

УДК 657.1:331.1

Доц. М.В. Корягін, канд. екон. наук;
здобувач О.О. Попкова – Львівська КА

АСПЕКТИ ВЕДЕННЯ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ ІНШИХ ЗАОХОЧУВАЛЬНИХ ТА КОМПЕНСАЦІЙНИХ ВИПЛАТ ПЕРСОНАЛУ

Розглянуто основні підходи щодо визначення порядку бухгалтерського обліку інших заохочувальних та компенсаційних виплат персоналу як однієї зі складових заробітної плати. Звернуто увагу на необхідність організації обліку інших заохочувальних та компенсаційних виплат персоналу з врахуванням особливостей їх нарахування та виплати.

Ключові слова: оплата праці, заробітна плата, облік інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

Вступ. Праця є необхідною складовою частиною процесу виробництва, споживання та розподілу створеного продукту, а її оплата є основним джерелом доходів робітників фірм, підприємств й основним стимулятивним фактором для них. В умовах ринкової економіки відбулися істотні зміни в організації та значенні оплати праці, яка тепер залежить вже не тільки від результатів праці окремих працівників, а й від ефективності діяльності окремих виробничих підрозділів та й підприємства загалом.

Оплата праці завжди перебувала у центрі уваги науковців. Так, зокрема А. Сміт та Д. Рікардо розробили теоретичні основи концепції розуміння заробітної плати як ціни праці. А. Сміт вважав, що в основі ціни праці лежить вартість засобів існування, необхідних для життя працівників та членів їх сімей. Фактично, він зводив заробітну плату до вартості робочої сили. У цій концепції величина заробітної плати та динаміка формуються під впливом ринкових факторів і насамперед співвідношенням попиту та пропозиції [9].

Маркс К. розробив концепцію розуміння заробітної плати як грошового вираження вартості товару "робоча сила". Він вважав, що заробітна плата "... є перетвореною формою вартості, або ціною, робочої сили". У цій концепції величина заробітної плати визначається умовами виробництва та ринковими факторами – попитом і пропозицією, під впливом яких відбувається відхилення заробітної плати від вартості робочої сили [9].

На думку О.Л. Єськова та В.С. Савельєвої [12], заробітна плата – це компенсація трудового внеску працівників у діяльність підприємства, а відтак мотивування працівників до ефективної та продуктивної праці є основною її функцією. Крищенко К. розглядає двоєдину сутність заробітної плати: з одного боку, вона є категорією ринку праці та виступає зовнішньою щодо підприємства, з іншого – елементом ціни виробництва й формується на кожному конкретному підприємстві залежно від кінцевих результатів його діяльності [7]. Відповідно до ст. 1 Закону України "Про оплату праці", заробітна плата – це винагорода, обчислена, зазвичай у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [11]. Обліку праці та заробітної плати належить одне з центральних місць в системі управління підприємства.

Збільшення ефективності суспільного виробництва зумовлене насамперед, зростанням обсягів виробництва, що нерозривно пов'язане з підвищенням продуктивності праці. Своєю чергою, таке збільшення вимагає додатко-

вої оплати, яка виконувала б не тільки компенсаційну, але й стимулятивну функцію. У цих умовах для прийняття найбільш ефективних управлінських рішень у системі забезпечення підприємства трудовими ресурсами постає питання наявності достатньої аналітичності даних щодо складових фонду оплати праці кожного працівника, яку може забезпечити лише оптимально організована система бухгалтерського обліку. Саме це зумовлює актуальність обраної теми дослідження.

Стан вивчення проблеми. Питанням обліку заробітної плати та розрахунків з персоналом у своїх працях приділяють значну увагу численні українські вчені, зокрема: В.І. Бачинський, М.Т. Білуха, Ф.Ф. Бутинець, А.М. Кузьмінський, П.О. Куцик, В.С. Лень, Л.В. Нападовська, Н.Ф. Огійчук, В.О. Озеран, М.С. Пушкар [1, 2, 4, 8]. Проте варто зазначити, що дослідження більшості з них спрямовані на вдосконалення різноманітних аспектів обліку основної та додаткової заробітної плати. Разом з тим, особливості ведення бухгалтерського обліку третього "компонента" заробітної плати – інших заохочувальних та компенсаційних виплат персоналу – висвітлені, на нашу думку, недостатньо, що зумовлює необхідність подальших досліджень.

Мета дослідження. Метою дослідження є врахування особливостей сутності та структури інших заохочувальних та компенсаційних виплат персоналу внаслідок організації їх аналітичного обліку.

Викладення основного матеріалу. Згідно з чинним законодавством України, заробітна плата складається з основної, додаткової заробітної плати та інших заохочувальних та компенсаційних виплат. При цьому останні містять винагороди та премії, які мають одноразовий характер, компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми тощо [6]. Структуру інших заохочувальних та компенсаційних виплат наведено на рис. 1.

Класифікацію, запропоновану чинним законодавством, на нашу думку, не можна назвати досить оптимальною. Деякі елементи класифікації не використовуються на більшості підприємствах.

Вчені Ф.Ф. Бутинець та Н.М. Ткаченко розглядають проблему фонду оплати праці на більш високому теоретичному рівні. У своїх працях вони дуже детально розглянули систему бухгалтерського обліку фонду оплати праці та дали кількісну характеристику всім його складовим, зокрема іншим заохочувальним та компенсаційним виплатам [2].

У бухгалтерському обліку інформація про розрахунки з персоналом, відповідно до Плану рахунків, узагальнюється на рахунку 66 "Розрахунки за виплатами працівникам". Рахунок має три субрахунки:

- 1) 661 "Розрахунки за заробітною платою";
- 2) 662 "Розрахунки з депонентами";
- 3) 663 "Розрахунки за іншими виплатами".

На нашу думку, діючу модель аналітичного обліку праці треба упорядкувати й удосконалити. Зазначений вище рахунок використовується під час нарахування не лише заробітної плати, але й для проведення розрахунків з оплати праці.

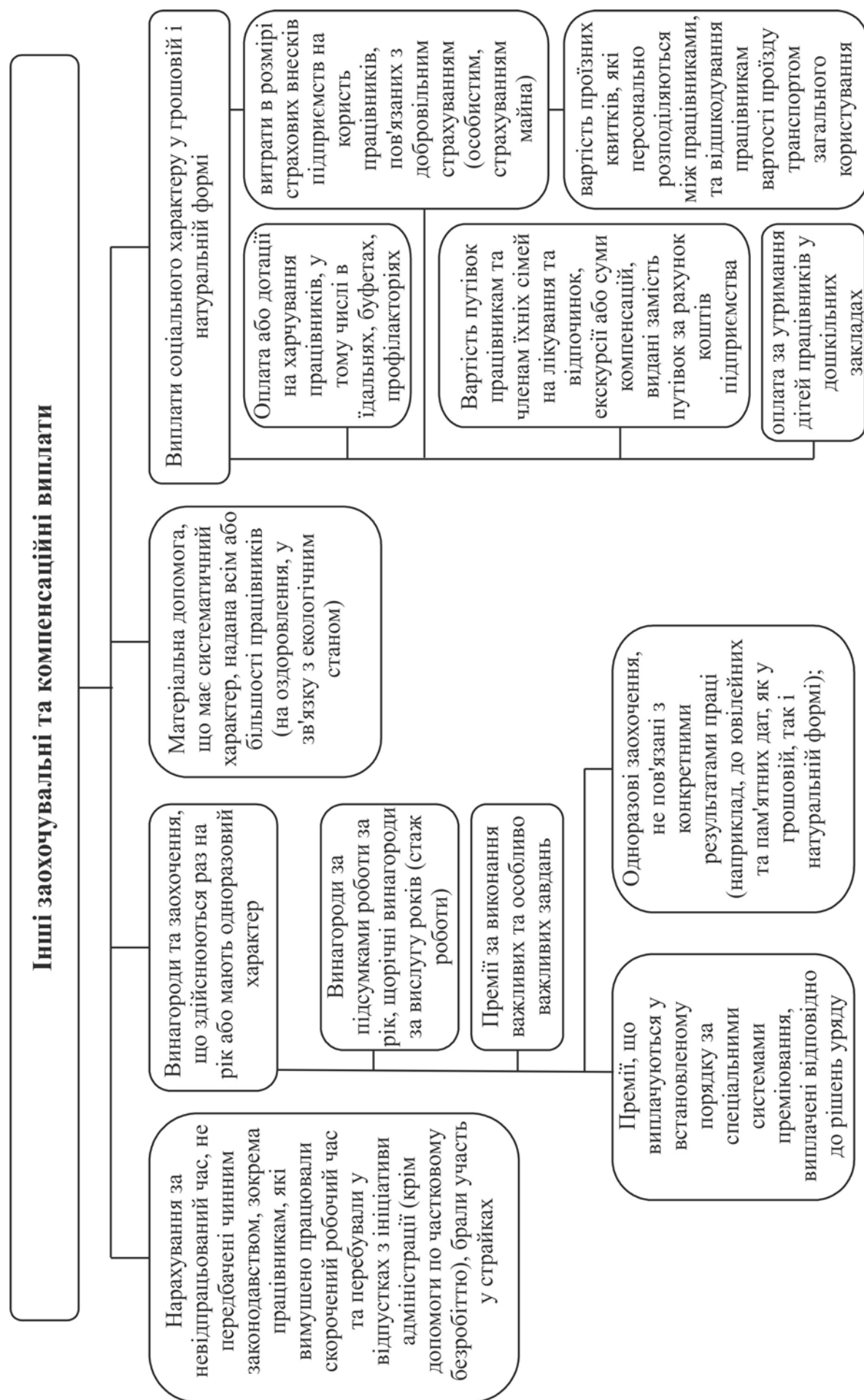


Рис. 1. Структура інших заохочувальних та компенсаційних виплат згідно з чинним законодавством України

Таким чином, інші заохочувальні та компенсаційні виплати входять до складу рахунку 661 "Розрахунки з оплати праці", а не конкретизувались окремо. Для підвищення аналітичності інформації, з метою її використання в системі управління, пропонуємо застосовувати такі субрахунки до рахунку 66 "Розрахунки за виплатами працівникам" (рис. 2).

Структура рахунку 66 "Розрахунки за виплатами працівникам"



Рис. 2. Пропонована структура рахунку 66 "Розрахунки за виплатами працівникам"

Розкриємо сутність кожного пропонованого субрахунку докладніше:

- 1) 6611 "Основна заробітна плата" — це нарахована заробітна плата, винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців;
- 2) 6612 "Додаткова заробітна плата" — винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона охоплює доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій;
- 3) 6613 "Премії та інші заохочувальні виплати" — це премії за безперервну роботу на підприємстві до нарахованої зарплати і до суми відпускних;
- 4) 6614 "Компенсаційні виплати" — нарахування за невідпрацьований час, не передбачені чинним законодавством, зокрема працівникам, які вимушено працювали скорочений робочий час та перебували у відпустках з ініціативи адміністрації (крім допомоги з часткового безробіття).

Висновки. Заробітна плата, а особливо її розмір та структура — це точка перетину інтересів різних користувачів: власників і підприємства, підприємства й працівників, державних контролюючих органів й профспілок тощо. Результати проведеного дослідження свідчать про недостатню аналітич-

ність інформації, що формується в системі бухгалтерського обліку, виходячи лише із законодавчо пропонованих інструкцій та рекомендацій. Для вирішення цього питання ми запропонували варіант організації аналітичного обліку порядку нарахування та виплати окремих складових частин фонду оплати праці, який дасть змогу підвищити ефективність взаємодії різних користувачів інформації та, у кінцевому результаті, збільшити ефективність господарської діяльності підприємства.

Література

1. **Бачинський В.І.** Бухгалтерський облік (загальна теорія) : навч. посібн. / В.І. Бачинський. – К. : Вид-во "Магнолія 2006". – 478 с.
2. **Бутинець Ф.Ф.** Бухгалтерський фінансовий облік / Ф.Ф. Бутинець. – Житомир : Вид-во "Полісся", 2000. – 234 с.
3. **Корягін М.В.** Бухгалтерський облік в Україні : навч. посібн. / М.В. Корягін, Р.Л. Хом'як, В.І. Лемішовський. – Львів : Вид-во НУ "Львівська політехніка", 2008. – 1224 с.
4. **Бухгалтерський облік на ринках споживчої кооперації** : навч. посібн. / за ред. В.О. Озерана, П.О. Куцика, А.М. Волошина. – Львів : Вид-во ЛКА. – 306 с.
5. **Гаркавич Р.** Расчеты по оплате труда / Р. Гаркавич // Дт-Кт. – 2005. – № 7. – С. 7-9.
6. **Інструкція** зі статистики заробітної плати: Затверджена наказом Міністерства статистики України від 13 січня 2004 р., № 5. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.ukrstat.gov.ua>
7. **Крищенко К.** Удосконалення організаційно-економічного механізму управління оплатою праці / К. Крищенко // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 6.
8. **Куцик П.О.** Бухгалтерський облік на ринках споживчої кооперації : навч. посібн. / за ред. В.О. Озерана, П.О. Куцика, А.М. Волошина. – Львів : Вид-во ЛКА. – 306 с.
9. **Лишиленко О.** Бухгалтерський облік розрахунків за виплатами працівникам / О. Лишиленко // Бухгалтерський облік і аудит. – 2004. – № 12. – С. 29-30.
10. **Положення** (стандарт) бухгалтерського обліку 26 "Виплати працівникам", затверджене наказом Міністерства фінансів України від 28.10.2003 р., № 601.
11. **Про оплату праці**: Закон України від 24.03.1995 р., № 108/95-ВР//Відомості Верховної Ради України. – 1995. – Вип. 17. – 121 с.
12. **Савельєва В.С.** Управління персоналом : навч. посібн. / В.С. Савельєва, О.Л. Єськов. – К. : ВД "Професіонал", 2005. – 345 с.

Корягин М.В., Попкова Е.А. Аспекты ведения бухгалтерского учета других поощрительных и компенсационных выплат персоналу

Рассмотрены основные подходы относительно определения порядка бухгалтерского учета других поощрительных и компенсационных выплат персоналу как одной из составляющих заработной платы. Акцентируется внимание на необходимости организации учета других поощрительных и компенсационных выплат персоналу, учитывая особенности их начисления и выплаты.

Ключевые слова: оплата труда, заработная плата, учет других поощрительных и компенсационных выплат.

Koryagin M.V., Popkova O.O. Aspects of accounting other incentive and compensation payments to the personnel

There is viewing of the main approaches to the correct definition of the accounting techniques and other incentive compensation payments to staff as one of the factors of wages. Special attention is paid to the essential need to introduce accounting methods and other incentive and compensation payments to the personnel due to the uniqueness' of calculation and payment process.

Keywords: payment of labor, salary, accounting other incentive and compensation payments.