Електронне наукове фахове видання **"Ефективна економіка"** включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Наказ Міністерства освіти і науки України від 29.12.2014 № 1528)
www. economy.nayka.com. ua | № 9, 2018 | 28.09.2018 р.

УДК 338.64

Т. В. Лівошко,
к. е. н., доцент кафедри обліку і оподаткування,
Запорізький національний технічний університет, м. Запоріжжя
Д. Г. Войтович,
магістр, Запорізький національний технічний університет, м. Запоріжжя

УДОСКОНАЛЕННЯ ВПЛИВУ ВИПЛАТ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

T. V. Livoshko
k. e. n., associate professor of department of account and taxation,
Zaporozhia national tekh-nightly university, m. Zaporizhzhya
D. G. Voitovich
Master's degree, Zaporizhzhya National Technical University, Zaporozhye

IMPROVING THE IMPACT OF THE PAYMENT OF WAGES IN THE ENTERPRISE

У статті розглядаються основні аспекти впливу виплат заробітної плати працівникам, її значення і завдання в обліку. Ознайомимося з пропозиціями, щодо підвищення рівня виплат працівникам та методи їх заохочення. До напрямів стимулювання працівників належать: підвищення рівня заробітної платита премії спеціалістам, технічним службовцям, працівникам, підвищення гарантій оплати праці та підвищення рівня соціального захисту працівника під час нещасного випадку на виробництві, або допомоги його родині. Дослідження були проведені з метою мотивації робітників для подальшого розвитку, ефективної діяльності та підвищення загальноекономічних показників провідних підприємств України. Мотиваційний аспект управління працею широко застосовується у країнах з розвинутою ринковою економікою. Мотиваційний механізм включає фінансово-економічні методи і важелі, певну структуру відповідальних працівників, норми і правила стимулювання, періодичність проведення оцінки здійснюваних заходів тощо. Розробка ефективного мотиваційного механізму має стратегічне значення для розвитку підприємств в умовах економічної кризи.

The article deals with the main aspects of the influence of wage payments to employees, its importance and tasks in accounting. Let's look at the proposals for raising the level of employee benefits and methods of encouragement. The areas of incentives for workers include: raising wages and bonuses to specialists, technical staff, employees, increasing wage guarantees and increasing the level of social protection of an employee during an accident at work, or helping his family. The research was conducted with the aim of motivating the workers for further development, effective activity and raising the general economic indicators of the leading Ukrainian enterprises. The motivation aspect of labor management is widely used in countries with a developed market economy. The motivational mechanism includes financial and economic methods and levers, a certain structure of responsible employees, rules and regulations of incentives, periodicity of evaluation of implemented measures, etc. The development of an effective motivational mechanism is of strategic importance for the development of enterprises in the context of the economic crisis.

Ключові слова: *виплати працівникам; мотивація та стимулювання; рівень сплати; методи заохочення; грейд.*

Keywords: *payment to the workers; motivation and stimulation; level of inpayment; methods of encouragement; grade.*

Вступ. Процес євроінтеграції змінює основні фактори розвитку економіки України. Виплати працівникам – провідний чинник ефективної діяльності підприємства. На сьогоднішній день форма і система оплати праці працівників державних і приватних підприємств України обирається самостійно керівництвом підприємства. Саме керівник встановлює працівникам конкретні розміри тарифних ставок та окладів. Необхідність впровадження сучасних методів формування виплат працівникам із застосуванням міжнародного досвіду спонукає керівництво промислових підприємств вивчати нові підходи до організації системи оплати праці.

Постановка проблеми. Стимулювання працівників – це процес зовнішнього впливу керівника на працівника для отримання від нього успішного виконання завдання або ефективної роботи в цілому. Ефективна праця робітника, як правило, винагороджується та надається у вигляді додаткової заробітної плати у всіх її різновидах, в тому числі контрактна заробітна плата, премії, надбавки, пільги, страховки, безпроцентні кредити та інше. Необхідність удосконалення впливу виплат працівникам на підприємстві обумовлено: підвищенням ефективності виробництва, продуктивності праці, виробничих показників, економією трудових, матеріальних та фінансових ресурсів для досягнення операційної ефективності. Досягнення операційної ефективності створюється шляхом стимулювання та мотивації працівників кожного структурного підрозділу підприємства [1, с. 60-61].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. За останні роки стрімкого розвитку економіки все більше науковців та практиків почали приділяти увагу та впроваджувати нові методологічні аспекти з обліку розрахунків за виплатами працівникам, як з теоретичної точки зору, так і на практиці, в процесі промислового виробництва. Нові методологічні аспекти з обліку виплат працівникам були відображенні у працях таких вітчизняних вчених: О.В Покатаєва, Г.О. Кошулинська [2], А.О. Садовніков, Г.В. Сировой [3], Т.Г. Мельник [4], Д.М. Хома [5] та інших. Віддаючи належне напрацюванням цих та інших авторів, слід відмітити, що в законодавчо-нормативних актах трактують поняття виплати працівникам неоднозначно та на сьогоднішній день досі не узгоджена методика бухгалтерського обліку з розрахунків за виплатами працівникам відповідно за ПСБО 26 [6] та МСФЗ 19 [7].

Мета статті. Головною метою даної статті є пошук шляхів удосконалення впливу виплат заробітної плати працівникам для досягнення ключових показників ефективності підприємства. А отже, необхідно визначити сутність виплат працівникам, запровадити оптимальну структуру їх обліку та розробити комплексний підхід до аналізу ефективності використання трудових ресурсів.

Виклад основного матеріалу. В сьогоднішніх умовах жорсткої конкуренції значна більшість підприємств в процесі виробництва несуть великі збитки та витрати. До цих затрат належать і витрати на оплату праці. Виплати працівникам – це не лише виплати згідно посадових окладів, а й виплати додаткової заробітної плати (доплати, надбавки, премії, гарантійні та компенсаційні виплати), а також утримання та сплата податків до Фонду соціального страхування. Усі види нарахувань виплат працівникам зображені на рисунку 1.

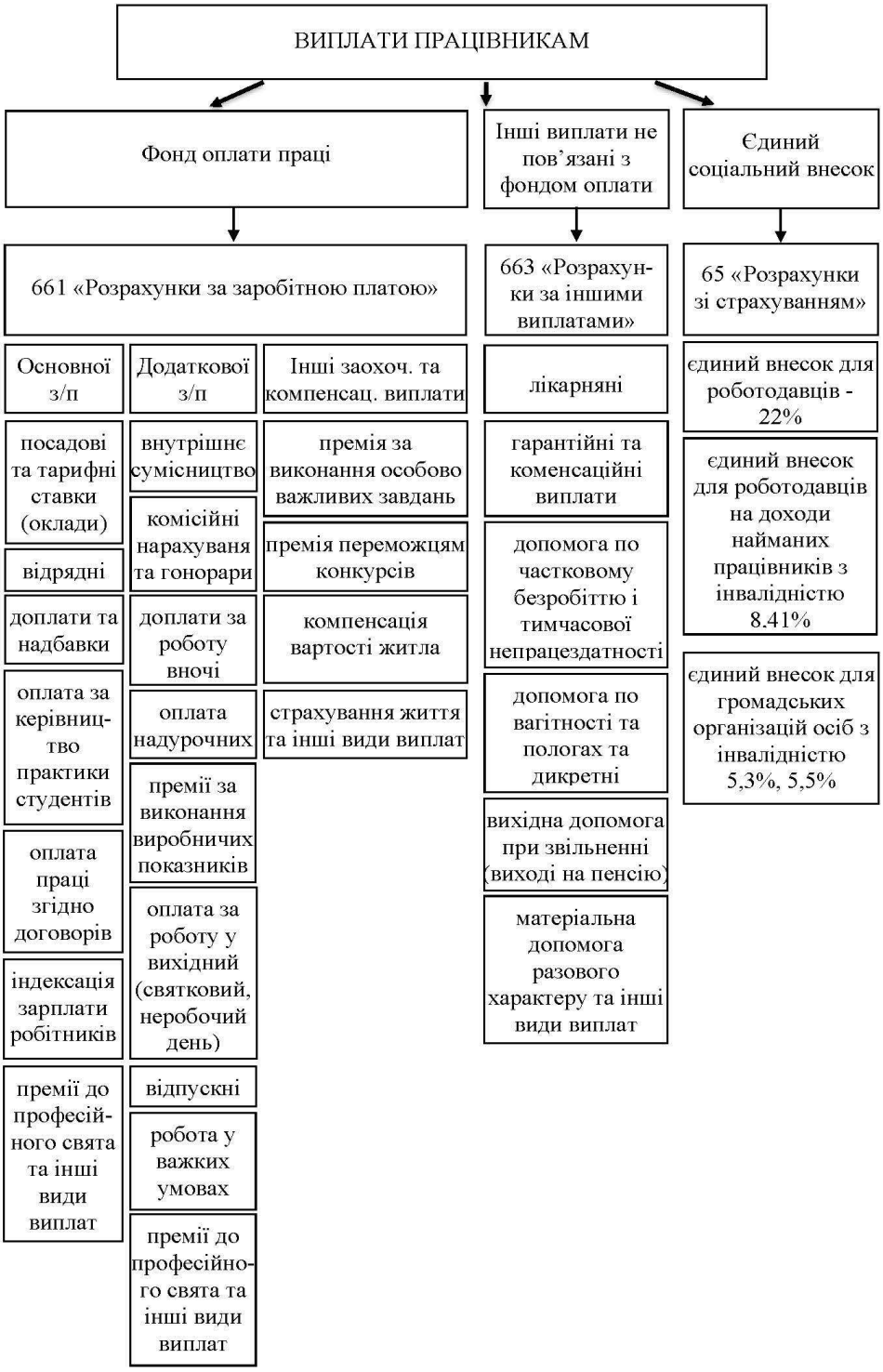

Рисунок 1. Класифікація нарахувань виплат працівникам

Окрім вищезазначених виплат існують і виплати, які не належать до ФОП. До таких виплат відносять: лікарняні, гарантійні та компенсаційні виплати, матеріальна допомога разового характеру, допомога по частковому безробіттю і тимчасової непрацездатності та інші види виплат, передбачених в обліковій політиці підприємства.

Особливість українського бухгалтерського обліку - це чітка послідовність дій бухгалтера, згідно єдиному плану рахунків, який діє на усіх підприємствах України [8].Облік розрахунків за виплатами працівникам, які належать до фонду оплати праці, ведеться на синтетичному рахунку 66 та має два субрахунки:661 «Розрахунки за заробітною платою» та 662«Розрахунки за депонентами». Облік розрахунків за виплатами працівникам, які не належать до фонду оплати праці ведеться окремо на субрахунку 663 «Розрахунки за іншими виплатами».

Як відомо, будь-які доходи у вигляді заробітної плати, відповідно до діючого законодавства, нараховуються і сплачуються суб'єктом господарювання, але утримання із заробітної плати проводиться за

рахунок працівника до фонду оплати праці. Оподаткування усіх виплат працівникам здійснюється двома етапами: спочатку нараховують на заробітну плату ЄСВ, а вже потім утримають з неї ПДФО, військовий збір та інші неподаткові утримання (аліменти, добровільні відрахування до недержавних пенсійних фондів тощо).

Але первинний облік розрахунків не пояснює скільки потрібно виділити коштів на кожний вид виплат, бо виплати працівникам нараховують окремо за кожним працівником, залежно від його посадового окладу, грейду (розряду професії), відсотка нарахування премій, кількості відпрацьованих днів та годин (табель робочого часу), атестації робочих місць, а також від того, у яких умовах і у який час (ввечері або вночі) робітник працює та інше.

Класифікація розрахунків за виплатами працівникам також подається у МСБО 19 «Виплати працівникам», де є визначення бухгалтерського обліку та розкриття інформації про виплати працівникам [7]. За МСБО 19 усі виплати працівникам розподіляють, як зображено на рисунку 2.

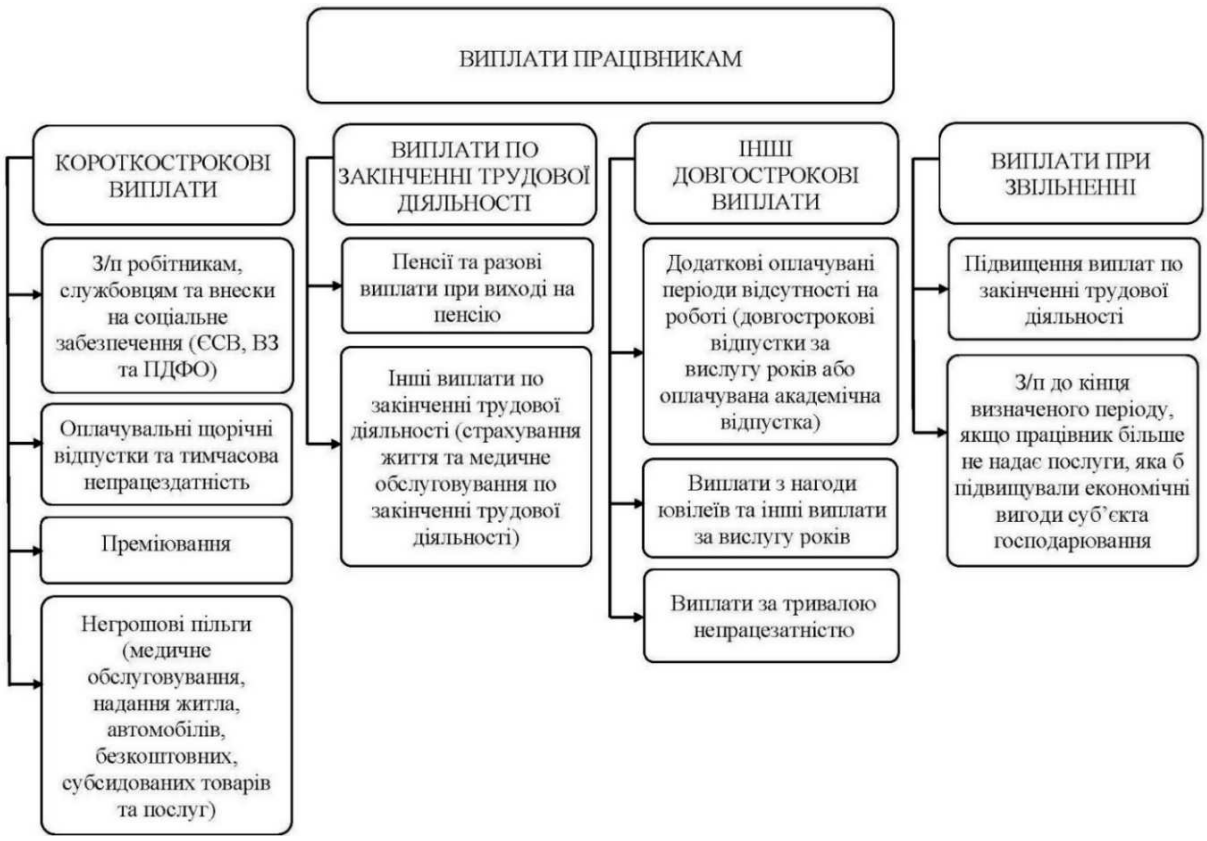

Рисунок 2. Класифікація виплат працівникам відповідно МСБО 19

З удосконаленням впливу виплат працівникам можливо краще ознайомитися на практиці. Ми провели аналіз та розробили пропозиції удосконалення обліку розрахунків з оплати праці та виплат керівникам, спеціалістам, технічним службовцям та працівникам на прикладі промислового підприємства.

Підприємство згідно законодавства може впровадити власний план рахунків (синтетичні рахунки першого, другого та третього порядку), облікову політику за кожним видом виплат та власну класифікацію найменувань виплат та утримань працівникам.

Основні аналітичні рахунки згідно, яких проводять кореспонденцію виплат заробітної плати працівникам – це 651 «Розрахунки із страхуванням» та 661 «Розрахунки за заробітною платою». Дані рахунки мають власні (субрахунки третього порядку), які зображені у таблиці 1.

Таблиця 1.
Синтетичні рахунки за якими проводять кореспонденцію виплат заробітної плати працівникам

Синтетичні рахунки (рахунки першого порядку)		Субрахунки (рахунки другого порядку)		Субрахунки (рахунки третього порядку)	
Код	Назва	Код	Назва	Код	Назва
Клас 6 Поточні зобов'язання					
65	Розрахунки із страхуванням	651	З розрахунків з загальнообов'язкового державного соціального страхування	651-06	З загальнообов'язкового державного соціального страхуванню ЄСВ на з/п працюючих інвалідів та на допомогу з тимчасової непрацездатності -8,41%
				651-11	Загальнообов`язковому державному соціальному страхуванню ЄСВ - 22%
66	Розрахунки із заробітною платою	661	Розрахунки із заробітною платою	661-01	Розрахунки із заробітною платою
		662	Розрахунки з депонентами	662-01	Розрахунки з депонентами
		663	Розрахунки за іншими виплатами	663-01	Розрахунки за іншими виплатами

Оскільки, будь-які виплати сплачуються до бюджету країни, то і вони повинні мати власну класифікацію. Нумерація класифікації виплат на кожному суб'єкті господарювання повинна обиратися керівництвом самостійно. То ж, у наступній таблиці зображені основні найменування видів виплат працівникам, які може використовувати керівництво для управління трудовими ресурсами на підприємстві. Приведемо види виплат по заробітній платі в таблиці 2.

Таблиця 2.
Різні види виплат працівникам

Найменування видів виплат	Вид	Фонд оплати праці			Не входять у ФОП
		Основний	Додатковий	Заохочення та компенсаційні виплати	
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*
Оплата праці за сумісництвом	105		+		
Оплата праці згідно посадового окладу	108	+			
Доплата за працю у нічний час	109		+		
Премія за виконання виробничих показників	116		+		
Оплата праці у вихідні	123		+		
Доплата за працю у вечірній час	135		+		
Доплата за працю у важких та шкідливих умовах праці	146		+		

1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*
Доплата працівникам, які виконують функції тимчасових обов'язків керівництва	152		+		
Доплата за розширення зон обслуговування	153		+		
Доплата за переробку годин понад їх норми	170		+		
Доплата за години перепрацьовані в предвихідні та предсвяткові дні	173		+		
Доплата за працю у святкові дні за графіком	176		+		

Премія за виконання особливо важливих завдань	206			+	
Премія переможцям конкурсу	208			+	
Премія за бережливість у виробництві	212			+	
Оплата за години перебування у відрядженні	313	+			
Оплата за середнім заробітком	328	+			
Оплата щорічних та додаткових відпусток	344			+	
Сплата додаткових днів відпусток	347			+	
Компенсація за частину невикористаної відпустки працівником	349			+	
Страховий платіж	383				+
Доплата до рівня мінімальної заробітної плати	476			+	
Допомога на поховання	480				+
Компенсація вартості житла	484			+	+
Страхування життя	485			+	+

Дана класифікація пояснює, згідно яких виплат необхідно сплачувати єдиний соціальний внесок (входять до складу ФОП), а для інших витрат на оплату праці (заохочення та компенсаційні виплати), що не належать до фонду оплати праці потрібно лише утримувати податок з доходів фізичних осіб та військовий збір, тобто економляться фінансові ресурси .

На промисловому підприємстві, зазвичай, оплата праці працівників здійснюється за встановленими окладами у відповідності з оцінкою посади. Але проводиться періодична оцінка персоналу за фактично відпрацьований час у порівнянні з іншими показниками діяльності підприємства.

На підприємстві розробляється та затверджується персональна рейтингова оцінка персоналу в межах встановленого фонду оплати праці, визначеного бізнес-планом на відповідний період та системи мотивації. Застосування почасово-преміальної системи оплати праці, де заробіток нараховується з розрахунку встановленого окладу за фактично відпрацьований час та премії [9].

Основою системи окладів промислового підприємства є система посадових окладів-грейдов, що визначає цінність посади займаної співробітником і її вплив на кінцевий результат роботи. Грейд-посади встановлюється на основі рівня знань і умінь, необхідних для успішного виконання посадових обов'язків, області та складності вирішуваних питань та на основі рівня відповідальності посади. Діапазони окладів-грейдів встановлюється на основі результатів дослідження ринку праці і забезпечують стабільний рівень оплати праці працівників. У разі істотної зміни ринку праці діапазони можуть бути скориговані [10].

Удосконалення впливу виплат заробітної плати працівникам може впроваджуватися такими напрямами, по-перше, необхідно забезпечити ефективне зростання заробітної плати за умов зниження її витрат на одиницю продукції, поступово підвищувати гарантії оплати праці працівників та розширювати підходи до системи мотивації через ефективну систему преміювання. Окрім цього, на підприємстві необхідно розширити форми залучення працівників до процесу управління виробництвом, удосконалювати колективну форму організації оплати праці з метою налагодження трудових (колективних) відносин для поліпшення використання робочого часу, зросту продуктивності праці і рентабельності виробництва.

По-друге, необхідно запровадити новий мотиваційний механізм для стимулювання працівників, щодо розвитку інноваційної діяльності, безперервного підвищення рівня кваліфікаційних знань та їх кар'єрного зростання. У результаті мотиваційного механізму економляться матеріальні і фінансові ресурси та знижується загальна собівартість випущеної продукції.

По-третє, на більш оптимальну мотивацію персоналу також впливатиме підвищення рівня соціального захисту працівників, добровільне та законодавче забезпечення страхуваьними виплатами. Наприклад, під час нещасного випадку на виробництві (виробнича травма та вимушена госпіталізація), роботодавець сплачуватиме не тільки перші 5 днів за рахунок коштів підприємства, ай інші дні перебування працівника у стаціонарі, оплачує повний пансіон та медикаментозне забезпечення. Страхування життя це важливий фактор для залучення на підприємства висококваліфікованих працівників, які працюватимуть з метою підвищення рівня оперативної господарської діяльності власного підприємства та економіки нашої країни в цілому.

Висновки і пропозиції. Отже, підбиваючи підсумки застосування форм та методів розрахунків виплат працівникам промислового підприємства, зауважимо, що облік та оподаткування виплат працівникам досить складний в умовах реформування українського законодавства.

Для покращення впливу виплат заробітної плати працівникам на формування собівартості продукції потрібно цю ділянку обліку постійно удосконалювати. Спростити систему оподаткування та звітності.

Впровадити підходи міжнародного досвіду до процесу накопичення доходів та виплат працівникам в залежності від відпрацьованого часу на підприємстві.

Рівень заробітної плати довести до середнього рівня доходів працюючих у Європі, при цьому розширити систему мотивації та заохочення.

Такий підхід до підвищення рівня доходів працівників підприємств промисловості призведе до залучення більш висококваліфікованих кадрів, зростання ефективності діяльності підприємств цієї галузі та підвищення загальноекономічних показників економіки України.

Перелік джерел посилання.

1. Данюк В.М., Чернушкіна О.О. Концептуальні особливості дослідження ефективності мотивації персоналу // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – 2006. – № 11 (105). – С. 55–62.

2.Покатаєва О.В. Шляхи вдосконалення системи оплати праці на підприємстві / О.В. Покатаєва, Г.О. Кошулинська // Держава та регіони. Науково-виробничий журнал. Серія: Економіка та підприємництво. – 2014. – №3. – С. 139-141.

3.Садовников О.А. Сучасні проблеми обліку розрахунків з оплати праці та удосконалення їх шляхів / О.А. Садовников, Г.В. Сировой/ Вісник східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – 2011. - №8(162). – С.201-207.

4. Мельник Т.Г. Облік та звітність поточних виплат працівникам в сучасних умовах / Т.Г. Мельник // Вісник Київ. нац. ун-ту ім. Т. Шевченка/Серія: Економіка.–08/2011.–Вип 130, 30-34.

5. Хома Д. М. Проблеми обліку та аудиту розрахунків з оплати праці / Д.М. Хома // Сталий розвиток економіки: науково-виробничий журнал. – 2011. – № 3. – С. 222 – 227.

6. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам», затверджене Наказом Міністерства фінансів України № 601 від 28.10.2003 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.minfin.gov.ua

7. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.minfin. gov.ua/ document /92431/МСБО_19.pdf

8. План рахунків бухгалтерського обліку розрахунків за страхуванням і розрахунків за виплатами працівникам підприємств і організацій, затверджений наказом Міністерства фінансів України від 30.11.1999 р. № 291.

9. Тюріна Н.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч.посіб. / Н. М. Тюрін. – К.: Центр навчальної літератури, 2011. – 236 с.

10. Рутницька В.І.Модель оплати праці: грейди. [Електроний ресурс] – Режим доступу:www.hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1006

References.

1. Daniuk, V.M. and Chernushkina, O.O. (2006), "Conceptual Peculiarities of the Study of the Efficiency of Personnel Motivation", *Visnyk Skhidnoukrainskoho natsionalnoho universytetu imeni Volodymyra Dalia*, vol. 11 (105), pp. 55–62.

2. Pokataieva, O.V. and Koshulynska, H.O. (2014), "Ways to improve the system of remuneration in the enterprise", *Derzhava ta rehiony. Naukovo-vyrobnychyi zhurnal. Seriia: Ekonomika ta pidpryiemnytstvo*, vol. 3, pp. 139-141.

3. Sadovnykov, O.A. and Syrovoi, H.V. (2011), "Modern problems of accounting for payroll calculations and improvement of their ways", *Visnyk skhidnoukrainskoho natsionalnoho universytetu im. V. Dalia*, vol. 8(162), pp.201-207.

4. Melnyk, T.H. (2011), "Accounting and reporting of current payments to employees in modern conditions", *Visnyk Kyiv. nats. un-tu im. T. Shevchenka/Seriia: Ekonomika*, vol. 130, pp. 30-34.

5. Khoma, D. M. (2011), "Problems of Accounting and Audit of Payments Calculations", *Stalyi rozvytok ekonomiky: naukovo-vyrobnychyi zhurnal*, vol. 3, pp. 222 – 227.

6. The Ministry of Finance of Ukraine (2003), Order of the Ministry of Finance of Ukraine No. 601 of October 28, 2003 "Regulation (standard) of accounting 26 "Payments to employees"", available at: http://www.minfin.gov.ua

7. The Ministry of Finance of Ukraine "International Accounting Standard 19 "Employee Benefits"", available at: www.minfin.gov.ua/document /92431/MSBO_19.pdf

8. The Ministry of Finance of Ukraine (1999), Order of the Ministry of Finance of Ukraine "The plan of accounting accounts for payments for insurance and payments for payments to employees of enterprises and organizations" dated November 30, 1999, No. 291.

9. Tiurina, N.M. (2011), *Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny* [Economics of Labor and Social-Labor Relations], Tsentr navchalnoi literatury, Kyiv, Ukraine, p. 236.

10. Rutnytska, V.I. (2008), "Model of remuneration: Grades", [Online], available at: www.hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1006

Стаття надійшла до редакції 20.09.2018 р.