

## Облік оплати праці: проблеми та напрями вдосконалення

**Гуцаленко Л.В.**

доктор економічних наук, професор,  
завідувач кафедри аудиту та державного контролю  
Вінницького національного аграрного університету

**Каправа О.С.**

магістр  
Вінницького національного аграрного університету

У статті виокремлено проблеми обліку розрахунків з оплати праці та запропоновано шляхи вирішення розглянутих проблем, зокрема сформовано склад аналітичних рахунків, що забезпечуватиме деталізацію розрахункових операцій із працівниками за розрахунками з оплати праці в конкретних ситуаціях.

**Ключові слова:** оплата праці, облік розрахунків, виплати працівникам, прожитковий мінімум, мінімальна заробітна плата, персонал.

Gutsalenko L.V., Kaprava O.S. УЧЕТ ОПЛАТЫ ТРУДА: ПРОБЛЕМЫ И НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

В статье определены проблемы учета расчетов по оплате труда и предложены пути решения рассматриваемых проблем, в частности сформирован состав аналитических счетов, который обеспечивает детализацию расчетных операций с работниками по расчетам с оплаты труда в конкретных ситуациях.

**Ключевые слова:** оплата труда, учет расчетов, выплаты работникам, прожиточный минимум, минимальная заработная плата, персонал.

Gutsalenko L.V., Kaprava O.S. PAYROLL ACCOUNTING: PROBLEMS AND IMPROVEMENT DIRECTIONS

The article outlines the problems of accounting for payroll calculations and proposes ways of solving the problems considered, in particular, the composition of analytical accounts has been formed, which will provide details of settlement operations with employees on payroll calculations in specific situations.

**Keywords:** payroll, calculation of payments, employee benefits, living wage, minimum wage, staff.

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** Заробітна плата – це одна з найскладніших економічних категорій і одне з найважливіших соціально-економічних явищ, тому облік праці та заробітної плати є одним із найважливіших і складних у всій системі обліку господарюючих суб'єктів. Оплата праці є головним чинником ефективності діяльності підприємства, оскільки розмір заробітної плати, своєчасність і повнота розрахунків позитивно впливають на якість праці найманих працівників та на суму витрат підприємства. Зміни чинного законодавства потребують постійного вдосконалення та оперативного контролю розрахунків з оплати праці.

Облік праці та заробітної плати є важливою ділянкою в усій системі обліку на підприємстві, а тому потребує впровадження заходів щодо вдосконалення.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Теоретичним і практичним питанням

обліку розрахунків з оплати праці та напрямів їх удосконалення присвячено праці багатьох вітчизняних і зарубіжних учених, серед яких: А.І. Радчук, А.О. Гордеюк, В.С. Василенко, О.С. Ветлужська, П.М. Матюшко, С.В. Цимбалюк, Т.В. Сизикова, Ю.М. Іванечко та ін. Незважаючи на численну кількість наукових праць, існують проблеми в обліку оплати праці, що потребують вирішення у вітчизняній обліковій системі.

Облік витрат підприємства постійно розвивається й поліпшується у зв'язку з удосконаленням комп'ютерної техніки і комунікаційного середовища, методології й організації бухгалтерського обліку як основного інформаційного джерела про витрати підприємства.

Віддаючи належне науковим напрацюванням вітчизняних та зарубіжних вчених, слід зазначити, що питання обліку розрахунків із працівниками з оплати праці потребують подальшого наукового дослідження. Багато

питань сьогодні залишаються невирішеними і дискусійними.

**Формулювання цілей статті (постановка завдання).** Метою дослідження є висвітлення сучасних проблем обліку розрахунків з оплати праці та напрямів їх удосконалення.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** У Законі України «Про оплату праці» зазначається, що 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 [5].

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

За видами заробітна плата на підприємствах поділяється на:

- основну заробітну плату, що визначає винагороду за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців;

- додаткову заробітну плату – винагороду за працю понад установлені 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 та компенсаційні виплати. До них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми [5].

Основною соціальною гарантією в оплаті праці, базовим інструментом її організації є мінімальна заробітна плата, оскільки на основі її розміру встановлюються тарифна ставка і мінімальний посадовий оклад.

Саме вона визначає диференціацію оплати праці. Згідно із Законом України «Про оплату праці», її розмір не може бути нижчим від прожиткового мінімуму для працездатних осіб, проте тільки в листопаді 2009 р. рівень мінімальної заробітної плати зрівнявся з установленим рівнем прожиткового мінімуму, коли його значення досягло 744 грн.

на місяць. Найбільші падіння мінімальних зарплат у доларовому еквіваленті сталися у 2009 (на -17%) та 2014 (-31%), 2015 (-42%) рр. У 2017 р. відбулося рекордне зростання мінімальної заробітної плати і вона становила 3 200 грн. У 2018 р. можна спостерігати тенденцію до збільшення, і мінімальна заробітна плата вже становить 3 723 грн. Середня зарплатня також зростає, однак помірними темпами – на 28% у 2017 р. [1].

Дослідивши види та зміни розміру мінімальної заробітної плати працівникам на підприємствах України, можна стверджувати, що зміни, які супроводжуються нормативно-законодавчими актами, вимагають постійного вдосконалення обліку та оперативного контролю над розрахунковими операціями з оплати праці працівникам (рис. 1).

На жаль, в Україні, існує негативна практика підприємств щодо наявності неофіційних позаоблікових нарахувань і виплат заробітної плати працівникам без сплати встановлених законодавством податків і платежів, так звана заробітна плата «у конвертах». Для боротьби з тіньовою заробітною платою уряд України вніс пропозицію щодо популяризації легалізації доходів, за якої буде стягуватися штраф у розмірі близько 34 тис. грн. за кожного неоформленого робітника [3, с. 121–126].

Правильна організація обліку оплати праці має безпосередній вплив на повноту і своєчасність здійснення розрахунків із працівниками.

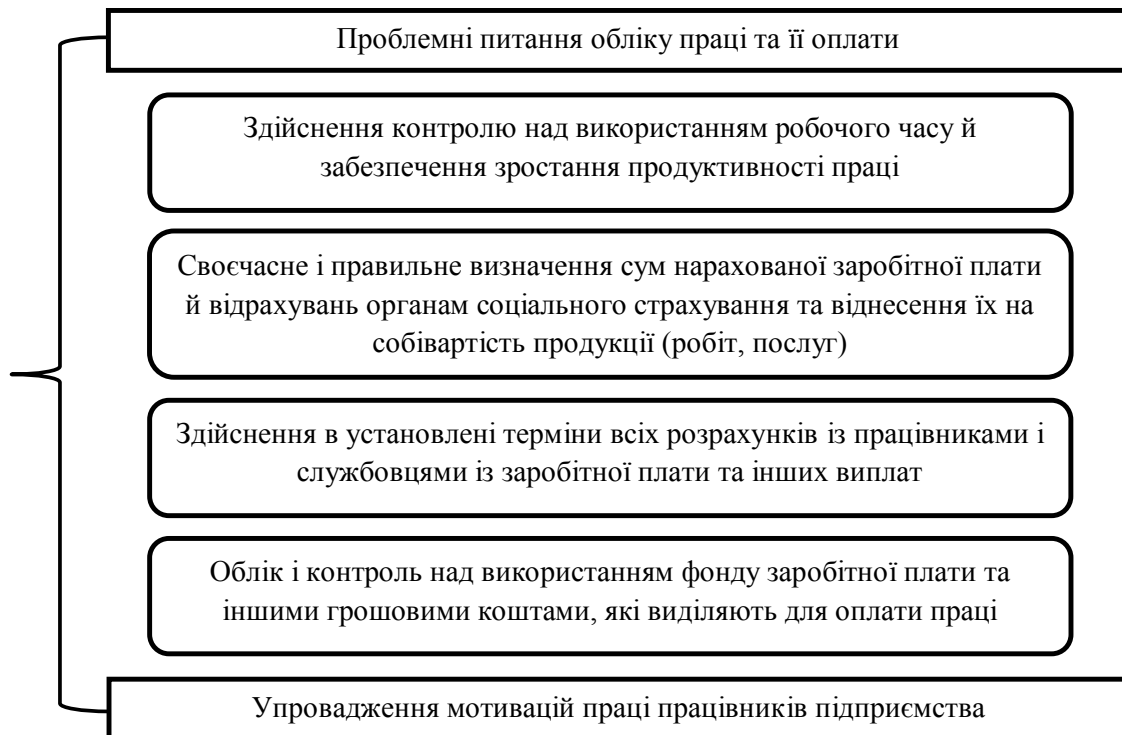
Одним із напрямів удосконалення системи ведення обліку, на думку Ю.М. Кулик, є спрощення документообігу на підприємстві. Необхідно:

- 1) зменшити кількість документації шляхом упровадження накопичувальних документів;

- 2) розробити аналітичну відомість за виплатами персоналу;

- 3) змодельовати відомість складу персоналу підприємства, де основними показниками є: середньоспискова чисельність; прийнято в штат; вибуло, із них: кількість за власним бажанням, за прогули, інші дисциплінарні порушення, після досягнення пенсійного віку; структура персоналу; коефіцієнт плинності кадрів; коефіцієнт обороту за прийомами; коефіцієнт обороту за вибуттям працівників; коефіцієнт відповідності кваліфікації працівника до складності робіт; рівень дисципліни працюючих;

- 4) скласти відомість стану кредиторської заборгованості з оплати праці працівників за певні періоди часу [2, с. 63].



**Рис. 1. Проблемні питання організації обліку праці та її оплати**

*Джерело: узагальнено авторами*

Облік та нарахування заробітної плати має низку інших не вирішених питань, які впливають на результати діяльності господарюючих суб'єктів. Одне з них – питання стимуляції працівників до праці. Підприємства для того, щоб стимулювати роботу своїх працівників, переходять на систему виплати індивідуальної заробітної плати, яка діє на підставі оцінки конкретних заслуг працівника. Цей механізм включає як диференціацію умов наймання, так і регулярну оцінку заслуг персоналу безпосередньо в процесі трудової діяльності, тому слід використовувати так званий «гнучкий тариф» у тарифній системі. Його суть полягає у тому, що в межах кожного кваліфікаційного розряду встановлюється певний діапазон тарифних ставок та посадових окладів. Це сприяє підвищенню ефективності стимулювання працівників у межах одного й того самого розряду або посади без переведення до іншого розряду чи на іншу посаду вищої кваліфікації [1].

О.С. Безпалько вважає, що результати роботи кожного працівника оцінюються за трибальною шкалою, і відповідно до одержаної кількості балів він може просуватися по вертикалі тарифної сітки на один, два, три ряди. Тому навіть у межах однієї кваліфікації у кожного є можливість самостійно ініціювати збільшення

розміру своєї заробітної плати. Використання такої системи виключає автоматичний ріст заробітної плати, не підвищуючи реальної кваліфікації і результативності працівників [1].

Узагальнюючи проведені дослідження, можна стверджувати, що на підприємствах діє досить слабка матеріальна зацікавленість працівників та має місце недостатня стимулююча роль премій, надбавок і всієї преміальної системи.

У системі аналітичного обліку вирішальну роль має збір інформації про відпрацьований та невідпрацьований час, виконання норми працівником, склад працівників, структура фонду оплати праці. Інформація щодо витрат на оплату праці має суттєвий вплив на формування фактичної собівартості продукції, що виробляється. До складу собівартості включають основну заробітну плату, додаткову оплату праці та інші нарахування та виплати працівникам.

Враховуючи викладене вище, вважаємо за доцільне розширити аналітичні рахунки до рахунка бб «Розрахунки за виплатами працівникам» (табл. 1)

Наведена класифікація аналітичних рахунків сприятиме можливості отримання управлінським персоналом оперативної інформації конкретних ситуацій.

Таблиця 1

## Пропоновані аналітичні рахунки для обліку розрахунків за виплатами працівникам

Рахунок	Шифр субрахунок та аналітичного рахунка	Назва аналітичного рахунка
66 «Розрахунки за виплатами працівникам»	661/1	Розрахунки за окладами і тарифами
	661/2	Інші нарахування
	661/3	Виплати за невідпрацьований час працівників
	661/4	Премії
	661/5	Інші заохочувальні виплати працівникам
	661/6	Комісійні винагороди
	661/7	Оплата при звільненні
	661/8	Розрахунки за відпустками
	661/9	Оплата по закінченню трудової діяльності працівника

*Джерело: сформовано авторами*

Л.А. Суліменко вважає, що умовою успішного вирішення завдань бухгалтерського обліку оплати праці є використання різних комп'ютерних програм для автоматизації обліку. Використання автоматизованої системи обробки облікової інформації дає змогу не тільки скоротити час розрахунків і обліку оплати праці, а й із найменшими затратами у визначені терміни одержувати інформацію, що необхідна для управління підприємством. [6, с. 400]. Автором розроблено програмне забезпечення для управління підприємством в Україні, створено низку програмних продуктів MASTER [4].

Конфігуратор MASTER дає можливість для обліку оплати праці виокремлювати такий складник, як «Заробітна плата та табельний облік», який автоматизує завдання розрахунку заробітної плати й управління персоналом на підприємствах та включає в себе два функціональних модулі: модуль «Зарплата» та модуль «Кадри». Конфігурація відповідає всім вимогам чинного законодавства України та є повністю адаптованою до українського ринку [6, с. 401].

Враховуючи наявні проблеми та пропозиції вдосконалення обліку, доцільно у наказі про облікову політику вказати на методи ведення обліку розрахунків із працівниками, зокрема: обґрунтувати вибір форм оплати праці, вио-

кремити чинники підвищення продуктивності праці; відкоригувати графік документообігу щодо первинного відображення відпрацьованого часу та виконаних робіт працівниками підприємства, де вказати виконавців та строки складання документів, які пов'язані з обліком оплати праці, що сприятиме розподілу функцій між адміністративним персоналом вищої та середньої ланок.

**Висновки з цього дослідження.** Результати проведеного дослідження дають змогу надати такі рекомендації:

1) ввести в систему виплати індивідуальної заробітної плати так званій «гнучкий тариф», що діє на підставі оцінки конкретних трудових досягнень працівника, що сприятиме підвищенню мотивації працівників та поліпшенню діяльності підприємства;

2) деталізувати аналітичні рахунки до рахунка 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», що дасть можливість отримати менеджерам усіх рівнів оперативну інформацію про конкретні ситуації для прийняття управлінських рішень;

3) спростити документообіг на підприємстві шляхом виокремлення в наказі про облікову політику форм оплати праці та складників графіку документообігу щодо первинного відображення відпрацьованого часу та виконаних робіт працівниками підприємства.

## ЛІТЕРАТУРА:

1. Безпалько О.С. Вдосконалення обліку заробітної плати працівників підприємства. URL: <https://naub.oa.edu.ua/2018/вдосконалення-обліку-заробітної-пла/>.
2. Кулик Ю.М. Шляхи вдосконалення обліку оплати праці. К.: КНУТД, 2016. С. 63.
3. Миронова Ю.Ю., Панасенко В.А. Проблеми організації обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві. Економіка і регіон. 2016. № 1(56). С. 121–126.

4. Програмні продукти MASTER. URL: [http:// masterbuh.com/masterbuh\\_zp](http://masterbuh.com/masterbuh_zp).
5. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95–ВР. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=108%2F95-%E2 %F0>.
6. Облік і аналіз розрахунків з оплати праці / Л.А. Суліменко, А.В. Киян, С.А. Вітер. Інфраструктура ринку. 2018. № 18. С. 395–404.

#### REFERENCES:

1. Bezpalko O. S. Vdoskonalennia obliku zarobitnoi platy pratsivnykiv pidpriemstva / O. S. Bezpalko// [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : : <https://naub.ua.edu.ua/2018/vdoskonalennja-obliku-zarobitnoji-pla/>
2. Kulyk Yu. M. Shliakhy udoskonalennia obliku oplaty pratsi / Yu. M. Kulyk// – K. : KNUTD, 2016. – S. 63.
3. Myronova Yu.Yu., Panasenko V.A. Problemy orhanizatsii obliku rozrakhunkiv z oplaty pratsi na pidpriemstvi / Yu.Yu. Myronova, V.A. Panasenko// *Ekonomika i rehion* – 2016– # 1 (56). – S. 121 – 126.
4. Proghramni produkty MASTER. URL// [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu: [http://masterbuh.com/masterbuh\\_zp](http://masterbuh.com/masterbuh_zp)
5. Pro oplatu pratsi Zakon Ukrainy vid 24.03.1995 r. # 108/95–VR. [Elektronnyi resurs] – Rezhym dostupu: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=108%2F95-%E2 %F0>.
6. Sulimenko L.A. Oblik i analiz rozrakhunkiv z oplaty praci / L.A. Sulimenko, A.V. Kyjan, S.A. Viter // *Infrastruktura rynku* – 2018 # 18 – S. 395–404.

## Payroll accounting: problems and improvement directions

**Gutsalenko L.V.**

Doctor of Economics, Professor,  
Head of the Department of Audit and State Control,  
Vinnytsia National Agrarian University

**Kaprava O.S.**

Master Degree Seeking Applicant,  
Vinnytsia National Agrarian University

The article raises questions concerning the problems of accounting for transactions in payment calculations, in particular, ensuring productivity growth, timely and correct determination of the amounts of accrued wages and deductions to social insurance bodies and their attribution to the cost of production (works, services), implementation in established the timing of all settlements with employees from wages and other payments, the introduction of motivation of workers of the enterprise.

Found that wages as a social phenomenon is an important motivator increasing the employment potential of the working population in any country.

A number of suggestions are made on the simplification of the document circulation system at the enterprise, in particular, the reduction of the number of primary documents by the introduction of cumulative information, the formation of analytical data on personnel payments.

Proposed to stimulate employees in the company to introduce a system of individual payment of salaries, which are based on the evaluation of specific labor achievements worker.

One of the ways to improve payroll accounting is to improve existing analytical accounting by expanding analytical accounts into Account 66 Payments for Employees, which will facili-

tate the availability of operational information by management personnel for specific situations.

Due to changes in the wage legislation in 2017, the urgency of improving the organization of payment for wages at the enterprise and determining measures to improve accounting and analytical support, including the use of modern information systems, is growing. Therefore, it is expedient to improve the accounting of remuneration of economic agents by using new software products. In particular, the MASTER configurator provides an opportunity for payroll accounting to distinguish the following components: "Salary and tabular accounting", which automates payroll and personnel management tasks at enterprises and includes two functional modules (the module "Salary" and the module "Personnel"). The configuration meets all the requirements of the current legislation of Ukraine and is fully adapted to the Ukrainian market.

The proposed directions of improvement of the accounting of labor remuneration at enterprises will contribute to the increase of labor productivity through the motivation of employees of economic entities and the receipt of operational and reliable information by managers of all levels, with a view to making managerial decisions that will increase the efficiency of economic activity in general.