

Школа професійного бухгалтера. — 2012. — № 2 (78).

4. Міжнародний стандарт «Вимоги щодо компетентності для професіоналів з обліку, аналізу та аудиту» // Школа професійного бухгалтера. — 2012. — № 4 (76)

5. Важливість освіти бухгалтерів // Школа професійного бухгалтера. — 2012. — № 9 (33).



УДК 657:331.2

Солодка Яніна

магістрант

Мельянова Людмила

к.е.н., доцент

Національний університет біоресурсів

і природокористування України

м. Київ

УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

Анотація

У статті розглянуто основні проблеми обліку оплати праці, запропоновано вирішення розглянутих проблем, а також визначено завдання для удосконалення обліку оплати праці.

Ключові слова: заробітна плата, організація оплати праці, тарифна система, нормування праці, облік оплати праці.

Оплата праці є одним із чинників ефективності діяльності підприємства, оскільки розмір заробітної плати, своєчасність і повнота розрахунків позитивно впливає на якість праці найманих працівників та на суму витрат підприємства. Облік праці та заробітної плати є важливою ділянкою у всій системі обліку на підприємстві, а тому потребує впровадження заходів щодо удосконалення.

Теоретичними і практичними питаннями проблем організації обліку розрахунків з оплати праці та шляхів вдосконалення присвячено праці багатьох вчених, зокрема: Сопка В.В., Хомина П.Я., Гарасима П.М., Бутинця Ф.Ф., Жук Н.Л., Андрущенко Л.О., Голова С.Ф., Білухи М.Т., Дорош Н.І., Усача Б.Ф. та ін. Проте, стрімкий розвиток економіки вимагає нових заходів щодо покращення організації обліку розрахунків з працівниками з оплати праці.

Метою дослідження є розкриття проблемних аспектів організації обліку розрахунків з оплати праці та пошук шляхів удосконалення.

Організація оплати праці здійснюється згідно з чинними нормативно - правовими актами; генеральною угодою на державному рівні; галузевими та регіональними угодами; колективними договорами; трудовими договорами; іншими внутрішніми нормативними документами підприємств.

Організація обліку розрахунків з працівниками по заробітній платі

включає: розробку методики та техніки узагальнення заробітної плати; вибір регістрів аналітичного та синтетичного обліку; розподіл робіт між бухгалтерами та проведення оперативного контролю за правильністю розрахунків [2, с. 253].

Проблемними питаннями організації обліку праці та її оплати є: регламентація організації праці на підприємстві; контроль за використанням робочого часу та забезпечення зростання продуктивності праці; своєчасне і правильне визначення сум нарахованої заробітної плати й відрахувань органам соціального страхування та віднесення їх на собівартість продукції (робіт, послуг), а також на інші витрати; здійснення у встановлені терміни всіх розрахунків з працівниками і службовцями із заробітної плати та інших виплат; облік і контроль за використанням фонду заробітної плати та іншими грошовими коштами, які виділяють для оплати праці працівників підприємства; впровадження мотивації праці працівників.

Організація оплати праці на підприємстві – це сукупність дій, метою яких є забезпечення визначення величини заробітної плати, принципів її нарахування, строків виплати, диференціації, співвідношення з іншими показниками діяльності підприємства тощо. Як відомо, організація оплати праці базується на трьох елементах: нормуванні праці, її тарифікації, а також на системах і формах оплати праці. При цьому нормування праці дозволяє дати кількісну оцінку праці, тарифікація – якісну, а системи і форми показують порядок нарахування заробітної плати [1, с. 174].

Нормування праці – складова частина управління виробництвом і включає в себе визначення необхідних витрат праці на виготовлення одиниці виробу чи виконання заданого об'єму роботи в даних організаційно-технічних умовах і встановлення на цій основі норм праці. Його мета полягає в тому, щоб на основі впровадження нової техніки, удосконалення організації виробництва і праці, поліпшення її умов зменшити витрати на випуск продукції, підвищити продуктивність праці, яка є важливою умовою розширення виробництва і зростання реальних доходів працівників. Нормування праці є основою побудови обліку витрат на оплату праці, який найбільш ефективно може бути організований на базі нормативного методу. Він дозволяє встановити в процесі виробництва відхилення фактичних витрат праці від норм праці, їх причини, попереджувати невиробничі витрати. Відповідно до виконання цих норм нараховують заробітну плату.

Наступним елементом організації оплати праці на підприємстві є тарифна система оплати праці, яка, на нашу думку, являє собою систему диференціації праці за рядом ознак (складність, відповідальність, інтенсивність, умови праці тощо) з врахуванням кваліфікації працівника і фінансових можливостей працедавця, метою якої є забезпечення єдності міри праці і її оплати.

Аналіз тарифної системи оплати свідчить, що вона враховує не всі важливі характеристики праці. Цю функцію виконує надтарифна частина заробітної плати, яку за функціональним призначенням можна класифікувати на стимулюючі (надбавки, премії) і компенсаційні (доплати, компенсації) виплати.

Системи оплати праці відображають способи встановлення залежності розміру заробітної плати працівника від кількості і якості витраченої ним праці з допомогою сукупності показників, які відображають результати праці і

фактично витрачений час.

В сучасних умовах господарювання на підприємствах застосовуються дві основні системи оплати праці: почасова і відрядна. Основна відмінність між цими системами полягає у способі обліку витрат праці: при почасовій ведеться облік відпрацьованого часу, а при відрядній – облік виготовленої продукції відповідної якості або облік виконаних працівником операцій. При почасовій системі оплати праці мірою праці є відпрацьований час, тому заробітна плата працівнику нараховується відповідно до відпрацьованого ним часу і його тарифної ставки. Відрядна система оплати праці – це вид оплати праці, при якому праця оплачується виходячи з обсягу виконаних робіт з врахуванням складності і умов праці. Дана система передбачає, що за кожну одиницю виготовленої продукції чи за виконання певного обсягу робіт відбувається нарахування заробітку виходячи з тарифної ставки, яка відповідає розряду роботи і встановленої норми виробітку [1, с. 177].

Основними завданнями організації обліку праці та її оплати є:

- чітка регламентація організації праці па підприємстві;
- контроль за використанням робочого часу та забезпечений зростання продуктивності праці;
- облік і контроль за використанням фонду заробітної плати та іншими грошовими коштами, які виділяють для оплати праці працівників підприємства;
- своєчасне і правильне визначення сум нарахованої заробітної плати й відрахувань органам соціального страхування та віднесення їх на собівартість продукції (робіт, послуг), а також на інші витрати;
- здійснення у встановлені терміни всіх розрахунків з працівниками і службовцями із заробітної плати та інших виплат;
- впровадження мотивації праці працівників.

Для виконання цих завдань необхідно, перш за все, організувати облік особового складу підприємства та його робочого часу із суворим дотриманням законодавства про працю.

У наказі про облікову політику підприємства треба передбачити наступні положення щодо обліку праці та її оплати:

- форми і системи оплати праці
- порядок створення резервів на виплату відпусток
- форми кадрової документації та документування операцій з оплати праці
- порядок внесення змін в організації праці.

Форми та системи оплати праці, як і порядок внесення змін в організацію праці, регламентовані також положенням про оплату праці на підприємстві.

Одним з важливих питань реформування бухгалтерського обліку заробітної плати є вдосконалення діючої 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.

Аналітичний облік незамінний при визначенні розміру оплати праці та відрахувань з неї за кожною особою окремо та при віднесенні витрат на рахунки, субрахунки та різного роду аналітичні рахунки [3, с. 95].

Удосконалення організації оплати праці на підприємствах має будуватися на оптимізації тарифного регулювання заробітної плати, до якої належать: удосконалення тарифної системи шляхом встановлення співвідношень тарифних ставок залежно від рівня кваліфікації робітників; запровадження гнучких форм і систем оплати праці; розроблення внутрішньовиробничих тарифних умов оплати праці як чинників підвищення мотивувальної та стимулюючої ролі тарифних систем; удосконалення мотиваційного механізму регулювання міжпосадових окладів та міжкваліфікаційних рівнів оплати праці; колективне регулювання заробітної плати.

Одним із напрямів удосконалення системи ведення бухгалтерського обліку є зменшення кількості документації завдяки впровадженню багатоденних і накопичувальних документів, використання типових міжвідомчих форм, пристосованих до використання обчислювальної техніки.

Подальше реформування заробітної плати має здійснюватися шляхом підвищення ціни робочої сили, встановлення єдиних регуляторів і рівноцінних умов відтворення робочої сили незалежно від форм власності; збільшення тарифної частини у заробітній платі; підвищення частки мінімальної заробітної плати у середній заробітній платі, удосконалення механізму державно-договірного регулювання заробітної плати та інше.

Не слід забувати і напрямки удосконалення організації заробітної плати, які мають здійснюватися разом із проведенням загальної соціально-економічної, структурної, податкової, цінової політики. Заходи спрямовані на удосконалення оплати праці, включають насамперед забезпечення залежності розмірів заробітної плати від особистого внеску працівників у результати праці [3, с. 97].

Облік праці та заробітної плати має бути організований таким чином, щоб сприяти підвищенню продуктивності праці та повному використанню робочого часу. Здійснюючи побудову або удосконалення організації обліку оплати праці, підприємства мають підходити до цього питання обґрунтовано, враховуючи доцільність, використовуючи результати наукових досліджень, передового досвіду. Від організації обліку оплати праці залежить рівень витрат підприємства, якість, правдивість, справедливість, повнота і своєчасність розрахунків з персоналом з оплати праці.

Список використаних джерел:

1. Островерха, Р.Е. Організація обліку [Текст] : навч. посіб. / Р.Е. Островерха. – К. : Центр учб. л-ри, 2012. – 568 с.
2. Потриваєва, Н.В. Стан та перспектива обліку розрахунків з оплати праці: теоретичний аспект [Текст] / Н.В. Потриваєва, І.В. Савченко // Економічний форум. – 2014. – №1. – С. 93-98.
3. Герасимчук, Л.С. Шляхи вдосконалення обліку оплати праці [Текст] / Л.С. Герасимчук, О.В. Кантаєва // Молодіжний науковий вісник УАБС НБУ, Серія: Економічні науки. – 2012. – №12. – С. 186-194.

