

3. Звіт про конкурентоспроможність України 2010. Назустріч економічному зростанню та процвітанню [Електронний ресурс] / [ над звітом працювали Аббасова Л., Газізуллін І., Мусатов Д., Рубченко Р.]. – Фонд «Ефективне Управління» у співробітництві зі Всесвітнім економічним форумом. – Режим доступу: [www.feg.org.ua](http://www.feg.org.ua)
4. Пирець Н. М. Экспортный потенциал Украины в контексті розвитку світового господарства: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.05.01 / Н. М. Пирець. — Донецьк, 2005. — 20с.
5. Портер М. Международная конкуренция : Конкурент. преимущества стран : [Пер. с англ.] / Майкл Портер, [предисл. В. Д. Щетинина]. – М. : Междунар. отношения, 1993. – 896 с.
6. Сейфуллаева М. Экспортный потенциал российских регионов в условиях глобализации мировой экономики / М. Сейфуллаева, В. Капицын // Маркетинг. – 2001. – №1(56). – С. 3-13.
7. Третьяк В. В. Экспортный потенциал региона при оценке возможностей регионального внешнеэкономического развития / В. В. Третьяк // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – №12 (66). – С. 110 - 117.
8. Экономический потенциал административных и производственных систем : монография / под общей ред. О.Ф. Балацкого. – Сумы : ИТД «Университетская книга», 2006. – 973с.

**УДК 631.162**

*Левченко О.П.  
к.е.н, доц.,  
Таврійський ДАТУ*

### **ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ПЕРСОНАЛОМ З ОПЛАТИ ПРАЦІ**

***Анотація** У статті розкрито сутність та етапи організації обліку оплати праці, визначено законодавчі, нормативні й первинні документи організації обліку розрахунків з персоналом з оплати праці; питання тарифної системи як основи організації обліку з оплати праці, запропоновано заходи для поліпшення організації обліку розрахунків з персоналом з оплати праці.*

***Ключові слова:** організація обліку, оплата праці, розрахунки з персоналом, первинні документи, документообіг.*

**Постановка проблеми.** Здійснення економічної реформи за умов переходу до ринкової економіки, реформування бухгалтерського обліку в Україні вимагають удосконалення організації обліку оплати праці на підприємствах. Актуальність розгляду цього питання зумовлено певною зміною нормативної й документальної бази оплати праці на підприємствах і підприємницьких структурах. На сьогодні спостерігається велика диференціація заробітної плати між окремими соціальними групами. Заробітна плата перестала бути стимульованим фактором, що ускладнює проведення мотивувальної політики.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання реформування оплати праці в Україні висвітлювали А. Калина, А. Колот, К Крищенко, С. Соломонов, Н. Ткаченко та інші. Але зміна господарських умов і законодавства потребують подальшого вирішення цього питання.

**Мета статті.** Мета статті – розкрити сутність та етапи організації обліку з оплати праці, запропонувати заходи для поліпшення організації обліку розрахунків з персоналом з оплати праці.

**Виклад основного матеріалу.** Розрахунок заробітної плати є дуже відповідальною і трудомісткою роботою, яку треба виконати за короткий термін між наданням інформації та виплатою робітнику. Тому заздалегідь підготовлений порядок обліку допоможе зекономити час. Згідно з Законом України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 16.07.99 р. № 966 – XIV, для забезпечення ведення бухгалтерського обліку підприємство самостійно обирає форми його організації, розробляє організаційну структуру, призначає відповідальних за веденням бухгалтерського обліку, затверджує форми первинних документів, графік документообігу тощо [5].

Вимогами до організації обліку заробітної плати є визначення завдань, системи показників, документація їх системи рахунків. Отже, головні завдання організації обліку праці і заробітної плати – забезпечення контролю за дотриманням кількісного складу працівників, використання робочого часу та виробленої продукції, контроль за виконанням норм виробітку, обчислення заробітної плати кожному працівникові, розподіл нарахованої заробітної пла-

ти за напрямками витрат; ведення розрахунків з працівниками підприємства стосовно заробітної плати, з бюджетом щодо утриманих податків і органами соціального страхування стосовно відрахувань на соціальне страхування, забезпечення контролю за витратами фонду оплати праці, складання звітності [18].

Організація оплати праці в Україні здійснюється згідно з чинними нормативно – правовими актами; генеральною угодою на державному рівні; галузевими та регіональними угодами; колективними договорами; трудовими договорами; іншими внутрішніми нормативними документами підприємств [4; 9].

Згідно зі ст.. 2 Закону «Про оплату праці» [1], визначена структура заробітної плати: основна заробітна плата; додаткова заробітна плата; інші заохочувальні й компенсаційні виплати [4;9].

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.

Згідно з установчими документами, підприємство розробляє штатний розпис – внутрішній нормативний документ, у якому викладено перелік посад, передбачених на підприємстві, із зазначенням їх посадових окладів. Правомірність наявності його на підприємстві зумовлена п. 3 ст. 64 ГКУ, згідно з якими підприємство самостійно визначає свою організаційну структуру, встановлює чисельність працівників і затверджує штатний розпис[13].

Оплата праці працівників, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами незалежно від форм власності й господарювання, регулюється, з одного боку, шляхом встановлення державного розміру мінімальної заробітної плати; норм, гарантій і компенсацій; умов і розмірів оплати праці працівників підприємств; оподаткування прибутків працівників; з другого – угодами, які укладаються на державному, галузевому, регіональному рівнях і на підприємстві. Регулювання оплати праці на рівні підприємства передбачає розроблення, затвердження й застосування внутрішніх нормативних документів,

зокрема положень: про оплату праці, про преміювання за виконання виробничих завдань і функцій, про винагороду за підсумками роботи за рік тощо[11].

Застосування тарифної сітки ставить розмір тарифної ставки робітника в пряму залежність від його кваліфікації. Це досягається шляхом застосування тарифних коефіцієнтів, які визначають співвідношення між розміром тарифної ставки даного розряду й тарифною ставкою першого розряду. Важливим елементом тарифної системи є тарифна ставка – норма оплати праці робітника відповідної спеціальності й кваліфікації за одиницю часу – годину, день або місяць. Тарифні ставки визначаються в галузевих угодах і відрізняються одна від одної кількістю тарифних розрядів, а також співвідношеннями між окремими розрядами. Тарифно – кваліфікаційні характеристики розробляє Міністерство праці та соціальна політика України. Нарахування за тарифом за відпрацьований час або виготовлену продукцію, є основною заробітною платою. Воно обов’язково має бути виплачено, згідно з колективним договором[12].

Тарифна система є основною організації оплати праці, яка враховує: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно - кваліфікаційні характеристики, згідно з ч.1 ст. 96 КЗпП (Рис. 1).

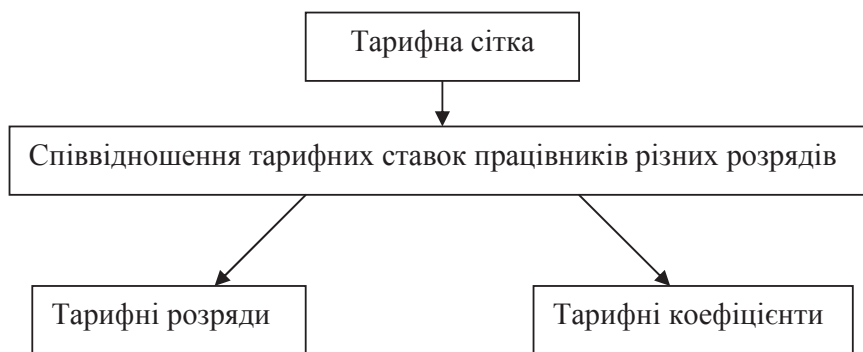


Рис. 1. Тарифна сітка з оплати праці.

Згідно зі ст. 15 Закону України «Про оплату праці» [1], підприємства виробничої сфери самостійно встановлюють форми, системи й розміри оплати праці в колективних договорах із дотриманням норм і гарантій, передбачених чинним законодавством, генеральною та галузевими угодами [4].

Усі заходи з реформуванням системи оплати праці спрямовані на вдосконалення механізмів державного й колективно – договірною регулювання заробітної плати, визначення шляхів і механізмів її реального зростання, посилення захисту прав працівника на її своєчасне одержання. У зв'язку із цим, на державному рівні, у кожній галузі й на окремих підприємствах виникає необхідність у виробленні власної політики заробітної плати. Вона має враховувати інтереси різних груп працівників і власників, відтворювати стимулювальну функцію оплати праці, передбачати ефективну систему зайнятості населення й винагороди за працю, заходи зі соціального захисту населення, механізми з підтримання доходів на рівні, що забезпечує людині гідне життя.

Організації заробітної плати на сьогодні притаманні такі недоліки: низькі рівні заробітної плати; невиправдане зближення рівнів оплати праці фахівців та інших категорій працівників; слабка матеріальна зацікавленість у підвищенні кваліфікації через незначні розбіжності в рівнях окладів працівників різної кваліфікації; недостатня стимулювальна роль премій, надбавок і всієї преміальної системи[8].

Відсутність ефективної системи оплати праці й матеріального стимулювання призводить до великої різниці в оплаті праці спеціалістів різних підрозділів і однорідних спеціалістів на підприємствах одного регіону. Це стає причиною плинності кадрів, нестабільності роботи колективів, зростання матеріальних витрат, пов'язаних з навчанням нових працівників[3].

У Положенні про оплату праці має бути визначено систему (відрядна, по-годинна, акордна тощо) і форми організації й оплати праці (індивідуальна, колективна) на основі законодавчих та інших нормативних актів, генеральної, галузевих і регіональних угод, колективних та трудових договорів. Частина 1 ст. 97 КЗпП допускає можливість оплати праці за різними системами. Однак яка б система оплати не застосовувалася, в її основі має лежати тарифна система оплати праці. Для працівників окремих категорій замість тарифних ставок визначаються місячні оклади.

Положення про оплату праці має містити порядок перегляду та індексації заробітної плати на підприємстві, а також строки й періодичність виплат заробітної плати, порядок вирішення трудових спорів з питань оплати праці.

Залежно від фінансових можливостей підприємств можуть розроблятися й інші документи для мотивації персоналу. Обліку підлягають усі працівники підрозділів, незалежно від робіт, які вони виконують та посад, що обіймають.

Відповідно до ст. 4, 14, 18 Закону України «Про державну статистику», враховуючи положення статей 80, 81, 95 Цивільного кодексу України, ч. 8 ст. 19 та ст. 55 Господарського кодексу України наказом від 05.12.08 р. № 489 затверджено з 1 січня 2009 р. типові форми первинного обліку, що ведуться на підприємствах(табл. 1).

Таблиця 1

Типові форми первинної облікової документації з обліку розрахунків з оплати праці підприємств, установ, організацій

Типова форма	Назва документа з обліку	Затверджено
№ П – 1	Наказ про прийняття на роботу	Наказ Держкомстату України від 05.12.2008 р. № 489
№ П – 2	Особова картка працівника	
№ П – 3	Наказ про надання відпустки	
№ П – 4	Наказ про припинення трудового договору	
№ П – 5	Табель обліку використання робочого часу	
№ П – 6	Розрахунково – платіжна відомість працівника	
№ П – 7	Розрахунково – платіжна відомість працівника (зведена)	

Наказ про прийняття на роботу застосовується для обліку прийнятих на роботу, заповнюється у відділі кадрів на всіх працівників. На підставі підписаного наказу про прийом на роботу відділ кадрів заповнює документ первинного обліку – особову картку працівника; робить відповідні записи трудову книжку; бухгалтерія відкриває особовий рахунок чи аналогічний йому документ.

Наказ для надання відпустки – застосовується для оформлення щорічної та інших видів відпустки, що надається працівникам відповідно до чинних за-

конодавчих актів і положень, колективних договорів, контрактів та графіків відпусток.

Наказ про припинення трудового договору застосовується для звільнення працівників. Наказ підписує завідувач складу та керівник підприємства. На підставі наказу про припинення трудового договору бухгалтерія робить розрахунок із працівником..

Облік використання робочого часу, а також контроль за станом трудової дисципліни на підприємствах реалізується табельним обліком.

Порядок нарахування заробітної плати, належної працівникам підприємства, залежить від форм оплати праці, що застосовуються на підприємстві, й організації виконання самих робіт (Рис. 2).

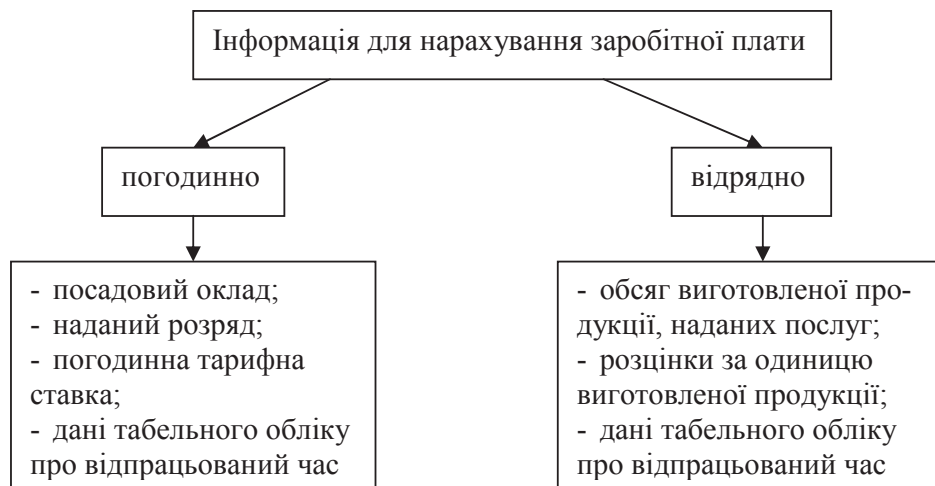


Рис. 2 Базова інформація для нарахування заробітної плати

Облік праці та основної заробітної плати робітників – відрядників здійснюють на основі різних спеціальних документів, що застосовуються при індивідуальному, серійному і масовому виробництвах. Первинними документами доплат робітникові відряднику є: доплатний лист – у випадках, коли за незалежних від робітника обставин виникають відхилення від встановленого технологічного процесу, що зумовлюють допоміжні витрати й робочого часу порівняно із встановленою нормою; простійний лист (форма № Т - 16) – лист на оплату простою не з вини робітника; акт про брак (форма № Т - 46) – у разі, коли частковий брак продукції стався з вини (або не з вини) працівника;

табелі – для зазначення фактичних годин нормованої, понаднормової роботи кожного робітника й роботи в нічний час. Ці документи здаються до бухгалтерії для нарахування заробітної плати.

Документальне оформлення операцій щодо розрахунків з заробітної плати між працівниками й роботодавцем супроводжуються великою кількістю документів типових та нетипових форм. Керівник підприємства на кожний первинний документ затверджує графік документообігу. Графік формується при врахуванні вимог за наказом Головархіву при КМУ від 20.07.01998 р. № 41.

Розрахунки з оплати праці з робітниками проводяться в типових розрахунково – платіжних відомостях, форми № П – 6 та № П – 7 (зведена). Вони виконують подвійну функцію:

- 1) за ними здійснюються розрахунки з робітниками та службовцями;
- 2) вони є формою аналітичного обліку до субрахунку 661 «Розрахунки з оплати праці».

Аналітичний облік ведеться за кожним працівником, видами виплат та утримань. Сума всіх нарахувань заробітної плати з кожним аналітичним рахунком дорівнює кредитовому обороту синтетичного рахунку 66 за звітний місяць, тобто сумі нарахувань заробітної плати по цеху, відділу та підприємству в цілому.

Сума всіх утримань за аналітичними рахунками дорівнює дебетовому обороту синтетичного рахунку 66. Сума в графі розрахунково – платіжної відомості «Сума, що належить до виплати» аналітичних рахунків, дорівнює кредитовому сальдо синтетичного рахунку 66. Рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» має такі субрахунки: 661 – Розрахунки за заробітною платою; 662 – Розрахунки з депонентами; 663 – Розрахунки за іншими виплатами [9].

Положення (стандарти) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» та 16 «Виплати» визначають методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про виплати за роботи, виконі працівниками, та



формування інформації про витрати підприємства, зокрема витрати на оплату праці.

Відповідно до ст. 30 Закону України «Про оплату праці» [1], при кожній виплаті заробітної плати власник або уповноважений ним орган зобов'язаний повідомити працівника про такі дані, що належать до періоду, за який здійснюється оплата праці: загальна сума заробітної плати з розшифровкою за видами виплат, розміри й підстави відрахувань із заробітної плати, сума заробітку, що належить до виплати [6].

**Висновки.** У статті наведено наукові основи і запропоновані напрями удосконалення методичних і організаційних засад організації обліку розрахунків з оплати праці на підприємствах.

Виходячи із цього наведемо такі висновки:

1. В Україні практично створено законодавчо – правову базу регулювання оплати праці відповідно до міжнародних трудових норм, що діють у ринковій економіці, але цей механізм у повному обсязі не спрацьовує, особливо в договірному регулюванні.

2. Облік праці та заробітної плати має бути організований таким чином, щоб сприяти підвищенню продуктивності праці, повному використанню робочого часу, а також правильному обчисленню чисельності працівників для обліку заробітної плати з метою оподаткування. Для цього на підприємстві мають бути чітко розподілені функції обліку між відділами.

3. Удосконалення організації заробітної плати на підприємствах має будуватися на оптимізації тарифного регулювання заробітної плати, до неї належать: удосконалення тарифної системи шляхом встановлення співвідношень тарифних ставок залежно від рівня кваліфікації робітника; запровадження гнучких форм і систем оплати праці, включаючи контрактну й безтарифну; колективне регулювання заробітної плати.

Від організації обліку оплати праці залежить якість, правдивість, справедливність, повнота і своєчасність розрахунків з персоналом з оплати праці.

**Аннотация** В статье раскрыта сущность и этапы организации учета оплаты труда, определены законодательные, нормативные и первичные документы организации учета расчетов с персоналом по оплате труда; вопросы тарифной системы как основы организации учета оплаты труда, предложены мероприятия по улучшению организации учета расчетов с персоналом по оплате труда.

**Ключевые слова:** организация учета, оплата труда, расчеты с персоналом, первичные документы, документооборот.

**Summary.** Essence and stages of organization of account of payment of labor is exposed in the article, certainly legislative, normative and primary documents of organization of account of calculations with a personnel from payment of labor; tariff system as basis of organization of account from payment of labor, measures are offered for the improvement of organization of account of calculations with a personnel from payment of labor.

**Keywords:** organization of account, payment of labor, calculations with a personnel, primary documents.

### Література.

1. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95 – ВР.
2. Бутинець Ф.Ф. Бухгалтерський фінансовий облік: підручник / Ф.Ф. Бутинець. – Житомир: Рута, 2006. – 832 с.
3. Безбатько О. Удосконалення системи оплати праці: проблеми та шляхи вирішення / О. Безбатько, В. Манакіна // Довідник економіста. – 2007. - № 12. – С. 70 – 74.
4. Горицька Н. Виплата заробітної плати: строки і відповідальність / Н. Горицька // Заробітна плата. – 2006. - №3. – С. 18 – 24.
5. Давидова К. Складаємо обліковий регламент на наступний рік / К. Давидова // Баланс. – 2008. - № 99. – С. 2 – 4.
6. Костюк В. Порядок виплати заробітної плати / В. Костюк // Довідник кадровика. – 2003. - № 4. – С. 18 – 20.
7. Крищенко К. Удосконалення організаційно – економічного механізму управління оплатою праці / К. Крищенко // Україна: аспекти праці. – 2007. - № 6. – С. 9 – 16.
8. Калина А.В. Облік та аналіз заробітної плати на підприємстві / А.В. Калина // Формування ринкових відносин в Україні. – 2005. - № 2. – 61 – 64.

9. Пантелійчук Л. Про особливості відображення на рахунках бухгалтерського обліку рахунків за виплатами працівникам / Л. Пантелійчук // Праця і зарплата. – 2008. - № 9. – С. 17 – 21.
10. Потьомкін Л. Сучасні тенденції організації заробітної плати в промисловості України / Л. Потьомкін // Україна: аспекти праці. – 2003. - № 7. С. 20 – 25.
11. Рожнов В. Організаційно – нормативні документи підприємства / В. Рожнов // Заробітна плата. – 2006. - № 1. – С. 9 – 14; № 2. – С. 22 – 25.

УДК 339.727.22:332.122

Майданевич П.М.

к.е.н., доцент

ПФ «Кримський агротехнологічний університет» НУБІП України

## ПОЛІПШЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОГО КЛІМАТУ В УКРАЇНІ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ

*Анотація.* У статті розглянуті існуючі проблеми інвестиційної привабливості на рівні регіонів, висвітлені основні напрямки формування сприятливого інвестиційного середовища, обґрунтовано пропозиції по поліпшенню інвестиційного клімату регіонів

*Ключові слова:* інвестиції, інвестиційний клімат, привабливість, регіональний рівень

**Постановка проблеми.** Інвестиційна діяльність є найбільш вагомим чинником економічного зростання, поліпшення економічної ситуації в країні та покращення добробуту населення. В аграрній сфері інвестиційна діяльність виступає також засобом забезпечення продовольчої безпеки держави. Актуальність теми дослідження обумовлена тим, що в умовах гострої конкуренції на ринку капіталів, внаслідок постійного перевищення попиту над їх пропозицією, важливою та назрілою проблемою постає формування сприятливого інвестиційного середовища, тобто створення умов для підвищення інвестиційної активності суб'єктів підприємницької діяльності. Поглиблення міжрегіональних диспропорцій у рівні забезпечення територій інвестиційними ресурсами вимагає дослідження регіональних особливостей та факторів формування інвести-