

Особливості обліку оплати праці в сучасних умовах та шляхи його вдосконалення

Каткова Н.В.

кандидат економічних наук,
доцент кафедри обліку та економічного аналізу
Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова

Маслова К.В.

студентка факультету економіки моря
Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова

Стаття присвячена висвітленню особливостей обліку оплати праці на підприємствах в сучасних умовах. Узагальнено підходи щодо вдосконалення обліку оплати праці в частині організаційного, кадрового та інформаційного забезпечення. Розглянуто результати наукових досліджень міжнародного досвіду щодо вдосконалення організації обліку оплати праці.

Ключові слова: заробітна плата, оплата праці, організація обліку оплати праці, організація документообігу, автоматизація обліку.

Katkova N.V., Maslova E.V. ОСОБЕННОСТИ УЧЕТА ОПЛАТЫ ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ И ПУТИ ЕГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

Статья посвящена рассмотрению особенностей учета оплаты труда на предприятиях в современных условиях. Обобщены подходы по совершенствованию учета оплаты труда в части организационного, кадрового и информационного обеспечения. Рассмотрены результаты научных исследований международного опыта по совершенствованию организации учета оплаты труда.

Ключевые слова: заработная плата, оплата труда, организация учета оплаты труда, организация документооборота, автоматизация учета.

Katkova N.V., Maslova K.V. THE FEATURES OF WAGE ACCOUNTING IN MODERN CONDITIONS AND THE WAYS OF ITS IMPROVEMENT

The article is devoted to exploring of the features of wage accounting in modern circumstances. Different approaches of improvement of wage accounting as a part of organizational, personal and informational support were generalized. The results of international scientific researches of improvement of wage accounting were analyzed.

Keywords: wage, payment of labor, organization of wage accounting, organization of documentary circulation, automation of accounting.

Постановка проблеми. Облік заробітної плати – одна з найважливіших і складних ділянок роботи, що займає одне з центральних місць у всій системі обліку на підприємстві, оскільки потребують точних і оперативних даних, у яких відбивається зміна чисельності робітників, витрати робочого часу, категорії робітників. Заробітна плата перебуває в центрі уваги різних заінтересованих сторін – найманих працівників, власників, пенсійного фонду, податкових органів, профспілок, державних структур. Заробітна плата є об'єктом наукових економічних досліджень протягом багатьох сторіч. Зростає актуальність питань удосконалення методологічних засад обліку праці та її оплати в період глобалізації економіки, ускладнення умов господарської діяльності, посилення конкуренції в усіх сферах господарювання, запровадженням

сучасних інформаційних технологій в обліковий процес.

Аналіз останніх досліджень. Питанням обліку оплати праці та шляхів його вдосконалення присвячено праці вітчизняних і зарубіжних науковців: Ф. Бутинця, Л. Герасимчуку, О. Кантаєва, О. Покатаєва, Г. Кошулинської, Н. Потриваєва, І. Савченко та інших. Проте постійна зміна економіки вимагає нових підходів до покращення організації обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві, що особливо важливо зі змінами законодавства з оплати праці у 2017 р.

Формулювання цілей статті. Метою статті є розкриття особливостей обліку оплати праці в сучасних умовах, визначення заходів щодо його вдосконалення.

Виклад основного матеріалу. Заробітну плату згідно зі ст. 1 Закону України

«Про оплату праці» визначають як «винагороду обчислену, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець 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» [1]. Слід зазначити, що дискусійним у літературі залишається питання теоретичного розмежування заробітної плати й оплати праці. У правовій літературі і в законодавстві України під час визначення працівникам грошової винагороди застосовують терміни «оплата праці» й «заробітна плата», вважаючи їх синонімами.

З одного боку, для переважної більшості людей заробітна плата є основним джерелом грошових доходів, основою матеріального добробуту членів їх сімей, а з іншого, вона є суттєвою часткою витрат виробництва і є ефективним засобом мотивації працівників. У сучасних умовах недостатньо лише забезпечити зацікавленість працівників у певних результатах праці, виникає необхідність у підвищенні саме ефективності праці.

Найважливішими завданнями організації обліку оплати праці є забезпечення у встановлені терміни проведення розрахунків з оплати праці (нарахування заробітної плати та інших виплат, розрахунок утримань), забезпечення своєчасності і правильності віднесення суми нарахованої заробітної плати і відрахувань на собівартість продукції, забезпечення контролю за дотриманням кількісного складу працівників, використанням робочого часу й додержанням трудової дисципліни, групування показники для цілей оперативного контролю та складання необхідної звітності, а також ведення розрахунків із бюджетом щодо утриманих податків і Пенсійним фондом щодо нарахування єдиного соціального внеску.

Аналіз публікацій [2; 4; 5; 6; 9; 12] показав, що вдосконалення обліку оплати праці на підприємстві вимагає зміни таких елементів:

- удосконалення наявної системи організації документообігу;
- зміна наявної системи оплати праці;
- удосконалення чинної моделі аналітичного обліку;
- автоматизації обліку;
- зміна форми оплати праці.

Спочатку для зручності та своєчасної обробки бухгалтерських документів із обліку оплати праці необхідно провести аналіз чинної системи організації документоо-

бігу на підприємстві та його вдосконалення. Зокрема, визначення слабких місць дає змогу вдосконалити чи розробити більш ефективну систему руху документів, ефективно розподілити роботу між працівниками. Удосконалення документообігу полягає не тільки в удосконаленні форм документів, скорочення їх числа і числа копій, а й зміні руху документів і алгоритму їх формування. Одним із напрямів удосконалення системи ведення бухгалтерського обліку є зменшення документообігу завдяки впровадженню багатоденних і накопичувальних документів, використання типових міжвідомчих форм, пристосованих до використання обчислювальної техніки [2]. Для цієї мети найбільше підходить використання комп'ютерних технологій, де основне значення відводять місцю і ролі техніки в загальній схемі руху документів. Інші автори [3] зазначають, що запровадження системи автоматизації документообігу забезпечує оперативний доступ до документів та звітної інформації, ефективне управління процесами руху та обробки документів, скорочення часу процедур узгодження документів та прийняття рішень, мінімізацію фінансових витрат на документообіг і діловодство.

Рух документів у всіх випадках відображає організаційну структуру апарату управління та розподіл обов'язків між його складовими. Тому вдосконалення документообігу значною мірою пов'язане з удосконаленням самої структури управління і не може розглядатися окремо.

Наступний напрям удосконалення організації заробітної плати – пошук нових форм оплати праці. Це обумовлено нездатністю традиційних механізмів на достатньому рівні сприяти підвищенню ефективності господарської діяльності. Перевагою нетрадиційних систем є їх простота, яка полягає у зрозумілості механізму нарахування грошової винагороди кожного працівника, наслідком чого є зростання значущості стимулюючої функції заробітної плати. На сьогодні міжнародні системи оплати праці більше орієнтовані на мотивацію працівника ніж вітчизняні, вони спрямовані на те, щоб працівник хотів працювати більше та ефективніше. Системи оплати праці, які використовують в Україні, характеризуються недостатньою гнучкістю й слабкою мотивацією, оскільки розмір заробітної плати не пов'язують із якістю та продуктивністю праці.

Відсутність ефективної системи оплати праці й матеріального стимулювання призводять до великої різниці в оплаті праці спеціалістів різних підрозділів і однорідних спеці-

алістів на підприємствах одного регіону. Це стає причиною плинності кадрів, нестабільності роботи колективів, зростання матеріальних витрат, пов'язаних із навчанням нових працівників [4].

У сучасних умовах виникає необхідність запровадження гнучких форм та систем оплати праці, зокрема використання контрактних та безтарифних систем.

Іншим важливим питанням удосконалення бухгалтерського обліку оплати праці є вдосконалення чинної моделі аналітичного обліку, оскільки дані аналітичного обліку відіграють важливу роль, характеризуючи розміщення та склад персоналу за місцями його використання, відпрацьований і невідпрацьований час, обсяг виробленої продукції кожним працівником, фонд заробітної плати і його структуру. Реформування бухгалтерського обліку заробітної плати шляхом удосконалення чинної моделі аналітичного обліку знаходить своє відображення в багатьох вітчизняних науковців (таблиця 1).

Таким чином, питання щодо необхідності деталізації рахунків з обліку оплати праці в науковців не викликає сумнівів, однак вони розходяться в підходах щодо її напрямів та методів. Загалом удосконалення аналітичного обліку, на нашу думку, полягає в конкретизації рахунку для групування інформації щодо сум нарахованої заробітної плати в розрізі її видів та форм оплати праці та подальшій деталізації рахунків у розрізі субрахунків третього порядку, яку підприємство повинно здійснювати, виходячи з власних потреб.

Наступним напрямом успішного вирішення завдань бухгалтерського обліку оплати праці є використання різних комп'ютерних програм для автоматизації обліку. Впровадження автоматизованої системи обробки облікової інформації дозволить не тільки скоротити час розрахунків і обліку оплати праці, а й дозволить із найменшими затратами у визначенні терміни одержати інформацію, що необхідна для управління підприємством. Автоматизація облікового, аналітичного та контрольного процесу підвищує оперативність та точність облікової інформації, зменшує кількість ручних операцій, не допускає можливість помилок, які могли б виникнути під час ручного розрахунку цим самим забезпечуючи правильність нарахування заробітної плати працівникам підприємства та нарахування обов'язкових платежів до фондів та бюджету. При цьому відпадає необхідність у здійсненні перевірок, ревізій, аудиту первинної документації.

При цьому суттєво підвищується ефективність роботи бухгалтера, зокрема засоби автоматизації бухгалтерського обліку дозволяють швидко нараховувати заробітну плату, відпускні, лікарняні, створюють відповідні бази даних для створення звітів та інших документів. Серед основних програмних продуктів представлених на українському ринку виділяють програми автоматизації «Парус – заробітна плата» та «1С: Зарплата і Управління Персоналом для України», «Нова бухгалтерія» з модулем «Зарплата», «Галактика: Управління персоналом».

Програма «Парус – заробітна плата» має такі функціональні можливості: ведення особових рахунків співробітників; облік штатної структури на рівні підрозділів і посад; ведення табеля робочого часу, облік наказів з оплати праці, нарахування заробітної плати на підставі документів табеля; розрахунок заробітної плати, зокрема з урахуванням норм робочого часу і виробітку; облік виплат за відомостями та ВКО; розрахунок відпусток, допомоги в разі тимчасової непрацездатності та допомоги на дітей; розрахунок нарахувань на заробітну плату й утримань.

Програма «1С: Зарплата і Управління Персоналом для України» дозволяє проводити: планування потреб у персоналі; забезпечення бізнесу кадрами; управління компетенціями та атестація працівників; управління навчанням персоналу; управління фінансовою мотивацією персоналу; ефективне планування зайнятості персоналу; облік кадрів і аналіз кадрового складу; трудові відносини, зокрема кадрове діловодство; розрахунок заробітної плати персоналу; управління грошовими розрахунками з персоналом, враховуючи депонування; розрахунок регламентованих законодавством податків і внесків із фонду оплати праці; відображення нарахованої зарплати і податків у витратах підприємства [9].

Модуль «Зарплата» комплексу програм «Нова бухгалтерія» має автоматичне накопичення інформації для перерахунків, нарахування лікарняного, відпускних, бригадного наряду, звітності щодо Пенсійного фонду; можливість ручного корегування будь-яких розрахункових значень. Формування проводок за визначеними раніше шаблонами до кожного нарахування / утримання, відділу, категорії співробітників [10].

Продукт «Галактика: Управління персоналом» дозволяє проводити: планування й управління пошуком персоналу, постійне відстежування поточного стану справ за наяв-

ними вакансіями; оцінка результатів діяльності управлінців середньої ланки, контроль продуктивності роботи співробітників організації; планування підвищення кваліфікації менеджерів і підготовки керівного складу, зменшуючи ризик втратити цінних для підприємства кадрів; облік заробітної плати; табельний облік [11].

Вибір програмного модуля обліку оплати праці залежить від програмного продукту, який підприємство використовує для автоматизації облікового процесу загалом.

Лідером серед розробників програмного забезпечення в галузі обліку й управління підприємствами є програмний продукт фірми 1С. Перевагами прикладного рішення «1С: Зарплата і Управління Персоналом для України» є можливість автоматизації обліку на підприємствах із різними формами оплати праці (погодинною, відрядною, акордною, за дого-

ворами цивільно-правового характеру тощо), широким списком доплат і утримань та навіть просто з великою кількістю працівників (понад 100 осіб) [12].

Крім того, програма має підтримку імпорту інформації з баз даних різного формату й експорту в текстові процесори та електронні таблиці, що дозволяє виконувати колективну обробку інформаційних потоків у режимі онлайн.

Наступним елементом удосконалення обліку оплати праці є зміна способу її виплати. У сучасних умовах господарювання найбільш раціональним способом виплати заробітної плати є використання платіжних карток. Із цією метою на підприємствах створюють зарплатний проект. Такий спосіб оплати праці, який має такі переваги: спрощення процедури виплати заробітної плати; скорочення витрат, пов'язаних з інкасацією наявних коштів; мож-

Таблиця 1

Удосконалення чинної моделі аналітичного обліку оплати праці

| Автори | Субрахунки |
|-------------------------------------|---|
| О. Покатаєва, Г. Кошулинська [5] | 66 «Розрахунки за виплатами працівникам»; 661 «Розрахунки за заробітною платою»; 6611 «Розрахунки за нарахованими виплатами»; 66111 «Поточні виплати»; 66112 «Заробітна плата за окладами і тарифами»; 66113 «Інші нарахування з оплати праці»; 66114 «Виплати за невідпрацьований час»; 66115 «Премії та інші заохочувальні виплати»; 66116 «Комісійні винагороди»; 6612 «Виплати при звільненні»; 6613 «Виплати після закінчення трудової діяльності»; 6614 «Розрахунки за виплатою відпускних». |
| М. Корягін, О. Попкова [6] | 66 «Розрахунки за виплатами працівникам»; 661 «Розрахунки з оплати праці»; 6611 «Основна заробітна плата»; 6612 «Додаткова заробітна плата»; 6613 «Премії та інші заохочувальні виплати»; 6614 «Компенсаційні виплати»; 662 «Розрахунки з депонентами»; 663 «Розрахунки за іншими виплатами». |
| Л. Мельянова [7] | 66 «Розрахунки за виплатами працівникам»; 661 «Розрахунки за заробітною платою»; 662 «Розрахунки з депонентами»; 663 «Розрахунки за іншими виплатами»; 664 «Розрахунки за виплатами заробітної плати в формі натуроплати»; 665 «Розрахунки з депонентами при натуральній формі оплати праці». |
| Т. Плахтій, В. Калашник [8] | 66 «Розрахунки за виплатами працівникам»; 661 «Розрахунки за заробітною платою»; 6611 «Основна заробітна плата»; 6612 «Виплати при звільненні»; 6613 «Виплати після закінчення трудової діяльності»; 6614 «Розрахунки за виплатою відпускних»; 662 «Розрахунки з депонентами»; 663 «Розрахунки за іншими виплатами»; 664 «Розрахунки за виплатами заробітної плати в натуральній формі». |

ливість виплати заробітної плати працівникам у випадку їх відсутності; відсутність необхідності депонування заробітної плати й зберігання її в касі підприємства; значна оптимізація документування виплати заробітної плати.

Удосконалення організації обліку оплати праці також можливе завдяки використанню результатів наукових досліджень міжнародного досвіду. Доцільним буде перейняти досвід оплати праці зарубіжних країн, а саме [13; 14]: заробітна плата кожного працівника має бути встановлена індивідуально; перегляд заробітної плати робітників проводиться один раз на рік; застосовуються системи матеріального заохочення для різних категорій працівників; рівень заробітної плати має відображати досягнення та мотивацію працівника. Заходи спрямовані на вдосконалення оплати праці, містять насамперед забезпечення залежності розмірів заробітної плати від особистого внеску працівників у результати праці.

Висновки. Отже, в сучасних умовах облік заробітної плати займає одне з центральних

місць у всій системі обліку на підприємстві. Для досягнення основних завдань обліку оплати праці виникає необхідність створення як найбільш зручного організаційного, кадрового та інформаційного забезпечення. Пропонується вдосконалити облік оплати праці шляхом: аналізу і вдосконалення наявної системи організації документообігу; зміни системи оплати праці на більш орієнтовані на мотивації, запровадження гнучких форм та систем оплати праці; вдосконалення чинної моделі аналітичного обліку, що полягає в конкретизації рахунку для групування інформації щодо сум нарахованої заробітної плати, виходячи з власних потреб підприємства; впровадження автоматизованої системи обробки облікової інформації, що дозволить скоротити час розрахунків і обліку оплати праці та з найменшими затратами у визначенні терміни одержати інформацію; створення зарплатного проекту для оплати праці за допомогою системи платіжних карток; використання результатів наукових досліджень міжнародного досвіду.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР.
2. Кадацька А., Пономаренко О. Удосконалення обліку оплати праці в сучасних умовах [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/34_NIEK_2012/Economics/74744.doc.htm.
3. Рожелюк В. Організація документообігу як основного інструмента забезпечення функціонування ефективної системи комунікації на переробному підприємстві / В. Рожелюк, П. Денчук // Сталий розвиток економіки. – 2014. – № 2. – С. 114–121. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/sre_2014_2_18.
4. Безбатько О. Удосконалення системи оплати праці: проблеми та шляхи вирішення / О. Безбатько, В. Манакіна // Довідник економіста. – 2007. – № 12. – С. 70–74.
5. Покатаєва О. Шляхи вдосконалення системи оплати праці на підприємстві / О. Покатаєва, Г. Кошулинська // Держава та регіони. Науково-виробничий журнал. Серія: Економіка та підприємництво. – 2010. – № 3. – С. 139–141.
6. Корягін М. Аспекти ведення бухгалтерського обліку інших заохочувальних та компенсаційних виплат персоналу / М. Корягін, О. Попкова // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – № 21. – С. 211–215.
7. Мельянкova Л. Удосконалення обліку натуральної оплати праці / Л. Мельянкova // Економіка АПК. – 2011. – № 5. – С. 112–116. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/E_ark/2011_5/11_05_18.pdf.
8. Плахтій Т. Удосконалення моделі аналітичного обліку розрахунків за виплатами працівникам / Т. Плахтій, В. Калашник // Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки). – 2013. – № 1(2). – С. 239–247. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpstdau_2013_1_2_32.
9. Крутова А. Облік праці та її оплати в інформаційній системі підприємства торгівлі / А. Крутова, О. Нестеренко // Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу. Сер.: Бухгалтерський облік, контроль і аналіз. – 2015. – Вип. 2. – С. 174–187. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ptmbo_2015_2_16.
10. Нова бухгалтерія (комплекс бухгалтерських програм). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://proaudit.com.ua/prog/nova-buxgalteriya.phtml>.
11. Автоматизовані системи управління. Управління персоналом (HRM). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://galaktika.ua/blog/upravlinnya-personalom-hrm.html?lang=uk>.

12. Кошик В. Автоматизація обліку праці та заробітної плати на сучасному етапі / В. Кошик // Економічний дискурс. – 2014. – Вип. 2. – С. 342–344.
13. Баранов В. Світовий досвід побудови ефективної системи оплати праці на підприємстві / В. Баранов // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2011. – Вип. 20(1). – С. 139–145. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npkntu_e_2011_20\(1\)_23](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npkntu_e_2011_20(1)_23).
14. Гриньова В., Шульга Г. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчальний посібник. – К.: Знання, 2010. – 310 с. – (Вища освіта XXI століття).