

УДК 657:477

Кузьмінська К. І.,
k.kuzminskaya@gmail.com, ORCID ID: 0000-0001-5795-9704,
к.е.н., доц., доцент кафедри бухгалтерського обліку, Львівський торговельно-економічний
університет, м. Львів

Іванова В. С.,
ivanova.viktoriiia@gmail.com, ORCID ID: 0000-0002-1361-8833,
магістрантка, Львівський торговельно-економічний університет, м. Львів

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ПРАЦІВНИКАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Анотація. У роботі проведено дослідження нормативно-правової бази, що регулює порядок обліку платежів для виплати компанією, встановлено, що термін “заробітна плата” має різне тлумачення. Для оцінки заробітної плати працівників використовують ряд показників. До них відносяться нарахування заробітної плати працівникам у грошовій та натуральній формі (оцінюється у грошовому вираженні), відпрацьовані та не відпрацьовані протягом часу, який виставляється на облік за виконану роботу або незалежно від джерела фінансування цих виплат. Оплата праці включає: основну зарплату фонду; фонд додаткової зарплати; інші заохочувальні та компенсаційні виплати. Встановлено, що проблемні питання обліку розрахунків із заробітною платою виникають при здійсненні наступних операцій: контролю використання часу та забезпечення зростання продуктивності праці; своєчасного та правильного визначення сум нарахованої заробітної плати та внесків на соціальне страхування та віднесення їх до складу витрат підприємства, дотримання термінів виплат працівникам та службовцям заробітної плати та інших виплат; обліку та моніторингу використання фонду оплати праці та інших коштів, що виділяються на оплату праці; впровадження системи мотивації працівників на підприємстві. Встановлено, що одним із можливих моментів покращення діяльності підприємства є підвищення зацікавленості працівників у ефективній діяльності. Тобто необхідно приділити особливу увагу мотиваційній діяльності з організації та сприяння підвищення продуктивності праці, включаючи виплату премій, надання бонусів та надбавок. Важливим напрямком вдосконалення виплат заробітної плати є запровадження здійснення аналітичних розрахунків та контролю, що зменшує кількість помилок при обробці інформації, скорочує час на виконання облікових, аналітичних та контрольних процедур, скорочує кількість ручних операцій. Таким чином, внаслідок проведеного дослідження встановлено, що у сучасних умовах господарювання правильний та ефективний облік витрат на оплату праці став не лише засобом дотримання чинного законодавства, але й джерелом достовірної інформації для подальшого моніторингу та контролю витрат на оплату праці; заробітна плата працівників на підприємствах повинна безпосередньо залежати від результатів роботи і водночас впливати на її результативність, стимулювати розвиток ефективності виробництва.

Ключові слова: заробітна плата, нарахування заробітної плати, виплати заробітної плати, мотиваційний механізм, організація обліку.

Kuzminska K. I.,
k.kuzminskaya@gmail.com, ORCID ID: 0000-0001-5795-9704,
Ph.D., Associate Professor, Associate Professor of the Department of Accounting, Lviv University of
Trade and Economics, Lviv

Ivanova V. S.,
ivanova.viktoriiia@gmail.com, ORCID ID: 0000-0002-1361-8833,
Master's degree student, Lviv University of Trade and Economics, Lviv

FEATURES OF PAYMENTS TO EMPLOYEES ACCOUNTING AT AN ENTERPRISE

Abstract. The article studies the normative-legal framework governing the order of company payments accounting, as well as determines that the term "salary" has different interpretations. A number of indicators are used to estimate employee salary. These include payroll to employees in cash and in kind (estimated in monetary terms), worked and not worked out during the time that is recorded for the work performed or regardless of the source of these payments

financing. The salary includes: basic payroll fund; extra payroll fund; other incentive and compensation payments. It has been determined that the problematic issues of salary accounting arise when performing the following operations: controlling the time use and ensuring the growth of labor productivity; timely and correct determination of the amounts of accrued salaries and social security contributions and their attribution to the enterprise expenses; compliance with the terms of payments to employees and other payments; accounting and monitoring of the use of the salary fund and other funds allocated for salaries payment; introduction of motivation system for employees at the enterprise. It is determined that one of the important points of improvement of the enterprise activity is increasing the interest of employees in effective activity. That is, special attention should be paid to motivational activities to organize and promote labor productivity, including the premiums, bonuses and extra payments. An important area of improvement of salary payments is the introduction of analytical calculations and control, which reduces the number of errors in the processing of information, the time spend for accounting, analytical and control procedures as well as the number of manual operations. Thus, as a result of the conducted research, it is determined that in modern economic conditions proper and effective salary accounting has become not only a tool of compliance with the current legislation, but also a source of reliable information for further monitoring and control of expenses for salary payments. The salaries of employees at enterprises should be directly dependent on the results of work and at the same time affect its performance as well as stimulate the development of production efficiency.

Key words: salary, payroll, salary payments, motivational mechanism, accounting organization.

JEL Classification: M41, L20, J31

DOI: <https://doi.org/10.36477/2522-1256-2019-25-04>

Постановка проблеми. Питання організації розрахунків з оплати праці на підприємстві є основою соціально-трудових відносин найманих працівників, роботодавців і держави, що впливають на ефективність управління трудовими ресурсами в цілому. Зокрема, передумовою успішної та ефективної діяльності підприємства є наявність та залучення висококваліфікованих спеціалістів. При цьому головним фактором залучення на підприємство спеціалістів та стимулювання їх праці є належний рівень заробітної плати та інших виплат працівникам. Саме тому значна увага керівництва підприємством приділяється організації обліку праці та її оплати.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На сьогоднішній день багато науковців досліджують питання оплати праці, проблему її організації та нормативно-правового забезпечення, документування розрахунків з оплати праці, вдосконалення організаційно-економічного механізму управління оплатою праці. Слід зазначити, що ряд вчених досліджували дану тему, а саме: О. Ф. Вербило, Л. В. Мельянова [1], О. В. Покатаєва, Г. О. Кошулинська, О. А. Садовніков, Г. В. Сировой [2, 4], Д. М. Хома та інші. Зокрема, О. Ф. Вербило та Л. В. Мельянова розглянули порядок обліку нарахованої заробітної плати на підприємстві й утримань з неї згідно з національними стандартами бухгалтерського обліку [3]. Ю. Ю. Миронова, А. Д. Панащенко у своїх дослідженнях представили шляхи вдосконалення системи оплати праці на підприємстві [4]. Д. М. Хома, Л. С. Герасимчук, І. В. Савченко розглянули теоретичний аспект стану та перспектив обліку розрахунків з оплати праці на виробничих підприємствах [4].

Незважаючи на значні досягнення науковців щодо розкриття сутності методики проведення організації обліку розрахунків з оплати праці, практичне її застосування на підприємстві вимагає

комплексного підходу з урахуванням змін чинного законодавства.

Постановка завдання. Мета роботи полягає в дослідженні процесу організації оплати праці на підприємстві, визначенні сучасних проблем обліку розрахунків з оплати праці та напрямів їх удосконалення.

Виклад основного матеріалу дослідження. Заробітна плата є однією з найскладніших категорій, яка відображає різнобічні інтереси сторін суспільно-трудових відносин – працівників, роботодавців та держави. Особливість оплати праці як економічної категорії полягає у вирішенні основних проблем менеджменту підприємства: відтворення робочої сили та мотивації до праці, а, відповідно, і зацікавленості працівників у результативності діяльності своїх організацій.

Так, заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [5]. Міжнародна організація праці (МОП) заробітну плату називає “доходом від трудової діяльності” або “трудовим доходом” та трактує як дохід, який отримує працівник у результаті своєї економічної діяльності як при найманій праці, так і при самостійній зайнятості [8]. Згідно з П(С)БО 26 “Виплати працівникам”, який регламентує правила обліку та розкриття інформації про розрахунки з працівниками, підприємства зобов’язані визнавати винагороду працівників у грошовій та негрошовій формах при наданні ними своїх послуг: заробітну плату, внески на соціальне страхування, щорічну оплачувану відпустку, допомогу по хворобі, участь у прибутках та премії, медичне обслуговування, забезпечення житлом тощо. Стандарт визначає заробітну плату як елемент винагороди зайнятих в даний час співробітників [9]. Ст. 43 Конституції України гарантується право кожного на працю, що включає можливість

заробляти собі на життя працюю, яку він добровільно обирає або на яку добровільно погоджується. Держава створює умови для здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізує програми професійно-трудового навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Використання примусової праці суворо забороняється [10].

Слід зазначити, що глава VII Кодексу законів про працю під назвою “Оплата праці” не має чіткого трактування даного терміна, а у ст. 94 наведено визначення заробітної плати як “винагороди, обчисленої, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу” [12]. У ст. 14, п. 14.1.48 Податкового кодексу України зазначено, що під терміном “заробітна плата” розуміються “основна та додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, які виплачуються (надаються) платнику податку у зв’язку з відносинами трудового найму згідно із законом” [11].

М. Волгін розглядає категорію заробітної плати навпаки з точки зору витрат як частину фонду засобів працівників, яка розподіляється між ними у відповідності з кількістю та якістю витраченої праці [13, с. 49-55]. Аналогічного підходу у визначенні сутності заробітної плати дотримується і А. Колот, який розглядає її як елемент витрат на виробництво, що включається в собівартість продукції (робіт та послуг), і одночасно як головний фактор забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці, а для найманого робітника – це його трудовий дохід, що він одержує в результаті реалізації здатності до праці [14, с. 53-55]. В. Гриньова та І. Грузіна досліджують заробітну плату як макроекономічну категорію та визначають її як частину сукупного суспільного продукту в грошовому виразі, яку одержує робітник у результаті реалізації своїх здібностей до праці, відповідно до кількості та якості витрачених ним зусиль, що є основною формою задоволення потреб і потужним спонукальним стимулом до високопродуктивної діяльності. Проте науковці по-різному тлумачать цей термін. Ми погоджуємось із думкою В. О. Гуня та К. В. Кислиці, що даний термін необхідно розглядати з різних позицій, а саме:

- з позиції підприємця (адже, з одного боку, заробітна плата є статтею витрат, що знижує прибуток, а з іншого – мотиваційним чинником для працівників підприємства);
- з позиції працівника (для нього заробітна плата є основним джерелом доходу та ключовим показником рівня життя);
- як елемент ринку праці (складається в результаті взаємодії попиту на працю та її пропозицію, виражає ринкову вартість використання найманої праці);
- як економічну категорію, що відображає стосунки роботодавця і найманого працівника [6].

Згідно із Законом України “Про оплату праці” держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом установлення розміру мінімальної заробітної плати й інших державних норм і гарантій, а також шляхом оподаткування доходів працівників [5]. Зокрема, розмір заробітної плати на конкретному підприємстві залежить від складності й умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності суб’єкта господарювання.

Облік праці та заробітної плати слід розглядати як підсистему у загальній системі обліку і контролю. Організація обліку і контролю заробітної плати складається з вибору та впровадження в практичну діяльність методів, способів, прийомів збору та обробки інформації, а також технічних засобів обліку й оргтехніки, які найбільше відповідають конкретним умовам. На підприємствах система організації оплати праці безпосередньо відбувається на підставі законодавчих та інших нормативних актів, колективних, трудових договорів, правил внутрішнього розпорядку, штатного розкладу, посадових інструкцій тощо.

Організація оплати праці на підприємстві – це сукупність дій, метою яких є забезпечення визначення величини заробітної плати, принципів її нарахування, строків виплати, співвідношення з іншими показниками діяльності підприємства тощо. Можна виділити декілька етапів організації обліку праці та її оплати.

На першому етапі організації обліку розрахунків із заробітної плати відбувається облік особистого складу працівників, який організовується в основному відділом кадрів підприємства.

Другий і найважливіший етап – формування обліку праці та первинного обліку робочого часу. Відбувається вибір системи табельного обліку, розробка внутрішньої інструкції з його ведення та контроль за його виконанням. Основним документом обліку використання робочого часу є табель, за допомогою якого отримують дані про фактично відпрацьований час, на підставі якого потім нараховується заробітна плата. Важливим етапом організації обліку є вибір первинних документів, при цьому слід враховувати кількість документів: чим менше їх буде, тим простіше буде вести облік, тому слід застосовувати універсальні, накопичувальні документи. Основним документом, що регламентує на підприємстві розміри основної та додаткової заробітної плати, а також преміювання працівників та різні додаткові виплати, є Положення про оплату праці на підприємстві.

Третій та четвертий етапи організації обліку розрахунків із заробітної плати є організація виплати заробітної плати. На цих етапах підприємство самостійно обирає для себе строки виплати заробітної плати працівникам. При цьому необхідно дотримуватися норм чинного законодавства [7].

Етапи організації обліку праці та її оплати, їх характеристика наведені у табл. 1.

Етапи організації обліку розрахунків із заробітної плати

Етапи	Характеристика
Перший етап	Відбувається організація обліку розрахунків із заробітної плати та облік особистого складу працівників, який організовується в основному відділом кадрів підприємства.
Другий (основний) етап	На цьому етапі відбувається вибір системи табельного обліку, розробка внутрішньої інструкції з його ведення та відбувається контроль за його виконанням. Основним документом обліку використання робочого часу є табель, за допомогою якого отримують дані про фактично відпрацьований час, на підставі якого потім нараховується заробітна плата.
Третій етап	Важливим етапом організації обліку є вибір первинних документів, при цьому слід враховувати кількість документів: чим менше їх буде, тим простіше буде вести облік, тому слід застосовувати універсальні, накопичувальні документи. Основним документом, що регламентує на підприємстві розміри основної та додаткової заробітної плати, а також преміювання працівників та різні додаткові виплати, є Положення про оплату праці на підприємстві.
Четвертий (заключний) етап	На цьому етапі підприємство самостійно обирає для себе строки виплати заробітної плати працівникам.

Слід зазначити: для оцінювання розміру заробітної плати найманих працівників застосовується показник фонду оплати праці. До нього включаються нарахування найманим працівникам у грошовій і натуральній формах (оцінені в грошовому вираженні) за відпрацьований та невідпрацьований час, який підлягає оплаті, або за виконану роботу незалежно від джерела фінансування цих виплат. Фонд оплати праці складається з: фонду основної заробітної плати; фонду додаткової заробітної плати; інших заохочувальних і компенсаційних виплат.

Значна увага приділяється організації аналітичних процедур (визначенню продуктивності праці, виробітку працівників тощо) та поточного контролю, основними завданнями якого є систематичне спостереження за використанням фонду оплати праці, нарахуванням заробітної плати по кожному працівнику, а також термінами її виплати.

Висновки і перспективи подальших досліджень у даному напрямі. Отже, за результатами проведеного дослідження встановлено, що у сучасних умовах господарювання правильний та ефективний облік витрат на оплату праці став не лише засобом дотримання чинного законодавства, але й джерелом достовірної інформації для подальшого моніторингу та контролю витрат на оплату праці; нарахована заробітна плата працівникам на підприємстві має залежати безпосередньо від результатів праці й у той же час впливати на його показники, стимулювати розвиток виробництва, ефективність роботи, підвищення кількісних і якісних результатів праці.

ЛІТЕРАТУРА

1. Вербило О. Ф. Удосконалення обліку праці та її оплати / О. Ф. Вербило, Л. В. Мельянова // Бухгалтерія в сільському господарстві. - № 17, 2010.
2. Садовніков О. А. Сучасні проблеми обліку розрахунків з оплати праці та удосконалення їх

шляхів / О. А. Садовніков, Г. В. Сировой // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля: науковий журнал. – 2011. – 8(162).

3. Хома Д. М. Проблеми обліку та аудиту розрахунків з оплати праці / Д. М. Хома // Сталий розвиток економіки: науково-виробничий журнал. – 2011. – №13.

4. Миронова Ю. Ю. Проблеми організації обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві / Миронова Ю. Ю. // Економіка і регіон. – 2016. – №1 (56),

5. Закон України “Про оплату праці” № 108/95- ВР від 24 бер. 1995 р. [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу : <http://www.zakon.rada.kiev.ua>.

6. Гунь В. О. Заробітна плата: українські та світові реалії / В. О. Гунь, К. В. Кислиця [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу : <http://194.44.12.92:8080/jspui/bitstream/123456789/2661/6/6.pdf>.

7. Інструкції зі статистики заробітної плати: наказ Державного комітету зі статистики України від 13.01.2004 № 5 [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04>.

8. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 “Виплати працівникам” : наказ Міністерства фінансів України від 31.12.1999 р. №318: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z027-00>.

9. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР : чинне законодавство станом на 10.02.2011 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80/ed20171013>.

10. Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI, зі змінами і доповненнями, кодифікований станом на 01.09.2012 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show>.

11. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

12. Костишина Т. А. Концептуальні засади формування конкурентоспроможності в оплаті праці як складової управління персоналом / Т. А. Костишина // Вісник Донецького національного університету. – 2009. – С. 48-55.

13. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота]. – К. : КНЕУ, 2009. – 711 с.

REFERENCES

1. Verbilo, O. F. and Mel'yankova, L. V. (2010), Nedorozkonalne obhruntuvannya pratsi ta yiyi vyplaty, *Bukhhalteriya v sil's'komu hospodarstvi*, № 17.

2. Sadovnikov, O. A. and Syrovoy, H. V. (2011), Suchasni problemy zafiksuvaly real'ni diyi iz vyplatoyu pratsi ta vykonanniam svoyikh shlyakhiv, *Visnyk Shkhidnoho ukrayins'koho natsional'noho universytetu imeni Volodymyra Dalya: naukovyy zhurnal*, № 8 (162).

3. Khoma, D. M. (2011), Problemy obstezhennya ta audytoriyi spravdi iz vyplaty pratsi, *Postiyno vykorystovuyut'sya ekonomiky: naukovo-vyrobnychy zhurnal*, № 3.

4. Mironova, Yu. Yu. (2016), Problemy orhanizatsiyi obstezhuyut'sya iz vyplatoyu pratsi na pidpryyemstvi, *Ekonomika i pytannya*, № 1 (56).

5. Zakon Ukrayiny "Pro oplatu pratsi" № 108 / 95- VR vid 24 ber. 1995 r. / Verkhovna Rada Ukrayiny, available at: <http://www.zakon.rada.kiev.ua>.

6. Hun', V. O. and Kyslytsya, K. V. Zarobitna plata: ukrayins'ki ta svitovi realiyi / Verkhovna Rada

Ukrayiny, available at: <http://194.44.12.92:8080/jspui/bitstream/123456789/2661/6/6.pdf>.

7. Instruktsiyi zi statystychnymy danymy shchodo sluzhbovykh platizhiv: nakaz Derzhavnoho komitetu zi statystykoyu Ukrayiny vid 13.01.2004 № 5, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04>.

8. Polozhennya (standart) bukhhalters'koho obliku 26 "Vyplaty pratsivnykam" : nakaz Ministerstva finansiv Ukrayiny vid 31.12.1999 r. №318, available at: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z027-00>.

9. Konstytutsiya Ukrayiny vid 28.06.1996 № 254k/96-VR : chynne zakonodavstvo stanom na 10.02.2011 r., available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80/ed2017101>.

10. Podatkovyy kodeks Ukrayiny vid 02.12.2010 № 2755-VI, zi zminamy i dopovnennyamy, kodyfikovanyy stanom na 01.09.2012, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show>.

11. Kodeks zakoniv pro pratsyu Ukrayiny vid 10.12.1971 № 322-VIII, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

12. Kostyshyna, T. A. (2009), Kontseptual'ni zasady formuvannya konkurentospromozhnosti v oplati pratsi yak skladovoyi upravlinnya personalom, *Visnyk Donets'koho natsional'noho universytetu*, s. 48-55.

13. Ekonomika pratsi ta sotsial'no-trudovi vidnosyny: pidruchnyk, A. M. Kolot, O. A. Hrishnova, O. O. Herasyenko ta in. (2009), KNEU, K., 711 s.

Стаття надійшла до редакції 23 липня 2019 р.