

## УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

*Анотация. Визначено сутність заробітної плати. Розглянуто побудову бухгалтерського обліку праці та її оплати на підприємстві, а також фактори, від яких це залежить. Узагальнено існуючі проблеми, пов'язані із заробітною платою. Запропоновано основні шляхи вирішення існуючих проблем.*

*Аннотация. Определена сущность заработной платы. Рассмотрены построение бухгалтерского учета труда и его оплаты на предприятии, а также факторы, от которых это зависит. Обобщены существующие проблемы, связанные с заработной платой. Предложены основные пути решения существующих проблем.*

*Annotation. The essence of wages was defined. The construction of labour accounting and its remuneration at an enterprise, and also factors on which it depends are considered. The existing problems connected with wages were generalised. The basic ways of solving the existing problems are offered.*

*Ключові слова: заробітна плата, бухгалтерський облік, робоча сила.*

Заробітна плата – це складне економічне явище, оскільки ні суспільство, ні підприємство не можуть нормально функціонувати, якщо не організують належним чином оплату праці працівників [1, с. 34]. Адже заробітна плата виконує багато функцій, таких, як: відтворювальна, стимулююча, оптимізаційна, мотиваційна, регулююча та соціальна, та охоплює всі прошарки суспільства.

Проблемою обліку оплати праці займався ряд вчених, таких, як: Асташкевичер Е. Т., Завгородний В. П., Луговий В. А., Мандибур В. О., Тимофеев В. О., Поклад І. І.

Метою даної статті є визначення основних проблем оплати працівників, що сприятиме вдосконаленню обліку оплати праці на вітчизняних підприємствах.

В економічній літературі заробітну плату розглядали з різних точок зору [2, с. 259]. Асташкевичер Е. Т. визначив заробітну плату як винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норм часу, норм виробітку, норм обслуговування). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних ставок для робітників та посадових окладів для службовців.

Луговий В. А. вважав, що заробітна плата – це винагорода згідно із затвердженими на підприємстві ставками (окладами) та відрядними розцінками, на умовах, передбачених трудовим договором.

Мандибур В. О. та Тимофеев В. О. сформулювали визначення поняття "заробітна плата" як грошова винагорода, яку отримує працівник за роботу протягом повного робочого часу (рік, тиждень, день).

Поклад І. І. зазначив, що заробітна плата становить економічну форму, яка застосовується суспільством для встановлення міри праці та міри заохочення.

За енциклопедичним словником заробітна плата становить частину національного доходу в грошовій формі, яка надходить в особисте споживання робітників і розподіляється у співвідношенні з кількістю та якістю витраченої праці та її результатами.

Отже, заробітна плата – це винагорода роботодавця працівнику за виконаний обсяг праці, що виражає ринкову вартість робочої сили за конкретну роботу.

Побудова обліку праці та її оплати на підприємстві залежить від багатьох факторів: структури підприємства (наявність цехів, ділянок, структурних підрозділів); чисельності працюючих і їхнього якісного складу (категорії, професії); режиму роботи підприємства (одно-, дво- або тримісний робочий день, тривалість робочого тижня); застосування форм і систем оплати праці (відрядна, погодинна, змішана); строків виплати заробітної плати, а також основних завдань, які повинні забезпечити системний бухгалтерський облік з оплати праці [3, с. 294].

Бухгалтерський облік праці та її оплата будуються на підприємстві таким чином, щоб забезпечити своєчасне й правильне нарахування й виплату заробітної плати працюючого, щоб вона повною мірою відображала собівартість продукції (робіт, послуг) у розрізі структурних підрозділів і підприємства в цілому, правильно сформувати фонд оплати праці, зробити розрахунки з бюджетом за податками, утриманими з доходів громадян, а також нарахувати й перерахувати внески у фонди соціального страхування [3, с. 294].

У сучасних умовах розвитку економіки та лібералізації соціально-трудових відносин в Україні заробітна плата зазнала значних деформацій та диспропорцій, а саме [4, с. 19]: невідповідність кадрів підприємства в рамках своїх посадових інструкцій; недосконала організація обліку нарахувань заробітної плати [1, с. 36]; автоматизація розрахунків із персоналом [1, с. 36]; втратила свою відтворювальну та стимулюючу функції і фактично перетворилась у різновид соціальних виплат, не пов'язаних із кількістю, якістю та кінцевими трудовими результатами [4, с. 19]. Тобто для того, щоб людина добре виконувала свої обов'язки, їй необхідно постійно відтворювати свої розумові та фізичні сили, стимулювати її до активної трудової діяльності з метою підвищення свого добробуту та задоволення якомога більше своїх потреб. Але дедалі частіше заробітну плату не прив'язують до якості робочої сили та результату праці, як результат, працівник не реалізує весь свій трудовий потенціал; втрачає своє соціально-економічне призначення, що руйнує основи економічного й соціального розвитку суспільства [4, с. 19]. Не здійснюється принцип рівності та справедливості оплати праці за один і той же обсяг виконаної роботи; слабка

матеріальна зацікавленість у підвищенні кваліфікації через незначні розходження в рівнях окладів працівників різної кваліфікації, це впливає на якість праці [1, с. 37].

Основними шляхами вирішення розглянутих проблем, пов'язаних із заробітною платою, можуть бути такі:

урахування конкретних умов і якості праці кожного працівника, особливо в почасовій формі оплати [5, с. 23];

всебічний моніторинг, аналіз і контроль реалізації основних функцій заробітної плати; чітка організація обліково-аналітичної роботи розрахунків з оплати праці на підприємстві з використанням інформаційних технологій, оскільки вона є найбільш відповідальною та трудомісткою [4, с. 19];

доцільно розробити автоматизовану обліково-аналітичну систему розрахунків з оплати праці, придатну для будь-якого підприємства, з додатковим виділенням блоку, що враховує особливості його діяльності [4, с. 23];

підвищення рівня підготовки й кваліфікації бухгалтерів та економістів підприємства, що повинно здійснюватися з урахуванням таких факторів: швидкість зміни законодавства, розвиненість інфраструктури ринку інформаційних облікових систем у країні, розмір підприємства і вид діяльності, вид комп'ютерної облікової системи, рівень базової підготовки бухгалтерів [4, с. 23].

Виходячи з цього, цілком закономірною є потреба у своєчасній, об'єктивній і достовірній інформації про розрахунки з оплати праці з погляду кожної зі сторін соціально-трудоких відносин – держави, роботодавця і найманого працівника. У таких умовах особливої актуальності набуває дослідження теоретичних і прикладних аспектів бухгалтерського обліку й аудиту розрахунків з оплати праці [5, с. 22].

Якість обліку праці та її оплати перебуває в прямій залежності від ступеня застосування коштів обчислювальної техніки для обробки й узагальнення інформації про нараховану заробітну плату, зроблених з неї відрахувань й утримань, а також сум, що належать до виплат [3, с. 294].

Таким чином було з'ясовано, що сутність заробітної плати проявляється в її функціях. Реформування заробітної плати в Україні потребує комплексного підходу, щоб досягнути зростання доходів та платоспроможного попиту населення.

*Наук. керівн. Серікова Т. М.*

---

**Література:** 1. Удосконалення обліку, аналізу і аудиту розрахунків з оплати праці // Финансовые рынки и ценные бумаги. – 2009. – № 23. – С. 34–40. 2. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посібн. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К. : Кондор, 2005. – 308 с. 3. Бухгалтерський облік : навч. посібн. / П. С. Тютюнник, Г. М. Стародубова, В. О. Андрієнко та ін. ; [за заг. ред. канд. екон. наук, доцента П. С. Тютюнника. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2008. – 416 с. 4. Удосконалення обліку, аналізу і аудиту розрахунків з оплати праці // Финансовые рынки и ценные бумаги. – 2008. – № 22. – С. 18–25. 5. Удосконалення обліку, аналізу і аудиту розрахунків з оплати праці // Финансовые рынки и ценные бумаги. – 2009. – № 18. – С. 22–25.