблем увеличения минимальной заработной платы с 1 января 2017 года и налоговой социальной льготы по налогу на доходы физических лиц, значительно ниже собственно минимальную заработную плату. Автор использовала труды отечественных и зарубежных ученых, исследовавших эту тематику. За последние годы опубликовано немало работ, посвященных проблеме оплаты труда и его влияния на украинские процессы. Однако, в определении основных терминов данной темы есть различия и неточности, приводит к неточному, а иногда и не правильного понимания ведения расчетов по заработной плате.

Ключевые слова: заработная плата, единый социальный взнос, налоговая социальная льгота, прожиточный минимум, рыночная экономика.

Soboleva I.V., Loban E.B.

Mykolaiv National University named after V.O. Sukhomlinskiy

STATUS AND PERSPECTIVE ACCOUNTING OF PAYMENTS FOR PAYMENT OF LABOR AND CALCULATION OF ERUS AT ENTERPRISE**Summary**

The theoretical, methodical and practical aspects of the organization of accounting and control of payroll calculations, the correctness of the calculation of a single social contribution for labor payment are investigated. It is determined among the main problems of increasing the minimum wage since January 1, 2017 and the tax social benefit on personal income tax, significantly lower than the minimum wage itself. The author used the works of Russian and foreign scientists who studied this topic. In recent years, many works on the problem of pay and its impact on Ukrainian processes have been published. However, in the definition of the main terms of this topic there are differences and inaccuracies, leading to an inaccurate, and sometimes incorrect understanding of the calculation of wages.

Keywords: wages, single social contribution, tax social benefit, subsistence minimum, market economy.