

ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Анотація. Досліджено працю робітників як необхідної складової частини процесу виробництва, споживання та розподілу створеного продукту. Обґрунтовано необхідність правильного обліку, оскільки заробітна плата – один із найважливіших засобів підвищення зацікавленості працівників у результатах своєї праці і її правильний облік є необхідною умовою для забезпечення потреб підприємства і працівників.

Аннотация. Исследован труд рабочих как необходимой составляющей части процесса производства, потребления и распределения созданного продукта. Обоснована необходимость правильного учета, поскольку заработная плата – одно из важнейших средств повышения заинтересованности работников в результатах своего труда и ее правильный учет является необходимым условием для обеспечения потребностей предприятия и работников.

Annotation. The paper studies the labour of workers as a necessary component of the process of production, consumption and distribution of the created product. The author proves the necessity of proper accounting, as the wage is one of the most important means of increasing the interest of employers in the results of their work, and its proper accounting is essential to meet the needs of businesses and workers.

Ключові слова: праця, оплата праці, заробітна плата, система оплати праці, робітник.

На будь-якому підприємстві цей розділ обліку ведеться в обов'язковому порядку. Для бухгалтера важливо знати основи законодавства про працю, контролювати правильність заповнення первинних документів про відпрацьований час, виробіток, наявність документів, що підтверджують право на доплати за невідпрацьований час. Заробітна плата перебуває в центрі уваги різних зацікавлених сторін – найманих працівників, власників, пенсійного фонду, податкових органів, профспілок, державних структур. Для кожної зі сторін значення заробітної плати цінується по-різному, але повільність нарахування та утримання зачіпає інтереси всіх.

Багато авторів ставить проблему обліку заробітної плати на головне місце серед інших аспектів облікової системи. Заслужують на увагу праці вітчизняних на зарубіжних авторів, серед яких: Башнянин Г. І., Бутинець Ф. Ф., Дерманська Г. О., Куцик П. О., Корягін М. В., Лишиленко О. В., П. Семюельсон, Полянська О. А., Сопко В. В., Ткаченко Н. М., Усач Б. Ф. та багато інших [1 – 3].

Метою роботи є вивчення організації обліку заробітної плати на підприємстві.

Об'єктом дослідження є організація обліку заробітної плати на підприємстві.

Предметом дослідження є облік заробітної плати.

Під економічною категорією "праця" розуміється "сукупність цілеспрямованих дій, що потребують фізичної або розумової енергії та мають своїм призначенням створення матеріальних і духовних цінностей" [4].

Згідно із Законом України "Про оплату праці", заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує робітнику за виконану ним роботу [5]. Розміри оплати праці працівників установ та організацій, що фінансуються з бюджету, визначаються Кабінетом Міністрів України.

Розмір заробітної плати залежить від складності й умов виконаної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Заробітна плата складається з основної, додаткової заробітної плати та інших заохочувальних і компенсаційних виплат.

Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норм часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

До інших заохочувальних та компенсаційних виплат належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми [3].

Організація заробітної плати на підприємстві визначається трьома взаємопов'язаними і взаємозалежними елементами, а саме: тарифною системою, нормуванням праці та формами оплати праці. Тобто, іншими словами, на кожному підприємстві є своя організація праці і свої системи оплати праці.

Важливим елементом організації заробітної плати є форми та системи оплати праці. В основному на підприємствах існують дві форми оплати праці – погодинна та відрядна. Системи оплати праці становлять протилежні підходи до оцінки та використання праці працівників.

При погодинній оплаті праці заробіток залежить від кількості відпрацьованого часу і тарифної ставки. Відрядна – це форма заробітної плати, при якій заробіток залежить від кількості виробленої продукції і розцінок на неї. Тарифна ставка становить заробітну плату за одиницю часу, а розцінка – заробітну плату за одиницю продукції. Слід провести порівняльну характеристику погодинної та відрядної форм оплати праці (таблиця).

Таблиця

Порівняльна характеристика погодинної і відрядної форм оплати праці (авторське бачення)

Критерії трудової діяльності	Відрядна форма оплати праці	Погодинна форма оплати праці
Основний критерій	кількісний результат праці	відпрацьований робочий час
Контроль використання робочого часу	мінімальний	є необхідним
Залежність між кількістю праці та оплатою	пряма	непряма
Пряма залежність від результатів якості роботи	пряма	непряма
Передбачувана кваліфікація працівника	переважно низька	переважно висока
Характер трудових операцій	одноманітні	різноманітні
Ступінь складності обліку	високий	середній
Документи, які використовуються для нарахування заробітної плати	відрядні розцінки (тарифи, ставки)	тарифні ставки, документи з обліку робочого часу
Розподіл функціональних обов'язків із залученням додаткових підрозділів	присутній	відсутній
Залежність від кількості відпрацьованих днів	немає	є
Нарахування премій	від кількості перевиконання продукції	від кількості переробки часу

Зробивши порівняльну характеристику відрядної та погодинної оплати праці, можна відзначити, що при відрядній формі оплати праці у працівника вибудовується пряма залежність між результатами праці і винагородою, що він отримує за зроблену роботу. При цьому будь-яке зниження інтенсивності праці безпосередньо завдає шкоди інтересам самого працівника. Роботодавцеві не потрібно при таких умовах ретельно контролювати використання робочого часу.

Погодинна форма оплати праці переважно використовується там, де потрібно виконати складну або різноманітну роботу. Це може стосуватися як ведення бухгалтерського обліку, так і обслуговування клієнтів. Неможливо прямо виміряти якість складеного фінансового звіту або дружельюбність відносно відвідувачів. У цих випадках погодинна оплата гарантує працівникові, що його особисті якості та вміння, здатність кваліфіковано виконати роботу спочатку враховані в трудовій угоді з ним.

Проаналізувавши дані, викладені вище, не можна однозначно вибрати кращу форму оплати праці. З одного боку, переваги почасової системи очевидні. У цьому випадку працівник начебто ні за яких умов не повинен залишитися з порожньою кишенею. Але в той же час не можна забувати, що ця система оплати праці аж ніяк не стимулює людину до підвищення якості своєї праці. Тому, на думку автора, краще ввести так звану комбіновану систему. Працівнику призначається за договором якийсь мінімум, який йому гарантований роботодавцем. Далі включається відрядна система, тому в цілому дохід працівника залежить від того, скільки він працював в минулому місяці, а в багатьох випадках – і від того, як він працював. Така комбінація зовсім не суперечить трудовому законодавству. Більш того, якщо мова йде про роботу, що заснована на якій-небудь інтелектуальній діяльності, подібна комбінована система є оптимальною. Людині гарантований мінімум, необхідний їй, а далі включається стимул до великої, серйозної та високоякісної роботи.

Наук. керієн. Писарчук О. В.

Література: 1. Дерманська Г. О. Облік розрахунків з оплати праці : навч. посібн. Лекції, завдання для виконання практичного завдання (ділова гра), підбір документів для виконання практичного завдання, завдання для самостійного виконання / Дерманська Г. О., Рижа Т. В. – К. : КНТ, 2009. – 336 с. 2. Лишиленко О. В. Бухгалтерський облік : підручник / О. В. Лишиленко. – 3-тє вид., перероб. і доп. – К. : Вид-во "Центр учбової літератури", 2011. – 670 с. 3. Усач Б. Ф. Бухгалтерський облік та аудит підприємницької діяльності : навч. посібн. / Б. Ф. Усач. – Львів, 1995. – 208 с. 4. Великий тлумачний словник сучасної української мови / укл. В. Т. Бусел. – К. ; Ірпінь : Перун, 2005. – 1728 с. 5. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95 – ВР // Відомості Верховної Ради. – 1995. – № 17. – С. 121. 6. Пушкар М. С. Фінансовий облік : підручник / М. С. Пушкар. – Тернопіль : Вид-во "Карт-бланш", 2002. – 628 с. 7. <http://www.dtk.com.ua>. 8. <http://profmeter.com.ua>.