

УДК 657.1

І.Я. Максименко, к.е.н., доцент кафедри обліку та оподаткування,
Запорізький національний технічний університет, м. Запоріжжя

Ю.В. Кривошей, магістрант 6 курсу, Запорізький національний технічний
університет, м. Запоріжжя

**ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ ЗА
ЗАРОБІТНОЮ ПЛАТОЮ В ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ
ПІДПРИЄМТСТВОМ**

I. Maksymenko, cand.sc.(econ.), assistant professor of department of «Accounting
and taxation» Zaporozhye National Technical University

Y. Krivoschey, master, the 6th course, Zaporizhzhya National Technical
University, Zaporizhzhya

**FEATURES OF ORGANIZATION OF CALCULATION ACCOUNTS
FOR THE EARNING PAYMENT IN THE PROCESS OF MANAGEMENT
BY ENTERPRISE**

Досліджено основні підходи та проведено порівняльний аналіз до
встановлення сутності поняття «заробітна плата», відповідно до діючого
законодавства.

Згідно із Законом України «Про оплату праці» заробітна плата - це
винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим
договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Наголошено, що як економічна категорія заробітна плата грає двояку роль з одного боку, вона є головним джерелом надходжень і підвищення життєвого рівня працівників, а з іншого боку - засобу матеріального стимулювання росту ефективності виробництва а також однією із головних складових зобов'язань підприємства.

Звідси важливість з'ясування поняття мінімальної заробітної плати як державної соціальної гарантії.

Визначено, що оскільки заробітна плата є основним джерелом надходжень працівників, необхідно постійно вдосконалювати систему оплати праці таким чином, щоб вона в повній мірі забезпечувала відтворення робочої сили, врахувала умови та результати праці, стимулювала підвищення кваліфікації, продуктивності, якості продукції, раціональне використання та економію всіх видів ресурсів.

The main approaches were studied and a comparative analysis was conducted to establish the essence of the concept of "wages", in accordance with the current legislation.

According to the Law of Ukraine "On Wages" salary is a reward, calculated, as a rule, in monetary terms, which, according to an employment contract, the employer pays a worker for the work performed by him.

It is emphasized that as an economic category wages play a twofold role on the one hand, it is the main source of income and increase the living standards of employees, and on the other hand, a means of material stimulation of the growth of production efficiency, as well as one of the main components of the enterprise's obligations.

It has been determined that since wages are the main source of employee income, it is necessary to continuously improve the system of remuneration so that it fully ensures the reproduction of the labor force, takes into account conditions

and results of work, stimulates the development of skills, productivity, product quality, rational use and economy all kinds of resources.

Ключові слова: виплати працівникам, заробітна плата, єдиний соціальний внесок, мінімальна заробітна плата, управління підприємством.

Key words: employee benefits, wages, single social contribution, minimum wage, enterprise management.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

Політика в області організації обліку оплати праці є складовою частиною управління підприємством, і від неї в значній мірі залежить ефективність її роботи, так як заробітна плата є одним з найважливіших стимулів у раціональному використанні робочої сили з одного боку, і однією із головних складових зобов'язань підприємства.

Мінімальна заробітна плата є основою встановлення розміру заробітної плати, головним елементом державного механізму регулювання оплати праці в країні.

Мінімальна заробітна плата - характеризує нижню межу ціни робочої сили, забезпечує винагороду за працю найменшою складності, що виконується в нормальних умовах. Розмір мінімальної заробітної плати повинен бути достатнім для задоволення найнеобхідніших потреб самотнього працівника.

Отже найбільш ефективним засобом державного регулювання в сфері організації оплати праці встановлення визначеного розміру мінімальної заробітної плати.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Питанням розрахунків за виплатами працівникам, проблему її організації та нормативно-правового та забезпечення присвячено цілу низку праць вітчизняних науковців, серед яких слід відзначити Бабіч В.В., Бондар М.І., Голубнича Г.П., Гура Н.О., Засадний Б.А., Іванова В.В., Ловінська Л.Г., Мельник Т.Г., Коблянська Г.Ю., Коблянська О.І., Мисака Г.В., Огійчук М.Ф., Садовська І.Б., Склярчук І.П., Сук Л.К., Тігова Т.М., Шарманська В.М., Швець В.Г. та інші.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Дослідити теоретичні, методичні та практичні аспекти організації обліку та розрахунків за заробітною платою, та довести важливість мінімальної заробітної плати для ринку праці.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Виплати працівникам підприємства – це всі форми компенсації, що їх надає суб'єкт господарювання в обмін на послуги, надані працівниками. Згідно з П(С)БО 26 є п'ять видів виплат працівникам, згрупованих за схожими ознаками, а саме: поточні виплати; виплати у разі звільнення; виплати після закінчення трудової діяльності; виплати інструментами власного капіталу підприємства; інші довгострокові виплати. Розрахунки за заробітною платою належать до поточних виплат працівникам, які підлягають сплаті в повному обсязі протягом дванадцяти місяців по закінченні місяця, у якому працівник виконував відповідну роботу.

Заробітна плата — це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівнику за

виконану ним роботу. Сукупність усіх витрат на оплату праці формує фонд оплати праці (далі — ФОП). Він складається з:

- фонду основної заробітної плати;
- фонду додаткової заробітної плати;
- інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

Так, у ст. 3 Закону про оплату праці (у редакції Закону № 1774) сказано: «Мінімальна заробітна плата — це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці. Мінімальна заробітна плата встановлюється одночасно в місячному та погодинному розмірах. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників, за будь-якою системою оплати праці».

Питання розрахунків за виплатами працівникам у вигляді заробітної плати регулюється нормативно – правовими актами , порівняльний аналіз яких наведено в таблиці 1.

Таблиця 1 – Сутність заробітної плати відповідно до нормативно-правових актів

Джерело	Визначення
Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995р. №108-95ВР	Заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.
Кодекс законів про працю від 10.12.1971р. № 322-VIII	Заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.
Податковий Кодекс України від 02.12.2010р. № 2755- VI	Заробітна плата - основна та додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, які виплачуються (надаються) платнику податку у зв'язку з відносинами трудового найму згідно із законом;

З 01.01.2017 р. прожитковий мінімум для працездатних осіб затверджено Законом України «Про Державний бюджет України на 2017 рік» у розмірі 1600 гривень, мінімальну заробітну плату (далі — МЗП) у місячному розмірі — 3200 гривень, у погодинному розмірі — 19,34 гривні.

Якщо працівник виконав місячну норму праці, а нарахована йому заробітна плата є нижчою від законодавчо встановленого розміру МЗП, роботодавець зобов'язаний здійснити доплату до її рівня, яка виплачується щомісяця одночасно із заробітною платою.

Якщо ж працівник не виконав місячної норми праці, перебував у відпустці, на лікарняному, працює неповний робочий час тощо, то його праця оплачується пропорційно до виконаної норми праці.

Але розмір доплати може бути різним і залежить він від того, яка система оплати праці встановлена для працівника. Якщо працівнику встановлено місячний оклад (тарифна ставка), то доплата здійснюється до рівня місячного розміру мінімальної зарплати (3200 грн). А якщо працівнику встановлено погодинну тарифну ставку, то доплата за кожну відпрацьовану годину здійснюється до рівня погодинного розміру мінімальної зарплати (19,34 грн).

Унаслідок змін до ст. 95 КЗпП та ст. 3 Закону про оплату праці з поняття мінімальної зарплати зникло правило, згідно з яким до МЗП не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати.

Новою ст. 3-1 «Гарантії забезпечення заробітної плати» Закону про оплату праці передбачено невключення до мінімальної заробітної плати деяких інших видів надбавок і доплат.

При обчисленні розміру зарплати працівника для забезпечення її мінімального розміру не враховуються доплати:

- за роботу в несприятливих умовах праці та умовах підвищеного ризику для здоров'я;
- за роботу в нічний та надурочний час;
- за роз'їзний характер робіт;
- премії до святкових та ювілейних дат.

Забезпечення мінімального розміру зарплати наведено в табл.2.

Таблиця 2- Забезпечення мінімального розміру зарплати

Склад	Визначення
-------	------------

мінімальної зарплати	
Що не входить до мінімальної заробітної плати	Доплата за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, за роботу в нічний та надурочний час, роз'їзний характер робіт, премії до святкових і ювілейних дат. Коли працівнику встановлені доплати за роботу у шкідливих умовах праці (зокрема, на підставі результатів атестації робочих місць), такі доплати виплачуються понад розмір мінімальної зарплати. Відповідно до роз'яснень Мінсоцполітики, якщо за умовами оплати праці передбачено підвищення посадових окладів працівників за роботу у шкідливих та важких умовах праці, то зазначене підвищення враховується до мінімальної зарплати.
Розрахунок заробітної плати при сумісництві	Відповідно до оплати праці за посадою за фактично відпрацьований час, при цьому встановлена зарплата за 1 годину роботи не повинна бути меншою ніж 19,34 грн. Доплату до рівня мінімальної зарплати слід нараховувати окремо за основним місцем роботи та окремо на роботі за сумісництвом.
Розрахунок заробітної плати при суміщенні професій	Це виконання працівником разом зі своєю роботою, передбаченою трудовим договором, додаткової роботи за іншою професією (посадою). Додаткова робота за іншою професією (посадою) здійснюється в межах робочого часу за основним місцем роботи. Таким чином, працівник виконує покладені на нього додаткові обов'язки без звільнення його від основної роботи і виконання такої роботи відбувається в межах робочого часу за основною роботою. А це означає, що доплату слід ураховувати у складі заробітної плати.
Середній зарбіток за час відпустки, лікарняного	Середній зарбіток за час відпустки, лікарняного не буде враховуватись, бо допомога по тимчасовій непрацездатності та відпусткові не входять до фонду оплати праці, а також їх виплачують за час, коли працівник фактично не працював, а перебував на лікарняному чи у відпустці.
Порівняння в зарплаті у зв'язку з підвищенням розміру мінімальної зарплати	З метою недопущення порівняння в розмірах заробітної плати в межах фонду оплати праці повинна бути диференціація заробітної плати працівників, які отримують її на рівні мінімальної, за рахунок встановлення доплат, надбавок, премій залежно від складності, відповідальності та умов виконуваної роботи, кваліфікації працівника, результатів його праці

Згідно із ч. 2 ст. 3¹ Закону про оплату праці, під час визначення гарантованого мінімального розміру зарплати не враховуються:

– доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я. За роз'ясненнями Мінсоцполітики й територіальних органів Держпраці, це такі виплати, як доплата за важкі та шкідливі (особливо важкі й особливо шкідливі) умови праці, а також доплата за використання деззасобів у роботі;

- доплати за роботу в нічний та надурочний час (за роз'ясненнями Мінсоцполітики, ідеться саме про оплату, а не доплату);
- виплати за роз'їзний характер роботи (найімовірніше, сюди ж потрапить і надбавка за вахтовий метод роботи);
- премії до святкових і ювілейних дат.

Отже основні правила, яких має дотримуватися роботодавець в 2017р. наведені в табл.3.

Таблиця 3 - Основні правила, яких має дотримуватися роботодавець в 2017р. стосовно нарахування заробітної плати

Правила	Визначення
Правило 1	Роботодавець повинен нарахувати зарплату в сумі не менш ніж 3200 грн якщо виконана місячна (годинна) норма праці. Дотримання цієї норми є обов'язковим незалежно від того, яка система оплати праці використовується (ч. 4 ст. 3 Закону про оплату праці).
Правило 2	У разі коли зарплата нарахована в меншому розмірі, ніж 3200 грн (без урахуванням виплат, передбачених ч. 2 ст. 3 ¹ Закону про оплату праці), потрібно здійснити доплату до розміру мінзарплати
Правило 3.	У місяцях, у яких періодичної виплати не було (наприклад, це може бути квартальна премія) і зарплату нараховано в сумі меншій, ніж 3200 грн, теж здійснюють доплату до мінзарплати.
Правило 4.	Якщо норму праці не виконано, то гарантований мінімум розміру зарплати визначають пропорційно.
Правило 5.	Для внутрішніх сумісників гарантований мінімальний розмір зарплати забезпечують окремо за основним місцем роботи й за сумісництвом (пропорційно відпрацьованому часу).

Суми індексації та матдопомоги (за рахунок фонду оплати праці) краще враховувати під час визначення суми доплати до мінзарплати. Адже ч. 2 ст. 3¹ Закону про оплату праці не робить винятків для таких виплат.

В табл.4 наведено які виплати враховувати під час визначення доплати до мінзарплати, а які — ні.

Таблиця 4 – Виплати, які необхідно враховувати під час розрахунку доплати до мінімальної зарплати

Враховуються під час розрахунку доплати до МЗП	Не враховуються під час розрахунку доплати до МЗП
підвищення окладів за роботу в гірських, шкідливих, важких умовах, закладах певного типу;	Не включаються під час розрахунку доплати до МЗП

доплата за тимчасове виконання обов'язків, заміщення, суміщення;	доплата за шкідливі та важкі умови;
надбавки за інтенсивність, напруженість, високі показники ⁴	доплата за використання деззасобів;
надбавки та доплати за класи, ранг, звання;	ооплата за роботу в нічний час;
доплати за роботу у вечірній час;	оплату за надурочні години роботи;
доплати за роботу у святкові дні;	надбавку за роз'їзний характер роботи;
надбавка за ненормований час;	премії до святкових і ювілейних дат
премії поточні, квартальні, річні, інші.	Не включаються під час розрахунку доплати – виплати за невідпрацьований час
винагороди за підсумками роботи за рік, за вислугу років;	лікарняні, декретні, відпускні, компенсації за невикористану відпустку, вихідну допомогу.
виплати за роботу, яка не вважається сумісництвом.	Не включаються під час розрахунку доплати зарплату внутрішніх сумісників, винагороду за ЦПД.

З врахуванням збільшення мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму для працездатних осіб, роботодавцям потрібно не тільки переглянути оклади працівників, а й здійснювати доплату з Єдиного соціального внеску (ЄСВ) у розмірі не менше мінімального страхового внеску при нарахуванні заробітної плати та інших виплат працівникам, у збільшеному розмірі.

Крім того, зросло навантаження і на фізичних осіб – підприємців, адже мінімальна щомісячна сума ЄСВ «за себе» зросла вдвічі і є обов'язковою.

ВИСНОВКИ З ДАНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

Таким чином, заробітна плата враховує особливості трудового процесу, завдання, що стоять перед конкретним робочим місцем, професією і кваліфікацією робітника, його особисті інтереси, є ефективним організаційним засобом і мотивуючим фактором.

Мінімальна заробітна плата має важливе значення для ринку праці. Її традиційно розглядали як один із соціальних стандартів, а не як інструмент

політики на ринку праці, що, серед іншого, покращує ринкові позиції працівників з низькою заробітною платою.

Загалом мінімальна зарплата покликана знизити бідність серед працівників. Вона може посилити позицію малокваліфікованих працівників на ринку праці, оскільки роботодавці змушені сплачувати заробітну плату, не нижчу за мінімальну. Разом з тим, стрімке підвищення мінімальної заробітної плати може призвести до скорочення передусім некваліфікованих працівників.

Література:

1. Податковий кодекс України від 02 грудня 2010 р. № 2755-VI (із змінами та доповненнями).
2. Кодекс законів про працю від 10.12.1971р. № 322-VIII(із змінами та доповненнями).
3. Закон України від 24.03.1995р. №108-95ВР «Про оплату праці»
4. Наказ Міністерства Фінансів України 28 жовтня 2003 р. N 601 «Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам».

References:

1. Tax Code of Ukraine available at: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2755-17> (Accessed 14 october 2017).
2. Code of Labor Laws available at: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (Accessed 14 october 2017).
3. The Verkhovna Rada of Ukraine (1995), The Law of Ukraine "On the payment of labor" available at: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр> (Accessed 14 october 2017).

4. Ministry of Finance of Ukraine (2003), «Regulation (standard) of accounting 26 "Payments to employees" <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03>, available at: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0288-00> (Accessed 4 october 2017).