

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Коробка О.В., студентка,
Харківський національний технічний університет
сільського господарства імені Петра Василенка*

На сучасному етапі розвитку ринкових відносин відбуваються економічні процеси, які суттєво впливають на теоретичні погляди щодо соціально-економічної сутності заробітної плати, яка є основним джерелом доходів працівників і найкращим стимулом до продуктивної суспільно корисної праці.

Організація оплати праці в Україні здійснюється відповідно до чинного законодавства, генеральної, галузевих та регіональних угод, колективних, трудових договорів та внутрішніх документів підприємства. Відповідно до Закону України «Про оплату праці» [1] 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.

Мельник Т.Г. дає визначення оплати праці як обліково-аналітичної категорії, що характеризує трудовий дохід працівника, який формується під впливом кількості та якості затраченої корисної праці і виплачується працедавцем у вигляді заробітної плати в грошовій або натуральній формі [2]. Це, на нашу думку, дозволяє розмежовувати взаємопов'язані, але не ідентичні поняття «оплата праці» і «заробітна плата».

На думку Л.В. Маринич [4, С. 617], «за своєю юридичною природою оплата праці – це вартість робочої сили, яка в кінцевому рахунку залежить від результатів роботи працівника; це вартісне вираження, грошова оцінка затраченої ним кількості праці відповідної якості. Оплата праці базується на кількох принципах. Перший і головний з них полягає в тому, що вона повинна відповідати кількості і якості затраченої праці, а отже, бути справедливою і тим самим забезпечувати зацікавленість працівника в найбільш інтенсивному і

* Науковий керівник – Крутько М.А., к.е.н, викладач

продуктивному використанні робочого часу. Праця більш високої кваліфікації оплачується вище порівняно з некваліфікованою при однакових витратах робочого часу, що сприяє зацікавленості працівників у підвищенні їх кваліфікації, освітнього рівня і професійної майстерності».

Так, витрати на оплату праці становлять значну частину витрат сільськогосподарських підприємств, що зумовлює потребу точного, своєчасного та деталізованого відображення зазначених витрат у бухгалтерському обліку та звітності.

Істотною особливістю бухгалтерського обліку є те, що кожна господарська операція реєструється у відповідному документі. Первинні документи з обліку праці та її оплати повинні бути складені у момент проведення кожної відповідної господарської операції або, якщо це неможливо, безпосередньо після її завершення. На практиці у сільськогосподарських підприємствах часто використовуються застарілі форми первинних документів та облікових реєстрів, а також заповнюються не всі передбачені в них реквізити, що знижує достовірність та якість облікової інформації. Для обліку праці та її оплати у сільськогосподарських підприємствах застосовують ряд первинних документів. Це свідчить про досить чітку систему документального забезпечення обліку результатів праці та її оплати у сільськогосподарських підприємствах.

Проте на практиці часто має місце приховування (не відображення в обліку) реального розміру належної заробітної плати, що, перш за все, пов'язано із тим, що заробітна плата є базою обчислення нарахувань на фонд оплати праці за високими ставками. У зв'язку із цим праця сприймається не як джерело багатства, а як джерело значних витрат та збитків для підприємства. Така ситуація створює передумови для мінімізації оплати і як наслідок витрат праці, що спричиняє зростання безробіття, тоді як держава ставить за мету його зниження. На даний час форми первинної документації з праці та її оплати не дають можливості об'єктивно оцінювати склад трудових ресурсів підприємства, ефективність їх використання, склад витрат на оплату праці, міру негативних наслідків соціального та економічного характеру.

До важливих проблем обліку праці та її оплати у сільськогосподарських підприємствах можна віднести, також, використання застарілих форм первинних документів та недостатній рівень інформаційного забезпечення для прийняття управлінських рішень щодо умов праці та її оплати.

Потрібно, зокрема, враховувати, що зниження затрат живої праці у сільському господарстві часто призводить до виникнення негативних екстерналій у суспільстві (призводить до зростання трансакційних витрат та перевитрат енергоресурсів, використання більшого обсягу хімічних засобів, що негативно позначається на екології й у кінцевому підсумку на здоров'ї та якості життя людей). Тому зниження витрат на оплату праці лише у певній мірі сприяє підвищенню ефективності функціонування конкретного підприємства, але може завдавати збитків іншим суб'єктам.

Отже, відповідно до теоретичних аспектів і законодавчого регулювання, оплата праці в Україні є об'єктом національного, галузевого державно-нормативного, колективно-договірного і обліково-аналітичного регулювання та контролю, а також індивідуально-договірного регулювання та управління безпосередньо.

Література.

1. Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.

2. Мельник Т.Г. Облік, аналіз та аудит праці і її оплати: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.04.06 / Т.Г. Мельник; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – К., 2006. – 20 с.

3. Маринич Л.В. Правовий екскурс щодо проблем реформування інституту оплати праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.nbuv.gov.ua.

УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

**Лаптева А.І., студентка*,
Харківський національний технічний університет
сільського господарства імені Петра Василенка**

Праця як об'єкт обліку є однією з найскладніших і найвагоміших економічних категорій, оскільки покликана виконувати життєво необхідні для людини відтворювальну, регулюючу, стимулюючу та соціальну функції. На всіх етапах розвитку економіки і суспільства матеріальна винагорода за працю була і залишається надалі найважливішим трудовим стимулом.

* Науковий керівник – Маринич Т.Г., д.е.н., професор