

Міністерство освіти і науки України

Тернопільський національний економічний університет

Факультет обліку і аудиту

Кафедра обліку і контролю

в сфері публічного управління

Міждисциплінарна курсова робота

з

Бухгалтерського обліку

на тему:

«Облік оплати праці: проблеми реформування та шляхи її вирішення »

Студента 3 курсу групи ОДС-31

Мороз М. М.

Науковий керівник:

к.е.н., доцент Рожелюк В. М.

Національна шкала _____

Кількість балів _____

Оцінка ECTS _____

Тернопіль – 2018 р.

Зміст

План.....	3
ВСТУП.....	4
1. Заробітна плата, як важлива ланка системи соціально- трудо­вих відносин	6
2.Первинне відображення в обліку оплати праці та її оплати	14
3.Синтетичний та аналітичний облік оплати праці.....	19
4.Проблеми та шляхи реформування обліку оплати праці в Україні	27
ВИСНОВОК	35
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	37
Додатки	40

План

Вступ

1. Заробітна плата, як важлива ланка системи соціально-трудо­вих відносин.

2. Первине відображення в обліку оплати праці та її оплати

3. Синтетичний та аналітичний облік оплати праці.

4. Проблеми та шляхи реформування обліку оплати праці в Україні.

Висновки

Список використаних джерел

ВСТУП

Обрана тема є актуальною, так як організація обліку та аналізу розрахунків із заробітної плати, а також пошук проблем та шляхів вирішення по оплаті праці, що має важливе значення з точки зору впливу на ефективність роботи, в першу чергу – на збереження трудового колективу і підвищення ефективності праці працівників. Правильна організація обліку заробітної плати має державне значення. З допомогою бухгалтерського обліку повиненен забезпечуватись: контроль за дотриманням штатного розкладу і фонду заробітної плати, контроль за раціональним використанням робочого часу, своєчасне і достовірне нарахування заробітної плати, контроль за використанням виділених на заробітну плату коштів загального і спеціального фондів, та інше.

Актуальність даної теми Як соціально-економічна категорія заробітна плата відіграє основну роль по задоволення особистих потреб працюючих, економічним важелем, який стимулює розвиток суспільного виробництва, скорочення витрат на виробництво, ріст продуктивності праці, засіб перерозподілу кадрів по галузях. По цій причині заробітна плата посідає одне із центральних місць в системі бухгалтерського обліку на кожному підприємстві. Заробітна плата працівника, незалежно від виду підприємства, залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійних якостей працівника, результатів його праці і кінцевих результатів господарської діяльності підприємства, регулюється податками і максимальним розміром не обмежується.

Мета курсової роботи полягає у вивченні правильності документального оформлення і нарахування заробітної плати. Дослідженні теоретичних й практичних аспектів обліку і аудиту праці і заробітної плати і розробці шляхів та їх вдосконалення.

Завдання курсової роботи полягає у розкритті наступних питань:

- розкрити економічну суть оплати праці та складові фонду оплати праці;
- облік відпрацьованого часу та порядок нарахування заробітної плати;
- відображення розрахунків оплати праці в синтетичного і аналітичного обліку ;
- розкриття проблем оплати праці ,що виникають в Україні

Заробітна плата в умовах сучасного економічного середовища , через формування сукупного попиту забезпечує не лише основи відтворення робочої сили, а й стає вагомим чинником для відтворення суспільного виробництва.

Через це одним із основних регулювальників ринку праці є заробітна плата. Однак аналізу і оцінці впливу зарплат на ринок праці й, передусім, на зайнятість, в Україні не приділяється належна увага, що призводить до негативних наслідків – прискореного зростання безробіття, руйнування мотивів і стимулів до праці зuboжіння більшості населення.

Для організації оплати праці українське законодавство приділяє значну увагу. При цьому заробітна плата визначається як винагорода, перерахована, як правило, у грошовому вираженні, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу або надані послуги.

Заробітна плата є одним з головних джерел отримання прибутку для працівників та їх матеріального стимулювання.

1. Заробітна плата, як важлива ланка системи соціально-трудо­вих відносин

Основним джерелом доходу у працівників є і в подальшому залишатиметься заробітна плата.

Заробітну плату як економічну категорію вважають одною з найскладніших. Саме по цій причині, а також внаслідок однобічного, не комплексного підходу до її визначення на сьогоднішній час в Україні відсутнє єдине поняття визначення заробітної плати. У науковій економічній літературі можна зустріти безліч визначень заробітної плати. Одними з найпоширеніших є визначення заробітної плати, як частки національного доходу, що розподіляється за різними галузями економіки.

Кодекс законів про працю не розкриває структуру заробітної плати, не перелічує всіх виплат, які до неї відносяться. Тим часом, це практично важливо для визначення правового режиму окремих видів виплат, що здійснюються підприємствами на користь працівників. Структура заробітної плати визначена у ст. 2 Закону України "Про оплату праці".(Табл 1.1)

Таблиця 1.1

Згідно з цією статтею у складі заробітної плати виділяють:		
основну заробітну плату;	додаткову заробітну плату;	інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

Згідно зі ст. 8 Закону України "Про оплату праці" формами державного регулювання оплати праці (Табл 1.2)

Таблиця 1.2

• встановлення розміру мінімальної заробітної плати;
• встановлення інших норм та гарантій у сфері оплати праці;
• встановлення умов та розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності;
• встановлення умов та розмірів оплати праці працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються, чи дотуються з бюджету;
• регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів згідно з переліком, що визначається Кабінетом Міністрів України;
• оподаткування доходів працівників.

Заробітною платою – вважається винагорода, що нараховується у грошовому вимірі, яку згідно з трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за надані послуги чи зроблену ним роботу. Величина заробітної плати залежить від умов виконуваної роботи та рівнем докладання зусиль, професійних якостей працівника, результатів виконаної ним роботи та господарської діяльності підприємства [5].

Трудові відносини регулюються Законом України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР «Про оплату праці» (Редакція станом на 01.01.2017)

Додаткова заробітна плата нараховуються на підставі первинних документів, а саме: наказ на відпустку, на компенсацію за невикористану відпустку, наказ на звільнення, копія свідоцтва про народження для підлітків і, а також розрахунків середнього заробітку працівника.

До заробітної плати відносять:

- ✓ основну заробітну плату;
- ✓ додаткову заробітну плату;
- ✓ Інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

Основна заробітна плата — вважається винагорода за зроблену роботу чи надані послуги згідно з встановлених норм праці, норми часу, обслуговування, виробітку, посадові обов'язки. Вона здійснюється у вигляді тарифних ставок або посадових окладів і відрядних розцінок для робітників та за посадовими окладами у службовців.

Додаткова заробітна плата — вважається винагорода за працю, що є виконана понад установлені норми, а також за успіхи у роботі та винахідливість виконання роботи, а також за особливі умови праці. У додатку заробітню включають: доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

Іншими заохочувальними та компенсаційними виплатами є виплати, що проявляються у формі винагороди за підсумком роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не встановлені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

Мінімальною заробітною платою — вважається законодавчо передбачений розмір заробітної платні: за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт).

Величина оплати плати встановлюється в залежності від складності та умов виконуваної роботи, професійних якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. (Таблиця 1.3)

Таблиця 1.3

Величина мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням:
-вартісної величини мінімального споживчого бюджету з поступовим зближенням рівнів цих показників в міру стабілізації та розвитку економіки країни;
-загального рівня середньої заробітної плати;
-продуктивності праці, рівня зайнятості та інших економічних умов.

Мінімальна заробітна плата встановлюється згідно розміру не нижчому за вартісну величину межі малозабезпеченості в розрахунку на працездатну особу.

Величина мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України після подання Кабінетом Міністрів України, як правило, один раз на рік згідно закону про Державний бюджет України з урахуванням пропозицій, вироблених підчас переговорів, представників професійних спілок, власників або уповноважених ними органів, які об'єдналися ,щоб провести колективні переговори і укладення генеральної угоди. Держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності після визначення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, а також встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів згідно з переліком, що визначається Кабінетом Міністрів України, а також шляхом оподаткування доходів працівників.

У мінімальню заробітню плату не входять доплати за роботу в надурочний час, у важких, шкідливих, особливо шкідливих умовах праці, на роботах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я, а також премії до ювілейних дат, за винаходи та раціоналізаторські пропозиції, матеріальна допомога.

Згідно із Законом України «Про Державний бюджет України на 2018 рік» з 1 січня 2018 року мінімальну заробітню плату збільшено, яка становить 3723 грн. на місяць, а прожитковий мінімум для працездатної особи становить до 1762 грн. Підприємцям, що перебувають на загальній та спрощеній системах оподаткування, збільшуються суми для сплати єдиного податку та ЄСВ. Із початком 2018 року для «спрощенців»:

I групи, для яких ставка єдиного податку встановлена в розмірі до 10% розміру прожиткового мінімуму, сума податку становить до 176,2 грн. на місяць,

для II групи, в яких ставка податку встановлена в розмірі до 20 % від мінімальної заробітної плати – до 744,6 грн.

Єдиний соціальний внесок фізичні особи-підприємці зобов'язані сплачувати у розмірі не меншому за 819,06 грн. на місяць.

Згідно з Законом України «Про оплату праці» визначаються економічні та організаційні положення оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, згідно, трудового договору з підприємствами, установами, організаціями всіх форм власності та господарювання, а також з окремими громадянами та сфери державного і договірної регулювання оплати праці і спрямований на забезпечення відтворювальної та стимулюючої функцій оплати праці.

Збільшення ефективності суспільної продуктивності обумовлено, на сам перед, збільшенням виробництва та поліпшенням якості роботи.

На території України, як і в інших країнах, заробітна плата виплачується в грошових знаках, що мають законний обіг. У деяких випадках передбачена можливість виплати заробітної плати банківськими чеками у порядку, встановленому Кабміном України за погодженням з Національним банком України, або компенсація частини її натурою, за цінами, не нижчими від собівартості продукції. Виплата заробітної плати у формі боргових зобов'язань і розписок у будь-якій формі забороняється законом.

Важливим елементом механізму визначення індивідуальної заробітної плати є форми й системи оплати праці. Останні виступають, з одного боку, з'єднувальною ланкою між нормуванням праці і тарифною системою, а з другого – засобом досягнення певних якісних показників. Ці елементи організації оплати праці є способом установаження залежності величини

заробітної плати від кількості, якості праці та її результатів.

Організація оплати праці проводиться на основі:

- законодавчих та інших нормативних документів;
- генеральної угоди на державному рівні;
- галузевих, генеральних угод;
- трудових договорів.

Системи та форми оплати праці взаємодоповнюють одне одного і у взаємозв'язку складають механізм визначення величини заробітної плати для кожного працівника підприємства. Системи оплати праці трудівників підприємства є методами обліку кількості і якості праці, форми оплати праці – способи обліку в оплаті праці з урахуванням особливостей виробничого процесу та інших умов господарсько-фінансової діяльності підприємства.

Оплата праці ґрунтується згідно законодавства на Конституції України і складається з Кодексу законів про працю України, цього Закону, Закону України «Про колективні договори і угоди», Закону України «Про підприємства в Україні» та інших актів законодавства України.

В основі правового регулювання оплати праці є тарифна система, що визначає систему державних нормативів, які встановлюють початкові розміри оплати праці. Із допомогою тарифної системи здійснюється диференціація оплати праці у залежності від складності, ступеня шкідливості, важкості, інтенсивності, суспільної важливості праці і кваліфікації працівника. До основних елементів тарифної системи входять: тарифні ставки; тарифні сітки; схеми посадових окладів; тарифно-кваліфікаційні характеристики. Тарифна система – визначає собою сукупність чотирьох взаємозумовлених елементів. Основна мета тарифної системи – розподіляти роботи залежно від їх складності, значення та кваліфікації працівників. Все це сприяє об'єктивному регулюванню особливостей заробітної плати.

Тарифні ставки – показують величину оплати праці на різних видах робіт за умовну одиницю часу (година, день, місяць) в залежності від кваліфікаційного розряду працівника. Тарифні ставки можуть збільшуватися у

залежності від шкідливих умов праці.

Тарифна сітка – є шкалою (схема) за допомогою якої здійснюється співвідношення в оплаті праці працівників в залежності від складності роботи і їх кваліфікації, тобто забезпечується більш висока оплати праці за більш складну роботу. В тарифна сітку входять : тарифні розряди, тарифні коефіцієнти і групи тарифних коефіцієнтів.

Тарифний розряд – цим показником визначається ступень складності виконуваної роботи і рівнем кваліфікації працівника. У тарифній ставці І розряду встановлюється розмір оплати праці найпростішої роботи: чим складніший вид роботи, тим вищий тарифний розряд.

Співставлення тарифних ставок між розрядами здійснюються за допомогою тарифної сітки ,а також співставлення тарифних ставок крайніх розрядів (тобто діапазон тарифної сітки).

Тарифні ставки й оклади розраховані на нормальні умови та режим праці. Оплата праці у разі відхилення від нормальних умов праці має відповідні особливості. До таких відхилень належать: а) виконання робіт різної кваліфікації; б) суміщення професій; в) робота у надурочний час; г) робота у святкові та неробочі дні; д) робота у нічній час; ж) виконання норм виробітку; з) робота у вихідний день; к) оплата часу простою, а також під час освоєння нового виробництва та в ін. передбачених законодавством випадках.

На сучасному етапі одним із центральних проблемних питань по удосконаленні заробітної плати є питання про трансформацію тарифної системи. Чи виконала тарифна система свою історичну місію і в процесі переходу до ринкової економіки зникне, чи надалі буде об'єктивно необхідною? Це питання продовж останніх років активно обговорюється у економічній літературі. Деякі вчені висувають твердження про те, що за ринкових відносин зникає необхідність у тарифній системі. Але, як переконує світовий досвід, за ринкових умов потрібен універсальний регулятор, за допомогою якого можна об'єктивно виміряти, а отже, справедливо відшкодувати суспільно необхідні витрати праці у вигляді оплати. Цю роль може ефективно виконувати тарифна система, яка

забезпечує реалізацію принципу однакової оплати за однакоvu працю, всебічну диференціацію основної частини заробітної плати залежно від складності, якості праці та рівня кваліфікації працівників. Тому стає зрозуміло, що тарифна система є об'єктивною необхідністю як на сучасному етапі, так і в перспективі.

Зауважимо, що тарифна система оплати праці повинна бути науково обґрунтованою і об'єктивною, а занижено-зрівнялівна державна тарифна система, з допомогою якої здійснювалося державне „призначення" заробітної плати, що не відповідала вартості робочої сили, вже виконала свою „історичну роль".

В нових економічних умовах кожне підприємство може самостійно розробляти тарифну систему, дотримуючись вимог генеральної і галузевої (регіональної) тарифних угод, що передбачено чинним законодавством.

2.Первинне відображення в обліку оплати праці та її оплати

Первинним документом, який включає порядок організації оплати праці на підприємстві, а також величину основної та додаткової заробітної плати і порядок виплати премії працівникам, є Положення про оплату праці на підприємстві.

Цей документ має містити інформацію про:

- загальні принципи організації оплати праці на підприємстві, системи і форми оплати праці, які застосовуються до різних категорій працівників;
- штатний розклад працівників підприємства;
- побудова тарифної оплати праці з інструкціями за посадами і професіями тарифних ставок та окладів або порядку розрахунку, в залежності від показників роботи працівника і підприємства в цілому;
- обумовлені доплати, надбавки і компенсації із зазначенням їх розмірів;
- інші преміальні системи, що використовуються на підприємстві та шкалу преміювання.

В табл. 2.1. наведено затверджені в Україні основні форми первинних документів, згруповані за напрямом використання.

Таблиця 2.1

Типові форми первинного обліку використання робочого часу

з/п	Номер типової форми	Назва типової форми
Кадрова документація		
	П-1	Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу
	П-2	Особова картка
	П-3	Алфавітна картка
	П-4	Особова картка фахівця з вищою освітою, який виконує науково-дослідні, проектно-конструкторські

		та технологічні роботи
	П-5	Наказ (розпорядження) про переведення на іншу роботу
	П-6	Наказ (розпорядження) про надання відпустки
	П-7	Список про надання відпустки
	П-8	Наказ (розпорядження) про припинення дії трудового договору (контракту)
З обліку використання робочого часу		
	П-12	Табель обліку використання робочого часу та розрахунку заробітної плати
0	П-13	Табель обліку використання робочого часу
1	П-14	Табель обліку використання робочого часу
2	П-15	Список осіб, які працювали у понаднормовий час
3	П-16	Листок обліку простоїв
З обліку розрахунків з працівниками з оплати праці		
4	П-49	Розрахунково-платіжна відомість
5	П-50	Розрахунково-платіжна відомість
6	П-51	Розрахунково-платіжна відомість
7	П-52	Розрахунок заробітної плати
	П-53	Платіжна відомість

8		
9	П-54	Особовий рахунок
0	П-54-А	Особовий рахунок
1	П-55	Накопичувальна картка виробітку та заробітної плати
2	П-56	Накопичувальна картка обліку заробітної плати

Табель обліку використання робочого часу та розрахунку заробітної плати здійснює функцію контролю за дотриманням працівниками встановленого режиму працюючого часу, визначення заробітної плати та для ведення звітності з праці [23, с. 150].

Типова форма П-13 “Табель обліку виконання робочого часу” прилаштована до різного роду умов організації виробництва, її також можуть доповнити інші необхідні дані, враховуючи особливості галузі, в якій функціонує підприємство, та застосовується в умовах автоматизованої системи управління підприємством.

Форма П-14 “Табель обліку використання робочого часу ” використовується тільки для обліку використання робочого часу працівників з твердим місячним окладом або ставкою. Для понаднормово відпрацьований час, та розрахунки в понаднормовий час в обліку використовується “Список осіб, які працювали в понаднормовий час” за типовою формою П-15. Списки з відміткою працівника про кількість фактично відпрацьованого понаднормового часу використані для запису до вказаного строку простоїв, що здійснюється на підставі форма П- 16 “Листок обліку простоїв”, його заповнюють в одному примірнику працівник, який відповідальним за облік простоїв та передають до бухгалтерії.

На підставі даних минулого місяця, які були внесені в особовий рахунок, та дані первинного обліку поточного місяця формується форма П-49 “Розрахунково-платіжна відомість”. Цей реєстр має комбінований характер, тому що в ньому міститься інформація щодо обчислення заробітної плати і стосовно її виплати працівникам.

При використанні у розрахунках заробітної плати розрахункових відомостей за формами П-50, П-51 особовий рахунок не ведуть. Вказаний реєстр обліку ведеться єдиному примірнику в розрізі працівників структурного підрозділу та класифікаційних характеристик установ, які обслуговуються централізованою бухгалтерією.

Містить особисту інформацію про працівників, внесену у відомість, різним чином впливає на обчислення розміру заробітної плати до виплати. У спеціальному аркуші, який називається “Розрахунок заробітної плати” (форма П-52) ведуть обчислення заробітної плати. Вказана вище форма складається щомісячно по кожному працівнику підприємства у двох копіях. Платіжна відомість (форма П-53) складається на основі даних форми П-52 яка називається “Розрахунок заробітної плати”. Одна копія розрахунку заробітної плати міститься у бухгалтерії, другу віддають працівникові установи коли виплачують заробітну плату. Форми П-54, П-54-А “Особовий рахунок” використовують для акумуляції інформації про заробітну плату по кожному працівнику установи. На основі первинних документів з обліку виробітку та виконаних робіт, відпрацьованого часу і вищеперерахованих документів по різних видах виплат дані що відносяться до кожного працівника фіксуються щомісячно в його особовому рахунку [14, с. 401].

При відрядній формі оплати праці, яка супроводжується великою кількістю первинних документів щодо обліку виробітку, обчислення заробітної плати здійснюється в накопичувальній картці (форми П-55 та П-56), у якій фіксуються номери нарядів, види робіт а також інша інформація стосовно виробітку.

Можна зазначити, що первинним документом, що вміщує в собі інформацію про розмір доплат робітникові-відряднику є:

– доплатний лист – у випадках, коли виникають відхилення від встановленого процесу через що виникають допоміжні витрати робочого часу у порівнянні з встановленою однак це стається не за провиною працівника;

– простійний лист (форма № Т-16) – це лист про оплату простою не за виною працівника;

– акт про брак (форма № Т-46) – у тому випадку, коли частковий брак продукції виник за провиною працівника;

– таблиць обліку використання робочого часу (ф. № П-13) – використовується для відзначення фактичних годин нормової, понаднормової роботи по кожному працівнику і робота в нічний час [22, с. 130].

Обов'язковість реалізації розрахунків з працівниками а також їх облікове відображення бухгалтерською службою установи відображається положеннями про облікову політику і про бухгалтерську службу, посадовими інструкціями бухгалтерів, які також можуть передбачати відповідальність за порушення в процесі проведення розрахункових операцій. Головним обмеженням в нарахуванні виплат працівникам є штатний розпис, що відображає інформацію про кількість працюючих за посадами і кваліфікаційними розрядами та, відповідно, визначає граничний розмір фонду оплати праці. До переліку можливих для нарахування винагород відображений у положеннях про оплату праці, про соціальний пакет, про преміювання, про правила користування мобільним зв'язком та про охорону праці. Окрім цього, положення про оплату праці може надавати перелік документів, що є підставою для обчислення винагород працівникам на даному конкретному підприємстві, а також передбачати застосування власних розробок стосовно обліку розрахунків з працівниками [24, с. 211].

3. Синтетичний та аналітичний облік оплати праці.

Організація облік праці та її оплати повинна здійснюватись таким чином, щоб збільшити продуктивність праці, і для зміцнення трудової дисципліни, а також підвищення рівня по виробництву продукції і виконання робіт та послуг. Величина оплати праці визначається від умов та складності виконаної роботи, професійних та ділових якостей працівника, результатів виконаної роботи та господарської діяльності підприємства.



*Рисунок.3.1 Елементи, що встановлюються підприємствами у колективному договорі.

Облік праці та заробітної плати по праву займає одне з центральних місць у всій системі обліку на підприємстві. Статутною юридичною формою регулювання трудових відносин, у тому числі в області оплати праці працівників, стає колективний договір підприємства, у якому фіксуються всі умови оплати праці, що входять до компетенції підприємства.

Згідно з наказом Державного комітету статистики України «Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці» було затверджено типові форми первинної облікової документації підприємств, установ, організацій щодо обліку особового складу, використання робочого часу та розрахунків з працівниками із заробітної плати

№ Типова форма	Назва
П-1	«Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу»;
П-2	«Особова картку працівника»;
П-3	«Наказ (розпорядження) про надання відпустки»
П-4	«Наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту)»;
П-5	«Табель обліку використання робочого часу»;
П-6	«Розрахунково-платіжна відомість працівника»;
П-7	«Розрахунково-платіжна відомість (зведена)».

Для того, щоб оформлення та прийняття працівників на роботу та їх обліку на підприємстві використовують «Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу» типової формою № П-1. Наказ розробляється у відділі кадрів згідно заяви працівника. В наказі зазначаються такі положення як:

- назва структурного підрозділу,
- професія (посада),
- кваліфікація,
- табельний номер працівника,
- умови прийняття на роботу (на конкурсній основі, за умовами контракту, зі строком випробування, на час виконання певної роботи, на період відсутності основного працівника та ін.),

- умови роботи (основна, за сумісництвом, тривалість робочого дня (тижня),
- розмір окладу (тарифна ставка).

Надбавки та доплати за тарифними ставками та посадовим окладам, здійснюється так, щоб кваліфікованим робітникам, зайнятих на особливо відповідальній роботі, за високу кваліфіковану майстерність, як правило, визначаються диференційовані норми надбавки до тарифних ставок робочих, наприклад:

III розряд-до 12 відсотків

IV розряд-до 16 відсотків

V розряд-до 20 відсотків

VI розряд-до 20 відсотків

Визначення відсотка надбавки здійснюється згідно умов колективного договору, який повинен враховувати що відповідає мінімуму по такій надбавці, визначені в генеральній або галузевій угоді.

Синтетичний облік розрахунків по заробітній платі ведеться на двох субрахунках активно-пасивного рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», що мають назву:

- 661 «Розрахунки за заробітною платою»;
- 662 «Розрахунки з депонентами».
- 663 "Розрахунки за іншими виплатами".

На кредиті субрахунка № 661 "Розрахунки за заробітною платою" відображаються:

- заробітна плата, що нараховується робітникам основного виробництва, виробництва напівфабрикатів, а також допоміжних виробництв;
- заробітна плата, що нараховується робітникам за обслуговування і ремонт обладнання цехів основного виробництва;
- заробітна плата, що нараховується службовцям та обслуговуючому персоналу;
- нарахована заробітна плата спеціалістам;

— заробітна плата, що нараховується працівникам житлово-комунального господарства;

— заробітна плата, що нараховується за впровадження нової техніки, інновацій, технологій, за виконаний ремонт основних засобів;

На кредиті субрахунка № 662 "Розрахунки з депонентами" відображаються суми своєчасно не виданої заробітної плати, премій, допомоги тощо працівникам на підприємстві.

На дебеті субрахунка № 661 "Розрахунки за заробітною платою" відображаються виплачена заробітна плата, депонована заробітна плата, відрахований прибутковий податок із заробітної плати працівників та службовців на користь державного бюджету, відраховані аліменти та інші відрахування згідно з виконавчими листами, відрахування у розмірі 1%—5% з нарахованої плати кожного працюючого до Пенсійного фонду, у розмірі 1 % профспілкових внесків вщ нарахованої заробітної плати членів профспілкової організації, сплачені дивіденди за акціями, відрахування сум за лікарняними листками, 0,5% - збір на випадок безробіття та ін.

На дебеті субрахунка № 662 "Розрахунки з депонентами" відображаються видачі депонованих сум. Типові проведення наведено у Додатку.3.1.

Розрахунки по заробітній платі в аналітичному обліку відбуваються по кожній особі окремо, тобто ведець облік розрахунків по кожному працівнику окремо. Для ведення аналітичного обліку розрахунків заводять розрахункові і розрахунково-платіжні відомості Разом із цим в бухгалтерії при прийманні на роботу на кожного працівника відкривається картка-довідка ф. 417 або особовий рахунок.. На лицьовій стороні вказуються всі дані про працівника: П.І.Б., посада, професія, розмір окладу, рік народження, пільги та інше. Щомісяця в картках записується сума нарахованої зарплати, утримань із неї, суми до видачі.

Згідно таких наказів здійснюється нарахування зарплати працівникам :

- про прийняття на роботу,
- переміщення,
- надання відпустки,
- звільнення,
- табелів обліку відпрацьованого часу та інших первинних документів.

При цьому нарахування зарплати здійснюється один раз на місяць і відображається в обліку в останній день місяця. За першу половину місяця може видаватись аванс в розмірі 50% місячної зарплати за вирахуванням податків, що підлягають утриманню. Виплата авансу здійснюється по Платіжній відомості ф. № П-53.

Сума всіх нарахувань заробітної плати по кожному аналітичному рахунку(тобто по кожному працюючому) буде дорівнювати кредитовому обороту синтетичного рахунку 66 за звітний місяць, тобто сумі нарахованої заробітної плати по цеху, відділу, підприємству в цілому. Відповідно сума всіх утримань по аналітичних рахунках буде дорівнювати дебетовому обороту синтетичного рахунку 66.Отже,і сума в графі розрахунково-платіжної відомості «Сума до видачі» аналітичних рахунків дорівнює кредитовому сальдо синтетичного рахунку 66 «Розрахунки з оплати праці» . Відповідно кредитове сальдо по рахунку 66 показує заборгованість підприємства працівникам та службовцям на 1-ше число кожного місяця.

Із заробітної плати утримують податок на доходи фізичних осіб (далі - ПДФО), що регулюється згідно Податкового кодексу України. Згідно до ст. 164.6 Податкового кодексу України при нарахуванні доходів у вигляді заробітної плати база обкладення ПДФО визначається як сукупний дохід (СД) , зменшений податкової соціальної пільги (далі — ПСП) за її наявності. Розрахунок відрахувань із заробітної плати та нарахувань на фонд оплати праці дуже і дуже спростився. Адже єдиний соціальний внесок вже не стягується із

заробітної плати, а нараховується. Основний акцент у ньому зроблений на технічне підвищення ставок податків і зниження ставки ЄСВ.

Відповідно ставка ПДФО – 18%; платник податку який отримує дохід у вигляді заробітної плати – має право на – податкову соціальну пільгу.

Податкова соціальна пільга – сума на яку платник податку може зменшити свій місячний оподатковуваний дохід. ПСП – це пільга, що передбачається законодавством, якщо заробітна плата не перевищує граничної суми доходу, яка визначається шляхом множення мінімальної заробітної плати встановленої на 01.01 поточного року на коефіцієнт 1,4 і заокруглена до найближчих 10 гривень. Розмір граничної суми доходу та ПСП не змінюється протягом звітного року, навіть якщо змінюється розмір мінімальної заробітної плати. Величина податкової соціальної пільги залежить від категорії платників податку і включає загальну та підвищені. Передбачені ПКУ розміри податкової соціальної пільги дорівнюють для окремих платників податку: 100 % розміру прожиткового мінімуму для працездатної особи (у розрахунку на місяць), встановленому законом на 1 січня звітного податкового року, – для будь-якого платника податку; 150 відсоткам суми загальної пільги; 200 відсоткам суми загальної пільги.

Помилка при 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 відіграють особливе місце в роботі бухгалтерії кожного підприємства. З одного боку, це пов'язано з відношенням до таких питань власне робітників, для яких заробітна плата служить основним джерелом матеріальних благ. З іншого боку, – з той обставиною, що суми, що спрямовуються підприємством на оплату праці, так чи інакше служать мірою, що визначає надходження податків і обов'язкових зборів у бюджет і цільові фонди.

На підприємстві бухгалтерський облік 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.п.; правильне нарахування і розподіл по напрямках витрат відрахувань на соціальне страхування і відрахувань у Пенсійний фонд України. Перехід до ринкових відносин економіки України, у якій раніше панувала централізована система планування і керування, потребує переробки системи.

Кодексом законів про працю України та іншими актами законодавства України встановлюються норми оплати і гарантії для працівників, а також гарантії та компенсації працівникам в разі переїзду на роботу до іншої місцевості, службових відряджень, роботи у польових умовах. Норми і гарантії в оплаті праці, передбачені частиною першою цієї статті та Кодексом законів про працю України, є мінімальними державними гарантіями.

Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. У разі, коли колективний договір на підприємстві не укладено, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності з іншим уповноваженим на представництво органом.

Величина заробітної плати може бути нижчим за встановлений трудовим договором та мінімальний розмір заробітної плати у разі невиконання норм виробітку, виготовлення продукції, що виявилася браком, та з інших, передбачених чинним законодавством причин, які мали місце з вини працівника.

Оплата праці працівників підприємства здійснюється в першочерговому порядку після сплати обов'язкових платежів.

Облік розрахунків за страхуванням здійснюються на рахунку 65 «Розрахунки із страхування».

З планування розпочинається аналітична. У плані вказуються об'єкти, що мають вивчатися, послідовність аналізу, терміни виконання, відповідальні технічні виконавці, технічні засоби та джерела інформації, потрібні для здійснення аналізу. Головний бухгалтер чи його заступник здійснюють загальне керівництво аналітичною роботою на підприємстві.

Таким чином, можна сказати, що облік заробітної плати – це великий і складний розділ бухгалтерії, який вимагає невинного вивчення, а також відстеження мінливого поточного законодавства.

4. Проблеми та шляхи реформування обліку оплати праці в Україні

Згідно із ст 1 Закону України «Про оплату праці», заробітна плата — це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку згідно трудовому договору власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір оплати праці залежить від складності та умов виконаної роботи, професійних якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства [9, с. 1].

Розглядаючи економічну природу заробітної плати, слід мати на увазі, що вона є трудовим доходом, тобто доходом одержаним робітником від праці. Трудові доходи є переважно основним джерелом доходів для більшості людей. Сьогодні заробітна плата та інші різновиди заробітку становлять в розвинутих країнах світу до 80% національного доходу.

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Особливої уваги закон приділяє мінімальній заробітній платі, яка є законодавчо встановленим розміром за просту, некваліфіковану працю, нижче якої не може здійснюватися оплата за виконану працівником місячну погодинну норму праці (обсяг робіт). В Україні вона постійно змінюється у бік зростання. Так, якщо з вересня 1996 р. вона складала 15 грн., то з 1 липня 2000 р. – 165 грн., 2002 – 185 грн., 2004 – 254 грн., 2012 – 1094 грн. і з 2013 р. – 1146 грн., а з грудня 2017 року на рівні 3200 грн., або 123,4 долара [15]. А це найменша мінімальна зарплата у Європі. Тоді як у Болгарії вона дорівнює 290 євро, в Нідерландах – 1609 євро, Франції – 1398 євро, в Польщі – 336 євро, в Угорщині – 295 євро, в Естонії, Латвії і Литві – 290, 285 і 231 євро відповідно. Як бачимо розрив великий. Причин, чому в нашій країні такий низький рівень мінімальної зарплати, багато. Найбільше впливають економічні і соціальні чинники. Роботодавці вважають, що це пов'язано з

низькою продуктивністю праці в Україні, яка залежить від технологій, організації роботи, інтенсивності навантаження. А фактично, вони в останні роки дедалі більше знижують частку заробітної плати у собівартості української продукції. Сьогодні в Західній Європі частка зарплати у вартості продукції складає 50-60 відсотків [16].

Не менш важливою причиною є також низький рівень доданої вартості створюваної на українських підприємствах. Така проблема є найбільш характерною для експортної продукції хімічної та металургійної галузей. Якби Україна експортувала не сировину та напівфабрикати, а товари з глибинною переробкою, то більшою була б і частка заробітної плати у собівартості.

За даними Пенсійного фонду України, на кінець 2016 року 750 тисяч українців отримували офіційну зарплату в межах мінімальної, а 1,5 мільйона – ще менше, що складає 11,0 % від загальної кількості пенсіонерів [17]. Ще один негатив полягає в тому, що олігархічні структури утворюють на ринку праці монополії роботодавця, що призводить до обмеження у своєму виборі, тому працівники змушені погоджуватися на гірші умови праці та невисокі зарплати. Зазвичай в країні, де панує олігархічна економіка, рівень життя населення низький.

Відповідно до міжнародних стандартів, рівень мінімальної заробітної плати розглядається як нижня межа, що повинна гарантувати задоволення основних життєвих потреб працівника і членів його сім'ї. Однак визначення критеріїв мінімального рівня життєвих потреб багато в чому залежить від економічної ситуації в країні, продуктивності праці та здатності працівників активно відстоювати свої права. Розмір вітчизняної мінімальної зарплати (1146 грн. на даний час) не дозволяє задовольнити основні потреби людини і забезпечує лише можливість її фізіологічного виживання.

Основна причина розмежування між розвинутими країнами та Україною полягає у специфіці розрахунку мінімальної зарплати. Наприклад, якщо в Сполучених Штатах Америки в основі розміру мінімальної зарплати

лежать дані офіційної статистики про вартість життя для сім'ї з 4 людей (2-є дорослих і 2-є дітей), то у нас – прожитковий мінімум на одну працездатну особу. У нашій державі мінімальна заробітна плата виконує функцію простого відтворення робочої сили одного індивіда. Тоді як у США та Європі мова йде про відтворення трудових ресурсів країни загалом.

За інформацією Міжнародної організації праці сьогодні понад 90% усіх країн світу мають законодавчі норми, які регулюють мінімально допустимий розмір заробітної плати. Проте, у грошовому вимірі спостерігається глобальна нерівність. Так у 20% найбідніших країн середній розмір мінімальної зарплати становить 57 доларів, тоді як лише у 20% найбагатших країн світу можуть цей показник перебуває на рівні 1185 доларів. Що правда у деяких країнах діє так званий субмінімум зарплати. Він стосується окремих соціальних груп – молоді, учнів, які не мають досвіду роботи [16].

Враховуючи зміни економічних показників та зростання цін, в багатьох країнах існує автоматичний алгоритм підвищення розміру мінімальної оплати праці. Проте в законодавчих нормах багатьох держав чітко не визначено, коли саме потрібно підвищувати зарплату. Як наслідок, останніми роками очевидним стає розрив між розмірами мінімальної та середньої зарплати. Тому й у деяких країнах, зокрема в Україні, мають місце невідповідності між темпами інфляції та темпами підвищення гарантованого мінімуму оплати праці.

Гострим залишається й питання значної диференціації рівня оплати праці серед найманих працівників різних видів економічної діяльності та регіонів.

Середньомісячна заробітна плата в Україні за 2016 рік становила 2923 грн. (365 дол. США) для порівняння: в Польщі – 1360 дол., у Чехії – 1450 дол., у Франції – 2500 євро, у Німеччині – 2800 євро, в Нідерландах – 3007 євро, у Великобританії – 3118 євро, в Люксембурзі – 4089 доларів. А середній заробіток робітника у світі становить 1480 доларів на місяць.

На сучасному етапі в Україні спостерігається значна невідповідність у заробітній платі за видами економічної діяльності. Так, середня зарплата у промисловості становить 3361 гривню. Але якщо у вугледобувному секторі вона була 4687 гривень, то вже на підприємствах легкої промисловості – 2649 грн. Дані Держкомстату свідчать, що найвищі зарплати у працівників авіаційного транспорту (9163 грн.) та у фінансистів (6526 грн.). Найнижчі – у працівників рибної галузі (1346 грн.) та аграріїв (1770 грн.) [22].

В Україні на регіональному рівні спостерігається велика диференціація розміру заробітної плати. Першість за рівнем оплати праці утримує столиця країни. У Києві середня зарплата в 2016 році становила 4577 грн. Досить висока зарплата в Донецькій (3381 грн.) та Дніпропетровській (3042 грн.) областях. Найнижчі доходи у жителів Тернопільської, Івано-Франківської, Львівської, Сумської, Чернігівської та Кіровоградської областей – в межах 2079 грн. на місяць. Це пов'язано з тим, що тут переважає сільськогосподарське товаровиробництво і роботодавцями для більшості людей у цих областях є бюджетний сектор в якому низький рівень заробітних плат. Згідно з нашими дослідженнями, заробітна плата представників робітничих спеціальностей (механік, слюсар) дорівнює тепер 2400 грн. на місяць, молодих спеціалістів – 3600 грн. Тоді як вище керівництво отримує 51000 грн. на місяць [18].

Дані Національного координатора МОП в Україні дають можливість провести аналіз щодо оплати праці у світі та в Україні не тільки по середній заробітній платі, але й у розрізі різних категорій працівників. Наприклад, порівняємо зарплати молодшого спеціаліста (випускника ВНЗ з мінімальним досвідом роботи). Якщо умовно прийняти величину заробітної плати в Україні за 100%, то побачимо, що зарплата молодшого спеціаліста в Словаччині на 65%, у Румунії – на 78%, у Польщі – на 142% (майже у 1,5 рази), у Росії – на 148%, в Угорщині – на 151%, у США – на 534% та в Німеччині – на 844% більша, ніж у нас.

Взагалі заробітна плата у світі на рівні вищого керівництва та менеджменту компаній не однакова, це видно із таких розрахунків. Якщо середню зарплату менеджерів в Україні прийняти за 100%, то у Словаччині вище керівництво компаній отримує навіть менше, ніж в Україні – лише 91% прийнятої величини. Але угорський менеджер заробляє на 58% більше, ніж наш, румунський – на 60%, англійський – на 10%, польський – на 107%, американський – на 127%, німецький – на 158% [23].

Як бачимо, чим вища посада, тим менший розрив у заробітній платі в Україні та в інших країнах. Якщо порівняти різницю в оплаті молодшого спеціаліста і менеджера, то другий в Україні отримуватиме в 11,5 раз більше, ніж молодший спеціаліст, що в порівнянні з іншими країнами значно вище. Лише деякі держави, що межують з Україною, з подібною економічною та політичною ситуацією, мають дещо схожий розрив в оплаті праці. Тоді як високорозвинені країни світу утримують мінімальний розрив. Так, у Німеччині він становить 2,7 рази, у США – 3,7, у Словаччині – 5,4, в Росії – 7,6, у Польщі – 8,5, в Румунії – 9,1 рази. Отже, рівень заробітних плат дуже тісно пов'язаний не тільки з економічним розвитком країни, але й політичною ситуацією та розвитком суспільства. Також слід констатувати, що загалом розрив між низькооплачуваними працівниками і топ-менеджерами поглиблюється в умовах глобалізації. І, нажаль, він не зупинявся під час кризи. Нині у США зарплата найнижче оплачуваного працівника і топ-менеджера різниться у 600 разів.

Історично і логічно першою формою заробітної плати є погодинна заробітна плата. За цією формою розмір заробітку обчислюється відповідно до відпрацьованого часу. У багатьох країнах при визначенні розмірів заробітної погодинної плати визначається одиниця виміру ціни праці – ціна години праці – погодинна ставка оплати праці [4].

В останні десятиліття погодинна зарплата у багатьох країнах світу перетворилася у головну форму оплати праці. Погодинна оплата праці зазвичай застосовується на підприємствах, де переважає чітко

регламентований технологічний режим. Вона також залежить від секторів економіки і тому в різних країнах різна. Для прикладу, у Бельгії оплата праці за годину працівника освіти становить 24,52 євро, у Болгарії година праці освітянина коштує 6,66 євро, у Чехії – 12,22, у Німеччині – 31,38, в Іспанії – 25,10, у Латвії – 6,74, у Литві – 9,19, в Угорщині – 10,53 євро. У Польщі одна година роботи вчителя коштує 17,44 євро, у Португалії – 21,58, у Румунії – 6,65, у Словаччині – 10,16, у Фінляндії – 24,97, у Швеції – 23,10, Великобританії – 20,73, у Швейцарії – 33,60, у Хорватії – 13,71, в Австрії – 27,67 євро. Тобто, за годину роботи український вчитель може купити лише 1 літр бензину, німецький – 22 літри (ціна 1 літра пального – 1,4 євро), польський – 15-16 літрів (1 літр – 1,05 євро), австрійський – понад 20 літрів (ціна 1 літра – 1,3 євро).

Розрив між українськими та європейськими зарплатами просто величезний. Якщо наш робітник за годину роботи отримує в середньому лише 2-2,5 долари, то оплата праці за годину в промисловості, будівництві, у сфері послуг у Болгарії становить 6,28 євро за стандартом купівельної спроможності, у Чехії – 13,32, у Данії – 26,39, у Німеччині – 27,73, в Іспанії – 21,67, у Франції – 29,12, в Угорщині – 10,70, у Польщі – 12,56, у Португалії – 15,22, у Словаччині – 11,33 євро.

Отже, основною причиною низького рівня заробітної плати в Україні є вкрай неефективна та несправедлива система оподаткування й розподілу доходів. І як результат, за даними Організації Об'єднаних Націй, в Україні 80% населення перебуває на межі бідності, а розрив між доходами найбагатших і найбідніших є 40-кратним.

Низький рівень заробітної плати не є стимулом для працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці. Разом з тим, використовуючи дешеву робочу силу, підприємці не зацікавлені підвищувати продуктивність праці, вкладаючи кошти в оновлення виробничих фондів та розвиток персоналу. Дешева робоча сила зумовлює не лише низький рівень продуктивності праці, але і низьку якість продукції, і в зв'язку з цим її не

конкурентоспроможність. Низький рівень заробітної плати є основною причиною небаченого зростання прихованого безробіття і значного зниження платоспроможного попиту населення.

Таким чином, низький рівень заробітної плати є не лише наслідком, а однією з найголовніших причин тривалого перебування економіки України у кризовому стані. Тому надзвичайно актуальним завданням є перебудова організації заробітної плати, проведення відповідної реформи з метою забезпечення поетапного підвищення заробітної плати, і створення ефективного мотиваційного механізму, який ґрунтується на поєднанні економічних стимулів і соціальних гарантій.

Мотивація працівників підвищується, якщо вони бачать, як досягнення цілей підрозділу й організації допомагає їм у досягненні їхніх власних цілей, а також якщо вони попередньо проінформовані, що вони повинні робити, щоб одержати винагороду. Успішний вплив на трудову мотивацію персоналу неможливий без регулярного зворотного зв'язку у вигляді оцінки ефективності цих впливів.

Для заохочування працівників, які здійснюють функції управління, треба враховувати ініціативність, організаторські здібності, оперативність, об'єктивність, здатність мислити перспективно, бачити невикористані резерви, спроможність узагальнювати, аналізувати, творчо усвідомлювати й застосовувати на практиці досягнення науки і техніки

Організація обліку праці та заробітної плати має відбуватись таким чином, щоб сприяти підвищенню продуктивності праці, повному використанню робочого часу, а також правильному обчисленню чисельності працівників для обліку заробітної плати з метою оподаткування. Для цього на підприємстві мають бути чітко розподілені функції обліку між відділами [19]. Покращення організації обліку заробітної плати на підприємствах можливе при оптимізації тарифного регулювання заробітної плати, за такими нормами:

- покращення тарифної системи за допомогою встановлення співвідношень тарифних ставок залежно від рівня кваліфікації робітників;
- уведення гнучких форм і систем оплати праці, включає контрактну й безтарифну;
- розроблення внутрішньовиробничих тарифних умов оплати праці як чинників підвищення мотивувальної та стимулювальної ролі тарифних систем на підприємствах;
- покращення мотиваційного механізму регулювання міжпосадових окладів, міжкваліфікаційних рівнів оплати праці;
- надання змін нормуванню як засобу регулювання міри праці та її оплати;
- обґрунтування вибору найефективніших форм і систем заробітної плати;
- колективне регулювання заробітної плати .
- удосконалення форм первинних документів .
- введення системи аналітичних рахунків ,для забезпечення відображення нарахування заробітної плати за видами виробництва продукції ,робіт і послуг.

Таким чином забезпечення покращення організації і мети обліку оплати праці можливе за умови використання результатів наукових досліджень передового досвіду.

ВИСНОВОК

Заробітна плата – це точка у якій збігаються інтереси багатьох: як підприємства, так і працівника, податкової, фондів і інших економічних суб'єктів. Кожен суб'єкт економічних відносин оцінює значення заробітної плати, як одне з найважливіших. У зв'язку з цим важко переоцінити значення роботи бухгалтера, пов'язаної з обліком витрат на оплату праці. Праця бухгалтера, як правило, найбільш складна та трудомістка. Помилка у нарахуванні заробітної плати автоматично призводить до цілої серії помилок і порушень, які є найважчими за своїми наслідками.

Ця курсова робота була присвячена системам заробітної плати, виявленню проблем з якими зустрічаються при оплаті праці та пошуком шляхів вирішення для покращення економічного рівня в нашій державі. Проведений аналіз заробітної плати дає змогу зробити певні висновки, щодо її впливу на загальний рівень життя населення.

На сьогоднішній день існує багато питань, які виникають у сфері оплати праці. Одним з таких, є перехід до ринкових відносин та конкуренція, що змушують підприємства позбутися зайвих працюючих, або скоротити витрати на оплату праці, для досягнення стабільності. В умовах економічної трансформації заробітна плата повинна використовуватися як найважливіший засіб для стимулювання до зростання продуктивності праці, прискорення НТП, поліпшення якості продукції, збільшення ефективності виробництва. Але в Україні відсутня ефективна державна політика зайнятості, зарплат і трудових доходів. Найважливішим завданням, щопотребує нагайного здійснення є реформування системи оплати праці в Україні.

Покращення системи оплати праці повинно відбуватися при оцінці величини робочої сили, в основі якої лежить вартість життєвих благ і послуг, необхідних для нормального життя працівника і членів його сім'ї. На сьогоднішній час в Україні, щоб досягти цієї умови, потрібно збільшити середню заробітну плату в декілька разів. Підвищення заробітної плати

повинно природно ґрунтуватись на підвищенні продуктивності праці. Джерелами ,для фінансування зарплати можуть бути – ліквідація непотрібних ланок держустанов, скорочення штатів апаратних працівників, «роздутих» в десятки разів порівняно з економічно стабільними країнами.

А також, необхідно змінити систему оподаткування заробітної плати шляхом зниження податкових ставок, стимулюючи тим самим вихід з тіньової економіки значної кількості підприємств, що збільшить надходження коштів у бюджет. Мінімальний рівень заробітної плати потрібно збільшити до рівня прожиткового мінімуму. Підчас інфляції в економіці країни заробітну плату слід індексувати.

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 можливо настане після прийняття проекту КЗпП, який на сьогоднішній день, на мою думку, більш наближений до нашого життя ніж діючий.

Коли в країні почнуть виконуватись усі нормативні документи які регулюють трудові відносини, то це дозволило б наблизити нашу країну до рівня економічно розвинутих країн, а оплату робочої сили – до європейських стандартів. Це зіграло б важливу роль у підвищенні рейтингу нашої країни.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Бутинець Ф.Ф. Бухгалтерський, фінансовий облік. / Ф.Ф.Бутинець. – Ж.: ПП «Рута», 2003. – 723 с.
2. Голова С.Ф. Бухгалтерський облік та фінансова звітність в Україні. / С.Ф.Голова. – Навчально-практичний посібник Дніпропетровськ : ТОВ Баланс клуб, 2001. – 296 с.
3. Закон України «Про відпустки» від 15.11.96р. №504/96-ВР : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр>
4. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.95р. №108/95-ВР. : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : zakon.rada.gov.ua/go/108/95-вр
5. Закон України «Про державну статистику» від 13.07.2000 року за №1922-III. : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : zakon.rada.gov.ua/go/2614-12
6. Кодекс законів «Про працю» від 16.01.2003р. № 436-4, зі змінами та доповненнями : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : zakon.rada.gov.ua/go/322-08
7. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» від 28.10.2003р. №601 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : zakon.rada.gov.ua/go/z1025-03
8. Положення «Про документальне забезпечення записів у бухгалтерському обліку», затверджене наказом Міністерства фінансів України від 24.05.95р. № 88 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : zakon.rada.gov.ua/go/z0168-95
9. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>.
10. Гриневич С.С, Кузьменко Н.В. Державне регулювання заробітної плати / С.С. Гриневич, Н.В. Кузьменко // Науковий вісник. Економіка, планування і управління в лісовиробничому комплексі. — 2006. — № 16.3 — с. 286.
11. Завіновська Г.Т. Економіка праці: навч. посіб. / Г.Т. Завіновська // К.: КНЕУ. — 2003. — с. 417.
12. Синяєва Л. Проблеми регулювання оплати праці та шляхи їх вирішення в Україні // Регіональна економіка. — 2009. — № 1. — с. 395.
13. Шило Ж.С. Проблеми заробітної плати та вартості робочої сили в Україні / Ж.С. Шило, О.Ю. Поліщук // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://archive.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/prvse/2010_1/45.pdf.
14. Проблеми регулювання оплати праці у посткризовій економіці [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://conferences.neasmo.org.ua/node/1732>.

15. Дружиніна В.В., О.І.Чорноус. Оптимізація фонду заробітної плати на підприємствах в умовах кризи // Актуальні проблеми економіки.- 2012.- №9.- С.112-117.
16. Інформаційно-аналітична агенція Союз-інформ. Середня заробітна плата в Україні.- Режим доступу: <http://www.souz-inform.com.ua>
17. Лобатюк В. Мінімальна заробітна плата: реальність, проблеми, перспективи // Праця і зарплата. – 2008.- №8. – с.3
18. Лук'янченко Н.Д. Методика дослідження колективних трудових конфліктів// Вісник ДДФА. Серія. Економічні науки. – 2012- №2 – С.47-52.
19. Кім Г.С. Бухгалтерський облік: первинні документи та порядок їх заповнення: навч. посіб. / Г.С. Кім, В.В. Сопко, Ю.Г. Кім; 2-ге вид., перероб. та доп. - К. : Центр навчальної літератури, 2009. - 480 с
20. Терещенко О.О. Антикризове фінансове управління на підприємстві / Терещенко О.О. – К. : КНЕУ, 2010. - 268 с
21. Електронний ресурс: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
22. Ткаченко Н.М. Теоретико-методологічні проблеми формування бухгалтерського фінансового обліку / Н.М. Ткаченко: Монографія – К.: А.С.К.,2004. – 348 с.
23. Грабова Н.М. Бухгалтерский учет в производственных и торговыхпредприятиях 2005. / Н.М. Грабова, В.Н. Добровський, [под ред. Н.В. Кужельного]. –К.: А.С.К., 2007. – 624 с.
24. Онищенко Т. Оплата праці: податковий та бухгалтерський облік /Т. Онищенко – [6-те вид., перероб. і доп.] – Х.: Фактор, 2008. – 528 с
25. Рожелюк В. Н. Проблемы процесса формирования учетной политики / В. Н. Рожелюк // **Международный бухгалтерский учет. – 2013. – №46 (292). – С. 41-49.**
26. Рожелюк В. М. Шляхи вирішення проблем формування облікової політики підприємства / В. М. Рожелюк, С. В. Питель / Інноваційна економіка. – 2009. – № 3 (13). – С. 79–83.
27. Рожелюк В. М. Міжнародний досвід формування облікової політики підприємства / В. М. Рожелюк // Інноваційна економіка. – 2009. – № 2 (12). – С. 123–127.
28. Рожелюк В. М. Шляхи вдосконалення організації обліку з використанням сучасних інформаційних систем / В. М. Рожелюк // Облік і фінанси АПК. – 2010. – № 3. – С. 88-91.
29. Рожелюк В. М. Стандартизація та гармонізація обліку в контексті міжнародних та національних стандартів / В. М. Рожелюк // Інноваційна економіка. – 2011. – № 4 (23). – С. 105–108.

30. Рожелюк В. Н. Актуальные проблемы формирования учетной информации для потребностей управления / В. Н. Рожелюк // **Бухгалтерский учет и анализ: Научно-практический журнал.** – 2013. – №11 (203). – С. 8–15.
31. Рожелюк В. М. Концептуальні основи обліково-аналітичного забезпечення системи менеджменту підприємства / В. М. Рожелюк, П. Н. Денчук // **Сталий розвиток економіки: Всеукраїнський науково-виробничий журнал.** – 2013. – №1 (18). – С. 270-274.
32. Рожелюк В. М. Нормативно-правове регулювання ведення бухгалтерського обліку як визначальний чинник його організації / В. М. Рожелюк // **Бізнес Інформ.** – 2014. – № 7. – С. 225–229.
33. Рожелюк В. М. Роль фінансових інструментів в аналітичній оцінці фінансового стану підприємства / В. М. Рожелюк, Н.М. Хархут // **Економічний аналіз.** Тернопіль, 2008. - Випуск 2 (18). – С. 275–278.
34. Рожелюк В. М. Нормативно-правове регулювання ведення бухгалтерського обліку як визначальний чинник його організації. / В. М. Рожелюк // **Бізнес-інформ. Міжнародний науковий економічний журнал** Харків, 2014. -№7. - С.225-229.
35. Рожелюк В. М. Системний підхід до формування облікової інформації для потреб управління / В. М. Рожелюк, Дем'яненко М.Я. // **Облік і фінанси.** Науково – виробничий журнал. Київ, 2016. - №2 (72). - С. 8-15

Додатки А

Про основні дефініції категорія заробітна плата

Категорія	Визначення	Джерело
Заробітна плата	Винагорода обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу	Закон України « Про оплату праці » від 24. 03.95 р. № 108/95 ВР
Заробітна плата	Оплата праці, як правило, в грошовому обчисленні, яку за трудовою угодою власник підприємства, організації чи установи або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу	„Бухгалтерський, фінансовий облік на підприємствах України”, Ткаченко Н.Н.
Заробітна плата	Основна форма оплати праці за виконану роботу або надані послуги згідно з трудовим договором працівників, як правило, в грошовій, але може бути і в натуральній формі.	„Бухгалтерський облік на підприємствах різних форм власності „ Ткаченко Н.Н, 1996р.
Основна заробітна плата	Винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці	Закон України « Про оплату праці » від 24. 03.95 р. № 108/95 ВР.
Основна заробітна плата	Винагорода за виконану роботу згідно з визначеними нормами праці, яка встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців	„Бухгалтерський, фінансовий облік” Чабанова Н.В, Василенко Ю.А
Додаткова заробітна плата	Винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці	Закон України « Про оплату праці »
Додаткова заробітна плата	Винагорода за працю понад встановлені норми, за трудові успіхи й винагороди та за особливі умови праці, яка включає доплати, надбавки, гарантовані й компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій	Бухгалтерський, фінансовий облік” Чабанова Н.В, Василенко Ю.А,
Інші заохочувальні та компенсаційні виплати	Виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які проводяться понад установлені зазначеними актами норми	Закон України « Про оплату праці » від 24. 03.95 р. № 108/95 ВР

Додаток Б

Характеристика нормативних документів, що використовуються
для організації обліку та аудиту розрахунків з оплати праці

Документ	Коли і ким затверджений (дата, номер)	Зміст	Використання в обліково-аналітичному процесі
1	2	3	4
Закон України “Про оплату праці”	від 23.01.97 р. № 20/97-ВР, зі змінами і доповненнями	Державне регулювання оплати праці. Договірне регулювання оплати праці. Права працівника на оплату праці та їх захист	Організації оплати праці на підприємстві
Закон України “Про відпустки”	від 15.11.96 р. № 504/96-ВР	Встановлює державні гарантії права на відпустки, визначає умови, тривалість і порядок надання їх працівникам для відновлення працездатності, зміцнення здоров’я, а також для виховування дітей, задоволення власних життєво важливих потреб та інтересів, всебічного розвитку особи	Розрахунок оплати відпустки
Закон України “Про загальнообов’язкове пенсійне страхування”	від 09.07.03 р. №1058-IV	Права та обов’язки страхувальників. Види пенсій та порядок їх надання. Нарахування страхових внесків.	Розрахунок нарахувань внесків на ФОП та утримань із заробітної плати.
Закон України “Про податок з доходів фізичних осіб”	від 22.05.03 р. № 889-IV	База оподаткування. Пільги. Порядок утримання та перерахування ПДФО до бюджету	Розрахунок ПДФО
Закон України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування у зв’язку з тимчасовою втратою працездатності	від 18.01.01 р. № 2240-III	Право громадян на матеріальне забезпечення та соціальні послуги за загальнообов’язковим державним соціальним страхуванням. Обчислення страхового стажу платники страхових внесків і їх реєстрація. Порядок і строки сплати страхових внесків. Права та обов’язки страховика і	Розрахунок нарахувань внесків на ФОП та утримань із заробітної плати.

та витратами зумовленими народженням та похованням”		застрахованих осіб.	
---	--	---------------------	--

Продовження дод. Б

Закон України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття	від 02.03.00 р. №1553 -III	Принципи страхування на випадок безробіття. Право на матеріальне забезпечення на випадок безробіття та соціальні послуги. Види забезпечення та соціальні послуги. Джерела коштів Фонду та їх використання. Матеріальне забезпечення на випадок безробіття.	Розрахунок нарахувань внесків на ФОП та утримань із заробітної плати.
Закон України "Про колективні договори і угоди"	Від 23.01.97 р. №20/97-ВР зі змінами і доповненням	Сфера укладення колективних договорів, угод. Зміст колективного договору. Контроль за виконанням колективного договору.	Регулювання трудових відносин на підприємстві
Інструкція зі статистики заробітної плати	від 13.01.04 р. № 5	Склад фонду оплати праці. Середньоспискова чисельність працівників. Середня заробітна плата працівників	Визначення ФОП та складання статистичної звітності
Порядок обчислення середньої заробітної плати	від 08.02.95 р № 100	Визначення розрахункового періоду, за який обчислюється середня заробітна плата. Обчислення стажу, що дає право на щорічну відпустку. Порядок розрахунку оплати праці за час відпустки. Оплата відпусток.	Розрахунок середньої заробітної плати.
Порядок обчислення середньої заробітної плати (доходу) для розрахунку виплат за ЗОСС	від 26.09.01 р. №1266	Визначення розрахункового періоду, за який обчислюється середня заробітна плата (дохід). Виплати з яких обчислюється середня заробітна плата (дохід).	Розрахунок середньої заробітної плати.

Додаток В

Типова форма №
П-5

Найменування підприємства (установи, організації)

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ
Держкомстату
України05.12.2008 №
489

назва структурного підрозділу

Ідентифікаційний код
ЄДРПОУ _____

Дата заповнення	Звітний період
	З По

Табель обліку використання робочого часу

Умовні позначення	Код	
	буквений	Цифровий
Години роботи, передбачені колективним договором	Р	01
Години роботи працівників, яким встановлено неповний робочий день (тиждень) згідно з законодавством	РС	02
Вечірні години роботи	ВЧ	03
Нічні години роботи	РН	04
Надурочні години роботи	НУ	05
Години роботи у вихідні та святкові дні	РВ	06
Відрадження	ВД	07
Основна щорічна відпустка (ст.6 Закону України "Про відпустки")	В	08
Щорічна додаткова відпустка (ст. 7, 8 Закону України "Про відпустки")	Д	09

Додаткова відпустка, передбачена ст. 20, 21, 30 Закону України "Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи"	Ч	10
Творча відпустка (ст.16 Закону України "Про відпустки")	ТВ	11
Додаткова відпустка у зв'язку з навчанням (ст.13, 14, 15, 15 ¹ Закону України "Про відпустки")	Н	12
Відпустка без збереження заробітної плати у зв'язку з навчанням (п.12, 13, 17 ст. 25 Закону України "Про відпустки")	НБ	13
Додаткова відпустка без збереження заробітної плати в обов'язковому порядку (ст. 25 крім п. 3, 12, 13, 17 Закону України "Про відпустки")	ДБ	14
Додаткова оплачувана відпустка працівникам, які мають дітей (ст. 19 Закону України "Про відпустки")	ДО	15

Умовні позначення	Код	
	буквений	Цифровий
Відпустка у зв'язку з вагітністю і пологами (стаття 17 Закону України "Про відпустки") та відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (ст. 18 Закону України «Про відпустки»)	ВП	16
Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею 6-ти річного віку (ст. 25 п.3 Закону України "Про відпустки")	ДД	17
Відпустка без збереження заробітної плати за згодою сторін (стаття 26 Закону України "Про відпустки")	НА	18
Інші відпустки без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт)	БЗ	19
Неявки у зв'язку з переведенням за ініціативою роботодавця на неповний робочий день (тиждень)	НД	20
Неявки у зв'язку з тимчасовим переведенням на роботу на інше підприємство на підставі договорів між суб'єктами господарювання	НП	21
Інший невідпрацьований час, передбачений	ІН	22

законодавством (виконання державних і громадських обов'язків, допризовна підготовка, військові збори, донорські, відгул і т.ін.)		
Простої	П	23
Прогули	ПР	24
Масові невиходи на роботу (страйки)	С	25
Оплачувана тимчасова непрацездатність	ТН	26
Неоплачувана тимчасова непрацездатність у випадках, передбачених законодавством (у зв'язку з побутовою травмою та ін. підтверджена довідками лікувальних закладів)	НН	27
Неявки з нез'ясованих причин	НЗ	28
Інші види неявок, передбачених колективними договорами, угодами	ІВ	29
Інші причини неявок	І	30

Додаток 3.1.

Типові проводки в бухгалтерському обліку з нарахування сум, пов'язаних з оплатою праці

№	Зміст операції	дебет	Кредит
01	Нарахована заробітна плата та інші виплати, пов'язані з оплатою праці, працівникам:		
01.1	що виконує будівельні роботи господарським способом, зайнятим виготовленням основних засобів (див. добірку <u>Основні засоби</u>), інших необоротних матеріальних активів, нематеріальних активів	<u>5</u>	661
01.2	основного виробництва	<u>3</u>	661
01.3	що виконують роботи з виправлення браку	<u>4</u>	661
01.4	зайнятим підготовчими роботами в сезонних галузях виробництва; освоєнням нових виробництв та агрегатів	<u>9</u>	661
01.5	що виконують роботи в межах заходів, що фінансуються за рахунок коштів цільового призначення (див. тему <u>Цільове фінансування</u>)	<u>8</u>	661
01.6	зайнятим організацією виробництва та управління цехами, ділянками, відділеннями, бригадами та іншими підрозділами основного та допоміжного виробництва; обслуговуючим виробничі машини та устаткування	<u>1</u>	661

01.7	що відноситься до адміністративно-управлінського персоналу; працівникам, обслуговуючим основні засоби загальногосподарського призначення	<u>2</u>	661
01.8	зайнятим збутом продукції, товарів, робіт, послуг (продавцям; торгівельним агентам; працівникам відділу збуту, рекламної та маркетингової служб; працівникам, обслуговуючим основні засоби, які використовуються для забезпечення збуту)	<u>3</u>	661
01.9	зайнятим дослідженнями та розробками	<u>4 1</u>	661
01.10	зайнятим ліквідацією основних засобів підприємства (читайте <u>Списання основних засобів</u>)	<u>7 6</u>	661
02	повернення працівником в касу надмірно виплачених йому грошових коштів у зв'язку з оплатою праці	<u>0</u>	661
03	Нараховані відпускні за рахунок резерву відпусток (дивіться тему <u>Резерв відпусток</u>)	<u>7 1</u>	661
04	Нараховано допомогу з тимчасової непрацездатності (читайте добірку <u>Лікарняні</u>) за рахунок фонду соцстрахування	<u>5</u>	661
05	Нарахована сума матеріальної допомоги	<u>4 9</u>	661
06	Підприємствами, що застосовують для обліку витрат лише рахунки класу 8 або одночасно рахунки класів 8 та 9,	<u>1</u>	661

	нарахування відображається так:		
06.1	основної заробітної плати відповідно до системи оплати праці, прийнятої на підприємстві	11	661
06.2	додаткової заробітної плати (премії, заохочення ...) відповідно до системи оплати праці, прийнятої на підприємстві	12	661
06.3	гарантійних та компенсаційних виплат персоналу, у тому числі пов'язаних з індексацією зарплати (дивіться добірку <u>Індексація зарплати</u>) в порядку та розмірах, передбачених законодавством	13	661
06.4	<u>нарахування відпускних</u>	14	661
06.5	суми оплати за час вимушеного прогулу; за час простоїв не з вини працівників і так далі	15	661
06.6	сум інших виплат, пов'язаних з оплатою праці	16	661
07	Нарахована заробітна плата і інші виплати, пов'язані з оплатою праці, але такі що не відносяться до операційної діяльності підприємства (таку роблять підприємства, які не застосовують рахунки класа 9)	<u>5</u>	661