

економіки України від 16 березня 2009 року N 216. [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://www.me.gov.ua>

2. «Методика аналізу фінансово-господарської діяльності підприємств державного сектору економіки», затверджена Наказом Міністерства фінансів України від 14.02.2006 N 170, зареєстрована в Міністерстві юстиції України 27.03.2006 за N 332/12206. [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://www.me.gov.ua>

3. Зведені показники виконання фінансового плану: Офіційний сайт Мінекономіки України. – [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://www.me.gov.ua>

4. Ломкова О.Н. Економіко-математичні методи і моделі [Текст]: Навч. посібник / О.Н. Ломкова, О.О. Епов. - Волгоград: РПК «Політехнік», 2005.- 67с.

5. Холод Н.І. Економіко-математичні методи і моделі [Текст]: Навч. посібник / Н.І. Холод, А.В. Кузнецов, Я.Н. Жихар. - 2-е вид. - Мн.: БГЕУ, 2000. – 412 с.

6. Панасенко, О.П. Вдосконалення фінансового планування на підприємстві з використанням економіко-математичних моделей [Текст] / О.П. Панасенко. // Актуальні проблеми економіки, 2008. - №7. – С. 219-227.

УДК 331.2

Євтушенко О.В.

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА БАЗІ ОБЛІКУ ТА АНАЛІЗУ ЇЇ НАРАХУВАННЯ

В статті розглянуто актуальні питання, щодо вдосконалення обліку та аналіз нарахування заробітної плати.

Ключові слова: заробітна плата, облік, аналіз.

В статье рассмотрен актуальный вопрос совершенствования учета и анализа начисления заработной платы

Ключевые слова: заработная плата, учет, анализ.

In article pressing question, account and analysis improvements generating a salary is considered.

Keywords: wages, accounting, analysis.

Постановка проблеми. В умовах ринкової економіки відбулися помітні зміни в оплаті праці, яка залежить вже не тільки від результатів праці робітників, а й від ефективності діяльності виробничих підрозділів.

Заробітна плата є основним джерелом доходів робітників фірм, підприємств. Праця працюючих є необхідною складовою частиною процесу виробництва, споживання та розподілу створеного продукту. А урахування праці та заробітної плати займає одне з центральних місць в системі обліку на підприємстві.

Оплата праці – це заробіток, розрахований, як правило, в грошовому вираженні, який за трудовими договорами власник чи уповноважений ним орган виплачує за виконану роботу чи надані послуги.

Заробітна плата - є важливішим засобом підвищення зацікавленості працюючих у результатах своєї праці, її продуктивності, збільшення обсягів виробленої продукції, поліпшення її якості та асортименту

Але на жаль до підходів розуміння заробітної плати властиві ряд недоліків:

- по-перше, такі визначення не відбивають суті заробітної плати, а лише вказують на один із принципів розподілу частини суспільного продукту (національного доходу) між учасниками виробництва;

- по-друге, недостатньо точно й конкретно визначаються джерела заробітної плати (сукупний суспільний продукт, національний дохід тощо);

- по-третє, із визначень випливає, що заробітна плата розподіляється лише за кількістю і якістю праці, що не відповідає дійсності.

Для повнішого розуміння сутності заробітної плати як категорії ринкової економіки треба звернути увагу на такі принципові положення:

- по-перше, заробітна плата формується на межі (на стику) відношень сфери безпосереднього виробництва і відношень обміну робочої сили;

- по-друге, заробітна плата має забезпечувати об'єктивно необхідний для відтворення робочої сили й ефективного функціонування виробництва обсяг життєвих благ, які працівник має отримати в обмін на свою працю;

- по-третє, заробітна плата є водночас і макро-, і мікроекономічною категорією;

- по-четверте, заробітна плата - це важлива складова виробництва, її рівень пов'язаний як з потребами працівника, так і з процесом виробництва, його-результатом, оскільки джерела коштів на відтворення робочої сили створюються у сфері виробництва і їхнє формування не виходить за межі конкретного підприємства. Формування і здійснення обліку і аналізу в нарахуванні заробітної плати неможливе без наукового обґрунтованого підходу до проектування системи оплати праці, тобто удосконалення обліку заробітної плати по місцю проходження практики, розв'язання комплексу завдань їх інформаційного забезпечення, які вирішуються в системі обліку й аналізу, без теоретичних засади (закони, системи, форми, закономірності, принципи, механізми, методи) та практичних аспектах застосування досліджуваного об'єкту (ведення обліку заробітної плати в бюджеті, аналіз динаміки оплати праці, та система оплати праці працівників).

Аналіз останніх досліджень. В умовах переходу нашої економіки на ринковий механізм функціонування, важливими задачами стали: прискорення науково-технічного прогресу, зниження витрат живої праці, механізація

трудомістких робіт, поліпшення використання трудових ресурсів, зменшення збитків робочого часу.

Підприємство самостійно, але відповідно до законодавства, установлює штатний розклад, форми і системи оплати праці, преміювання.

У науковій економічній літературі можна зустріти понад два десятки визначень заробітної плати. Найпоширенішими є визначення заробітної плати, як частки суспільного продукту (національного доходу), що розподіляється за працею між окремими працівниками...

Заробітна плата як економічна категорія належить до найскладніших. Поряд з такими категоріями, як прибуток, податки, зайнятість, вона є одним з головних елементів, своєрідним «нервовим центром» суспільного організму.

За нинішніх умов як правило її поділяють на:

- номінальну заробітну плату, яку одержує працівник у грошовій формі за виконану роботу або витрачений час;
- реальну заробітну плату, яка являє собою кількість товарів і послуг, які можна придбати за номінальну заробітну плату або це «купівельна спроможність» номінальної заробітної плати.

Невідповідність реальної зарплати прожитковому рівню спонукає десятки мільйонів висококваліфікованих працівників здійснювати маятникову міграцію в інші країни для пошуку більшої зарплати.

Розгляд сутності заробітної плати за умов соціалізму обов'язково супроводжувався наголошуванням на докорінній відмінності її природи в капіталістичному суспільстві.

Обґрунтування цього базувалося, як правило, на двох постулатах:

- при соціалізмі заробітна плата була формою реалізації розподілу за працею, а при капіталізмі - перетвореною формою вартості (або ціною) робочої сили;
- залучення до праці у формі найму при соціалізмі полягає у планомірному включенні робітників і службовців у суспільне виробництво, засноване на загальнонародній власності, а при капіталізмі воно означає купівлю-продаж робочої сили.

Найбільш ґрунтовно проблеми бухгалтерського обліку і аналізу розглянуті у працях вітчизняних вчених: Бутинця Ф.Ф.[1], Голова С.Ф.[2,3], Завгородного В.П.[5], Кужельного М. В.[6], Ткаченко Н.М. [10]. Грабова Н.М.[4], Сопка В.В.[7], Сук Л.К.[8], Хомина П.Я.[11] та інших. Дослідження розвитку обліку і аналізу в Україні у своїй більшості висвітлюють або загально-методичні засади обліку та фінансової звітності згідно національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку (П(С)БО). або характеризують окремі напрямки обліку та техніку облікових записів згідно з новим Планом рахунків. Питання обліку і аналізу заробітної плати не нашли достатнього вирішення в опублікованих на теперішній час наукових роботах. Корисними для теорії та практики обліку

і аналізу в Україні є публікації закордонних учених Р. Адамса, Ф.Л. Дефліса, Г.Р. Дженика, Дж. Лоббска, Р.Монтгомері, Дж.К. Робертсона, В.М. О.Рейла, Рей Вандер Віла та інших, в яких розглядаються організаційно-методологічні аспекти обліку та аналізу фінансової звітності підприємств країн з розвинутою ринковою економікою. Водночас їх праці безпосередньо не торкаються проблематики обліку та аналізу операцій з нарахуванням заробітної плати.

Метою статті є виявлення основних шляхів покращення облікового та аналітичного процесу з нарахуванням заробітної плати та правильна організація оплати праці з додержання певних принципів.

Виклад основного матеріалу. За офіційними поглядами, що домінували в командно-адміністративній економічній теорії за радянських часів, заробітна плата як результат дії закону розподілу за працею в соціалістичному товарному виробництві має репрезентувати виражений у грошовій формі еквівалент тієї частки трудового внеску працівника в кінцевий спільний результат праці, яка забезпечує особисте споживання працівника.

Принцип оплати праці за кількість і якість. Це означає, що при оплаті праці повинні враховуватися кількість виробленої продукції і складність її виготовлення, важливість, якісні характеристики.

Принцип підвищення рівня оплати праці. На скільки зростає продуктивність праці, настільки ж підвищується заробітна плата працівників.

Принцип державної політики в оплаті праці проявляється в тому, що основні питання регулювання оплати праці вирішуються урядом. Розміри тарифних ставок, посадові оклади, всі елементи тарифної системи, коефіцієнти, надбавки до заробітної плати встановлюються в централізованому порядку. Якщо порівняти характеристики сутності розподілу за працею при соціалізмі й розподіл за вартістю (ціною) робочої сили при капіталізмі, то передовсім привертає увагу їхня якісна єдність, адже в обох випадках об'єктом розподільних відносин є необхідний продукт, що поступає в розпорядження найманого працівника як плата за його працю і становить обсяг життєвих засобів, які забезпечують за досягнутого рівня розвитку продуктивних сил відповідний рівень споживання матеріальних і нематеріальних благ та послуг.

Для більшості працівників державного сектора економіки встановлено тарифну систему оплати праці - це норматив, за допомогою якого держава встановлює регулювання і диференціювання рівня заробітної плати різних груп і категорій працівників залежно від кваліфікаційного рівня, умов, складності, інтенсивності і важливості виконуваної роботи, а також особливостей галузей промисловості і підприємств, їхнього територіального розміщення та вартості робочої сили на ринку.

На сьогоднішній день перехід до ринкових відносин, конкуренція змушують підприємства позбутися зайвих працюючих, або скоротити витрати на оплату праці. В умовах економічної трансформації заробітна плата повинна використовуватися як найважливіший засіб для стимулювання до зростання продуктивності праці, прискорення науково-технічного прогресу, поліпшення якості продукції, підвищення ефективності виробництва. Але в Україні відсутня ефективна державна політика зайнятості, зарплат і трудових доходів. Проводиться політика “заморожування” заробітної плати, що дає змогу економити витрати на робочу силу і зберігати зайву чисельність зайнятих у економіці. Заробітна плата, як макроекономічна категорія є доходом, який формує платиспроможний попит населення, що стимулює структуру і розвиток виробництва. А відтак зниження реальних доходів працюючих, відхилення ціни на працю від її вартості призводять до звуження внутрішнього ринку, що є в свою чергу причиною скорочення виробництва. На сьогодні, щоб досягти цієї умови, потрібно збільшити середню заробітну плату принаймі в 5 разів. Підвищення заробітної плати повинно природно ґрунтуватись на підвищенні продуктивності праці, але в сучасних важких економічних умовах припустимо це зробити частково за рахунок грошової емісії. Інші джерела фінансування зарплати – це ліквідація непотрібних ланок держустанов, скорочення штатів апаратних працівників, “роздутих” в десятки разів порівняно з економічно стабільними країнами.

Необхідно змінити систему оподаткування зарплати шляхом зниження податкових ставок, стимулюючи тим самим вихід з тіньової економіки значної кількості підприємств, що збільшить надходження коштів у бюджет. В сфері матеріальної мотивації персоналу, враховуючи, що на підприємствах України склалися багаторічні традиції і певний досвід матеріального стимулювання персоналу, який не можна повністю ігнорувати, особливо на перехідному етапі до ринкових відносин, найбільш прийнятним є поєднання і доповнення вітчизняного і зарубіжного досвіду.

Реалізація цих, а в подальшому й інших заходів з удосконалення системи оплати праці в Україні дозволило б наблизити величину частки зарплати у витратах на виробництво до рівня економічно розвинутих країн, а оплату робочої сили - до європейських стандартів. Це зіграло б важливу роль у підвищенні рейтингу нашої країни.

Висновки. Проведений аналіз розрахунків з оплати праці дає змогу зробити певні висновки, щодо її впливу на загальний рівень життя населення і в цілому на економіку країни. Удосконалення системи оплати праці повинно відбуватися в результаті оцінки величини робочої сили, в основі якої лежить вартість життєвих благ і послуг, необхідних для нормального життя працівника і членів його сім'ї.

Реформування системи оплати праці в Україні є найважливішим завданням і потребує негайного здійснення. Основним джерелом доходів найманих працівників є і надалі залишатиметься заробітна плата. Нині саме заробітній платі належить переважаюче значення в мотиваційному механізмі. Саме з цієї причини, а також внаслідок однобічного, не комплексного підходу до її визначення у політичній економії соціалізму в колишньому Радянському Союзі та, на жаль, нині і в Україні відсутнє єдине розуміння суті заробітної плати.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бутинець, Ф.Ф. Бухгалтерський управлінський облік: підруч. для студ. спец. "Облік і аудит" вищ. навч. закл. [Текст] / Ф.Ф. Бутинець, Т.В. Давидюк, Н.М. Малога, Л.В. Чижевська // Ф.Ф. Бутинець (ред.). — 2. вид., перероб. і доп. — Житомир : ПП "Рута", 2002. — 480с.
2. Голов С.Ф. Бухгалтерський облік в Україні: Аналіз стану та перспективи розвитку [Текст] / С.Ф. Голов; Міжнародний ін-т менеджменту (МІМ-Київ). — К. : Центр учбової літератури, 2007. — 522с
3. Голов Сергей Федорович [Текст] / С.Ф. Голов. Управленческий бухгалтерский учет. — К. : Скарби, 1998. — 381с
4. Грабова Н.М. Теорія бухгалтерського обліку: підручник [Текст] / Н.М. Грабова; М.В. Кужельний (ред.). — 6-е вид. — К. : А.С.К., 2007. — 266с.
5. Завгородний В.П. Бухгалтерский учет в Украине с использованием национальных стандартов: учеб. пособие для студ. вузов [Текст] / В.П. Завгородний. — 5. изд., доп. и перераб. — К. : А.С.К., 2003. — 847с.
6. Кужельний М.В. Теорія бухгалтерського обліку: підручник [Текст] / М.В. Кужельний, В.Г. Лінник. — К. : КНЕУ, 2001. — 334с.
7. Сопко В.В. Бухгалтерський облік в управлінні підприємством: навч. посібник [Текст] / В.В. Сопко; Київський національний економічний ун-т ім. Вадима Гетьмана. — К. : КНЕУ, 2006. — 526с.
8. Сук Л.К. Бухгалтерський облік у галузях народного господарства: навч. посіб для дистанційного навчання [Текст] / Л.К. Сук, П.Л. Сук; Відкритий міжнародний ун-т розвитку людини "Україна". — К. : Університет "Україна", 2007. — 308с.
9. Ткаченко Н.М. Бухгалтерський фінансовий облік на підприємствах України: підручник для студ. екон. спец. вищих навч. закл. [Текст] / Н.М. Ткаченко. — 6. вид. — К. : А.С.К., 2001. — 770с.
10. Ткаченко Н.М. Бухгалтерський фінансовий облік, оподаткування і звітність: підручник [Текст] / Н.М. Ткаченко. — Вид. 3-тє, доп. і перероб. — К. : Алерта, 2008. — 925с.
11. Хомин П.Я. Облікова політика підприємства в ринкових умовах – 2009 р.
12. Журавель Г.П. Теорії бухгалтерського обліку: студії: монографія [Текст] / Г.П. Журавель, П.Я. Хомин. — Тернопіль : Економічна думка, 2008. — 400с.