

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ В БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВАХ

Анотація. Розкрито сутність, зміст та значення організації обліку розрахунків з оплати праці в бюджетних установах. Розглянуто основні проблеми оплати праці та запропоновано напрямки їх усунення.

Аннотация. Проанализированы суть, содержание и значение организации учета расчетов по оплате труда в бюджетных учреждениях. Рассмотрены основные проблемы оплаты труда и предложены направления их устранения.

Annotation. The article reveals the essence, content and organization of the account value calculations for wages in budget institutions. The main issues of wages and directions to remove them were offered.

Ключові слова: організація обліку, заробітна плата, мотивувальна політика, функції заробітної плати.

Як би стрімко не розвивались ринкові відносини з їх приватною власністю і комерційними інтересами, сучасне суспільство без бюджетних установ та організацій навряд чи можна уявити. Складовою всіх витрат, що здійснюються в бюджетних установах, є витрати на оплату праці. За визначенням спеціалістів, праця як економічний ресурс є сукупністю використовуваних при здійсненні суспільно корисної діяльності фізичних та розумових здібностей людей. Останніми роками спостерігається велика диференціація заробітної плати між окремими соціальними групами. На сьогодні у цій сфері склалась кризова ситуація. Заробітна плата втратила здатність бути стимулюючим фактором, що ускладнює проведення мотивувальної політики.

Необхідно зазначити, що тема обліку розрахунків з оплати праці є досить дослідженою на сьогоднішній день, про це свідчить велика кількість підручників, монографій і статей у періодичних виданнях. Проблеми специфіки ведення бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці в бюджетних установах досліджені такими науковцями, як Атамас П. Й. [1], В. Матвєєва [2], Ватуля І. Д. [3], Ватуля М. І. [3], Левченко З. М. [3], Власюк Г. В. [4] та ін.

Мета дослідження – проаналізувати сутність, значення та особливості організації обліку розрахунків по заробітній платі в бюджетних установах.

Задля досягнення мети даної роботи необхідно виконати такі завдання: розкрити сутність поняття заробітної плати; розглянути теоретичні аспекти організації обліку розрахунків з оплати праці; виявити основні проблеми оплати праці та запропонувати шляхи їх усунення.

Об'єктом дослідження є законодавча і нормативна база з оплати праці у бюджетних установах.

Предмет дослідження – особливості організації обліку розрахунків з оплати праці.

Заробітна плата як соціально-економічна категорія є, по-перше, основним джерелом грошових доходів працівників, адже її величина значною мірою характеризує рівень добробуту всіх членів суспільства. З іншого боку, її правильна організація зацікавлює працівників підвищувати ефективність власної діяльності, а відтак безпосередньо впливає на темпи й масштаби соціального та економічного розвитку країни.

Заробітну плату як економічну категорію відносять до числа найскладніших. Саме з цієї причини, а також унаслідок одностороннього, некомплексного підходу до її визначення у політичній економії соціалізму в колишньому Радянському Союзі нині в Україні, на жаль, відсутнє єдине розуміння суті заробітної плати [4].

Згідно зі статтею 1 Закону України "Про оплату праці", під заробітною платою розуміють винагороду, обчислену, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу, надані послуги [5].

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконаної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства [6, с. 25].

Процес прикладання праці у нематеріальній сфері має певні особливості:

1) послуги надаються не як річ, а як діяльність, тому ця праця переважно розумова, хоча включає затрати фізичної праці;

2) у нематеріальній сфері переважає жива праця у складі сукупних витрат: на сьогоднішній день видатки на заробітну плату становлять від 50 до 85 відсотків;

3) високий рівень кваліфікації працюючих у бюджетній сфері. У таких галузях, як освіта, охорона здоров'я, мистецтво, спеціалістів найвищої кваліфікації близько 50 % загальної чисельності працівників [1].

Фінансування витрат на оплату праці працівників бюджетних установ здійснюється у межах асигнувань, передбачених кошторисом доходів та витрат на ці цілі. Планування витрат на оплату праці при складанні кошторису здійснюється згідно з вимогами Порядку № 228 – "Порядок складання, розгляду, затвердження та основні вимоги до виконання кошторису бюджетних установ", затвердженого Постановою КМУ від 28.02.2000 р. № 228 [2, с. 121].

Для кожного із закладів освіти, науки, охорони здоров'я, соціального забезпечення, культури, фізкультури та спорту, архівних закладів, органів виконавчої влади, місцевого самоуправління та інших закладів, що фінансуються з

Для обліку розрахунків з оплати праці застосовується рахунок 66 "Розрахунки з оплати праці". Цей рахунок активно-пасивний, балансовий, розрахунковий.

На рахунку 66 "Розрахунки з оплати праці" ведеться узагальнення інформації про розрахунки з персоналом, який належить як до облікового, так і до необлікового складу підприємства, з оплати праці (за всіма видами заробітної плати, премій, допомоги тощо).

За кредитом рахунку 66 "Розрахунки з оплати праці" відображається нарахована працівникам основна та додаткова заробітна плата, премії, допомога з тимчасової непрацездатності. Інші нарахування за дебетом – виплата заробітної плати, премії, допомоги тощо, а також суми утриманих податків, платежів за виконавчими документами й інші утримання із сум оплати праці персоналу.

Аналітичний облік розрахунків з персоналом здійснюється за кожним працівником, видами виплат та утримань. Сума всіх нарахувань заробітної плати за кожним аналітичним рахунком дорівнює кредитовому обороту синтетичного рахунку 66 за звітний місяць.

Облік праці та розрахунків по заробітній платі є одним з найважливіших напрямів облікового процесу бюджетних установ. До завдань обліку праці та її оплати слід віднести:

- 1) контроль за дотриманням штатної дисципліни та раціональним використанням робочого часу;
- 2) правильне обчислення витрат робочого часу та облік праці;
- 3) правильне обчислення заробітної плати та утримання з неї;
- 4) здійснення своєчасних і достовірних розрахунків по заробітній платі;
- 5) контроль за використанням фонду заробітної плати;
- 6) забезпечення споживачів інформацією про працю і заробітну плату.

Заробітну плату бюджетних установ з практичного погляду можна охарактеризувати як плату, що надається за використання праці або як ціну втраченої праці. Вона може бути у вигляді премій, гонорарів, місячних окладів тощо і виконує такі функції:

1) відтворювальна – забезпечує працівників та членів їх сімей необхідними життєвими благами для відновлення робочої сили та відновлення поколінь;

2) стимулююча – встановлення залежності її розміру від кількості і якості конкретного працівника, його внеску в результати роботи. Високооплачувана праця створює матеріальну зацікавленість персоналу установи в трудовій активності й підвищенні своєї кваліфікації;

3) регуляторна – встановлює залежність оплати праці від кваліфікації, рівня її складності, напруженості завдань;

4) соціальна – реалізує принцип соціальної справедливості щодо одержуваних доходів, тобто за однакову роботу робітники одержують однакову заробітну плату, отримання вищої заробітної плати передбачає визначення більших заслуг робітника перед колективом [6, с. 25].

На сьогоднішній день заробітна плата виконує вищезазначені функції не повною мірою, унаслідок чого у бюджетній сфері виникає безліч проблем.

Головними недоліками оплати праці у бюджетних галузях є низькі ставки і оклади, незначна міжпосадова диференціація заробітної плати, неадекватна оцінка праці провідних спеціалістів, існування двох паралельних систем оплати працівників бюджетної сфери. Соціально-економічна ситуація, що існує на сьогодні, ускладнюється затримкою виплати заробітної плати працівникам. Сьогодні чітко спостерігається також тенденція різкого відставання рівня заробітної плати працівників бюджетної сфери від рівня заробітної плати працівників позабюджетного сектору економіки, що негативно впливає на престиж професії медика, педагога, соціального, культурно-освітнього працівника, державного службовця і призводить до відтоку кадрів в інші сфери економічної діяльності [7].

Тому на сьогодні необхідним є вдосконалення оплати праці працівників охорони здоров'я, освіти, культури та спорту, встановлення оптимальної, на основі Єдиної тарифної сітки, диференціації тарифних ставок і посадових окладів різних професійно-кваліфікаційних груп працівників з урахуванням складності та результатів їх праці; усунення необґрунтованих диспропорцій у рівнях оплати праці працівників однакової кваліфікації, які виконують однакову за складністю та функціональними ознаками роботу, а також підвищення зарплати працівників бюджетної сфери.

У статті здійснено теоретичне узагальнення організації бухгалтерського обліку праці та її оплати, а також розглянуто основні проблеми, пов'язані з оплатою праці. Це дало змогу сформулювати такі положення:

1) праця була і залишається головним джерелом матеріального та духовного достатку, головною умовою життя та розвитку суспільства. Проте в сучасних умовах розвитку економіки в Україні ринкові регулятори ще не працюють на повну силу, а держава не здійснює повного контролю за розмірами заробітної плати. Заробітна плата є важливим засобом підвищення зацікавленості працівників у результатах своєї праці, але внаслідок деформацій і диспропорцій вона фактично перетворилася у різновид соціальних виплат, не пов'язаних з кількістю, якістю і кінцевим трудовим результатом, тому праця та її оплата втрачає своє соціально-економічне призначення, руйнуючи основи економічного й соціального розвитку;

2) організація оплати праці в бюджетних установах суттєво відрізняється від господарсько-розрахункових підприємств:

визначальним для бухгалтерського обліку бюджетних установ є їх статус неприбуткових;

джерелами коштів на оплату праці у бюджетних організаціях є асигнування з бюджету, а також частка доходів, одержаних у результаті їх господарської діяльності;

фінансування на оплату праці здійснюється за кошторисно-бюджетним методом;

користувачі – органи державної та місцевої влади, які суттєво відрізняються від користувачів підприємств небюджетної сфери.

Питання організації обліку розрахунків з оплати праці та пов'язані з ними проблеми у кожному періоді часу є актуальними, отже, неодмінно потребують подальшого наукового дослідження.

Наук. керівн. Глебова Н. В.

2009. – 368 с. 4. Власюк Г. В. Організація обліку та вдосконалення звітності з оплати праці в бюджетних установах [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://nbuv.gov.ua>. 5. Про оплату праці : Закон України від 1 травня 1995 року [Електронний ресурс] / Власюк Г. В. – Режим доступу : <http://ligazakon.com.ua>. 6. Дудченко Н. І. Удосконалення обліку, аналізу і аудиту розрахунків з оплати праці в бюджетних установах / Дудченко Н. І. // Фінансові ринки і цінні папери. – 2009. – № 15. – С. 24–28. 7. Тонконог Т. Ю. Особливості системи оплати праці працівників бюджетної сфери та напрями її удосконалення / Тонконог Т. Ю. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://nbuv.gov.ua>.