УДК 65.014.1+33(477)

О. В. ЩИРСЬКА,
кандидат економічних наук,
доцент кафедри аудиту,
Національна академія статистики, обліку та аудиту

Необхідність внутрішньогосподарського контролю оплати праці в процесі стабілізації економіки України

У статті обґрунтовано потребу здійснення внутрішньогосподарського контролю оплати праці, а також розкрито особливості його застосування як ефективного інструменту управління підприємством на етапі стабілізації економіки України. Визначено проблематичні питання організації внутрішньогосподарського контролю як на державному рівні, так і на рівні суб'єкта господарювання.

Ключові слова: *витрати, внутрішньогосподарський контроль, облік, оплата праці, підприємство, розрахунки.*

Постановка наукової проблеми та її значення. Перебудова та удосконалення методів внутрішньогосподарського контролю діяльності підприємств є однією із елементів розбудови та становлення економіки України після тривалої кризи. Оплата праці є важливішим засобом підвищення зацікавленості робітників підприємства у її результатах, її продуктивності, збільшення обсягів виробленої продукції, поліпшення її якості та асортименту. Якщо оплата праці не задовольняє потреби працівника, принаймні на мінімальному рівні, це є загрозливим фактором для підприємства, адже робітник не має зацікавленості в створенні високоякісних виробів/послуг, тобто не має бажання працювати на збільшення прибутку підприємства. З іншого боку, витрати на оплату праці складають вагому частину витрат підприємства та потребують безперервного контролю в процесі їх формування.

На сьогоднішній день Україна переживає нелегкі часи: процес трансформації економіки проходить з багатьма ускладненнями як на мікро-, так і на макрорівні. Тому перед підприємством постає безліч проблем в процесі організації контролю, в тому числі організації внутрішньогосподарського контролю обліку заробітної плати.

Обрана для дослідження проблема є дуже актуальною, оскільки оплата праці є точкою перетину інтересів багатьох суб`єктів: підприємства, працівника, податкової інспекції тощо. Кожна з цих сторін оцінює значення оплати праці як дуже важливе.

Необхідною складовою частиною процесу виробництва, споживання та розподілу створеного продукту є праця персоналу підприємства. Участь працюючих у знов створеному продукті підприємства відображається у вигляді оплати праці, яка повинна відповідати кількості та якості витраченої ними праці.

Система заробітної плати, що враховує особливості трудового процесу, завдання кожного підрозділу підприємства, а також кожного працівника згідно з його професійною кваліфікацією, є ефективним організаційним засобом підвищення ефективності виробничого процесу і значним стимулом для працівників. Тому своєчасний поточний контроль та аналіз практики організації заробітної плати, включаючи оцінювання ефективності використовуваних форм і систем заробітної плати, повинен проводитися систематично і кваліфіковано. Це сприятиме підвищенню результатів виробництва, оптимальному поєднанню інтересів найманого працівника і підприємця (власника).

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Детальний аналіз досліджень з оплати праці показує, що цією тематикою займаються багато вчених. Теоретичними і практичними питаннями внутрішньогосподарського контролю за розрахунками з оплати праці приділено увагу в працях М. Білухи, Ф. Бутинця, Б. Валуєва, Л. Гавриловської, Т. Головко, Д. Карпухіна, О. Кантаєвої, Ю. Маневич, М. Мошенського, Р. Островерхої, Н. Потриваєвої, Ю. Сотченко, В. Шевчука та інших провідних вітчизняних економістів. На жаль, результати їхніх досліджень не завжди застосовуються на практиці. Найбільш поширеною проблемою їх застосування є те, що трансформація в економіці

© О. В. Щирська, 2016

відбувається швидше, ніж актуалізуються питання внутрішньогосподарського контролю, включаючи його організацію.

Метою дослідження є розгляд показників праці та її оплати в Україні, обґрунтування необхідності широкого використання внутрішньогосподарського контролю оплати праці в процесі стабілізації економіки України та окреслення проблемних питань організації контролю та обліку оплати праці як на державному рівні, так і на рівні суб`єктів господарювання.

Виклад основного матеріалу дослідження. Ефективність функціонування та соціальний розвиток суб'єктів підприємницької діяльності забезпечується передусім формуванням незалежних індивідуальних і колективних матеріальних стимулів, провідною формою реалізації яких є оплата праці різних категорій персоналу.

В Законі України "Про оплату праці" визначено, що заробітна плата – це винагорода, зазвичай обчислена у грошових одиницях, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу [1]. Оплата праці – це складна система, для управління якою потрібно класифікувати її за окремими ознаками.

Заробітна плата повинна мати функцію не лише винагороди, а й стимулу досягнення бажаного рівня продуктивності. Організація оплати праці на підприємстві – це сукупність дій, метою яких є визначення величини заробітної плати, принципів її нарахування, строків виплати, диференціації, співвідношення з іншими показниками діяльності підприємства тощо [2, с. 174].

Оплата праці може розглядатися як форма ціни робочої сили з диференціацією залежно від професійно-кваліфікаційного рівня, виду діяльності та періоду часу. За ринкових умов диференціація ставок заробітної плати залежить також від рівня конкуренції на ринку праці, привабливості на престижності роботи, а також від характеру її державного регулювання, яке враховує міжнародні норми права працюючих на оплату праці залежно від їх результатів та їх захист. На важливість достойної заробітної плати в контексті України наголошує Н. В. Потриваєва. Вона пише, що інтеграція України до Європи неможлива без підвищення рівня життя її громадян, забезпечення їх першочергових і духовних потреб на високому рівні. Адже якби інтеграція відбулася саме сьогодні, то десятки мільйонів українців при наявних заробітках були б просто розчавлені європейськими цінами [3]. Наведемо останні статистичні показники, які підтверджують обґрунтованість такої думки (таблиця).

Таблиця

Основні показники соціально-економічного розвитку України

Показники	Фактично за січень-липень 2016 р.	Темпи зростання (зниження), %			
		липень 2016 р. до		Січень-липень 2016 р. до січня-липня 2015 р.	довідково: січень-липень 2015 р. до січня-липня 2014 р.
		червня 2016 р.	липня 2015 р.		
Кількість зареєстрованих безробітних на кінець періоду, тис. осіб	369,7	95,1	86,5	X	x
Середньомісячна заробітна плата одного працівника					
номінальна, грн	4839[1]	107,1[2]	124,1[3]	125,0[1]	115,0[1]
реальна, %	x	107,2[2]	117,3[3]	106,1[1]	76,1[1]
Заборгованість із виплати заробітної плати – усього[4], млн грн	1967,6	105,4	102,7	X	x
Індекс споживчих цін	x	99,9	107,9	116,5	149,1
Індекс цін виробників промислової продукції	x	104,3	118,3	115,5	141,7

Джерело: [4]

[1] Дані за січень-червень.
[2] Червень 2016 р., % до травня 2016р.
[3] Червень 2016 р., % до червня 2015р.
[4] Станом на 1 липня.
Символ (х) – заповнення рубрики за характером побудови таблиці не має сенсу.

Як видно з таблиці, незважаючи на офіційне незначне зниження кількості зареєстрованих безробітних фактичні дані не вказують на покращення соціально-економічного становища населення: реальна середньомісячна заробітна плата одного працівника суттєво зменшилась, а індекс споживчих цін зріс. Тому необхідно вирішувати цю проблему шляхом встановлення відповідності між затратами праці робітників, їх оплатою та сьогоднішніми витратами на життя. Важливою складовою її вирішення є здійснення систематичного внутрішньогосподарського контролю оплати праці.

Кодекс законів про працю України визначає, що право громадян України на працю, тобто на отримання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою. Держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації, а при необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку [5].

Внутрішній контроль є однією з функцій управління господарською діяльністю підприємства. Одним із його вирішальних завдань є надання інформації про діяльність підприємства для прийняття ефективних управлінських рішень, що можливо лише за раціональної його організації. Організовуючи систему внутрішнього контролю на підприємстві, необхідно дотримуватися системного підходу, що забезпечує його найбільшу результативність та визначає раціональність контрольної діяльності.

Ефективна організація внутрішнього контролю є одним із заходів, спрямованих на вдосконалення управління підприємством, яка забезпечує високий рівень виконання його завдань, чіткий порядок у його веденні.

Організація внутрішньогосподарського контролю обліку праці та її оплати є дуже відповідальною ділянкою, оскільки правильність його оцінок і прийняті на їх основі рішення впливають на результативність праці робітників, витрати підприємства та, відповідно, на формування і визначення обсягів доходу. Організація внутрішньогосподарського контролю повинна від початку забезпечувати чітку постановку завдань автоматизації обліку праці та її оплати у такий спосіб, щоб прискорити оброблення інформації та уникнути витрат часу на заповнення зайвої документації.

Внутрішньогосподарський контроль обліку праці та заробітної плати спрямований на підвищення продуктивності праці, організацію повного використання робочого часу та кваліфікаційного потенціалу робітників, а також на правильне обчислення чисельності працівників для обліку заробітної плати з метою оподаткування. Для досягнення зазначеної мети на підприємстві мають бути чітко розподілені функції контролю та обліку між відділами [6].

При організації внутрішньогосподарського контролю обліку оплати праці потрібно керуватись його основними завданнями [7]:

- чітка регламентація організації праці па підприємстві;
- контроль за використанням робочого часу та забезпечення зростання продуктивності праці;
- облік і контроль за використанням фонду заробітної плати та іншими грошовими коштами, які виділяються для оплати праці працівників підприємства;
- своєчасне і правильне визначення сум нарахованої заробітної плати, відрахувань органам соціального страхування та віднесення їх на собівартість продукції (робіт, послуг), а також на інші витрати;
- здійснення у встановлені терміни всіх розрахунків з працівниками і службовцями із заробітної плати та інших виплат;
- впровадження мотивації праці працівників.

Для виконання цих завдань необхідно, перш за все, організувати внутрішньогосподарський контроль та облік особового складу підприємства та його робочого часу із суворим дотриманням законодавства про працю. Облік заробітної плати є дуже відповідальною й трудомісткою роботою, яку потрібно виконати за короткий термін між наданням інформації та виплатою працівнику.

Організація оплати праці має великий вплив на ефективність діяльності підприємства, а основними факторами, що впливають на ефективність праці, є

мотиваційні механізми. Важливу роль у мотивації відіграє соціальний пакет який забезпечує держава, але частково зобов'язано забезпечити підприємство, що прописано в Кодексі законів про працю України.

Працівники мають право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові та безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, на право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством [5].

Таким чином, своєчасний, оперативний внутрішньогосподарський контроль покликаний примусити керівництво підприємства не лише прислухатися до потреб працівників, а й використовувати досі незадіяний трудовий потенціал у процесах управління. Використовуючи поточний внутрішній контроль як потужний інформаційний ресурс, керівництво зможе зсередини, очами працівників, поглянути на проблеми, що заважають ефективно і доцільно використовувати фонд оплати праці. Висновки за результатами контролю сприятимуть раціоналізації та цілеспрямованості використання коштів на оплату праці, що, в свою чергу, дозволить упередити і мінімізувати ризики плинності кадрів, професійного розвитку працівників та застосування мотиваційного механізму в кожному конкретному випадку зважаючи на специфіку та потреби суб'єкта господарювання.

На сучасному етапі розвитку вітчизняної економіки організація внутрішньогосподарського обліку та контролю оплати праці має безліч проблем, які потребують нагального вирішення. Шляхи їх вирішення систематизовано на рисунку.

Рис. Шляхи вирішення проблем внутрішньогосподарського обліку та контролю оплати праці

Джерело: складено автором

На державному рівні слід вирішити проблеми, пов'язані із неузгодженістю та відсутністю чіткої деталізації нормативних засад для окремих напрямків діяльності та з урахуванням галузевих особливостей; з удосконаленням класифікатора професій та тарифної системи згідно з останніми тенденціями на ринку праці; з обмеженнями

повноважень приватного сектору в створенні власних тарифних сіток зважаючи на особливості та специфіку їх діяльності; з розробленням і впровадженням гнучких форм та систем оплати праці як механізму мотивації працівників; зі зменшенням кількості та спрощенням наявних облікових документів, що дозволить прозоро та ефективно відстежувати динаміку аналітичних показників.

Незважаючи на можливість групування проблем слід пам'ятати, що на рівні підприємств вони характеризуються більшою специфікою. Такими проблемами слід вважати необхідність розроблення мотиваційного механізму робітників за допомогою регулювання міжпосадових окладів та міжкваліфікаційних рівнів оплати праці з подальшим контролем та аналізом ефективності кожного заходу; створення соціального пакету для працівників з урахуванням потреб кожного та можливостей підприємства; обґрунтування доцільності вибору форм і систем оплати праці зважаючи на галузеві особливості, територіальне розташування тощо; запровадження колективного регулювання заробітної плати та його кваліфікований контроль.

Висновки. Організація внутрішньогосподарського контролю та обліку оплати праці є дуже відповідальною ділянкою в процесі господарювання, яка впливає на результативність праці робітників, витрати підприємства та його доход. Цю проблему необхідно розглядати не лише на рівні підприємства, а деталізувати нормативними актами на рівні держави, враховуючи галузеві особливості, територіальне місце розташування суб'єкта господарювання та специфіку напрямків його діяльності. Тому процес удосконалення організації внутрішньогосподарського контролю та обліку оплати праці на підприємстві має здійснюватися вчасно і на системній основі.

Список використаних джерела

1. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.95 р. № 108/95-ВР із змінами та доповненнями [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр)
2. Островерха Р. Е. Організація обліку : [навч. посіб.] / Р. Е. Островерха. – К. : Центр учб. л-ри, 2012. – 568 с.
3. Потриваєва Н. В. Стан та перспектива обліку розрахунків з оплати праці: теоретичний аспект / Н. В. Потриваєва // Економічний форум. – 1/2014. – Режим доступу : http://fof.lntu.edu.ua/attachments/article/177/zhurnal_EF_1_2014.pdf
4. Комплексні статистичні публікації. «Про соціально-економічне становище України» січень-липень 2016 року : доповідь [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publ1_u.htm.– Назва з екрану
5. Кодекс законів про працю України,затверджений Законом № 322-VIII від 10.12.71 ВВР із змінами та доповненнями [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08
6. Крищенко К. Удосконалення організаційно-економічного механізму управління оплатою праці [Текст] / К. Крищенко //Україна: аспекти праці. – 2009. – № 6. – С. 9–16.
7. Солодка Я. Удосконалення організації обліку розрахунків з оплати праці / Я. Солодка, Л. Мельянкова // Київ, 2014. – Режим доступу : http://sophus.at.ua/publ/2014_12_16_lutsk/sekcija_5_2014_12_16/udoskonalennja_organizaciji_obliku_rozrakhunkiv_z_oplati_praci/78-1-0-1181

О. В. ЩИРСКАЯ,
кандидат экономических наук,
доцент кафедры аудита,
Национальная академия статистики, учета и аудита

Необходимость внутрихозяйственного контроля оплаты труда в процессе стабилизации экономики Украины

В статье обоснована необходимость осуществления внутрихозяйственного контроля оплаты труда, а также раскрыты особенности его применения как эффективного инструмента управления предприятием на этапе стабилизации эконо-

мики Украины. Определены проблемные вопросы организации внутрихозяйственного контроля как на государственном уровне, так и на уровне субъекта хозяйствования.

Ключевые слова: *затраты, внутрихозяйственный контроль, учет, оплата труда, предприятие, расчеты.*

O. V. SHCHYRSKA,
PhD (Economics),
Associate Professor of Audit Department,
National Academy of Statistics, Accounting and Audit

The Need for Internal Control over Wage System in the Context of Economic Stabilization in Ukraine

The problem addressed in the study is critical for Ukraine, as the wage system at company level calls for compromise of interests of many stakeholders (a company, an employee, a tax inspection etc.), with each of them regarding the wage system as a highly important aspect of company management. The objective of the study is to analyze indicators of labor and wage system in Ukraine, to justify the need for the internal control over wage system in the context of stabilization of the Ukrainian economy, and to outline the problems faced when setting up control over wage system at national and corporate level.

The analysis of key socio-economic indicators for Ukraine shows that in spite the slightly declined registered unemployment in Ukraine, the official data give no indication of an improvement in the socio-economic conditions of Ukrainian population: while the reported average monthly wage was falling, the consumer price index was growing. The problem, therefore, needs to be addressed by balancing labor costs, wages and consumer spending of households. An important component in its solution is the effective internal control over wage system at company level. The objectives of the internal control are outlined as a company management function; the importance of properly organized internal control over wage system for the company performance enhancement is highlighted. The problems of internal control over wage system are systematized, their solutions are proposed.

Key words: *costs, internal control, accounting, wage system, enterprise, settlements.*

Посилання на статтю:

Щирська О. В. Необхідність внутрішньогосподарського контролю оплати праці в процесі стабілізації економіки України / О. В. Щирська // Науковий вісник Національної академії статистики, обліку та аудиту: зб. наук. праць. – 2016. – № 3. – С. 65-70.