

УДК 657

Гнатенко Є.П., к.е.н., доцент,

Санченко О.В.

Миколаївський національний університет  
імені В. О. Сухомлинського

## **АСПЕКТИ ОБЛІКУ ТА ЗАКОНОДАВЧО-НОРМАТИВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ**

У статті досліджено економічну сутність, функції та принципи оплати праці. Приділено увагу значенню, нормативному регулюванню організації обліку праці. Проведено аналіз законодавчої бази, системам оплати праці та формам її оподаткування у країнах СНД.

Ключові слова: заробітна плата, облік оплати праці, законодавча база.

Gnatenko E., Sanchenko O.

## **ASPECTS OF ACCOUNTING AND THE LEGAL AND NORMATIVE REGULATION OF WAGES**

The article is devoted to the economic essence, functions and principles of remuneration of labour. Attention is given to the value of normative regulation of organization of accounting work. The analysis of the legislative base, systems of remuneration and forms of taxation in the countries of the CIS.

Key words: wages, accounting wage legislation.

Gnatenko E.P., Sanchenko O.V.

## **АСПЕКТЫ УЧЕТА И ЗАКОНОДАТЕЛЬНО-НОРМАТИВНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА**

В статье исследованы экономическую сущность, функции и принципы оплаты труда. Уделено внимание значению, нормативному регулированию организации учета труда. Проведен анализ законодательной базы, системам оплаты труда и формам ее налогообложения в странах СНГ.

Ключевые слова: заработная плата, учет оплаты труда, законодательная база.

**Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливим науковим та практичним завданням.** Облік праці і заробітної плати - один із найважливіших і складних ділянок роботи, що потребують точних і оперативних даних, у яких відбивається зміна чисельності робітників, витрати робочого часу, категорії робітників, виробничих витрат. Нарахування, виплата та облік заробітної плати

---

*Гнатенко Є.П., Санченко О.В.*

проводиться згідно з чинним законодавством, нормативними та інструктивними матеріалами, які регулюють трудові відносини. Бухгалтерський облік повинен забезпечити: точне та своєчасне документальне оформлення даних про обсяг затрат праці; відображення обсягу виконаних робіт і затрат робочого часу кожним працівником по галузях і підприємству в цілому; правильне нарахування оплати праці кожному працівнику відповідно до діючих положень; контроль за використанням фонду оплати праці; дотримання порядку розподілу оплати праці по об'єктах бухгалтерського обліку; повний і своєчасний розрахунок з працівниками по оплаті праці; своєчасне складання та подання звітності з оплати праці.

**Аналіз останніх досліджень у яких започатковано вирішення проблеми.** Серед науковців, які приділяють особливу увагу дослідженням обліку праці та її оплати є Абалкін Л.І., Бутинець Ф.Ф., Волгін М.О., Генкін Б.М., Голов С.Ф., Гончарова А.В., Калина А.В., Капустін Є.І., Карпукін Д.М., Колосова Р.П., Маневич Ю.Л., Мошенський М.Г., Нікіфорова А.А., Погосян Г.Р., Ракоті В.Д., Семенов Г.А., Сотченко Ю.К. та інші. Враховуючи напрацювання вітчизняних та зарубіжних вчених, все ж таки багато питань з обліку розрахунків з працівниками залишаються невирішеними, тому вони потребують подальшого наукового дослідження.

**Цілі статті.** Метою стаття є дослідження окремих аспектів сутності, функції та принципів оплати праці, нормативного регулювання організації обліку праці, а також аналізу законодавчої бази, систем оплати праці та форм її оподаткування у країнах СНД

**Викладення основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів.** Заробітна плата - це основна частина коштів, що направляються на споживання, що є часткою доходу (чисту продукцію), що залежну від кінцевих результатів роботи колективу і розподіляється між працівниками відповідно до кількості і якості витраченої праці, реального трудового внеску кожного і розміру вкладеного капіталу.

Відповідно до Закону України "Про оплату праці" заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та

господарської діяльності підприємства [3].

Як важлива соціально-економічна категорія заробітна плата в ринковій економіці має виконувати такі функції:

- відтворювальну – як джерела відтворення робочої сили і засобу залучення людей до праці;
- стимулюючу – встановлення залежності рівня заробітної плати від кількості, якості і результатів праці;
- регулюючу – як засіб розподілу і перерозподілу кадрів по регіонах країни, галузях економіки з урахуванням ринкової кон'юнктури;
- соціальну – забезпечення соціальної справедливості, однакової винагороди за однакову працю.

Проте в сучасних умовах становлення ринку в Україні заробітна плата не може виконувати цих функцій. Її рівень забезпечує не більш як 20% відтворення робочої сили, яке не відшкодовує навіть прямих затрат праці і не викликає заінтересованості в переорієнтації робочої сили на пріоритетні сфери діяльності. Заробітна плата нині виконує інші функції, а саме:

- збереження зайнятості, запобігання безробіттю ціною заниження заробітної плати;
- забезпечення соціальних гарантій;
- збереження попереднього статусу, пов'язаного із попереднім робочим місцем;
- стримування інфляції (шляхом заборгованості із заробітної плати);
- перерозподіл зайнятих по галузях і сферах економіки;
- поширення нелегальної діяльності та вторинної зайнятості;
- посилення мобільності робочої сили.

За своєю структурою заробітна плата неоднорідна, кожний її елемент виконує властиву їй функцію матеріального стимулювання і має певну економічну самостійність за необхідного взаємозв'язку взаємозумовленості всіх її частин. Питання оплати праці регулюються досить широким колом нормативних документів. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р., забезпечує права і свободи громадян України на задоволення політичних, економічних, соціальних, культурних та інших інтересів. Кодекс законів про працю України визначає правові засади і гарантії здійснення громадянами України права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної і творчої праці. Законодавство про

працю регулює трудові відносини працівників всіх підприємств, установ і організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами. Закон України "Про оплату праці" №198/95-ВР від 24 березня 1995 р. з відповідними змінами визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання, а також з окремими громадянам та сфери державного і договірнього регулювання оплати праці спрямований на забезпечення відтворювальної і стимулюючої функції заробітної плати. 21 жовтня 2005 р. прийняті зміни до Закону України "Про оплату праці" за № 2103-IV, однак механізм його реалізації ще не розроблений. Інструкція зі статистики заробітної плати № 5 від 13 січня 2004 містить основні методологічні положення щодо визначення показників оплати праці у формах державних статистичних спостережень з метою одержання об'єктивної статистичної інформації про розміри та структуру заробітної плати найманих працівник. Інструкція не використовується для визначення складових фонду оплати праці як бази (об'єкта) для нарахування внесків до фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування. Контроль за додержанням законодавства про оплату праці на підприємстві здійснюється:

- Міністерством праці України та його органами;
- фінансовими органами;
- органами Державної податкової інспекції;
- професійними спілками та іншими органами (організаціями), що представляють інтереси найманих працівників.

Створена в Україні законодавча база з питань оплати праці має ринкову спрямованість і покликана забезпечити:

1) роздержавлення тарифної системи, всього процесу організації та регулювання оплати праці, переведення його від принципів державно-централізованих методів на систему колективних переговорів з одночасним введенням, поряд з економічними механізмами, певної частини адміністративно-державного регулювання оплати праці методами, що притаманні державам з розвинутою економікою;

2) систему диференціації оплати праці, що включає:

- міжгалузеву диференціацію мінімальної заробітної плати;
- кваліфікаційну диференціацію тарифних ставок (окладів)

робітників та посадових окладів керівників, фахівців і службовців;  
– міжпрофесійну (міжпосадову) диференціацію оплати праці;  
– диференціацію доплати за умови праці;

3) становлення такої системи господарювання, коли регулятором розмірів заробітної плати виступає зароблені колективом підприємства кошти на оплату праці. Основним джерелом коштів на оплату праці всіх госпрозрахункових підприємств і організацій повинен бути доход, одержаний в результаті їх господарської діяльності;

4) зближення економічних умов оплати праці найманих працівників на підприємствах різних видів, форм власності та господарювання.

На думку Л.В. Маринич [5], «за своєю юридичною природою оплата праці – це вартість робочої сили, яка в кінцевому рахунку залежить від результатів роботи працівника; це вартісне вираження, грошова оцінка затраченої ним кількості праці відповідної якості. Оплата праці базується на кількох принципах. Перший і головний з них полягає в тому, що вона повинна відповідати кількості і якості затраченої праці, а значить, бути справедливою і тим самим забезпечувати зацікавленість працівника в найбільш інтенсивному і продуктивному використанні робочого часу. Праця більш високої кваліфікації оплачується вище порівняно з некваліфікованою при однакових затратах робочого часу, що сприяє зацікавленості працівників у підвищенні їх кваліфікації, освітнього рівня і професійної майстерності».

У сфері інституцій обліку оплати праці нами виділено наступні блоки: регулювання трудових відносин; типові форми облікової документації; звітні показники; регулювання контролю оплати праці.

Заслуговує на аналіз розгляд законодавчих та підзаконних актів, які регулюють порядок оплати праці у країнах СНД. Авторами М.В. Корягін, О.О. Попкова [4] проведено дослідження відмінностей основних складових законодавства, які впливають на облік оплати праці країн СНД. Законодавча база, яка регулює оплату праці у країнах СНД, має як спільні риси, так і розбіжності. Суттєвих відмінностей у складі основних компонентів для обліку оплати праці між країнами СНД немає. Відмінності спостерігаються у системах оплати праці. Так, у Росії, Білорусі, Молдові, Казахстані та Азербайджані існує така система оплати праці як побічно-відрядна. Вона застосовується, як правило, для оплати праці обслуговуючого персоналу організації, безтарифна – ставить заробіток працівника на

повну залежність від кінцевих результатів роботи колективу. Важливою ланкою обліку оплати праці є і завжди будуть податки. Відрахування до органів податкової адміністрації та фондів соціального страхування в Україні займають першочергове місце. Формою оподаткування в Україні та інших держав СНД є податок з доходів фізичних осіб та відрахування до фондів соціального страхування (Єдиний соціальний внесок). Законодавство, яке регулює питання оплати праці країн СНД схоже між собою. Але ставки податку з доходів фізичних осіб у країн СНД значно нижче, ніж в Україні, різні класи рахунків, на яких ведеться синтетичний облік оплати праці та у кожній країні індивідуальна система соціального захисту та різні ставки відрахувань. Це свідчить про те, що за 20 років (з часу розпаду СРСР), кожна країна адаптувала законодавство під свою економіку та спосіб життя.

**Висновки.** Отже, реформування організації оплати праці повинно охоплювати удосконалення державно-нормативного регулювання та розвиток колективно-договірного регулювання на усіх рівнях. Необхідна оптимальна модель співвідношення законодавства про працю, колективних угод, індивідуальних трудових угод та принципів управління оплатою праці на підприємствах. На мікроекономічному рівні головними елементами регулювання відносин з приводу оплати праці є: індивідуальне регулювання на базі трудової угоди; регулювання оплати праці локальними актами соціального партнерства, насамперед колективними угодами. Нормативна база, яка регулює розрахунки та їх відображення у обліку та звітності має забезпечувати кожне робоче місце бухгалтера, відповідального за певну ділянку обліку розрахунків.

1. Гарасим П.М., Журавель Г.П., Хомин П.Я. Курс фінансового обліку: Навч. посібник. – К.: Знання, 2007. – 566 с.
2. Господарчий кодекс України №436-4, від 16.01. 2003р.
3. Кодекс законів про працю України N 322-VIII від 10.12.1971.
4. Корягін М.В., Попкова О.О. Аспекти законодавчо-нормативного регулювання оплати праці та її бухгалтерського обліку в країнах СНД // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.nbuv.gov.ua/portal/soc...3.../22.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc...3.../22.pdf).
5. Маринич Л.В. Правовий екскурс щодо проблем реформування інституту оплати праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [//www.nbuv.gov.ua/e.../FP/.../11mlviop.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/e.../FP/.../11mlviop.pdf) ].