

ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ З РОЗРАХУНКІВ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

ORGANIZATION OF ACCOUNT FROM CALCULATION OF SALARIES

Мірошник О.Ю.

кандидат економічних наук,
доцент кафедри обліку та оподаткування,
Харківський навчально-науковий інститут
Університету банківської справи

Малахов В.А.

кандидат економічних наук,
доцент кафедри обліку та оподаткування,
Харківський навчально-науковий інститут
Університету банківської справи

Птушка А.О.

магістр,
Харківський навчально-науковий інститут
Університету банківської справи

Miroshnik Alexiy

Candidate of Economics Sciences, Associate Professor,
Associate Professor, Department of Accounting and Taxation,
Kharkiv Educational-Scientific Institute
of SHEI "Banking University"

Malakhov Valeriy

Candidate of Economics Sciences, Associate Professor,
Associate Professor, Department of Accounting and Taxation
Kharkiv Educational-Scientific Institute
of SHEI "Banking University"

Ptushka Anna

Master of Accounting and Taxation Department,
Kharkiv Educational-Scientific Institute
of SHEI "Banking University"

Питання організації розрахунків з оплати праці на підприємстві є основою соціально-трудових відносин найманих працівників, роботодавців і держави, що впливають на ефективність управління трудовими ресурсами у цілому. Як соціально-економічна категорія оплата праці слугує основним засобом задоволення особистих потреб працівників, економічним важелем, що стимулює розвиток суспільства, зростання продуктивності праці, скорочення витрат на виробництво, засобом перерозподілу кадрів за видами економічної діяльності, тому вона завжди залишається актуальною в контексті наукових досліджень різних її аспектів. У статті досліджено стан обліку виплат працівникам підприємства, економічну сутність та значення заробітної плати як складової частини поточних виплат працівникам. Розглянуто законодавче регулювання та нормативно-правове забезпечення обліку і звітності розрахунків з оплати праці. Досліджено організацію і методику обліку заробітної плати.

Ключові слова: заробітна плата, праця, мінімальна заробітна плата, оплата праці, виплати працівникам, організація обліку.

Вопросы организации расчетов по оплате труда на предприятии являются основой социально-трудовых отношений наемных работников, работодателей и государства, влияющих на эффективность управления трудовыми ресурсами в целом. Как социально-экономическая категория оплата труда служит основным средством удовлетворения личных потребностей работников, экономическим рычагом, стимулирует развитие общества, рост производительности труда, сокращение затрат на производ-

ство, являється средством перераспределения кадров по видам экономической деятельности, поэтому она всегда остается актуальной в контексте научных исследований различных ее аспектов. В статье исследованы состояние учета выплат работникам предприятия, экономическая сущность и значение заработной платы как составляющей текущих выплат работникам. Рассмотрены законодательное регулирование и нормативно-правовое обеспечение учета и отчетности расчетов по оплате труда. Исследованы организация и методика учета заработной платы.

Ключевые слова: заработная плата, труд, минимальная заработная плата, оплата труда, выплаты работникам, организация учета.

The article investigates the theoretical foundations of wages as a socio-economic category. The issue of organization of payroll calculations at the enterprise is the basis of the social and labor relations of employees, employers and the state, which influence the efficiency of management of labor resources in general. Theoretical and practical aspects of the issue of payroll calculations are relevant, since wages are one of the most difficult economic categories. In addition, remuneration is one of the factors of the efficiency of the enterprise, since the size of the accrued wages, the timeliness and completeness of settlements with employees affects the quality of work of hired workers and the amount of expenses of the enterprise. In addition, wages are the basis for accruing a single social contribution and withholding tax on personal income. Accounting for labor and wages is one of the most important and complex in the entire accounting system at the enterprise. At any enterprise, this section of accounting is compulsory, it is difficult and time-consuming. That is why the problematic issues of bookkeeping payrolls require in-depth research, since their solution in turn will have a positive effect on the formation of reliable information on payroll calculations for wage earners as tax and statistical accounting as a whole. As a socio-economic category, wages serve as the main means of meeting the personal needs of workers, an economic lever, stimulates the development of society, growth of labor productivity, reduction of production costs, means of redistribution of personnel by types of economic activity. Therefore, this category always remains relevant in the context of scientific research of its various aspects. The article examines the status of payroll accounting for employees of the enterprise, investigates the economic essence and the value of wages as a component of current employee payouts. The legislative regulation and normative – legal maintenance of accounting and reporting of payment calculations are considered. The organization and method of accounting for wages are investigated.

Key words: wages, labor, minimum wages, wages, payments to employees, organization of accounting.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Ефективність діяльності трудового колективу та забезпечення належного рівня продуктивності праці значною мірою залежать від розрахунків за заробітною платою, тобто оплати праці. Економічний аналіз праці та її оплати на підприємстві дає змогу визначити потенційні можливості суб'єкта господарювання, його внутрішні резерви, використання яких дасть змогу досягти позитивних змін фінансових результатів діяльності. З огляду на це, роль процесу оплати праці на підприємстві дедалі підвищується. Тільки чітко продумана та правильно організована система обліку та контролю розрахунків з оплати праці дає змогу отримувати достовірну, своєчасну інформацію, на основі якої здійснюється прийняття управлінських рішень. На всіх етапах розвитку економіки і суспільства матеріальна винагорода за працю була й залишається найважливішим трудовим стимулом. Отже, існує необхідність у ретельному виборі напрямів удосконалення організації обліку оплати праці для створення ефективної системи розрахунків.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спираються автори. Основні теоретичні та методологічні засади обліку та аналізу процесу оплати праці знайшли своє відображення у працях таких українських учених, як: В.І. Гринчуць-

кий, М.А. Кравченко, О.І. Коблянська, В.М. Шарманська, В.Г. Швець та ін. Проте і в економічній літературі, і в періодичних виданнях питання розрахунків з оплати праці, як правило, розглядаються окремо. Разом із тим практика вимагає комплексного підходу до вирішення проблем.

Формулювання цілей статті (**постановка завдання**). Основною метою цієї роботи є дослідження теоретичних, методичних та практичних аспектів організації обліку розрахунків за заробітною платою та її проблематики.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. На всіх етапах розвитку економіки оплата праці була одним із головних інструментів стимулювання ринку, матеріального мотивування працівників, елементом спонукання трудової активності країни у цілому. Конституцією України встановлено, що будь-яка людина має здатність трудитися, тобто має право заробляти собі на життєдіяльність працею, яку він незалежно вибирає або ж на що він легко дає згоду [1]. Оплата праці – це будь-який заробіток, що, згідно з трудовим договором, власник або уповноважений ним орган сплачує кошти працівникам за виконання роботи або надані послуги.

Відповідно до Кодексу законів про працю України та Закону України «Про оплату праці», заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим

договором роботодавця виплачує працівникові за виконану ним роботу [2].

Виділяють такі види заробітної плати: основну, додаткову та інші заохочувальні та компенсаційні виплати (рис. 1) [11].

Із 1 січня 2017 р. в Україні змінено визначення поняття «мінімальна зарплата» – це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці [3]. Роботодавець повинен щомісяця платити працівникові з повним робочим днем заробітну плату в мінімальному розмірі, яка складається з посадового окладу, систематичних премій, інших постійних доплат (окрім доплати за роботу в несприятливих умовах і великого ризику для здоров'я, за роботу в нічну зміну і надурочний час). Якщо розмір заробітної плати співробітника підприємства нижче розміру мінімальної заробітної плати, то виконується доплата до рівня мінімальної заробітної плати.

Мінімальна заробітна плата в 2019 р. в місячному розмірі становить 4 173 грн.

Збільшення розміру мінімальної заробітної плати тягне за собою безліч наслідків, одним з яких є те, що граничний розмір доходу для податкової соціальної пільги з податку на доходи фізичних осіб значно нижчий за власне мінімальну заробітну плату.

У 2019 р. податкова соціальна пільга становить для будь-якого платника податку 960,50 грн. (50% розміру прожиткового мінімуму для працездатної особи у розрахунку на місяць, встановленому законом на 1 січня звітного

податкового року). Розмір підвищеної податкової соціальної пільги – 150% (1 440,75 грн.), максимальна ПСП – 200% (1 921,00 грн.).

Прожитковий мінімум в Україні 1 січня зріс на 76 грн., до 1 853 грн. А до кінця 2019 р., згідно з держбюджетом, прожитковий мінімум має зрости на 250 грн.

У держбюджеті України на 2019 р. передбачений такий розмір прожиткового мінімуму: з 1 липня – 1 936 грн.; з 1 грудня – 2 027 грн.

Відповідно до Постанови КМУ від 29 грудня 2010 р. № 1227, підставою для отримання платником податку податкової соціальної пільги є заява про застосування пільги, наданої роботодавцю, а також інші документи, які підтверджують право на її отримання.

Зазвичай розмір зарплати залежить від таких чинників:

1) рівня кваліфікації працівника, коли робітник за менший час може виконати більшу роботу, як наслідок, підвищується продуктивність праці та ефективність використання ресурсів;

2) умов праці, при цьому законодавчо виділять чотири класи, які залежать від завданої шкоди здоров'ю та впливу на працездатність (робота в шахті або з вибухонебезпечними речовинами);

3) дискримінації в оплаті праці, коли рівень оплати праці встановлюється відповідно до вподобань роботодавця, які можуть залежати від громадянства підлеглого, його статусу, віку, статі та ін.;

4) впливу національних відмінностей в економіці, до яких відносять глобальні чин-

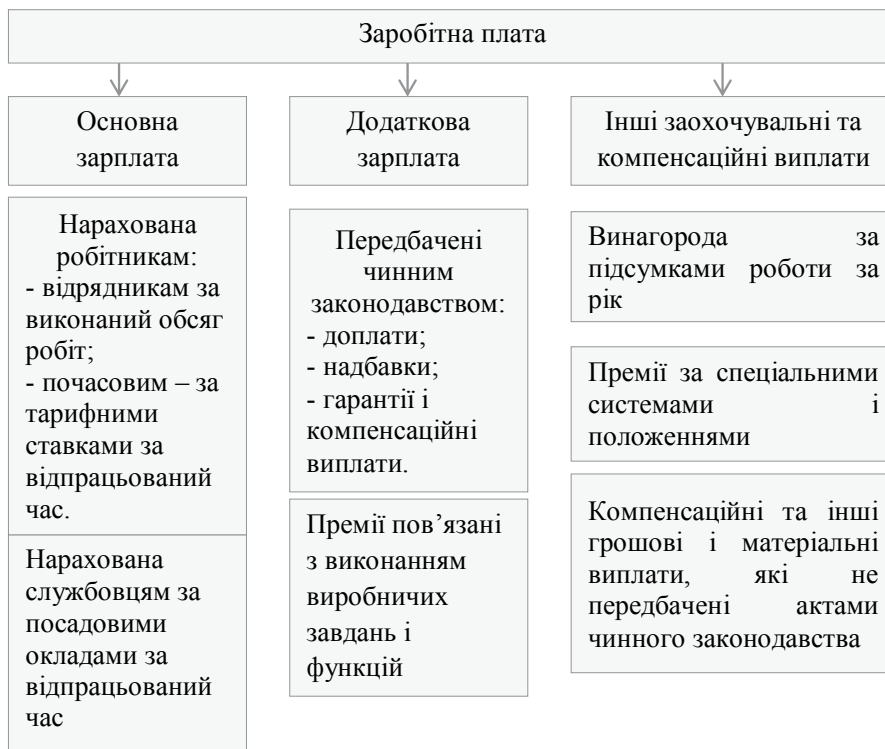


Рис. 1. Види заробітної плати [3]

ники: розвиток економіки в певній країні, нормативно-правова база, оподаткування, попит та пропозиція на ринку праці, кліматичні умови та ін.

Організація оплати праці на підприємстві здійснюється відповідно до законодавчих та нормативних актів (рис. 2).

Виплати працівникам підприємства – це всі форми компенсації, що їх надає суб'єкт господарювання в обмін на послуги, надані працівниками [9]. Згідно з П(С)БО 26, є п'ять видів виплат: поточні виплати; виплати у разі звільнення; виплати після закінчення трудової діяльності; виплати інструментами власного капіталу підприємства; інші довгострокові виплати [10].

Розрахунки за заробітною платою належать до поточних виплат працівникам, які

підлягають сплаті в повному обсязі протягом дванадцяти місяців після закінчення місяця, у якому працівник виконував відповідну роботу. Розрахунок заробітної на підприємстві включає такі процедури (рис. 3) [12].

Висновки з цього дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Отже, облік праці та заробітної плати має бути організований так, щоб сприяти підвищенню продуктивності праці, повному використанню робочого часу, а також правильному обчисленню чисельності працівників для обліку заробітної плати з метою оподаткування. Для цього на підприємстві мають бути чітко розподілені функції обліку між відділами.

Правильно підібрана система заробітної плати, яка враховує особливості трудового процесу, завдання, що стоять перед конкретним



Рис. 2. Законодавчо-нормативні акти з оплати праці



Рис. 3. Розрахунок заробітної на підприємстві

робочим місцем, професією та кваліфікацією робітника, його особисті інтереси, є ефективним організаційним засобом і мотивуючим чинником.

Нині оплата праці залежить не тільки від результатів праці робітників, а й від ефективної діяльності виробничих підрозділів. За сучасних

умов розвитку суспільства, коли фінансова криза лишила робочих місць сотні українців і цим самим основного доходу громадян, питання оплати праці дедалі більше привертає увагу вчених і практиків та є чи не найбільшньою проблемою сьогодення.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР. URL: zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04.
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322 – VIII. URL: zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04.
3. Гринчуцький В.І., Карапетян Е.Т., Погріщук Б.В. Економіка підприємства : навчальний посібник. Київ : Центр учбової літератури, 2015. 304 с.
4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України : Закон України від 06.12.2016 № 1774-VIII. Верховна Рада України. URL: zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04 (дата звернення: 28.04.2019).
5. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. Верховна Рада України. URL: zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04 (дата звернення: 28.04.2019).
6. Про колективні договори та угоди : Закон України від 01.07.1993 № 335. Верховна Рада України. URL: zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04 (дата звернення: 28.04.2019).
7. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 № 504/96. Верховна Рада України. URL: zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04 (дата звернення: 28.04.2019).
8. Про прожитковий мінімум : Закон України від 15.07.1999 № 966-XIV. Верховна Рада України. URL: zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04 (дата звернення: 28.04.2019).
9. Про пенсійне забезпечення : Закон України від 05.11.1991 № 1788-XII. Верховна Рада України. URL: zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04 (дата звернення: 28.04.2019).
10. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам». URL: zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04.
11. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» : Наказ Міністерства фінансів України від 28.10.2003 № 601. URL: zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04.
12. Кравченко М.А. Сутність оплати праці як економічної категорії. *Бізнес навігатор*. 2016. № 1. С. 3–4.