

Економічні науки

УДК 338.1

Кісіль Олександр Володимирович

магістр кафедри обліку і аудиту

Київського національного університету технологій та дизайну

Кисиль Александр Владимирович

магістр кафедри учета и аудита

Киевского национального университета технологий и дизайна

Kisil Alexander

Master of the Department of Accounting and Audit of the

Kyiv National University of Technology and Design

Науковий керівник:

Хаустова Євгенія Борисівна

доцент

Київський національний університет технологій та дизайну

ЗАРОБІТНА ПЛАТНЯ ЯК ЕКОНОМІЧНА КАТЕГОРІЯ

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА КАК ЭКОНОМИЧЕСКАЯ КАТЕГОРИЯ

WAGES AS AN ECONOMIC CATEGORY

Анотація. Досліджено підходи до визначення сутності поняття «заробітна плата», узагальнено кола завдань обліку виплат працівникам. Урахування праці і заробітної плати займає одне з центральних місць у всій системі урахування на підприємстві. Заробітна плата є основним джерелом прибутків робітників фірми, підприємства.

Ключові слова: бухгалтерський облік, аудит, податковий облік, праця, заробітна плата, фонд оплати праці.

Аннотация. Исследованы подходы к определению сущности понятия «заработная плата», обобщенно круга задач учета выплат работникам.

Учет труда и заработной платы занимает одно из центральных мест во всей системе учета на предприятии. Заработная плата является основным источником доходов работников фирмы, предприятия.

***Ключевые слова:** бухгалтерский учет, аудит, налоговый учет, труд, заработная плата, фонд оплаты труда.*

***Summary.** Approaches to the definition of the essence of the concept of "wages", generalized the scope of tasks accounting for employee benefits. Consideration of labor and wages is one of the central places in the entire accounting system at the enterprise. Wages are the main source of profits for workers of the firm, enterprises.*

***Key words:** accounting, audit, tax accounting, labor, wages, wage fund.*

Актуальність теми дослідження. В умовах економічної кризи, спаду виробництва, низької продуктивності праці відбуваються зміни в організації праці та її оплаті. Від побудови ефективної системи мотивації, організації її обліку, аналізу і аудиту залежать обсяг і своєчасність виконання всіх робіт, ефективність використання устаткування, машин, механізмів і як результат — обсяг виробництва продукції, її собівартість, прибуток і ряд інших економічних показників. Тому актуальність проблем бухгалтерського обліку, аналізу і аудиту нарахування та виплати заробітної плати не викликає сумніву і потребує дослідження [12, с. 38].

На сучасному етапі розвитку економіки України актуальною є проблема удосконалення оплати праці шляхом впровадження в практику дієвого механізму її регулювання, оскільки економічні процеси, які відбуваються в країні, не сприяють мотивації персоналу шляхом заробітної плати. В зв'язку з інфляційними процесами та постійним знеціненням вітчизняної грошової одиниці заробітна плата перестає виконувати свою основну функцію — відтворювальну. Персонал підприємств усе частіше

відчуває нестачу коштів та змушений шукати додатковий заробіток, що не сприяє продуктивності праці та поліпшенню мікро-клімату в колективі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Методологічні засади сутності заробітної плати, форм і систем оплати праці знайшли своє відображення у роботах таких вітчизняних і закордонних учених, як: В. Антонюк, Д. Богиня, І. Гнибіденко, А. Колота, С. Лебедєва, С. Мочерний, М. Панков, В. Петюх, Г. Соловійов, С. Шелешкова, С. Брю, К. Макконел, А. Сміт, Ж. Сей, Дж. Кейнс, У. Джевонс, Л. Дублін, К. Маркс, К. Менгер, В. Петті, Д. Рікардо, А. Сміт та ін.

Відаючи належне напрацюванням науковців, слід відмітити, що теоретичний аналіз даних питань не забезпечує практичного вирішення всіх облікових проблем. Окремі аспекти первинного обліку праці все ж залишаються недостатньо висвітленими та потребують подальшого поглибленого опрацювання.

Метою дослідження є визначення сутності поняття «заробітна плата», узагальнення кола завдань обліку виплат працівникам.

Виклад матеріалу. У вітчизняній економічній літературі відсутній єдиний підхід до суті заробітної плати, особливостей її реалізації в трансформаційний період, до вирішення проблем, що виникають на ринку праці в царині визнання рівня заробітної плати, її диференціації, інструментів державного регулювання заробітної плати, що спонукає до подальшого вивчення цього питання. Толуб'як В. С. визначає заробітну плату як плату робітнику за виконану роботу, яка дає йому можливість забезпечувати себе та свою сім'ю необхідними засобами до життя, а також заощаджувати на майбутнє, в тому числі здійснювати страхування на пенсійне забезпечення» [2].

У ст. 14 Податкового кодексу України визначено, що під терміном «заробітна плата» розуміється основна та додаткова заробітна плата, заохочувальні та компенсаційні виплати або інші виплати та винагороди, які

виплачуються (надаються) платникові податку у зв'язку з відносинами трудового найма згідно із законом [3]. Таке широке тлумачення переслідує фіскальні цілі. Сьогодні українське законодавство приділяє значну увагу питанням організації оплати праці. При цьому заробітна плата визначається як винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Заробітна плата була, є і ще тривалий час буде важливим якісним показником економічного господарювання Згідно з Законом України «Про оплату праці», заробітна плата – це винагорода, обчислена в грошовому вираженні, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Інакше кажучи, заробітна плата – це ціна, що виплачується за використання праці [7, с. 147].

Класики економічної теорії А. Сміт та Д. Рікардо пропонують своє визначення поняття «заробітна плата». Так, А. Сміт зазначає, що «заробітна плата включає в себе вартість життєвих засобів людини, щоб вона могла «працювати», а Д. Рікардо вважав, що «заробітна плата є грошовим виразом «мінімуму засобів існування». На відміну від В. Петті і А. Сміта, які вбачали провідну роль людини у створенні національного багатства, англійський економіст та демограф Т. Мальтус вважав, що зростання чисельності населення має наслідком підвищення пропозиції праці, що своєю чергою неодмінно призведе до зниження заробітної плати та зменшення продовольчих ресурсів [11].

Представник класичної школи Дж. Ст. Мілль вважав освіту найголовнішим чинником економічного зростання. За Дж. Міллем набуті здібності людини, які реалізуються тільки через працю, можна віднести до категорії капіталу. У науковій літературі є кілька десятків трактувань сутності заробітної плати, що пояснюється різними науковими поглядами дослідників. Однак її потрібно розглядати з кількох позицій, а саме: з позиції роботодавця та з позиції працівника. Із позицій найманого працівника ми

можемо розглядати заробітну плату, як основну частину його трудового доходу, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці [6, с. 52].

Тому з позицій роботодавця заробітна плата є головним чинником забезпечення матеріальної зацікавленості працівників і досягненні високих результатів своєї праці. Деякі науковці визначають «заробітну плату» та «оплату праці» як тотожні поняття. Наприклад, В. Лукашевич вважає, що ці поняття – рівноцінні, хоча між ними і є певна відмінність: видатки на заробітну плату здійснюються із фонду заробітної плати, а інші заохочувальні виплати проводяться за рахунок підприємства або «коштів спеціального призначення та цільових надходжень» [1, с. 89].

Чанишева Г. та Болотіна Н. вважають, що термін «оплата праці» ширший, і його цільове призначення спрямоване на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів та всієї системи правових засобів у цій сфері, тоді як поняття «заробітна плата» спрямоване на право окремого працівника отримувати грошову винагороду [5, с. 82].

Тому заробітна плата як соціально-економічна категорія, з одного боку, є основним джерелом грошових доходів працівників, тому її величина значною мірою характеризує рівень добробуту всіх членів суспільства. З іншого боку, її правильна організація зацікавлює працівників підвищувати ефективність виробництва, отже, безпосередньо впливає на темпи й масштаби соціально-економічного розвитку країни. Як елемент ринку праці заробітна плата є ціною робочої сили, а також статтею витрат на виробництво, що включається до собівартості продукції, робіт (послуг) на окремому підприємстві. На наш погляд, заробітна плата є найбільш дієвим інструментом активізації людського чинника та використання трудового потенціалу [4, с. 23].

Основними завданнями організації обліку праці та її оплати є: 1) організація контролю за якістю та кількістю затраченої праці, за виконанням завдань щодо зростання продуктивності праці, за використання фонду

заробітної плати та іншими грошовими коштами, які виділяються для оплати праці працівників підприємства; 2) своєчасне і правильне віднесення сум нарахованої заробітної плати і відрахувань органам соціального страхування на собівартість продукції, виконання робіт, послуг, а також на інші витрати; 3) здійснення у встановлені строки всіх розрахунків з персоналом по заробітній платі та інших виплатах; 4) збір інформації та групування показників з оплати праці, необхідних для поточного і наступного планування, контролю, аналізу та оперативного управління виробництвом, для складання фінансової і статистичної звітності [8, с. 9].

Виконання цих зобов'язань забезпечується правильно організованим:
- обліком особового складу; - обліком робочого часу; - обліком виробітку продукції та нарахування заробітної плати; - суворим дотриманням законодавства про працю; - точним та своєчасним розрахунком з оплати праці. Бухгалтерський облік на підприємстві починається з розробки облікової політики [10, с. 23].

Основні питання з обліку праці та її оплати, які можуть наводитися в наказі про облікову політику підприємства: 1) форми кадрової документації; 2) форми, системи, розміри заробітної плати та інших виплат; 3) встановлення режиму роботи; 4) зміни в організації праці; 5) нормування і оплату праці; 6) строк подання первинних документів з обліку праці та її оплати до бухгалтерії підприємства; 7) порядок обробки та зберігання первинних документів та реєстрів обліку з оплати праці; 8) порядок створення резервів на виплату відпусток, щорічної винагороди за вислугу років, винагород за підсумками роботи за рік [9, с. 29].

Висновки. З вищесказаного робимо висновки, що заробітна плата – це точка перетину інтересів багатьох: підприємства; працівника, податкової, фондів тощо. Кожна з цих сторін оцінює значення заробітної плати, якщо не як найважливіших. Помилка у нарахуванні заробітної плати автоматично призводить до цілої серії помилок і порушень, які є найважчими за своїми

наслідками. Є тільки один спосіб уникнути таких помилок - абсолютно точно знати, як проводити будь-які розрахунки, - пов'язані із заробітною платою.

Питання нарахування заробітної плати, а також податкового і бухгалтерського обліку оплати праці займають особливе місце в роботі бухгалтерії кожного підприємства

Бухгалтерський облік на підприємстві повинен забезпечувати : точний розрахунок заробітної плати кожного робітника відповідно до кількості і якості витраченої праці, що діють формами і системами його оплати, правильний підрахунок утримань із заробітної плати; контроль за дисципліною праці, використанням часу і виконанням норм виробітки робітниками, своєчасним виявленням резервів подальшого росту продуктивності праці, витратою фонду заробітної плати (фонду споживання) і т. ін.; правильне нарахування і розподіл по напрямках витрат відрахувань на соціальне страхування.

Перехід до ринкових відносин економіки України, у якій раніше панувала централізована система планування і керування, потребує переробки системи бухгалтерського обліку, звітності, контролю, аналізу, а також придбання фахових навичок і умінь робітників приймати правильні й ефективні управлінські рішення.

Основою ефективної діяльності будь-якого суб'єкта господарювання виступає чітко налагоджена система урахування і контролю. Незалежно від форми власності фірмі необхідний бухгалтерський облік як основа, що підтверджує юридичну і фінансову обґрунтованість дій фірми, її взаємодії з органами державного керування і правопорядку і дотримання встановлених норм і правил.

Бухгалтерський облік тісно пов'язаний із багатьма категоріями економічних наук, і насамперед - із категоріями споживчого ринку - ціною, рентабельністю, прибутком, фінансовою усталеністю, ліквідністю.

Бухгалтерський облік служить першоосновою ефективною господарської діяльності.

Література

1. Кесарчук Г. С. Удосконалення організації обліку розрахунків за виплатами працівникам / Г. С. Кесарчук // Науковий вісник Ужгородського університету. – 2013. – С. 240-246.
2. Мардус Н. Ю. Аудит : навч. посіб. / Н. Ю. Мардус, О. О. Фальченко: за ред. Л. Л. Яковлева. – Х.: НТУ«ХП», 2014. – 178 с.
3. Податковий Кодекс України від 02.12.2010 р. № 2755-VI. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>.
4. Тертичний О. О. Сучасні системи оплати праці / О.О. Тертичний. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zt.knteu.kiev.ua/files/2013/2%2867%29/uazt_2013_2_11.pdf.
5. Покатаєва О. В. Шляхи вдосконалення системи оплати праці на підприємстві / О. В. Покатаєва, Г. О. Кошулинська // Держава та регіони. Науково-виробничий журнал. Серія: Економіка та підприємництво. – 2010. – № 3. – С. 139-141.
6. Матюх С. А. Типологія національних систем оплати праці в країнах з ринковою економікою / С. А. Матюх // Вісник Хмельницького національного університету. – 2006. – № 3. – С. 174-179.
7. Сук Л.П. Організація обліку праці та її оплати / Л. П. Сук, П. О. Сук // Бухгалтерія в сільському господарстві. – 2009. – № 21. – С. 28-44.
8. Плахтій Т.Ф. Удосконалення моделі аналітичного обліку розрахунків за виплатами працівників / Т. Ф. Плахтій. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://irbis-nbuv.gov.ua/.../cgiirbis_64.exe.

9. Тютюнник В.О. Облік відрядної заробітної плати / В. О. Тютюнник. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://n-auditor.com.ua/uk/component/na_archive/688?view=material.
10. Синтетичний та аналітичний облік розрахунків з оплати праці. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.uaeconomic.com/ulens-871-1.html>.
11. Ткаченко Н. А. Напрями удосконалення організації облікового відображення оплати праці в регістрах журнально-ордерної форми / Н. А. Ткаченко // Економіка АПК. – 2013. – № 10. – С. 64-71.
12. Оляднічук Н.В. Бухгалтерський облік розрахунків за виплатами працівникам та його удосконалення / Н. В. Оляднічук. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lib.udau.edu.ua/Бухоблік>.