

## ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ ІЗ ПРАЦІВНИКАМИ ПІДПРИЄМСТВА

*Анотація. Розглянуто сучасні проблеми обліку розрахунків з оплати праці та визначено законодавчі, нормативні й первинні документи її організації; запропоновано заходи для розв'язання проблем в організації обліку розрахунків із працівниками підприємства.*

*Аннотация. Рассмотрены современные проблемы учета расчетов по оплате труда и определены законодательные, нормативные и первичные документы ее организации; предложены меры по решению проблем в организации учета расчетов с работниками предприятия.*

*Annotation. The current problems of accounting the wage calculation are discussed and legislative, regulatory and primary documents of its organization are defined, the measures to solve the problems in the organization of accounting the employees' labour remuneration are proposed.*

*Ключові слова: проблеми обліку, розрахунки, оплата праці, аналіз, шляхи вдосконалення.*

Облік оплати праці і розрахунків з робітниками та службовцями – одна з найбільш трудомістких і відповідальних ділянок бухгалтерського обліку. Здійснення економічних реформ за умов переходу до ринкової економіки, реформування бухгалтерського обліку в Україні вимагають удосконалення організації обліку оплати праці на підприємствах. Актуальність розгляду цього питання зумовлена певною зміною нормативної й документальної бази оплати праці на підприємствах і в підприємницьких структурах. На сьогодні спостерігається значна диференціація заробітної плати між окремими соціальними групами. Заробітна плата перестала бути стимуляційним фактором, що ускладнює проведення мотивувальної політики.

Питання організації обліку розрахунків із працівниками розглядаються у працях Н. Чабанова, Т. Чупир, В. Чупир, Н. Горицької, А. Пилипенка, В. Отенка, С. Соломонова, Н. Ткаченко [1–5] та ін., але зміна господарських умов і законодавства потребує подальшого вирішення цього питання.

Мета дослідження – розглянути особливості організації обліку заробітної плати та розробити рекомендації для її поліпшення. Завдання дослідження – розглянути основні етапи організації обліку розрахунків із персоналом. Об'єкт дослідження – організація обліку розрахунків із персоналом. Предмет дослідження – схема організації бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці.

Під організацією оплати праці розуміють правильне використання основних положень, які спрямовані на визначення розмірів оплати праці різних категорій працівників. Тобто дієвість обраної форми стимулювання праці визначається тим, наскільки повно вона виконує свої основні функції – відтворювальну, стимуляційну, регульовальну і соціальну.

Основними завданнями обліку праці і заробітної плати є: документальне оформлення відпрацьованого часу; контроль за використанням фонду оплати праці і премій; своєчасний та правильний розподіл нарахованої заробітної плати і відрахувань на соціальне страхування за напрямками затрат у процесі визначення вартості продукції; здійснення розрахунків із заробітної плати; збір інформації і групування показників заробітної плати для складання бухгалтерської та статичної звітності.

Розрахунок заробітної плати є дуже важливою та трудомісткою роботою, яку потрібно виконати за короткий термін між наданням інформації та виплатою робітнику заробітної плати.

Тому заздалегідь підготовлений порядок обліку допоможе зекономити час. У процесі розробки наказу кожен головний бухгалтер намагається скласти його таким чином, щоб змусити бухгалтерію згадано працювати. Згідно із Законом України "Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні" [6], для забезпечення ведення бухгалтерського обліку підприємство самостійно вибирає форми його організації, розробляє організаційну структуру, призначає відповідальних за ведення бухгалтерського обліку, затверджує форми первинних документів, графік документообігу тощо.

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" [7].

Згідно із Законом України "Про оплату праці" [7] організація оплати праці здійснюється на підставі: законодавчих та інших нормативних актів; генеральної угоди на державному рівні; галузевих та регіональних угод; колективних договорів; трудових договорів.

Оплата праці працівників, які перебувають у трудових відносинах із 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 та 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,

Ці положення розробляються відділом організації праці й заробітної плати та затверджуються, як правило, наказом керівника підприємства.

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.

Розмір заробітної плати залежить від системи оплати праці (погодинна, відрядна, індивідуальна, бригадна) та врегульованих взаємовідносин підприємства з працівником. Застосовуються різні первинні документи, якими оформляються затрати праці і згідно з якими нараховується заробітна плата працівникам.

Підставою для нарахування заробітної плати за погодинної оплати служить таблиць обліку робочого часу, який є іменним списком працівників, до якого щоденно записуються дані про відпрацьований час у годинах, а в разі неявок – причини. Табельного обліку достатньо для нарахування зарплати в разі погодинної оплати.

Підставою для нарахування заробітної плати робітникам у разі відрядної оплати служать різні документи: наряди, маршрутні листи, рапорти (відомості) виробітку та деякі інші.

У разі відхилень від нормальних умов праці, тобто заміни матеріалів, що обробляються, роботи на іншому, ніж передбачене технологією, устаткуванні тощо, складаються доплатні листки або відомості на доплату.

Наприкінці місяця дані про виробіток і заробітну плату групуються й нагромаджуються: за особовими рахунками працівників, видами продукції, що вироблялася, чи робіт, що виконувалися, видами оплат. На підставі цих даних складаються розрахунково-платіжні або розрахункові й платіжні відомості, які виступають первинними документами для обліку розрахунків з оплати праці, а часто і як реєстри аналітичного обліку розрахунків з оплати праці. Потім дані переносяться в головну книгу та форму звітності № 1 (баланс).

Відсутність матеріального стимулювання та ефективної системи оплати праці призводить до великої різниці в оплаті праці спеціалістів різних підрозділів і однорідних спеціалістів на підприємствах одного регіону. Це стає причиною нестабільності роботи колективів, плинності кадрів, зростання матеріальних витрат, пов'язаних із навчанням нових працівників.

Питання нарахування заробітної плати, а також податкового, бухгалтерського статистичного обліку оплати праці посідають особливе місце в роботі бухгалтерії кожного підприємства. З одного боку, це пов'язано зі ставленням до таких питань власне працівників, для яких заробітна плата служить основним джерелом матеріальних благ. З іншого боку, суми, що спрямовуються підприємством на оплату праці, так чи інакше служать мірою, що визначає надходження податків і обов'язкових зборів до бюджету та цільових фондів [8].

Основою ефективної діяльності будь-якого суб'єкта господарювання виступає чітко налагоджена система урахування і контролю. Незалежно від форми власності фірми необхідний бухгалтерський облік як основа, що підтверджує юридичну і фінансову обґрунтованість дій фірми, її взаємодії з органами державного управління та правопорядку і дотримання встановлених норм та правил.

Удосконалення організації заробітної плати на підприємствах має будуватися на оптимізації тарифного регулювання заробітної плати, до якої належать:

удосконалення тарифної системи шляхом встановлення співвідношень тарифних ставок залежно від рівня кваліфікації працівників;

запровадження гнучких форм і систем оплати праці, включаючи контрактну й безтарифну;

розроблення внутрішньовиробничих тарифних умов оплати праці як чинників підвищення мотивувальної та стимуляційної ролі тарифних систем на підприємствах.

Бухгалтерський облік служить першоосновою ефективної господарської діяльності.

Таким чином, за результатами дослідження з метою забезпечення раціональної та ефективної системи організації обліку було запропоновано оптимізацію тарифного регулювання заробітної плати, адже це сприятиме підвищенню продуктивності праці та повному використанню робочого часу. Напрямами подальших досліджень даного питання є вивчення теоретичних та практичних аспектів процесу організації обліку із заробітної плати.

*Наук. керівн. Писарчук О. В.*

- 
- Література:** 1. Чабанова Н. Організація бухгалтерського обліку / Н. Чабанова, Т. Чупир, В. Чупир. – Х. : Фактор, 2008. – 480 с.  
2. Горицька Н. Виплата заробітної плати: строки і відповідальність / Н. Горицька // Заробітна плата. – 2010. – № 3. – С. 18–24. 3. Пилипенко А. А. Організація обліку і контролю : підручник / Пилипенко А. А., Отенко В. І. – Х. : ВД ХНЕУ, 2011. – 350 с. 4. Соломонов С. Системи преміювання: за категоріями робітників / С. Соломонов // Довідник економіста. – 2009. – № 12. – С. 75–78. 5. Ткаченко Н. Узагальнення методичних підходів до організації обліку оплати праці / Н. Ткаченко // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 5. – С. 31–36. 6. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні : Закон України № 996–XIV від 16.07.1999 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua). 7. Про оплату праці : Закон України № 108/95-ВР від 24.03.1995 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua). 8. Чабанова Н. В. Фінансова звітність підприємств : навч. посібн. / Н. В. Чабанова, Т. Я. Чупир, Ю. А. Василенко. – Х. : Фактор, 2009. – 444 с. 9. Сугоняк О. А. Аналіз фінансового стану підприємства і шляхи його оздоровлення / О. А. Сугоняк // Фінанси України. – 2010. – № 9. – С. 73–76.