

Магістр 1 року навчання
факультету обліку і аудиту ХНЕУ

ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ В БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВАХ

Анотація. Теоретично обґрунтовано визначення поняття "організація обліку оплати праці в бюджетних установах". Систематизовано погляди вчених-економістів на сутність поняття "організація обліку оплати праці". Розкрито сутність організації обліку оплати праці й визначено законодавчі та нормативні документи організації обліку оплати праці.

Аннотация. Теоретически обосновано определение понятия "организация учета оплаты труда в бюджетных учреждениях". Систематизированы взгляды ученых-экономистов на сущность понятия "организация учета оплаты труда". Раскрыта сущность организации учета оплаты труда и определены законодательные и нормативные документы организации учета оплаты труда.

Annotation. The definition of "organization of wage accounting in budgetary institutions" has been theoretically justified. The views of economists on the essence of "organization of wage accounting have been systematized. The essence of wage accounting organization has been revealed and legal and regulatory documents of wage accounting have been determined.

Ключові слова: бюджетна установа, оплата праці, первинні документи, організація обліку, документообіг.

Ефективність діяльності будь-якого суб'єкта господарювання, зокрема і бюджетної установи, значною мірою залежить від ефективності організації й обліку оплати праці робітників і службовців. Вибір організаційних форм та методів введення бухгалтерського обліку в бюджетній установі створює досконалу нормативно-правову систему, яка здатна забезпечити ефективне надходження та використання фінансових ресурсів, необхідних для ефективного функціонування всієї установи. Нині значна увага приділяється фінансовим показникам, які відображають ефективність діяльності будь-якої установи, в тому числі й бюджетної. Важливе місце серед них посідають саме показники оплати праці, адже вони не лише дають загальне уявлення про внутрішню діяльність, але й зосереджують увагу на основній винагороді працівника – заробітній платі, яка виконує стимуляційну функцію, включаючи премії та надбавки, зокрема за якісне виконання покладених на кожного з працівників службових обов'язків.

Дослідженням питань з оплати праці, її організації обліку займаються безліч вчених і фахівців, таких, як: Ф. Бутинець, Ю. Карпович [1], С. Рахманова, Ю. Рудяк, Т. Тонконог [2], Власюк Г. В. [3], Кузнецова Т. В., Т. Трошина та ін.

Метою статті є розкриття сутності організації обліку оплати праці на підприємстві, а також визначення шляхів його вдосконалення.

Предметом дослідження є організація обліку оплати праці в бюджетних установах.

Відповідно до змін в економічному та соціальному розвитку країни суттєво змінюється й політика у сфері оплати праці. Визначення "заробітна плата" доповнюється новим змістом та охоплює всі види заробітку, а також різних видів премій, доплат, надбавок, нарахованих у грошовій та натуральних формах, незалежно від джерел фінансування, включаючи грошові суми, нараховані робітникам відповідно до чинного законодавства за невідпрацьований час, – щорічні відпустки, святкові дні та ін.

У бюджетних установах, як і в госпрозрахункових підприємствах і організаціях, праця виступає як цілеспрямована діяльність людей та є основним джерелом задоволення матеріальних і духовних потреб громадян. На відміну від працівників матеріального виробництва, діяльність яких спрямована на перетворення деякої природної речовини, працівники бюджетних установ мають предмет свого впливу або людину, або суспільство в цілому. Так, праця лікаря і вчителя спрямована безпосередньо на людину, а праця державного службовця – на суспільство в цілому. У процесі праці працівників бюджетних установ надаються різні нематеріальні блага для задоволення потреб членів суспільства. Контроль за мірою праці та мірою споживання здійснюється за допомогою заробітної плати [4, с. 189].

Законодавче регулювання оплати праці, прав працівників на оплату праці, їх захист визначаються Конституцією України, Кодексом законів про працю України, законами України "Про оплату праці", "Про колективні договори й угоди" та іншими законами. Особливістю правового регулювання оплати праці є те, що воно здійснюється широкою системою нормативно-правових актів, прийнятих органами різних рівнів, за участю трудових колективів і профспілкових організацій (колективні договори, угоди із соціально-економічних питань, положення про оплату праці й преміювання, які прийняті на підприємствах).

Формами оплати праці в бюджетних установах є погодинна й відрядна, але переважає, як правило, погодинна оплата.

Основою організації оплати праці є тарифна система, яка включає тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики.

Погодинна оплата праці в бюджетних установах має два різновиди: штатно-окладна і погодинна. За штатно-окладної форми оплати праці кожному працівникові встановлюється місячний посадовий оклад згідно зі штатним розкладом, посадою, освітою, науковим ступенем, вченим званням та категоріями. За погодинної оплати праці

часу. У цьому разі для розрахунку погодинного заробітку працівника достатньо знати його розряд, погодинну тарифну ставку даного розряду і кількість відпрацьованих годин за табелем. У процесі розрахунку заробітної плати за посадовим окладом остання зберігається за умови відпрацьовання всіх робочих днів місяця.

У бюджетних установах за погодинної форми оплати праці кожному працівникові встановлюється місячний посадовий оклад згідно зі штатним розкладом, посадою, освітою, науковим ступенем, вченим званням, категорією тощо.

Погодинну оплату праці застосовують у вигляді простої погодинної або погодинно-преміальної. За простої погодинної оплати сума заробітку визначається лише кількістю часу та погодинною ставкою або окладом. За погодинно-преміальної оплати, крім заробітку за ставкою чи окладом, виплачується премія за досягнення відповідних якісних та кількісних показників діяльності. Преміювання здійснюється за рахунок коштів, передбачених кошторисом установи [3, с. 65–68].

Основними особливостями організації заробітної плати в бюджетних установах є застосування Єдиної тарифної сітки. Єдина тарифна сітка встановлює, що щороку розмір окладу (ставки) такого працівника визначається на рівні законодавчо визначеного розміру мінімальної заробітної плати. Також тарифна сітка включає в себе від 1 до 25 розрядів, за якими здійснюється нарахування заробітної плати. Фонд заробітної плати працівників штатного складу планується та враховується за кодом економічної класифікації витрат 1110 "Оплата праці працівникам бюджетних установ". Величина оплати праці відображається без нарахувань до фонду оплати праці, які враховуються за кодом 1120 "Нарахування на заробітну плату". Для обліку розрахунків з оплати праці застосовується рахунок 66 "Розрахунки з оплати праці". Цей рахунок пасивний, балансовий та розрахунковий.

Організація бухгалтерського обліку в бюджетних установах з обліку оплати праці суттєво відрізняється від господарсько-розрахункових підприємств: визначальним для бухгалтерського обліку бюджетних установ є їх статус неприбуткових; джерелами коштів на оплату праці на підприємствах 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 (Держказначейство, Управління охорони здоров'я), що суттєво відрізняються від користувачів підприємств небюджетної сфери; нормативні документи з регулювання порядку ведення обліку в бюджетних установах приймає Державне казначейство України [2, с. 10].

Заробітна плата в більшості бюджетних установ виплачується два рази на місяць: за першу половину місяця – аванс у розмірі 50 % заробітку за винятком сум податків, належних до утримання в установленому порядку. За другу половину місяця – фактичний місячний заробіток за вирахуванням авансу та утримань [1, с. 159].

Але із прийняттям Закону України "Про єдиний соціальний внесок" змінилася методика підрахунку нарахувань та утримань із заробітної плати. Отже, у процесі нарахування заробітної плати необхідно утримати із заробітної плати єдиний соціальний внесок (ЄСВ), податок на доходи фізичних осіб (ПДФО), що відіграє дуже важливу роль у заробітній платі. Позитивною стороною введення єдиного соціального внеску є те, що зменшилась кількість документів.

Для початку необхідно відзначити великий плюс ЄСВ – він не тільки спростив сам процес розрахунків, але й позбавив необхідності звітувати перед кількома фондами, завданням яких було захистити кожного із нас від безробіття, втрати працездатності, травм на виробництві і постачити соціалзабезпеченням у вигляді пенсії при досягненні пенсійного віку.

Ставка відрахування для кожного працівника становить 3,6 %, податок на доходи фізичних осіб – 15 %, відрахування до пенсійного фонду, страхування на випадок безробіття, із тимчасової втрати працездатності, від нещасних випадків – 1 %. Бюджетні установи та організації сплачують єдиний внесок у розмірі 36,3 % від фонду оплати праці [5].

Запровадження єдиного соціального внеску призвело до відповідних позитивних та негативних наслідків для бухгалтерів бюджетних установ. Так, до негативних наслідків слід віднести:

- 1) збільшення відповідальності за несвоєчасний перерахунок внеску;
- 2) збільшення випадків несвоєчасної виплати лікарняних та допомоги у зв'язку з безробіттям.

До позитивних наслідків для бухгалтерів бюджетної організації слід віднести:

- 1) зменшення кількості звітних форм з оплати праці;
- 2) скорочення часу бухгалтера на проведення утримання та нарахування оплати праці.

Також платник податку має право на зменшення суми загального місячного оподаткування доходу, отриманого від одного роботодавця у вигляді заробітної плати, на суму ПСП. Загальний розмір ПСП становить 100 % від прожиткового мінімуму. Якщо платник податків має право на отримання ПСП за двома і більше підставами, то до його заробітної плати застосовується лише одна ПСП за підставою, що передбачає її найбільший розмір. Виняток робиться тільки для осіб, які утримують двох і більше дітей віком до 18 років, у тому числі дитину-інваліда (дітей-інвалідів). У цьому випадку ПСП у розмірі 100 % звичайної ПСП у розрахунку на кожну дитину віком до 18 років та ПСП у розмірі 150 % звичайної ПСП у розрахунку на кожну дитину-інваліда віком до 18 років підсумовуються.

Основними завданнями організації обліку праці та її оплати є: контроль за дотриманням затвердженого штатного розкладу; точний облік відпрацьованого часу, кількості та якості праці кожного працівника; своєчасне і правильне нарахування заробітної плати та премій кожному працівникові; забезпечення своєчасної видачі оплати за працю, точний облік усіх розрахунків з оплати праці і контроль за правильним утриманням із заробітної плати, а також складання необхідної звітності.

Вирішенням цих завдань можуть бути: наявність і використання нормативних документів з оплати праці, вдосконалення техніки та методики обліку на основі застосування сучасних форм обліку і обчислювальної техніки.

Одним із основних шляхів удосконалення обліку є автоматизація, що дасть змогу точніше, якісніше та швидше обробляти велику кількість інформації.

Отже, зі змінами в законодавстві потрібно постійно стежити, щоб уникати розбіжностей при нарахуванні та утриманні із заробітної плати. Основними напрямками організації обліку праці та її оплати мають бути: правильна організація обліку особового складу, обліку робочого часу, виробітку та нарахування заробітної плати, суворе дотримання законодавства про оплату праці, точні та своєчасні розрахунки з оплати праці. Таким чином, для документування оплати праці потрібно впровадити обчислювальну техніку в бюджетній організації. Введення автоматизації дасть можливість швидше обробляти велику кількість інформації, але бухгалтеру потрібно бути уважним у процесі її обробки.

Література: 1. Карпович Ю. В. Особливості обліку нарахування та виплати заробітної плати в установах охорони здоров'я / Ю. В. Карпович, І. Г. Волошан // *Управління розвитком*. – 2010. – № 3 (100). – С. 158–159. 2. Тонконог Т. Ю. Особливості системи оплати праці працівників бюджетної сфери та напрямків її удосконалення / Т. Ю. Тонконог // *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. – 2010. – № 5.– С. 9–11. 3. Власюк Г. В. Організація обліку та вдосконалення звітності з оплати праці в бюджетних установах / Г. В. Власюк // *Довідник економіста*. – 2010. – № 12. – С. 65–68. 4. Джога Р. Т. Бухгалтерський облік у бюджетних установах / Р. Т. Джога, С. В. Свірко, Л. М. Сінельник. – К. : КНЕУ, 2003. – 483 с. 5. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України № 2464-VI від 8 липня 2010 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2464-17/page5>.