

**Ковтун Т. В.**

**магістр**

Науковий керівник:

д.е.н., професор кафедри аудиту

Шевчук В.О.

*Національної академії статистики,*

*обліку та аудиту*

*(м. Київ)*

## **РОЛЬ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ**

В умовах ринкової економіки, завдяки своїм специфічним властивостям заробітна плата відіграє значну роль у розвитку всіх галузей народного господарства. Основним з її функціональних призначень є стимулювання продуктивності праці, відтворення робочої сили та вирішення соціальних потреб суспільства.

Заробітна плата є однією з найважливіших і найскладніших економічних категорій, що формує стимулювання трудової діяльності і є основним джерелом доходу найманих працівників, що визначає їх загальний життєвий рівень і є ефективним засобом мотивації. З іншого боку, для роботодавців заробітна плата є значною часткою витрат виробництва, яка відіграє важливу роль у формуванні собівартості продукції.

Заробітна плата займає одне з основних місць серед актуальних проблем для суспільства. Вона є об'єктом дослідження економічної науки та господарської практики впродовж багатьох століть. Особливо актуальною дана тема є на сучасному етапі розвитку економіки у зв'язку із посиленням конкуренції підприємств, глобалізацією бізнесу, збільшенням підприємницьких ризиків.

Дана тема неодноразово розглядалася науковцями, але залишається майже не вирішеною, адже практика вимагає більш комплексного підходу до вирішення проблематики по даній темі, яка потребує подальшого наукового дослідження і розробок у напрямі їх удосконалення, що й породжує актуальність даної статті.

*Секція. 1. Національний та міжнародний досвід розвитку бухгалтерського обліку, як науки*

Питанням дослідження сутності поняття «заробітна плата» у ринковій економіці присвячені праці всесвітньо відомих економістів: А. Сміта, Д. Рікардо, Дж. Кейнса, К. Маркса, Дж.С. Мілля, К.Р. Макконелла, С.Л. Брю.

Значний внесок у вивчення теоретичних питань, методології та проблематики організації обліку розрахунків з оплати праці зробили такі відомі українські науковці, як: М.Т. Білуха, А.В. Базилюк, Ф.Ф. Бутинець, А.Г.Загородній, М.Б., Ільченко, В.М. Пархоменко, Н.М. Ткаченко, В.Г. Швець, В.О. Шевчук та інших.

У сучасних ринкових умовах господарювання зростає потреба в удосконаленні всіх економічних відносин в Україні, включаючи відносини у сфері оплати праці. Тому потрібно приділити велику увагу питанню, пов'язаному із заробітною платою, адже вона є дуже важливою як для працівників, так і для роботодавців та держави.

Заробітна плата є досить невід'ємною ланкою системи соціально-трудових відносин найманих працівників, роботодавців та держави, що впливають на ефективність управління трудовими ресурсами. Тому питання нарахування заробітної плати, а також бухгалтерського обліку оплати праці займають особливе місце в роботі бухгалтерії всього підприємства [9].

Розрахунок заробітної плати є дуже відповідальною та трудомісткою роботою, яку треба виконати за короткий термін між наданням інформації та виплатою працівникам. Заздалегідь підготовлений порядок обліку допоможе зекономити час. Організація оплати праці має великий вплив на ефективність діяльності підприємства [6].

Відповідно до Конституції України кожен має право на працю, на відпочинок, на соціальний захист, на безпечні та здорові умови праці і на заробітну плату, причому не нижче встановленого мінімуму [1].

Основні положення з оплати праці сформульовано в Кодексі законів про працю України (далі КЗпП), згідно якого заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівнику за виконану ним роботу [4].

Заробітна плата є однією з найважливіших економічних категорій та найбільш дієвим інструментом для активізації людського чинника й використання трудового потенціалу. Вона відображає відносини між роботодавцями та найманими працівниками і, з одного боку, є основним (і часто єдиним) джерелом доходів найманих працівників, основою матеріального добробуту їхніх сімей, а з іншого - для роботодавців є суттєвою часткою витрат виробництва і ефективним засобом мотивації працівників для досягнення цілей підприємства [7].

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

Згідно Закону «Про оплату праці», визначена структура заробітної плати: основна заробітна плата; додаткова заробітна плата; інші заохочувальні й компенсаційні виплати [3].

В інструкції зі статистики заробітної плати № 5 подано детальний перелік найменувань виплат, які входять до фонду оплати праці, й виплат, які не належать до нього [5].

Згідно із Законом України «Про колективні договори та угоди», договірне регулювання на виробничому рівні забезпечується колективним договором. Згідно з установчими документами, підприємство розробляє штатний розпис - внутрішній нормативний документ, у якому викладено перелік посад (професій), передбачених на підприємстві, із зазначенням їх посадових окладів [2].

Оплата праці працівників, які перебувають у трудових відносинах з підприємством регулюється, з одного боку, шляхом встановлення законодавством розміру мінімальної заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якої не може проводитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт). Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання [4].

А з другого боку - угодами, які укладаються на державному рівні і на підприємстві. Регулювання оплати праці на рівні підприємства передбачає розроблення, затвердження та застосування внутрішніх нормативних документів, зокрема положень: про оплату

*Секція. 1. Національний та міжнародний досвід розвитку бухгалтерського обліку, як науки*

праці, про преміювання за виконання виробничих завдань і функцій, про винагороду за підсумками роботи за рік тощо [8].

Ці положення розробляються відділом організації праці й заробітної плати та затверджуються, як правило, наказом керівника підприємства.

Також необхідно приділяти особливу увагу питанню вдосконалення організації обліку розрахунків за виплатами працівникам, адже оплата праці є однією з найголовнішою та найбільш трудомісткою ділянкою роботи підприємства.

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.

Пропонуємо вдосконалити організацію синтетичного та аналітичного обліку витрат з оплати праці. Наприклад, аналітичний облік загальновиробничих витрат доцільно здійснювати в розрізі відповідних центрів витрат за відповідними субрахунками, витрати яких обліковують за певними статтями загальновиробничих витрат.

Одним із основних шляхів реформування та удосконалення обліку є його автоматизація. Облік праці та її оплати, як найбільш трудомістку ділянку роботи механізують однією з перших. Це дає змогу своєчасно одержати точну інформацію про витрати фонду заробітної плати, матеріального заохочення, про стан розрахунків із працівниками, органами соціального страхування тощо.

Тому бухгалтерський облік на підприємстві здійснюється із застосуванням комп'ютерної програми 1С:Підприємство, що максимально адаптована до встановлених в Україні правил ведення бухгалтерського обліку та відповідає загальним вимогам, що ставляться перед бухгалтерською програмою, а також полегшує роботу бухгалтерам і скорочує витрати їх часу на обробку облікової інформації.

Нині оплата праці є однією з найбільш актуальних тем для всього працюючого населення. Заробітна плата є основним джерелом підвищення благоустрою працівників, оскільки складає основну частину їхніх доходів.

Працівник зі своїми вміннями та кваліфікацією, відношенням до праці, потребами і можливостями є основним і визначальним елементом трудового процесу. Тому розмір заробітної плати безпосередньо залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

В сучасних умовах господарювання облік оплати праці займає одне з центральних місць у всій системі обліку на підприємстві. З огляду на це роль заробітної плати дедалі підвищується. Чітко продумана та правильно організована система обліку розрахунків з оплати праці дає змогу отримувати достовірну інформацію, на основі якої здійснюється прийняття управлінських рішень. На всіх етапах розвитку економіки і суспільства матеріальна винагорода за працю була і залишається надалі найважливішим трудовим стимулом.

Оскільки, стан обліку заробітної плати працівників потребує впровадження заходів щодо вдосконалення, тому було запропоновано основні з них: вдосконалення аналітичного обліку, що полягає в конкретизації рахунку для групування інформації щодо сум нарахованої заробітної плати, виходячи з власних потреб підприємства; впровадження автоматизованої системи обробки облікової інформації, що дозволить скоротити час розрахунків і обліку оплати праці та з найменшими затратами у визначенні терміни одержати інформацію.

#### **Список використаних джерел:**

1. Конституція України: Закон від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. Режим доступу до ресурсу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>.
2. Закон України Про колективні договори і угоди, затверджений Постановою Верховної Ради від 01.07.1993 р. № 3356-ХІІ зі змінами та доповненнями. Режим доступу до ресурсу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.

**Секція. 1. Національний та міжнародний досвід розвитку бухгалтерського обліку, як науки**

3. Закон України Про оплату праці, затверджений постановою Верховної Ради України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. Режим доступу до ресурсу: БИр://2акоп2.гаєа^оу.иа/1а:№в/вЪо'№/108/95-вр.

4. Кодекс законів про працю України, затверджений Законом від 10.12.1971 р. № 322-УШ. Режим доступу до ресурсу: БИр://2акоп2.гаєа^оу.иа/1а:№в/вЪо'№/322-08.

5. Наказ Державного комітету статистики України Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати від 13.01.2004 р. № 5 із змінами і доповненнями. Режим доступу до ресурсу: БИр://2акоп5.гаєа^оу.иа/1а:№в/вЪо'№/20114-04.

6. Кантаєва О.В. Шляхи удосконалення обліку оплати праці. - Молодіжний науковий вісник УАБС НБУ. - 2012. - № 2. - С. 186

7. Кравченко М.А. Сутність оплати праці як економічної. - Бізнес навігатор. - 2013. - № 1. - С. 3-4.

8. Потьомкін Л. Сучасні тенденції організації заробітної плати в промисловості України. - Україна: аспекти праці. - 2013. - № 7. - С. 20-25.

9. Електронний ресурс: БИр://8орЪиБ.а1;иа

**Чернявська Н.Ю.**

**VI курс, ОАМ-1 (16.15/3)**

Науковий керівник:

к. е. н., доцент кафедри аудиту

Щирська О. В.

*Національна академія статистики,*

*обліку та аудиту*

*(м. Київ)*

## **ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ, ЗНАЧЕННЯ ТА ПРИНЦИПИ БЕЗГОТІВКОВИХ РОЗРАХУНКІВ ПІДПРИЄМСТВ**

В процесі здійснення господарської діяльності у всіх без винятку підприємств виникає потреба здійснювати розрахункові операції як всередині самого підприємства, так і з іншими організаціями, підприємствами і фізичними особами.

Розрахунки підприємств та організацій між собою, а також з органами фінансово-кредитної системи здійснюються за участю