

МАТУШЕВИЧ Н.П., ст. гр. 504-ОАм
Наук. керів.: Андрос С.В., к.е.н., доц. кафедри обліку і аудиту
Університет банківської справи Національного банку України
м. Київ

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА РОЗРАХУНКІВ З ПРАЦІВНИКАМИ

Рассмотрены основные проблемы оплаты труда наемных работников. Выделены основные аспекты учета по расчету с работниками. Приведены примеры основных удержаний из заработной платы и начисления в фонд оплаты труда.

Актуальність. Україна, як і будь-яка інша держава, стикається з низкою проблем пов'язаних з економічним зростанням. Сучасний стан оплати праці є однією з актуальних проблем на етапі соціально-економічного розвитку. Низький рівень оплати праці знижує якість робочої сили, звужує внутрішній ринок, стримує добробут населення, сприяє розвитку тіньових процесів і відтоку кваліфікованих спеціалістів за кордон. Поглиблення ринкового реформування системи оплати праці в економіці країни потребує системного аналізу стану розрахунків з працівниками, динаміки, організації, вияву суперечностей та пошуку напрямків їх вирішення. З огляду зазначеного, відсутність цілісного і науково-обґрунтованого підходу до регулювання оплати праці в Україні зумовлює необхідність подальшого удосконалення обліку розрахунків з працівниками.

Ціль дослідження: полягає в удосконаленні теоретико-методологічного підходу щодо оплати праці та розрахунків з працівниками.

Основна частина. Одним з важливих питань, що виникає у процесі господарської діяльності є облік оплати праці та розрахунків з працівниками. Економічні та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, організаціями, установами всіх форм власності та господарювання визначає Закон України (ЗУ) „Про оплату праці ” [1], де визначено, що заробітна плата — це винагорода, обчислена у грошовому вимірі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [1]. Вимірюються витрати праці відпрацьованим часом або обсягом виконаної роботи чи виготовленої продукції. На думку М.Ф. Огійчука [2] заробітна плата є важливим засобом підвищення зацікавленості працюючих у результатах своєї праці, її продуктивності, збільшення обсягів виробничої продукції, поліпшення її якостей та асортименту. Основу організації оплати праці становлять: тарифні системи, системи преміювання,

контрактна система, система трудових договорів і державні нормативні акти. Заробітна плата повинна складатися у відповідності до того, щоб рівень оплати забезпечував нормальне відтворення робочої сили відповідної кваліфікації, а зростання прибутку здійснювалось не за рахунок надмірної інтенсивності праці працівника, а шляхом раціональної організації виробничого процесу і підвищення технічного рівня виробництва.

Синтетичний облік використання фонду оплати праці і розрахунків з працюючими ведеться на рахунку 66 „Розрахунки за виплатами працівникам”, який має три субрахунки: 661 „Розрахунки за заробітною платою”; 662 „Розрахунки з депонентами”; 663 „Розрахунки за іншими виплатами”. Державними нормативними актами встановлюється мінімальний рівень зарплати, оплата за невідпрацьований час, а також види та розміри утримань із заробітної плати. У табл. 1 наведено порівняння встановлених розмірів мінімальної заробітної плати в 2010-2011 рр., згідно із ЗУ [3, 4].

Таблиця 1 Розміри мінімальної заробітної плати в 2010-2011 рр., грн. [3, 4]

Місяць	2010 рік		2011 рік	
	у місячному розмірі	у погодинному розмірі	у місячному розмірі	у погодинному розмірі
з 1 січня	869	5,2	941	5,66
з 1 квітня	884	5,29	960	5,77
з 1 липня	888	5,32	-	-
з 1 жовтня	907	5,43	985	5,92
з 1 грудня	922	5,52	1004	6,04

Із заробітної плати працівника здійснюється нарахування у фонд оплати праці, а також утримання із заробітної плати до фондів соціального страхування. У табл. 2 згруповано платежі та відповідні відсоткові ставки, які сплачували підприємства до фондів соціального та пенсійного страхування у 2010 році.

Таблиця 2 Платежі, які сплачували підприємства до фондів соціального та пенсійного страхування у 2010 році, %

Назва платежів	Нарахування на заробітну плату	Утримання із заробітної плати
Внески до Пенсійного фонду	33,2	2
Внески до Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності	1,4	0,5-1
Внески до Фонду соціального страхування на випадок безробіття	1,6	0,6

Внески до Фонду соціального страхування від нещасних випадків	0,56-13,5	-
---	-----------	---

Починаючи з 2011 року, розрахунок заробітної плати спростився. Замість внесків до Пенсійного фонду та фондів соціального страхування, використовується [єдиний соціальний внесок](#) — консолідований страховий внесок, збір якого здійснюється до системи загальнообов'язкового державного соціального страхування в обов'язковому порядку та на регулярній основі з метою забезпечення захисту у випадках, передбачених законодавством, прав застрахованих осіб та членів їхніх сімей на отримання страхових виплат (послуг) за діючими видами загальнообов'язкового державного соціального страхування [5]. Отже, утримання із заробітної плати працівників здійснюється на суму [єдиного соціального внеску](#), що складає 3,6% від суми нарахованої заробітної плати відповідно до п.7 ч.1 ст. 8 ЗУ [5] та податок на доходи фізичних осіб, який складає 15% від суми нарахованої заробітної плати, зменшеної на суму єдиного внеску на загальнообов'язкове соціальне страхування та податкової соціальної пільги відповідно до Податкового кодексу [6]. Нарахування у фонд оплати праці складають суму від 36,76 до 49,7%, залежно від класу професійного ризику виробництва відповідно до п. 5 ст. 8 ЗУ [7].

Вважаємо, що однією з основних проблем обліку розрахунків з працівниками щодо оплати праці є недостатня автоматизація даної ділянки обліку та відсутність частини додаткових реквізитів у документах, якими підтверджуються операції з обліку праці та її оплати. З огляду на регулюючий характер П(с)БО 26 „Виплати працівникам”, даний стандарт не достатньо розкриває питання щодо поточних виплат працівникам. Тому виникає проблема розрахунків з працівниками підприємства. Серед одних з проблем є незацікавленість підприємств у своєчасному розрахунку зі своїми працівниками, оскільки така заборгованість за змістом є безоплатним кредитом. Пушкар М.С. зазначає, що „з економічної точки зору виходить, що не підприємство авансує гроші на заробітну плату, а персонал авансує зароблені кожного дня гроші своєму підприємству” [8]. Слід зазначити, що в зарубіжних країнах, на відміну від України, практикується потижнева оплата праці. Проте, на нашу думку, це збільшує обсяг бухгалтерської роботи. Пушкар М.С. пропонує таке вирішення проблеми, щоб за своє авансування „працівники отримували не лише компенсацію, пов'язану з рівнем інфляції, а й відсотки за кредитування підприємства у розмірі ставки Національного банку України. Зазначений порядок сприяє своєчасній виплаті заробітної плати” [8].

Не можна не погодитися з думкою деяких науковців, що діюча система мінімальних гарантій певною мірою не виконує регулюючої і гарантуючої функцій, суперечить економічній природі мінімальної

заробітної плати (МЗП), як ефективного мінімуму оплати праці. МЗП перетворилася з напряму захисту певного рівня заробітної плати працівників на інструмент гарантування доходів роботодавців, мінімізацію їх витрат на оплату праці. Тому, формальне підвищення рівня МЗП без суттєвих змін не спроможне стати фактором зростання середньої заробітної плати, підвищити ефективність використання трудових ресурсів. Водночас зауважимо, що метод формування оплати праці відповідно до рівня прожиткового мінімуму, який застосовується в Україні містить певні недоліки. До них можна віднести наступні: на законодавчому рівні не достатньо опрацьовані основні принципи ведення обліку розрахунків з оплати праці; не повною мірою розкрито зміст рахунку 66 „Розрахунки за виплатами працівникам” Плану рахунків бухгалтерського обліку; не дотримуються кваліфікаційні характеристики і професійні вимоги до фахівців обліку.

Висновки. Таким чином, удосконалення теоретико-методологічного підходу щодо оплати праці та розрахунків з працівниками потребує: більш детального розкриття змісту рахунку 66 „Розрахунки за виплатами працівникам”, шляхом доповнення рахунків другого порядку. За допомогою державного втручання впровадження заходів щодо МЗП, яка перетворилася на інструмент гарантування доходів роботодавців; доопрацюванні основних принципів ведення обліку з розрахунків за заробітною платою; захисті прав найманих працівників на своєчасну та у повному обсязі отримання заробітної плати.

Бібліографічний список

1. Закон України „Про оплату праці” від 20.04.1995 р. №144/95-ВР, із змінами N 2559-VI (2559-17) від 23.09.2010, розділ 1, ст. 1.
2. Бухгалтерський облік на сільськогосподарських підприємствах: Підручник / [Огійчук М.Ф., Плаксієнко В.Я., Паненко Л.Г. та ін.]; За ред. проф. М.Ф. Огійчука. — [4-те вид. доп. перед.] . — К. : Алерта, 2007. — 978 с.
3. Закон України „Про Державний бюджет України на 2010 рік” від 27 квітня 2010 року N 2154-VI, розділ 4, ст. 53.
4. Закон України „Про Державний бюджет України на 2011 рік” від 23.12.2010 № 2857-VI., розділ 4, ст. 22.
5. Закон України „Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування ” №2464-VI від 08.07.2010, п.7 ч.1 ст. 8
6. Податковий кодекс України від 23.12.2010 N2856-VI (2856-17), розділ 4, п.164.6.
7. Закон України „Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування” №2464-VI від 08.07.2010, п.5 ст. 8

8.Пушкар М.С. Фінансовий облік: Підручник / М.С.Пушкар. —
Тернопіль: Карт-бланш, 2002. — 628 с.