

досвід, який підвищить конкурентоспроможність компаній і додасть до вмінь їхніх менеджерів ще одну необхідну кваліфікацію.

**Висновки.** Управління витратами – це вміння економити ресурси і максимізувати віддачу від них. Удосконалення системи управління витратами націлене на постійний пошук і виявлення резервів економії ресурсів, нормування їх витрат, планування, облік та аналіз витрат за їх видами, стимулювання ресурсозбереження і зниження витрат з метою підвищення ефективності фінансово-господарської діяльності підприємства. Тому подальший розвиток ринкових відносин робить неможливим та неперспективним існування підприємства на ринку без акцентування напряму стратегії на тотальному управлінні витратами.

**Список літератури:** 1. *Porter, M. E.* Международная конкуренция [Текст] : [пер.с англ.] / М. Е. Портер. – М. : Міністерство освіти, 2003. – 390 с. 2. *Горелкіна А.Л.* Оптимізація системи управління витратами// Державне управління. – 2006.- № 2. 3. *О.М. Майданська, О.І. Яценко.* Стратегічний підхід в управлінні витратами підприємства// Науковий вісник .-2008.-№18/2. 4. *Козаченко Г.В.* Управління затратами підприємства : монографія / Г.В. Козаченко, Ю.С. Погорелов, Л.Ю. Хлап'онов, Г.А. Макухін. - К. : Лібра, 2007. -320 с.

**Bibliography (transliterated):** 1. Porter, M. E. *Mezhdunarodnaja konkurencija* [Текст] : [per.s angl.] / M. E. Porter. – М. : Ministerstvo osviti, 2003. – 390 s. 2. Gorelkina A.L. *Optimizacija sistemi upravlinnja vitratami*// Derzhavne upravlinnja. – 2006.- № 2. 3. O.M. Majdanska, O.I. Jashhenko. *Strategichnij pidhid v upravlinni vitratami pidpriemstva*// Naukovij visnik .-2008.-№18/2. 4. Kozachenko G.V. *Upravlinnja zatratami pidpriemstva* : monografija / G.V. Kozachenko, Ju.S. Pogorelov, L.Ju. Hlap'онов, G.A. Makuhin. - K. : Libra, 2007. -320 s.

*Надійшла до редколегії .20*

## УДК 657.1

**Н.Ю. МАРДУС**, канд.екон.наук, старший викладач НТУ «ХПІ»

### ТЕОРЕТИЧНІ І МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ПИТАНЬ ОБЛІКУ ПРАЦІ І ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Пропонується дослідження облікового і аналітичного характеру, які б висвітлювали методіку формування показників праці та заробітної плати з урахуванням змін у законодавчій базі. Обґрунтовано основні питання в обліку заробітної плати, що утворюються під час економічних перетворень. Наведено основні заходи щодо удосконалення та спрощення оплати праці.

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

**Вступ.** В умовах економічної трансформації заробітна плата повинна використовуватися як найважливіший засіб для стимулювання до зростання продуктивності праці, прискорення науково-технічного прогресу, поліпшення якості

© Н.Ю. Мардус, 2014

продукції, підвищення ефективності виробництва для суспільної злагоди і виступає як один із регулювальників ринку праці.

Заробітна плата була, є і ще тривалий час буде важливим якісним показником економічного господарювання, тому дослідження питань обліку і оцінки впливу зарплат призводить до запобігання негативних наслідків – прискореного зростання безробіття, руйнування мотивів і стимулів до праці працюючих.

**Аналіз основних досягнень і літератури.** Теоретичні та методичні аспекти проблеми обліку праці та її оплати займають увагу багатьох вчених, зокрема: Андросової О.Ф., Кантаєвої О.В., Гапоненко Н.Л., Потриваєвої Н.В., Сирцевої С.В., Секіріної Н.В. тощо, які дослідження вказаних авторів охоплюють значний спектр питань з оплати праці. Проте, постійні зміни у законодавстві з нарахування заробітної плати і утримання з неї потребує більш детальне обґрунтування сутності заробітної плати за у сучасних умов господарювання.

**Мета дослідження.** Виявлення основних проблем обліку праці і заробітної плати та організації розрахунків за виплатами з працівниками, а також розробка пропозицій щодо їх удосконалення.

**Матеріали досліджень.** Економічні процеси вимагають нових заходів щодо поліпшення систем оплати праці, удосконалення організації обліку праці та її оплати. Облік оплати праці і розрахунків з робітниками – одна з найбільш трудомістких і відповідальних ділянок бухгалтерського обліку. Отже, дослідження облікового і аналітичного характеру, які б висвітлювали методику формування показників праці та заробітної плати є актуальними.

Роль бухгалтерського обліку зростає в сучасних умовах, коли підприємства самостійно встановлюють форми і системи заробітної плати, умови преміювання, чисельність та склад працівників.

Згідно із Законом «Про оплату праці» заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства [1].

При нарахуванні доходів у вигляді заробітної плати працівникам утримують податок з доходів фізичних осіб. База оподаткування є нарахувана заробітна плата, яка зменшується на суму єдиного соціального внеску на обов'язкове державне соціальне страхування та страхових внесків у Накопичувальний фонд згідно із статтею 164.6 ПК України [2].

З прийняттям Податкового Кодексу [2] та Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [3] відбулися зміни щодо утримань з заробітної плати. Згідно із статтею 143 до складу

видатків платника податку відносяться суми єдиного внеску на обов'язкове державне соціальне страхування [2].

Зокрема у кодексі [2] визначено ставку оподаткування доходу фізичних осіб у розмірі 15 % з доходу, що не перевищує 10 мінімальних заробітних плат, у разі ж якщо загальна сума отриманих платником податку у звітному податковому місяці доходів, перевищує десятикратний розмір мінімальної заробітної плати, встановленої законом на 1 січня звітного податкового року, ставка податку становить 17 % суми перевищення з урахуванням податку, сплаченого за ставкою 15%.

Відповідно до закону [3] єдиний внесок встановлюється у відсотках до бази нарахування єдиного внеску відповідно до класів професійного ризику виробництва, до яких віднесено платників єдиного внеску, з урахуванням видів їх економічної діяльності. База нарахування єдиного внеску – сума нарахованої заробітної плати за видами виплат, що визначаються відповідно до Закону України «Про оплату праці» [1] та сума винагороди фізичним особам за виконання робіт (надання послуг) за цивільно-правовими договорами.

Підприємство для обліку ЄСВ використовує субрахунок 651 «Розрахунки по пенсійному забезпеченню». По кредиту субрахунка 651 слід відражати нарахування обов'язків по ЄСВ, а по дебету — погашення заборгованості по ЄСВ.

Аналітичний облік незамінний при визначенні розміру оплати праці та відрахувань з неї за кожною особою окремо та при віднесенні витрат на рахунки, субрахунки. Аналітичний облік на субрахунку 651 слід вести по кожній ставці ЄСВ. Розмір ЄСВ у частині нарахувань на заробітну плату для роботодавців залежить від класу професійного ризику виробництва, до якого страхувальник відноситься в залежності від виду економічної діяльності.

Мінімальна ставка ЄСВ у частині нарахувань становить 36,76 %, а максимальна - 49,7%. Якщо, наприклад, підприємство відноситься до 22 класу професійного ризику, тому розмір ЄСВ становить 37,19%. Розмір ЄСВ у частині утримань для звичайних робітників не залежить від класу професійного ризику роботодавця і становить 3,6 % згідно із ч. 7 ст. 8 Закону № 2464 [3]. Для підприємств, в яких працюють інваліди ставка нарахування ЄСВ становить 8,41 %, утримання - 3,6 %. Сума допомоги по тимчасовій непрацездатності та оплата перших п'яти днів тимчасової непрацездатності за рахунок коштів роботодавця становить у частині нарахувань 33,2 %, а у частині утримань – 2 %.

Згідно підпункту 169.4.1 ПК України може застосовуватися податкова соціальна пільга 2014 року до доходу працівника у вигляді заробітної плати чи прирівняних до неї виплат, якщо розмір доходу не перевищує прожиткового мінімуму для працездатної особи.

Згідно із статтею 142 ПК України № 2755-VI до складу видатків платника податків включаються видатки на оплату праці фізичних осіб, що мають трудові

відносини з таким платником податку, які включають нараховані витрати на оплату основної та додаткової заробітної плати та інших видів заохочень та виплат, у вигляді премій, заохочень, відшкодування вартості товарів, робіт, послуг, витрати на оплату авторського винагородження та за виконання робіт, послуг згідно із договором, а також будь-яка інша оплата у грошовій або натуральній формі згідно із колективним договором [2].

Облік заробітної плати завжди відрізнявся від інших ділянок обліку великими обсягами даних, різноманітністю розрахунків, короткими термінами їх виконання, необхідністю звертання до даних попередніх періодів на досить значній відстані.

**Результати досліджень.** Зміни законодавства, розвиток систем оплати праці, методів аналізу роботи з персоналом обумовлюють постійну динаміку на цій ділянці обліку й потребують постійної уваги до відповідних засобів та способів роботи. Використання автоматизації на даній ділянці обліку дає компанії можливість скоротити затрати часу на обробку великої кількості інформації та аналіз даних, дозволяє керівництву ефективно планувати й здійснювати кадрову політику[4].

**Висновки.** 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 місяцями його використання, відпрацьований і невідпрацьований час, обсяг продукції, виконання норм продажів, фонд заробітної плати і його структуру.

**Список літератури:**1. *Закону України* «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР. -[Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95.2>. *Податковий Кодекс України* від 02.12.2010 № 2755-VI. -[Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2755-17.3>.*Закон України* «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 №2464-VI. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2464-17.4>.*Закону України* Про обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за [...] Кабінет Міністрів України; Постанова, Порядок від 26.09.2001 № 1266.

**Bibliography (transliterated):** 1. *Zakonu Ukrayiny «Pro oplatu pratsi»* vid 24.03.1995 # 108/95-VR. - [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95.2>. *Podatkovyy Kodeks Ukrayiny vid 02.12.2010 # 2755-VI.* -[Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2755-17.3>.*Zakon Ukrayiny «Pro zbir ta oblik yedynoho vnesku na zahal'noobov'yazkove derzhavne sotsial'ne strakhuvannya»* vid 08.07.2010 #2464-VI. - [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2464-17.4>.*Zakonu Ukrayiny Pro obchyslennya sereдниy zarobitnoyi platy (dokhodu, hroshovoho zabezpechennya) dlya rozrakhunku vyplat za [...]* Kabinet Ministriv Ukrayiny; Postanova, Poryadok vid 26.09.2001 # 1266.

*Надійшла до редколегії 17.03.2014*