

DOI: [10.32702/2307-2105-2019.11.184](https://doi.org/10.32702/2307-2105-2019.11.184)

УДК 331.2

*Т. А. Пенделя,  
магістр Харківського торговельно-економічного інституту КНТЕУ  
ORCID: 0000-0001-7571-4612*

## **МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ЕФЕКТИВНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ОСНОВІ АНАЛІЗУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ССТ «БЕРЕСТОК»**

*T. A. Pendelia  
a magister of Kharkov Trade and Economic Institute of KNTEU*

### **THE METHODOLOGICAL ASPECTS OF IMPROVEMENT OF THE EFFECTIVE ORGANIZATION OF THE LABOR PAYMENT FUND ON THE BASIS OF THE EARNING OF THE EARNINGS**

*У статті досліджено теоретичну сутність поняття «заробітна плата», висвітлено проблему організації фонду оплати праці на основі аналізу заробітної плати ССТ «Бересток». Визначено основні аспекти вдосконалення організації оплати праці та обґрунтовано можливі кроки, щодо вирішення проблем організації заробітної плати, як на обраному підприємстві, так і в цілому. Розглянуто рівень заробітної плати в Україні. Особлива увага спрямована на основні проблеми, що впливають на рівень заробітної плати. Проаналізовано динаміку заробітної плати за останні роки і зроблено висновки. Висвітлено актуальні на сьогоднішній день проблеми сучасного стану заробітної плати в Україні. Виділені причини низької заробітної плати в Україні. Визначені шляхи вирішення проблем заробітної плати на підприємстві.*

*The theoretical essence of the concept of "wages" is investigated in the article, the problem of the organization of the payroll fund is analyzed on the basis of the salary analysis of the FSC "Berestok". The basic aspects of the improvement of the organization of remuneration are identified and the possible steps to solve the problems of the organization of wages are substantiated, both at the chosen enterprise and in general. The level of wages in Ukraine is considered. Particular attention is paid to the main problems affecting wages. The dynamics of wages in recent years is analyzed and conclusions are drawn. The current problems of the current state of wages in Ukraine are highlighted. Highlighted reasons for low wages in Ukraine. The ways of solving the problems of wages at the enterprise are determined.*

*A large value is spared to the question, related to the salary, because a salary is very important both for workers and for employers and state. Aspects of organization and remuneration of labour are the basis of socially-labour relations of the hired workers, employers and the state, influencing the efficiency of personnel management.*

*Normative documents for charge and withholding of salary and primary documents for organization of audit of remuneration of labour are determined. Basis of effective activity of any enterprise or organization is stable and clearly debugged system of accounts and control.*

*The current and actual problems of wages in the Ukraine are considered in the article. There're identified the causes of the low wages in the Ukraine. The ways of solving the problems of wages in our state are determined.*

*The role and importance of wages in the public and socio-economic development and the necessity to improve accounting as the basic information system that provides for the formation of information resources in order to manage the system of remuneration. The ways of improvement of payroll, developed a list of indicators of accounting work and pay, adapted to the needs of analytical and synthetic accounting and reporting of the work proposed order of development time and attendance numbers for employees and proved its need to improve accounting analyticity and raising control.*

**Ключові слова:** заробітна плата; оплата праці; робоча сила; продуктивність праці; ефективність організації оплати праці.

**Keywords:** wages; workforce; productivity; efficiency of the organization of remuneration.

**Актуальність теми дослідження.** Забезпечення високого рівня продуктивності праці та ефективності діяльності персоналу підприємства значною мірою залежить від належної системи розрахунків з оплати праці. У зв'язку зі змінами законодавства з оплати праці зростає актуальність питань покращення організації розрахунків з оплати праці на підприємстві та визначення заходів щодо вдосконалення методичних підходів ефективного формування фонду оплати праці.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.**

Проблему сучасного стану засад обліку праці та її оплати дослужували багато зарубіжних та вітчизняних вчених, таких як: Білуха М. Т., Грабова Н. Н., Ганін В. І., Добровський В. Н., Кузнецова С. О., Крамаровський Л. М., Криницький Р. І., Лахтіонова Л. А., Лушкін В. А., Пономарьов В. Д., Сопко В. В., Шеремет А. Д., Ялдин І. В., та інших.

У своїх працях наукові діячі та фахівці-економісти змістовно розглядають найважливіші проблеми оплати праці, проте, незважаючи на наявність значної кількості наукових досліджень, все ж таки потрібно вирішити питання ефективної організації оплати праці.

**Метою** даної роботи є систематизація наукових, практичних знань обліку розрахунків з оплати праці та вдосконалення організації фонду оплати праці ССТ «Бересток».

**Виклад основного матеріалу.**

Праця робітників є необхідною складовою частиною процесу виробництва, споживання та розподілу створеного продукту. Участь працюючих в частці знов створеного матеріального блага виражається у вигляді заробітної плати, яка повинна відповідати кількості та якості затраченої ними праці.

Закон України «Про оплату праці» [3] визначає економічні та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах. Відповідно до ст. 1 Закону України «Про оплату праці» 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. Підходи до визначення заробітної плати в економічній літературі наведено у табл. 1.

**Таблиця 1.**  
**Підходи до визначення заробітної плати в економічній літературі**

Джерело	Сутність поняття
Базилевич В.Д [1, с. 89]	Заробітна плата – винагорода, обчислена як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу
Бутинець Ф.Ф. [2, с. 71]	Заробітна плата – оплата праці найманих працівників, яка виражає перетворену форму вартості і ціни робочої сили
Савич В.І. [7, с. 160]	Заробітна плата – винагорода, обчислена як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу
Кулішов В.В. [4, с. 105]	Заробітна плата – ціна використання праці найманого працівника

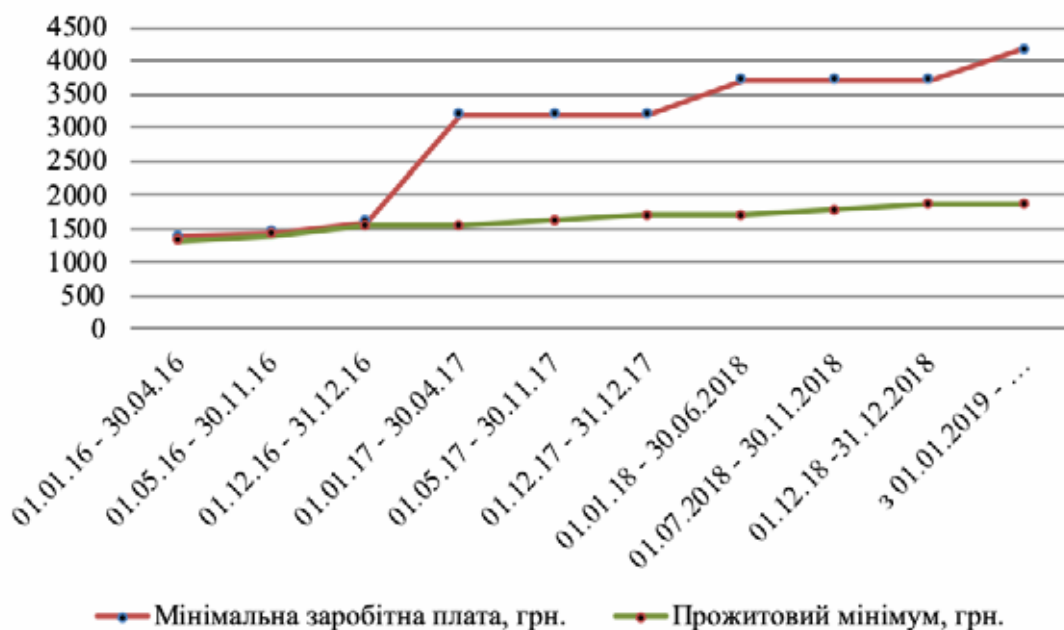
Важливе значення має чітка організація облікової роботи розрахунків з оплати праці на підприємстві, оскільки вона є найбільш відповідальною та трудомісткою.

Саме в області розрахунків з персоналом з оплати праці законодавство України є найбільш мінливим і нестабільним, тому потребує від бухгалтерів та аудиторів постійного оновлення нормативної бази, яку вони використовують у процесі поточної роботи.

Бухгалтерам необхідно постійно слідкувати за змінами у прожитковому мінімумі та мінімальній заробітній платі, оскільки від цих величин залежать розмір податкової соціальної пільги при утриманні податку з доходів фізичних осіб, розмір доходу, до якого застосовується податкова соціальна пільга, розмір внесків до Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, що утримуються із заробітної плати працівників, тощо.

На рис. 1 відображена динаміка мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму для України за 2016 – 2019 рр.

Розглядаючи рис. 1, ми бачимо, що розмір мінімальної заробітної плати суттєво змінився, порівнюючи з минулими роками, проте не потрібно випускати з виду також рівень інфляції.



**Рис. 1.** Динаміка мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму за 2016 – 2019 рр.

Розглядаючи структуру заробітної плати, то розрізняють основну, додаткову заробітну плату та інші заохочувальні і компенсаційні виплати (рис. 2).



**Рис. 2.** Структура фонду оплати праці

Стаття 2 Закону України «Про оплату праці» [3] визначає основну заробітну плату, як винагороду за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді відрядних розцінок, тарифних ставок або посадових окладів.

Розглядаючи обране підприємство, а саме сільське споживче товариство «Бересток» (далі – ССТ «Бересток») веде бухгалтерський облік господарської діяльності та її фінансових результатів відповідно до Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 16.07.1999 № 996-XIV, Національних стандартів бухгалтерського обліку та згідно з чинними нормативно-правовими актами, які регулюють оплату праці. На сьогоднішній день ССТ «Бересток» є підприємством споживчої кооперації та займається роздрібною торгівлею в неспеціалізованих магазинах переважно харчовими продуктами, напоями та тютюновими виробами.

ССТ «Бересток» має відповідну структуру фонду оплати праці, що наведено на рис. 2.

Розглядаючи показники фонду оплати праці ССТ «Бересток» за 2016 – 2018 рр., у табл. 2. можна побачити, що фонду оплати праці найбільшу питому вагу складає основна заробітна плата. З кожним роком змінюється середньомісячна заробітна плата, проте за рахунок перенесення працівників на півставки, у 2017 та 2018 роках маємо середньомісячні заробітну плату нижче ніж мінімальна заробітна плата.

**Таблиця 2.**  
**Структура фонду оплати праці ССТ «Бересток» за 2016 – 2018 рр.**

Показник	2016		2017		2018	
	тис.грн	%	тис.грн	%	тис.грн	%
Фонд оплати праці, у т.ч.:	233,0	100,0	329,0	100,0	388,0	100,0
- основна заробітна плата	188,73	81,0	259,91	79,0	294,9	76,0
- додаткова заробітна плата	34,95	15,0	59,22	18,0	69,8	18,0
- інші виплати	9,32	4,0	9,87	3,0	23,3	6,0
Відрахування на соціальні заходи	60,6		85,5		100,9	
Середньооблікова чисельність робітників, осіб	12		12		12	
Середньомісячна зар. плата, грн.	1618,06		2284,72		2694,44	

На мою думку, одним з ефективних напрямів, які потрібно змінювати на ССТ «Бересток», це запровадження соціально пакету. При наданні працівнику благ у вигляді пільг, компенсаційних особистих втрат, працівник має впевненість у своїй потребності підприємству, в успішності та тривалості його трудових відносин саме на цьому підприємстві. Що, в свою чергу, потребує якісно організованого бухгалтерського обліку для задоволення інформаційних потреб управління.

Не менш важливими проблемами обліку розрахунків з оплати праці на ССТ «Бересток», є примусова відпустка працівників за власний рахунок, переведення працівників на неповний робочий день, звільнення працівників, затримка виплати заробітної плати, не проведення індексації заробітної плати та компенсацій за невикористані відпустки працівниками.

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 розрахунків по заробітній платі має стільки рахунків, скільки налічується працюючих на підприємстві за списочним складом, тобто це облік розрахунків заробітної плати по кожному працюючому окремо.

Основна заробітна плата	нарахована заробітна плата, винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці. Встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок
Виплати при звільненні	виплати працівнику, які підлягають сплаті за рішенням підприємства при звільненні; вихідна допомога, грошова компенсація за всі невикористані працівником дні щорічної відпустки
Виплати після закінчення трудової діяльності	виплати працівнику, які підлягають сплаті по закінченню трудової діяльності працівника (пенсійні виплати, інші виплати, що належать до виплат після закінчення трудової діяльності)
Розрахунки за виплатою відпускних	оплата щорічної та додаткової відпусток або виплати компенсації за невикористану відпустку
Розрахунки з депонентами	заробітна плата, не виплачена вчасно
Розрахунки за іншими виплатами	для виплат, пов'язаних з визнанням доходу працівника у вигляді додаткового блага
Розрахунки за виплатами заробітної плати в натуральній формі	введення цього субрахунку забезпечить розмежований аналітичний облік за розрахунками грошима і в натуральній формі

**Рис. 3. Характеристика та склад аналітичних субрахунків до рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам»**

На рис. 3 представлено характеристику та склад аналітичних субрахунків до рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам».

Сума всіх нарахувань заробітної плати по кожному аналітичному рахунку (тобто по кожному працюючому) дорівнюватиме кредитовому обороту синтетичного рахунку 66 «Розрахунки по оплаті праці» за звітний місяць, тобто сумі нарахованої заробітної плати по цеху, відділу, підприємству в цілому.

Сума всіх відрахувань з аналітичними рахунками дорівнюватиме дебетовому обороту синтетичного рахунку 66 «Розрахунки по оплаті праці». Кредитове сальдо по рахунку 66 «Розрахунки по оплаті праці» показує заборгованість підприємства робітникам і службовцям на перше число кожного за звітним місяця.

Одним із напрямів удосконалення 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 [6, с. 93].

Важливими завданнями вдосконалення обліку оплати праці є: прискорення науково-технічного прогресу, зменшення використання «живої» праці, механізація трудомістких робіт, оптимізація використання трудових ресурсів, зменшення втрат робочого часу.

Удосконалення системи планування витрат на оплату праці підвищує її мотивацію, продуктивність та впливає на кінцеві результати роботи. Проте проблема удосконалення полягає у тому, що зміни в оплаті праці повинні відбуватись на основі нормування праці.

При розробці систем оплати праці на підприємствах доцільно використовувати певні елементи, а саме: оцінку робіт та заслуг для організації внутрішньо-фірмової диференціації заробітної плати; застосування комбінованих систем оплати праці, систем участі працівників у прибутках; встановлення чіткої залежності заробітної плати від результатів праці, формування зацікавленості працівників у кінцевих результатах діяльності підприємства.

**Висновки.** Отже, здійснюючи удосконалення організації обліку оплати праці, підприємство повинно підходити до цього обґрунтовано, враховуючи доцільність, використовуючи результати наукових досліджень, передового досвіду. Вищення показників діяльності підприємства, зростання рентабельності та продуктивності праці, але і зниженню рівня плинності кадрів, підвищенню рівню добробуту і життя населення.

#### **Список використаних джерел.**

1. Базилевич В. Д. Новий підручник з міжнародної економіки / В. Д. Базилевич // Економіка України. – 2012. – № 11. – 520 с.
2. Бутинець Ф. Ф. Бухгалтерський фінансовий облік : підручник / Ф. Ф. Бутинець. – Житомир : Рута, 2009. – 832 с.
3. Кодекс законів про працю від 10.12.71 р. №322-VIII [Електронний ресурс] // Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
4. Кулішов В. В. Мікроекономіка: Основи теорії і практикум / В. В. Кулішов. – Львів: Магнолія плюс, 2009. – 332 с.
5. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» [Електронний ресурс]// Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03>
6. Потриваєва Н.В. Стан та перспектива обліку розрахунків з оплати праці: теоретичний аспект / Н.В. Потриваєва, І.В. Савченко // Економічний форум. – 2014. –№1. – С. 93-98
7. Савич В. І. Бухгалтерський облік: навчальний посібник / В. І. Савич. – К.: ЦУЛ, 2011. – 272 с.

#### **References.**

1. Bazylevych, V.D. (2012), *Novyj pidruchnyk z mizhnarodnoi ekonomiky* [New book on International Economics], Ekonomika Ukrainy, Kyiv, Ukraine.
2. Butynets, F.F. (2009), *Bukhhalters'kyj finansovyy oblik* [Accounting financial], Ruta, Zhytomyr, Ukraine.
3. Verkhovna Rada of Ukraine (1971), "Code of Laws on Labor", available at: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (Accessed 25.09.2019).
4. Kulishov, V.V. (2009), *Mikroekonomika: Osnovy teorii i praktykum* [Microeconomics: Fundamentals of theory and practicum], Mahnoliia plus, Lviv, Ukraine.
5. Cabinet of Ministers of Ukraine (2003), "Accounting Standard 26 (Employee Benefits)", available at: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03> (Accessed 25.09.2019).
6. Potryvaieva, N.V. and Savchenko, I.V. (2014), "Status and perspective of accounting for payroll calculations: theoretical aspect", *Economic Forum*, vol. 1, pp. 93–98.
7. Savych, V. I. (2011), *Bukhhalters'kyj oblik: navchal'nyj posibnyk* [Accounting: a textbook], Center for Educational Literature, Kyiv, Ukraine.

*Стаття надійшла до редакції 20.11.2019 р.*