

Магістр 1 року навчання  
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ З ОПЛАТИ ПРАЦІ РОБІТНИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

*Анотація. Розкрито сутність організації обліку оплати праці на базі законодавчих, нормативних документів організації обліку з оплати праці з персоналом. Розглянуто важливість тарифної системи організації обліку з оплати праці, поліпшення організації обліку.*

*Аннотация. Раскрыта сущность организации учета оплаты труда на базе законодательных, нормативных документов организации учета по оплате труда с персоналом. Рассмотрены важность тарифной системы организации учета по оплате труда, улучшения организации учета.*

*Annotation. The essence of keeping accounts of wages based on the legislative and regulatory documents was elucidated. The importance of the tariff system for accounting wages and improvement of accounting was stressed.*

*Ключові слова: оплата праці, організація обліку, підприємство, нормативні документи.*

Актуальність розгляду цього питання зумовлена тим, що одним із стимулюючих факторів є заробітна плата, але вона є незначним фактором мотиваційної політики, тому що більшість населення отримує мінімальну або нижче середньої заробітну плату. Значними стимулюючими факторами є премії, надбавки, компенсаційні виплати, пов'язані з режимом і умовами праці.

Важливі питання з оплати праці в Україні розглядали такі вчені, як: Н. Ткаченко, К. Крищенко, Л. Пантелійчук, А. Калина, С. Соломонов та ін. [1 – 3]. Часта зміна законодавства та зміна господарських умов гостро ставить питання з оплати праці робітників для скорішого його вирішення.

Метою статті є повне розкриття сутності організації обліку з оплати праці та вдосконалення організації обліку розрахунків з персоналом з оплати праці.

Взагалі, розрахунок заробітної плати – це трудомістка, кропітка та відповідальна робота, яку виконують за короткий проміжок часу від надання інформації та виплатою заробітної праці робітнику. Згідно із Законом України "Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні" [4], 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 [5].

Визначення завдань, системи показників, документації й системи рахунків є основними вимогами до формування обліку заробітної плати [6]. Це значить, що головним завданням обліку праці є самоконтроль за додержанням кількісного складу працівників, контроль за відпрацьованим часом та трудова дисципліна.

Велика увага у бухгалтерському обліку приділяється заробітній платі. Відповідно до Закону України укладається договір з робітником, де вказуються умови праці та розмір її оплати. Дуже багато часу приділяється нарахуванню заробітної плати, а також відрахуванню з неї різних податків.

Згідно з Конвенцією Міжнародної організації праці № 95, Законом України "Про оплату праці" термін "заробітна плата" означає (незалежно від назви та методу обчислення) будь-яку винагороду або заробіток, які можуть бути обчислені в грошовому виразі та встановлені угодою або національним законодавством, що їх роботодавець повинен заплатити на підставі письмового або усного договору про наймання послуг працівникові за працю, яку виконано чи має бути виконано, або за послуги, які надано чи має бути надано [4]. Від складності, кваліфікованості, а також умов виконання роботи буде залежати заробітна плата робітника.

Тарифна система є основою організації оплати праці, яка включає в себе: тарифні ставки, тарифні сітки, тарифно-кваліфікаційні характеристики і схеми посадових окладів (згідно з ч.1 ст. 96 КЗпП) [4].

У процесі застосування тарифної сітки від професійних здібностей працівника залежить розмір тарифної ставки. Якщо робітник має вищий розряд, то розмір тарифної ставки буде більшим; це досягається шляхом використання тарифних коефіцієнтів і вказує на те, що розряд робітника прямо залежить від рівня його кваліфікації. А також залежить від точності виконуваних робіт, рівня складності та від їхньої відповідальності.

Оплата праці відповідно до кваліфікації спонукає працівників до опанування більшої кількості спеціальностей, що дає їм можливість розширити трудові навички й здобути нові знання. Завдяки цьому можливе зростання у професійному та службовому стані, що задовольнить потреби працівників, якщо організація не може надати "вищих" у службовій ієрархії посад. Також це дає змогу легше спілкуватися з працівниками у масштабі всієї організації, оскільки люди краще розуміють те, чим займаються їхні колеги з інших підрозділів.

Загалом порядок оплати праці відповідно до кваліфікації має бути чітким і зрозумілим, а керівництво підприємства повинно надавати їм достатні можливості для опанування нових спеціальностей.

Однією з важливих проблем бажання працювати є недосконала мотиваційна політика. Саме відсутність у персоналу мотивації призводить до таких проблем, як низька продуктивність та якість праці, низька лояльність і висока плинність кадрів, неможливість залучити й утримати потрібних фахівців і управлінців.

Під час вибору мотиваційної політики велику роль відіграють матеріальні та нематеріальні стимули. У процесі нематеріальної стимулюючої політики треба враховувати індивідуальні потреби працівників, їх здібності та окремі якості, такі, як: вік, стать, професія, досвід. Але в практиці більш важливими є матеріальні стимули, без яких працівник втрачає мотивацію як до роботи, так і до свого професійного розвитку.

В обліковій політиці соціальний пакет є одним із різновидів мотиваційної політики. Пільги встановлюються

залежно від заслуг працівника, які поділяють на основні й додаткові, тобто для різних категорій працівників, а також це можуть бути пільги, що самостійно обрані працівником у межах встановленої суми [7].

Під час вибору систем та форм оплати праці деякі роботодавці у процесі різної роботи самі обирають систему та форму оплати праці, що в деяких випадках може призвести до погіршення якості продукції, недбалого використання устаткування, перевитрачання сировини та матеріалу, нехтування вимогам техніки безпеки та погіршенням технологічного режиму.

До вдосконалення організації заробітної плати в процесі тарифного регулювання належать:

удосконалення тарифної системи відповідно до залежності тарифних ставок від рівня кваліфікації робітників;  
введення більш гнучких форм і систем оплати праці;

Розробка внутрішньовиробничих тарифних умов оплати праці для підвищення мотиваційної та стимулятивної ролі тарифних систем;

удосконалення міжкваліфікаційних рівнів оплати праці мотиваційного механізму;

удосконалення нормування праці та її оплати;

підбір найефективніших форм і систем заробітної плати та її обґрунтування.

Підприємства у процесі розробки вдосконалення та побудови організації праці повинні враховувати доцільність, використовувати накопичений досвід, наукові дослідження, а також повинні обґрунтовано та з відповідальністю ставитись до цього питання.

Від організації обліку оплати праці залежить якість, правдивість, справедливість, повнота і своєчасність розрахунків з персоналом з оплати праці.

Таким чином, у даній статті розкривається сутність організації обліку на базі законодавчих, нормативних документів організації обліку з оплати праці, її проблеми та вирішення шляхом удосконалення організації заробітної плати та мотиваційної політики.

*Наук. керієн. Писарчук О. В.*

---

**Література:** 1. Ткаченко Н. Узагальнення методичних підходів до організації обліку оплати праці / Н. Ткаченко // Україна: аспекти праці. – 2001. – № 5. – С. 31–36. 2. Пантелійчук Л. Про особливості відображення на рахунках бухгалтерського обліку рахунків за виплатами працівникам / Л. Пантелійчук // Праця і зарплата. – 2008. – № 9. – С. 17–21. 3. Соломонов С. Становлення системи оплати праці на підприємстві / С. Соломонов // Довідник економіста. – 2007. – № 6. – С. 73–77. 4. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні : Закон України від 1999 року № 40 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua). – Назва з екрану. 5. Давидова К. Складаємо обліковий регламент на наступний рік / К. Давидова // Баланс. – 2008. – № 99. – С. 2–4. 6. Ткаченко Н. Узагальнення методичних підходів до організації обліку оплати праці / Н. Ткаченко // Україна: аспекти праці. – 2001. – № 5. – С. 31–36. 7. Горицька Н. Виплата заробітної плати: строки і відповідальність / Н. Горицька // Заробітна плата. – 2006. – № 3. – С. 18–24.