

УДК 331.2(045)

## Особливості організації обліку праці та її оплати

**Овсюк Н.В.**

кандидат педагогічних наук,  
доцент кафедри обліку і оподаткування  
Вінницького торговельно-економічного інституту  
Київського національного торговельно-економічного університету

**Вільман І.Ю.**

студентка  
Вінницького торговельно-економічного інституту  
Київського національного торговельно-економічного університету

У статті розглянуто законодавчу-нормативну базу, яка регулює облік оплати праці на підприємствах України. Проаналізовано основні аспекти облікової політики підприємства в частині оплати праці. Визначено системи та форми оплати праці. Розглянуто особливості сучасних систем оплати праці та розкрито основні аспекти організації оплати праці в зарубіжних країнах.

**Ключові слова:** оплата праці, заробітна плата, форми оплати праці, системи оплати праці, організація обліку оплати праці.

Ovsyuk N.V., Vilman I.Yu. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕТА ТРУДА И ЕГО ОПЛАТЫ

В статье рассмотрено нормативно-правовая база, регулирующая учет оплаты труда на предприятиях Украины. Проанализированы основные аспекты учетной политики предприятия в части оплаты труда. Определены системы и формы оплаты труда. Рассмотрены особенности современных систем оплаты труда и раскрыты основные аспекты организации оплаты труда в зарубежных странах.

**Ключевые слова:** оплата труда, заработная плата, формы оплаты труда, системы оплаты труда, организация учета оплаты труда.

Ovsyuk N.V., Vilman I.Yu. FEATURES OF WAGE ACCOUNTING ORGANIZATION AND IT'S PAYMENT SYSTEM

The article deals with the legal and regulatory framework that governs the accounting of wages in the Ukraine. The basic aspects of accounting policy in terms of remuneration. The definition of systems and forms of remuneration. The features of modern systems of remuneration and revealed key aspects of remuneration in foreign countries.

**Keywords:** payment of labor, wages, forms of wages, systems of remuneration, organization of accounting of wages.

**Постановка проблеми.** Одним із основних факторів, що впливають на ефективну діяльність та конкурентоспроможність підприємства, є витрати на оплату праці. Для підприємства-роботодавця заробітна плата його працівників є однією з найбільших статей витрат. Організація оплати праці цікавить не тільки бухгалтера, аудитора та роботодавця, але і самого працівника, і державні контролюючі органи. Саме тому питання організації оплати праці є актуальним і потребує постійних удосконалень та нововведень.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.**

Питання організації та регулювання оплати праці досліджували такі вітчизняні вчені як Н. Болотіна, О. Грішнова, І. Завіновська, А. Колот. Науковці розглядають окремі інструменти регулювання оплати праці, акцентують увагу на формуванні цілісної політики оплати праці.

**Формування цілей статті.** Дослідженні проблемних питань організації бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці.

**Вклад основного матеріалу.** Організація оплати праці в Україні здійснюється згідно з чинними нормативно-правовими актами; генеральною угодою на державному рівні; галузевими та регіональними угодами; колективними договорами; трудовими договорами; іншими внутрішніми нормативними документами підприємств (табл. 1).

Законом України «Про оплату праці» визначено, що заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку згідно з трудовим договором власник або уповноважений ним орган сплачує працівнику за виконану роботу або зроблені послуги. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей пра-

цівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. Згідно зі ст. 2 Закону «Про оплату праці», визначена структура заробітної плати:

– основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу, згідно з встановленими нормами праці. 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 норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій;

– інші заохочувальні й компенсаційні виплати – це виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціаль-

Таблиця 1

**Діючі законодавчо-нормативні документи, які регулюють облік оплати праці [1, с. 150]**

Назва документа	Остання редакція	Зміст документа
Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР	16.01.2016	визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання, а також з окремими громадянами та сфери державного і договірної регулювання оплати праці і спрямований на забезпечення відтворювальної і стимулюючої функцій заробітної плати;
Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 № 3356-XII	01.01.2015	визначає правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців;
Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996	11.06.2016	встановлює державні гарантії права на відпустки, визначає умови, тривалість і порядок надання їх працівникам для відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, а також для виховання дітей, задоволення власних життєво важливих потреб та інтересів, всебічного розвитку особи;
Закон України «Про охорону праці» від 14.10.1992	05.04.2015	визначає основні положення щодо реалізації конституційного права громадян про охорону їхнього життя і здоров'я в процесі трудової діяльності, регулює за участю відповідних державних органів відносини між власником підприємства, установи і організації або уповноваженим ним органом і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні.

Таблиця 2

**Структура доходів населення України за 2012-2016 рр., млн. грн. [2]**

Доходи	2012	2013	2014	2015	I квартал 2016 року	II квартал 2016 року
Всього доходів, у т.ч.	1457864	1548733	1516768	1743979	403 194	468415
Заробітна плата	609394	630734	615022	680386	184879	209000
Прибуток та змішаний дохід	243668	243668	254307	319943	55362	66348
Доходи від власності (одержані)	87952	87952	85144	85185	18785	15434
Соціальні допомоги та інші одержані поточні трансфери	586379	586379	562325	658465	144168	177633

ними системами та положеннями, компенсаційні та інші грошові та матеріальні виплати, які не передбачені актами діючого законодавства або які проводяться понад встановлені такими актами норми.

Доходи населення, їхній рівень, структура, засоби одержання і диференціація є показниками соціально-економічного стану суспільства. Вони включають обсяг нарахованих у грошовій та натуральній формі: заробітної плати (включаючи одержану населенням з-за кордону), прибутку та змішаного доходу, отриманих доходів від власності, соціальної допомоги та інших поточних трансфертів (табл. 2).

Організація обліку праці та її оплати на підприємстві полягає у виборі та впровадженні у практику методів збирання та обробки інформації, а також технічних засобів обліку та оргтехніки, які найбільш відповідають організаційно – технічним умовам і дозволяють з найменшими затратами у визначенні терміни одержати інформацію, що необхідна для управління підприємством.

Оплата праці працівників, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями, незалежно від форм власності й господарювання, регулюється, з одного боку, шляхом встановлення державного розміру мінімальної заробітної плати; норм, гарантій і компенсацій; умов і розмірів оплати праці працівників установ і організацій, які фінансує бюджет; умов і розмірів оплати праці керівників державних підприємств; оподаткування прибутків працівників; з другого - угодами, які укладаються

на державному, галузевому, регіональному рівнях і на підприємстві. Регулювання оплати праці на рівні підприємства передбачає розроблення, затвердження й застосування внутрішніх (локальних) нормативних документів, зокрема положень: про оплату праці, про преміювання за виконання виробничих завдань і функцій, про винагороду за підсумками роботи за рік тощо.

Для раціональної організації обліку праці та її оплати на підприємстві необхідно забезпечити певні передумови:

- сучасну оптимальну організацію і технологію виробництва;
- наявність висококваліфікованих бухгалтерів та сучасної комп'ютерної техніки;
- детальне планування праці та заробітної плати [3, с. 95].

Основою організації оплати праці є тарифна система оплати праці, яка включає тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики. Тарифна система оплати праці використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а працівників – залежно від їхньої кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Вона є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати.

Нормування праці є невід'ємним елементом оцінки її результатів та нарахування заробітної плати більшості категорій працівників. Нормування праці здійснюється з метою визначення:

- а) мінімально допустимого обсягу роботи (норми праці), що його має виконати працівник за певний відрізок часу (годину, зміну);

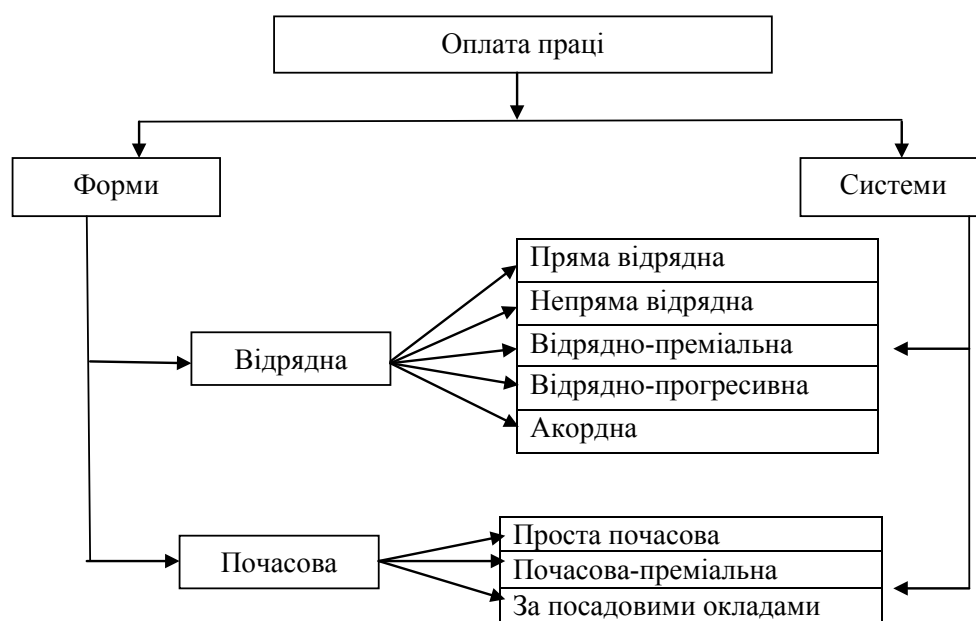


Рис. 1. Форми і системи оплати праці [4, с. 30]

б) максимально допустимого часу, необхідного для виконання конкретної роботи або операції.

Наказ про облікову політику підприємства визначає альтернативні підходи до відображення в обліку і звітності інформації про виплати працівникам та формування забезпечень виплат. У наказі про облікову політику підприємства треба передбачити наступні положення щодо обліку праці та її оплати:

- форми і системи оплати праці;
- порядок створення резервів на виплату відпусток;
- форми кадрової документації та документування операцій з оплати праці;
- порядок внесення змін в організації праці.

Важливими складовими організації заробітної плати є її форми і системи, які забезпечують зв'язок між оплатою праці та її результатами (рис. 1).

Форми і системи оплати праці встановлюються підприємствами та організаціями самостійно у колективному договорі з дотриманням вимог і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. За сутністю заробітної плати основною умовою побудови раціональної системи оплати праці є гар-

монізація її форм і систем із особливостями діяльності підприємства, специфікою технології виробництва, організацією управління та обслуговування. Раціональною слід вважати справедливую заробітну плату, що стимулює зростання продуктивності та якості праці, роботу без браку, економію електроенергії, сировини і матеріалів, опанування працівниками найновітнішими машинами і механізмами або технологіями, їх участь у раціоналізаторській роботі та наданні практичних рекомендацій та пропозицій з удосконалення виробничого процесу.

Зарубіжна практика організації заробітної плати працівників налічує чимало різноманітних систем оплати праці, де спостерігається загальна спрямованість систем заробітної плати на підвищення ефективності виробництва. У країнах з розвинутою ринковою економікою спостерігається перехід від традиційних форм оплати праці залежно від індивідуального вироблення на почасові форми оплати праці. Це пов'язано з тим, що, по-перше, в умовах НТП все важче виміряти особистий внесок окремого робітника в загальний продуктивний процес, по-друге, пріоритетними є завдання стимулювання співпраці всередині трудового колективу, здібностей їх членів до розвитку і прийняття

Таблиця 3

#### Характеристика сучасних систем оплати праці [5, с. 74]

Система	Основні риси
Система Хелсі	Заробіток складається із двох частин: першу визначає фіксована погодинна ставка і фактично визначений час, другу – відрядний підробіток або премія за те, що фактичні затрати праці були менші за нормативні. Її величина визначається тарифною ставкою, з економічним часом і є коефіцієнтом, який визначає, яка частка зекономленого часу оплачується (від 0,3 до 0,7).
Система Роурена	На виконання роботи встановлюється певна норма часу й гарантується погодинна ставка, якщо працівник не виконує норми. Винагорода становить частку погодинної ставки, рівну частці часу, яку й було зекономлено, її розмір залежить від приросту продуктивності праці.
Система Сканлона	Основним показником преміювання є зниження зарплатомісткості продукції за рахунок економії заробітної плати порівняно з нормативною величиною. Якщо витрати на заробітну плату були нижче нормативної величини, то формується преміальний фонд у розмірі 75% економії, з яких 20% спрямовується на виплати у скрутні часи.
Система "Умпротейр"	Передбачає виплату премій за зниження трудомісткості. Нормативна трудомісткість визначається для кожного виду продукції, одночасно встановлюється базовий рівень продуктивності праці.
Емпіричні системи заробітної плати (Емерсона, Бігелоу, Кнаппеля та ін.)	Відрізняються коефіцієнтами коригування ставки при підвищенні рівня виконання норм. При зміні виконання від 67–75% до 100% оплата здійснюється за підвищеними до 20–25% тарифними ставками, коефіцієнти визначаються емпірично, але, як правило, за кожен відсоток росту ефективність підвищується на 1–1,25%.

нововведень, формування у працівників почуття причетності до спільної справи, зацікавленості в результатах праці як особистих, так і колективних.

На сьогодні у розвинутих країнах застосовують різноманітні системи оплати, з яких доцільно запозичити відповідні риси для застосування їх на підприємствах нашої країни (табл. 3).

Останнім часом набувають поширення так звані безтарифні моделі організації оплати праці. При безтарифній системі оплати праці заробітна плата працівника від керівника до робітника є його часткою в колективному фонді оплати праці, що формується залежно від результатів діяльності підприємства. Заробіток залежить від розміру фонду оплати праці, кваліфікаційного рівня, що привласнюється кожному працівникові за результатами трудової діяльності за попередній період, коефіцієнта трудової участі й кількості відпрацьованого часу [6, с. 101].

**Висновки із цього дослідження.** Відповідно до теоретичних передумов і законодавчого регулювання оплата праці в Україні є об'єктом національного, галузевого державно-нормативного і колективно-договірного регулювання. Від організації обліку оплати праці залежить якість, правдивість, справедливість, повнота і своєчасність розрахунків з персоналом з оплати праці. Заробітна плата повинна залежати безпосередньо від результатів праці й у той же час впливати на її показники, стимулювати розвиток виробництва, ефективність роботи, підвищення кількісних і якісних результатів праці. Організації заробітної плати на сьогодні притаманні такі недоліки: низькі рівні заробітної плати; невиправдане зближення рівнів оплати праці фахівців та інших категорій працівників; слабка матеріальна зацікавленість у підвищенні кваліфікації через незначні розбіжності в рівнях окладів працівників різної кваліфікації; недостатня стимулююча роль премій, надбавок і усієї преміальної системи

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Калягіна О. М. Нормативно-правове регулювання та забезпечення обліку розрахунків з оплати праці на сільськогосподарських підприємствах // О. М. Кальгіна, М. В. Дубініна // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Економічні науки. – 2015. – Вип. 15. – С. 149-152.
2. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. Офіційний сайт – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua/>
3. Брік С. В. Шляхи вдосконалення організації обліку оплати праці на підприємстві / С. В. Брік, Д. В. Дегтяр // Вісник Нац. техн. ун-ту «ХПІ» : зб. наук. пр. темат. вип. : Технічний прогрес та ефективність виробництва. – Харків : НТУ «ХПІ». – 2015. – № 60 (1169). – С. 94-97.
4. Крот Ю. Проблеми організації обліку розрахунків з оплати праці / Ю. Крот, А. Тихомирова // Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія : Економічні науки. – 2014. – Вип. 36(3). – С. 28-32.
5. Шмиголь Н. М. Сучасні тенденції в організації оплати праці в зарубіжних країнах у розрізі систем оплати праці / Н. М. Шмиголь, Д. С. Монастирська, А. А. Антонюк // Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво. – 2016. – № 2. – С. 71-75.
6. Складанна К. І. Впровадження безтарифної системи оплати праці на підприємстві / К. І. Складанна // Причорноморські економічні студії. – 2016. – Вип. 2. – С. 100-105.