

один);заборони відновлення корисності гудвілу (оскільки гудвіл хоч і відноситься до нематеріальних активів, однак не підлягає амортизації).

Список використаних джерел:

1. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 36 «Зменшення корисності активів» від 01.01.2012 р.
2. Кодифікація стандартів бухгалтерського обліку США 350 «Нематеріальні активи – гудвіл та інше» від 2011 р.
3. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 19 «Об'єднання підприємств», затверджене наказом Міністерства фінансів України від 07.07.1999 р. № 163.
4. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 28 «Зменшення корисності активів»,затверджене наказом Міністерства фінансів України від 24.12.2004 р. № 817.
5. Бланк І. А. Основи фінансового менеджмента. Т.2 / Бланк І. А. – К. : Ника-Центр, 1999. – 427 с.
6. Ковалев В.В. Гудвилл как бухгалтерская категория / Ковалев В.В. // Бухгалтерский учет. – 2005. – № 8. – С. 52–59.
7. Р.Ф. Рейли, Р.П. Швайс Оценка стоимости и бухгалтерский учет приобретенного гудвилла / [Електронний ресурс] / Р.Ф. Рейли, Р.П. Швайс. // Корпоративный менеджмент. – 2007. – №1. – Режим доступу: http://www.cfin.ru/appraisal/intel/purchased_goodwill.shtml
8. Римар О. О. Сучасні проблеми обліку та оцінки гудвілу в Україні / О. О. Римар // Управління розвитком. – 2012. – №4. – С. 142 – 146.
9. Родіонов О.В. Вплив ділової репутації підприємства на його розвиток / [Електронний ресурс] / Родіонов О.В. // Національна бібліотека України ім. В. І. Вернадського. – 2010. – № 22 (I). – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Emp/2010_22_1/25Rodion.htm
10. Уманців Г.В. Учет гудвилла при приобретении предприятий / Уманцев Г.В. // Дебет-Кредит. – 2001. – № 14. – С. 50–53.
11. Щербакова О.А. Гудвилл: важнейшая составляющая нематериальных активов в учете коммерческих предприятий / Щербакова О.А. // Аудит и финансовый анализ. – 2008. – № 5. – С. 1–7.

УДК 331.2:657.28

Потриваєва Н.В., д.е.н., доцент кафедри бухгалтерського обліку

Савченко І.В., студентка

Миколаївський національний аграрний університет

**СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВА ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ:
ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ**

Проаналізовано роль заробітної плати в сучасних умовах господарювання. Обґрунтовано основні недоліки в обліку заробітної плати, що утворюються під час економічних перетворень. Наведено основні напрямки удосконалення та спрощення.

Ключові слова: оплата праці, розрахунки, організація обліку, нарахування на заробітну плату, проблеми обліку.

Potrivaieva N.V.Savchenko I.V.

**STATE AND CONDITION OF THE ACCOUNT OF CALCULATIONS ON
PAYMENT OF SALARIES: THEORETICAL ASPECT**

The paper explores the role of wages in the modern business environment. The basic defect in payroll generated during economic transformation. The basic directions of improvement and simplification of accounting wages in the modern business environment.

Keywords: salary, financial incentives, organization of accounting, payroll taxes, accounting issues.

Потриваєва Н.В., Савченко І.В.

**СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВА УЧЕТА РАСЧЕТОВ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА:
ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ**

Проанализирована роль заработной платы в современных условиях хозяйствования. Обоснованы основные недостатки в учете заработной платы, которые образуются во время экономических преобразований. Приведены основные направления совершенствования и упрощения.

Ключевые слова: оплата труда, расчеты, организация учета, начисления на заработную плату, проблемы учета.

Постанова проблеми у загальному вигляді і її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Розвиток ринку сприяв трансформації всіх економічних відносин в українському суспільстві, включаючи відносини у сфері оплати праці. Це призвело до створення принципово іншого механізму регулювання процесів оплати праці, змусило по іншому сприймати категорію заробітної плати, її функції та принципи формування.[4]

Стан обліку оплати праці працівників потребує впровадження заходів щодо удосконалення. На всіх етапах розвитку економіки і суспільства матеріальна винагорода за працю була і залишається надалі найважливішим трудовим стимулом. Отже, існує необхідність у ретельному виборі напрямків удосконалення оплати праці з метою створення ефективної системи розрахунків.

Аналіз останніх досліджень, у яких започатковано вирішення проблеми. Теоретичні та методичні аспекти проблеми обліку праці та її оплати займають увагу багатьох вчених, зокрема: Андросової О.Ф., Кантасвої О.В., Гапоненко Н.Л., Потриваєвої Н.В., Сирцевої С.В., Сєкіріної Н.В. тощо.

Дослідження вказаних авторів охоплюють значний спектр питань оплати праці, обґрунтовують різні варіанти їх розв'язання, мають значний ступінь методологічної вичерпності. Проте, надзвичайно стрімкий розвиток економіки вимагає нових заходів щодо поліпшення систем оплати праці, удосконалення оцінки, обліку аграрної праці та її оплати, нарахування оплати праці.

Цілі статті. Обґрунтування сутності заробітної плати за сучасних умов господарювання, виявлення основних проблем обліку та організації розрахунків за виплатами працівникам, а також розробка пропозицій щодо їх удосконалення.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Конституція України гарантує кожному громадянину право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку він вільно погоджується. Заробітна плата – це грошовий вираз вартості робочої сили, яка є товаром, її ціна. В сучасних умовах ціна робочої сили визначається попитом і пропозицією, але в основі ціни лежить її вартість.

Згідно із Законом «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність», заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, в грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [1].

Ситуація, коли зайнятість не формує гідний рівень життя, є загрозою. Неможливість отримання високої оплати праці призводить до знецінення соціальних цінностей, зневажання гідності людини, зневіри у власні сили й загалом формує незадоволеність працею та життям, зумовлює низький рівень продуктивності праці, тобто є руйнівною для стану професійного розвитку працівника.

На особливу увагу заслуговує проблема з підвищення оплати праці на селі. Не може продуктивно працювати робітник-аграрій, коли оплата його праці не забезпечує найнеобхідніших фізіологічних та духовних потреб. Економія на оплаті праці дорого обходиться працедавцям: окрім низької продуктивності та якості роботи через відсутність належної мотивації, у таких підприємствах посилюються тенденції розкрадання майна і прихованого саботажу.

Для повноцінної інтенсифікації виробництва недостатньо оновити машинно-тракторний парк, підвищити родючість ґрунту, застосовувати сучасні агротехнології; перелічені заходи будуть марними та не виправдають сподівань без приділення значної уваги людському фактору. Оплата праці селян щонайменше має бути виведена на рівень середнього народногосподарського показника з поступовим подальшим наближенням до європейських стандартів оплати праці

Так, у 2012 року в середньому по народному господарству заробітна плата склала 3032 грн, а по сільському господарству – 2015 грн (66,5% від народногосподарського рівня) [10]. Усунення цієї різниці в оплаті праці 1,6 млн найманих працівників у сільському господарстві коштуватиме 0,3 млрд грн або 15 грн/га. Встановлення та забезпечення високих соціальних стандартів життя населення є найвищим пріоритетом уряду. Наукові дослідження в цьому напрямі є

надзвичайно актуальними, а впровадження їх результатів є, без перебільшення, рушійним важелем народного господарства країни. Помилки у розрахунку цього показника можуть відкинути Україну на десятиліття на узбіччя світової політики.

Інтеграція до Європи неможлива без підвищення рівня життя громадян України, забезпечення їх першочергових та духовних потреб на високому рівні. Якби інтеграція відбулася саме сьогодні, то десятки мільйонів українців при наявних заробітках були б просто розчавлені європейськими цінами.

На сьогодні проблема оплати праці та її обліку на сільськогосподарських підприємствах стала першочерговим завданням, яке потребує негайного вирішення.

З переходом на ринкові умови господарювання змінюється концепція встановлення розміру та вибору форм і системи оплати праці працівників сільськогосподарських підприємств будь-яких форм власності і господарювання. Зміна концепції полягає в тому, що за ринкових умов господарювання максимальний розмір оплати праці не обмежується і він залежить від фінансових можливостей підприємства, а обмежується лише нижній її рівень, який законодавчо регулюється державою [8].

В сучасних умовах господарювання відбулися деякі зміни в оплаті, які залежать не тільки від результатів праці робітників, а також від ефективності діяльності виробничих підрозділів. Облік оплати праці і розрахунків з робітниками – одна з найбільш трудомістких і відповідальних ділянок бухгалтерського обліку. Роль бухгалтерського обліку зростає в сучасних умовах, коли підприємства самостійно встановлюють форми і системи заробітної плати, умови преміювання, чисельність та склад працівників [9].

Розрахунок заробітної плати є дуже відповідальною й трудомісткою роботою, яку треба виконати за короткий термін між наданням інформації та виплатою працівнику. Тому заздалегідь підготовлений порядок обліку допоможе зекономити час. Таким чином, запровадження запропонованої моделі аналітичного обліку є складовою налагодженого порядку обліку. Ця модель надасть необхідну інформацію для поліпшення організації праці та її оплати. Організація оплати праці справляє великий вплив на ефективність діяльності підприємства. До основних факторів, що впливають на ефективність праці, можна віднести мотиваційні механізми. Важливу роль мотивації відіграє соціальний пакет. Що стосується ефективності праці, то це співвідношення між результативністю праці та величиною витрат, що виражається в досягненні максимального ефекту за мінімальних витрат. Отже, збалансування цих чинників і є результатом ефективної організації оплати праці [5].

Значну увагу необхідно приділяти організації обліково-аналітичної роботи розрахунків за виплатами працівникам, оскільки вона є найбільш відповідальною і трудомісткою.

Питання вдосконалення обліку праці є одним з найголовніших. Реалізація завдань реформування системи бухгалтерського обліку та сучасні ринкові зміни діючої системи організації оплати праці потребують докорінних змін методології обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві.

Одним з важливих питань реформування бухгалтерського обліку заробітної плати є вдосконалення діючої моделі аналітичного обліку, оскільки дані аналітичного обліку відіграють важливу роль, характеризуючи розміщення та склад персоналу за місцями його використання, відпрацьований і невідпрацьований час, обсяг продукції, виконання норм продажів, фонд заробітної плати і його структуру.

Аналітичний облік незамінний при визначенні розміру оплати праці та відрахувань з неї за кожною особою окремо та при віднесенні витрат на рахунки, субрахунки [5].

Удосконалення організації оплати праці на підприємствах має будуватися на оптимізації тарифного регулювання заробітної плати, до якої належать:

- удосконалення тарифної системи шляхом встановлення співвідношень тарифних ставок залежно від рівня кваліфікації робітників;
- запровадження гнучких форм і систем оплати праці;
- розроблення внутрішньовиробничих тарифних умов оплати праці як чинників підвищення мотивувальної та стимулюючої ролі тарифних систем;

- удосконалення мотиваційного механізму регулювання міжпосадових окладів та міжкваліфікаційних рівнів оплати праці;
- удосконалення нормування як засобу регулювання міри праці та її оплати;
- обґрунтування вибору найефективніших форм і систем заробітної плати;
- колективне регулювання заробітної плати [7].

Необхідно звертати особливу увагу на мотиваційні заходи в організації та стимулюванні праці на підприємстві, серед яких значного розповсюдження набрали преміювання, доплати та надбавки. Треба наголосити, що з одного боку, рівень премії як форма стимулювання працівників виробничої діяльності повною мірою залежить від результатів діяльності підприємства, і навпаки, результат господарювання залежить від практичної організації системи преміювання окремих категорій персоналу.

Використовуючи стимулювання працівників треба пам'ятати, що воно не є основою для підвищення продуктивності працівників господарства. Також треба організувати якомога позитивний психологічний клімат в середині колективу, завдяки якому буде проявлятися ініціативність працівників та зростатиме ступінь відповідальності за виконану роботу.

Використовуючи матеріальне стимулювання не потрібно забувати про його розмір, оскільки для кожного працівника незначний розмір може враховуватися як особиста образа. Тому для кожного працівника необхідно більш точно обирати спосіб стимулювання.

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.

При заохочуванні 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 [5].

Облік праці та заробітної плати має бути організований 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 [5]. Удосконалення організації заробітної плати на підприємствах має будуватися на оптимізації тарифного регулювання заробітної плати, до неї належать:

- удосконалення тарифної системи шляхом встановлення співвідношень тарифних ставок залежно від рівня кваліфікації робітників;
- запровадження гнучких форм і систем оплати праці, включаючи контрактну й безтарифну;
- розроблення внутрішньовиробничих тарифних умов оплати праці як чинників підвищення мотивувальної та стимулювальної ролі тарифних систем на підприємствах;
- удосконалення мотиваційного механізму регулювання міжпосадових окладів, міжкваліфікаційних рівнів оплати праці;
- удосконалення нормування як засобу регулювання міри праці та її оплати;
- обґрунтування вибору найефективніших форм і систем заробітної плати;
- колективне регулювання заробітної плати [9].

Здійснюючи побудову або удосконалення організації обліку оплати праці, підприємства мають підходити до цього питання обґрунтовано, враховуючи доцільність, використовуючи результати наукових досліджень, передового досвіду.

Розробляючи внутрішні документи (положення про оплату праці, преміювання тощо), необхідно:

- розширювати практику персоніфікації ставок і окладів найбільш кваліфікованим працівникам, орієнтованим на підвищення ефективності праці;

– враховувати галузеві особливості, зокрема при створенні системи стимулювання, встановлювати спеціальні, специфічні фактори оцінок робіт для методу бальної системи преміювання, для кожної категорії персоналу, посилюючи регуляторну і стимулюючу функції заробітної плати;

– до переліку факторів та критеріїв оцінювання умов преміювання включати рівень кваліфікації, ступінь відповідальності виконаної роботи, рівень професійної майстерності, ініціативності, стаж роботи, результати кваліфікаційної атестації робітників тощо, які відповідають сучасним реаліям, тактиці та стратегії управління підприємством, його підрозділами й персоналом [9].

Правильний облік оплати праці, розподіл її за сферами виробництва, а також своєчасний аналіз дають можливість виявити нові резерви в підвищенні оплати кожного працюючого.

На сьогоднішній день дуже широко використовуються засоби обчислювальної техніки - це призвело до появи нових прийомів та методів організації обліку. Відмінною їх особливістю є можливість складання в автоматичному режимі, узагальнюючих облікову інформацію в розрізах, необхідних для управління, контролю, аналізу та складання бухгалтерської звітності. Можливість більш надійної обробки зумовлена тим, що комп'ютерний спосіб обробки облікової інформації вимагає формального та чіткого опису облікових процедур у вигляді алгоритмів, що впорядковує порядок виконання обов'язків працівниками обліку [8].

Дуже важливо відображати економічно достовірну та обґрунтовану інформацію про виконання нормативів та динаміку показників про працю, нагляд за дотриманням співвідношення росту продуктивності праці та заробітної плати, за зменшенням невикористаних витрат скритих та явних збитків робочого часу, стимулювання праці на підприємстві. На основі цієї інформації здійснюється контроль за виконанням робочого часу на підприємстві, впровадження прогресивних методів праці, дотриманням правильного співвідношення між ростом продуктивності праці та заробітної плати.

На нашу думку, одним із напрямів удосконалення системи ведення бухгалтерського обліку є зменшення кількості документації завдяки впровадженню багатоденних і накопичувальних документів, використання типових міжвідомчих форм, пристосованих до використання обчислювальної техніки. Подальше реформування заробітної плати має здійснюватися шляхом підвищення ціни робочої сили, встановлення єдиних регуляторів і рівноцінних умов відтворення робочої сили незалежно від форм власності; збільшення тарифної частини у заробітній платі; підвищення частки мінімальної заробітної плати у середній заробітній платі, удосконалення механізму державно-договірного регулювання заробітної плати.

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.

Висновки. Основним і визначальним елементом трудового процесу є працівник з його вмінням і кваліфікацією, відношенням до праці, потребами й можливостями їхнього задоволення.

Заробітна плата повинна залежати безпосередньо від результатів праці й у той же час впливати на його показники, стимулювати розвиток виробництва, ефективність роботи, підвищення кількісних і якісних результатів праці.

Автоматизація обліку розрахунків по оплаті праці дозволить вирішити проблему не тільки удосконалення форми бухгалтерського обліку на сільськогосподарських підприємствах, а й своєчасності погашення боргів.

Список використаних джерел:

1. Про оплату праці / Закон України від 24.03.95р. № 108/95-ВР (зі змінами та доповненнями) [Електронний ресурс] —Режим доступу : <http://www.rada.ua/>.
2. Андросова О.Ф. Шляхи удосконалення обліку нарахувань на заробітну плату / О.Ф. Андросова, Ю. Є. Аскерова //Актуальні проблеми економіки – 2010. - № 9. – С. 250
3. Гапоненко Н.В. Оплата праці в сільському господарстві: аспекти удосконалення / Н.В. Гапоненко, Л.В. Мельянова // Науковий вісник НУБіП України – № 163. – Частина 1. – 2011. – С. 208–213.

4. Кантаєва О.В. Шляхи удосконалення обліку оплати праці / О.В. Кантаєва, Л.С. Герасимчук // Молодіжний науковий вісник УАБС НБУ. – 2012. - №2. – С. 186.
5. 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.
6. Потриваєва Н.В. Перспективи удосконалення обліку оплати праці в сучасних умовах господарювання / Н.В. Потриваєва, М.Д. Бабенко // Вісник аграрної науки Причорномор'я. – 2008. - № 3 . – С. 31.
7. Сирцева С.В. Проблеми обліку розрахунків за виплатами працівникам в сучасних умовах / С.В. Сирцева // Вісник Причорноморської регіональної науково-практичної конференції професорсько-викладацького складу — Миколаїв. – 2011. — 133с.
8. Секіріна Н.В. Удосконалення організації обліку розрахунків з оплати праці на підприємствах / Н.В.Секіріна, І.О. Лобанова // Вісник Київського інституту бізнесу та технологій. – 2012 . - №2. – С. 34.
9. Терещенко О.О. Антикризове фінансове управління на підприємстві / Терещенко О.О. – К. : КНЕУ, 2010. - 268 с.
10. Державна служба статистики України [Електронний ресурс] —Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>