

УДК 331.07

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

Ільїн В.Ю.

Національний науковий центр «Інститут аграрної економіки»
Національної академії аграрних наук України

Сороколіта Д.О.

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

У статті досліджено та проаналізовано зміст, структуру та особливості нормативно правового регулювання обліку розрахунків з оплати праці. Розкрито економічне значення оплати праці. Описана роль міжнародних організацій що до питань регулювання оплати праці. Розкрито роль та мета Державних органів в нормативно-правовому регулюванні оплати праці. Описані сучасні вітчизняні механізми регулювання виплат працівникам

Ключові слова: заробітна платана, розрахунки з працівниками, нормативно-правове регулювання, бухгалтерський облік оплати праці.

Постановка проблеми. Розбудова ринкової економіки країни й усі пов'язані з цим трансформаційні процеси мають здійснюватися в інтересах людини для підвищення якості її життя. Не зменшуючи значення інших соціально-економічних явищ, які входять до складу соціально-трудових відносин (зайнятості, охорони праці, розвитку персоналу тощо), найбільш проблематичними у регулюванні є ті, які пов'язані з організацією, ефективністю та оплатою праці. Оплата праці – найсуперечливіша категорія в системі умов праці, оскільки саме в ній відбиваються різнобічні інтереси сторін суспільно-трудових відносин, усі їхні досягнення й прорахунки. Це один із найважливіших показників, що характеризує рівень економічного та соціального стану суспільства і залежить передусім від продуктивності праці.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Теоретичні та методичні питання проблеми обліку розрахунків за виплатами працівникам завжди були предметом наукових досліджень, зокрема, таких відомих вітчизняних учених, як: Ф.Ф. Бутинця, В.Г. Ротань [3], А.Г. Загороднього, С.В. Івахненка, А.М. Колота [6], А.Н. Кузьмінського, М.В. Кужельного, О.П. Скирпан [8], А.О. Старостіної, Л.К. Сука, В.М. Тарасович [9] Л.М. Чернелєвського, В.Г. Швеця, В.О. Шевчука та інших. Серед зарубіжних дослідників, яким також належить значний внесок у розробку даної проблеми, слід назвати В.А. Андрєєва, Х. Андерсона, В.П. Суйца, Г.Г. Мелікьяна, Р.П. Колосову та інших.

Проте низка теоретичних, методичних, організаційних, практичних, нормативно-правових та інших аспектів з обліку розрахунків за виплатами працівникам, формування соціально орієнтованого ринку праці в контексті стандартизації і гармонізації їх з міжнародними вимогами, вивчені недостатньо. Насамперед це стосується питань щодо сутності та складових праці як соціально-економічної й обліково-аналітичної категорії, методики та організації обліку розрахунків за виплатами працівникам з використанням сучасних комп'ютерних технологій.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. В Україні, як і у більшості ринкових економічних системах світу, система організації регулювання оплати праці є багато-

рівневою, охоплює ринкове регулювання; державне регулювання; колективно-договірне регулювання та регулювання на рівні суб'єктів господарювання з використанням таких елементів, як тарифна система або безтарифна модель, нормування праці, форми і системи оплати праці та преміювання. За результатами нашого дослідження, можемо стверджувати, що кожен із названих вище напрямів регулювання не є досконалим і потребує реформування, найменш дієвим в сучасних умовах є колективно-договірне регулювання оплати праці.

Мета. Навести нормативно-правове регулювання обліку розрахунків за виплатами працівникам в Україні та огляд літературних джерел з обліку розрахунків за виплатами працівникам.

Для досягнення цієї мети необхідно вирішити такі завдання, як розкриття економічної сутності оплати праці та визначення основних вимог, принципів та її якісних характеристики.

Для встановлення взаємозв'язку тих суттєвих рис у досліджуваних процесах і явищах, що мали найбільше значення для дослідження організації та для деталізації предмету дослідження, були використані наступні методи: порівняння, аналіз, систематизація, зіставлення, класифікація нормативно-правових джерел інформації, що дозволило узагальнити та систематизувати погляди вчених на проблему, яка вивчається.

Об'єктом дослідження є нормативно-правове регулювання обліку оплати праці.

Предметом дослідження є сукупність нормативних, методологічних та теоретичних питань регулювання обліку оплати праці

Виклад основного матеріалу. Розбудова ринкової економіки країни й усі пов'язані з цим трансформаційні процеси мають здійснюватися в інтересах людини для підвищення якості її життя. Не зменшуючи значення інших соціально-економічних явищ, які входять до складу соціально-трудових відносин (зайнятості, охорони праці, розвитку персоналу тощо), найбільш проблематичними у регулюванні є ті, які пов'язані з організацією, ефективністю та оплатою праці. Оплата праці – найсуперечливіша категорія в системі умов праці, оскільки саме в ній відбиваються різнобічні інтереси сторін суспільно-трудових відносин, усі їхні досягнення й прорахун-

ки. Це один із найважливіших показників, що характеризує рівень економічного та соціального стану суспільства і залежить передусім від продуктивності праці.

Сучасний вітчизняний механізм оплати праці неефективний і потребує вирішення низки проблем через застосування вдосконалених правових засад на макро- і мікроекономічному рівнях, враховуючи державні завдання подальшої активізації соціальної політики. В Україні існує необхідність у радикальних змінах в організації й стимулюванні ефективності праці, оптимізації диференціації доходів працюючих та їх оподаткування, що є обов'язковою передумовою сталого соціально-економічного розвитку. Виходячи з цього цілком закономірною є потреба у своєчасній, об'єктивній і достовірній інформації про розрахунки з оплати праці з погляду кожної із сторін – держави, роботодавця і найманого працівника. У таких умовах особливої актуальності набуває дослідження теоретичних і прикладних аспектів бухгалтерського обліку та аудиту розрахунків за виплатами працівникам.

Оплата праці є важливою складовою ринкових відносин, концентрованим вираженням ефективності економіки і соціальної політики держави, інтегральним показником якості та результативності реформи. Оплата праці як багатоаспектна категорія покликана відігравати значну роль в житті суспільства. З одного боку, оплата праці є основним джерелом доходів працівників, тому її величина значною мірою характеризує рівень добробуту всіх членів суспільства. З іншого боку, її правильна організація зацікавлює працівників підвищувати ефективність виробництва, а відтак безпосередньо впливає на темпи й масштаби соціально-економічного розвитку країни.

Отже, оплата праці є однією з найскладніших категорій, яка відбиває різнобічні інтереси сторін суспільно-трудових відносин – працівників, роботодавців та держави.

Особливість оплати праці як економічної категорії полягає в вирішенні нею щонайменше двох життєво важливих проблем: по-перше, відтворення робочої сили, по-друге, мотивації до праці, а, відповідно, і зацікавленості працівників в результативності діяльності своїх організацій, а відтак, розвитку економіки регіонів, країни і суспільства в цілому.

Нині в законодавстві терміни «оплата праця» і «заробітна плата» застосовуються як синоніми.

Основним джерелом доходів найманих працівників є і надалі залишатиметься заробітна плата.

У сучасній економічній літературі відсутнє загальноприйняте визначення заробітної плати. Найпоширенішими визначеннями заробітної плати, наведеними в літературних джерелах є:

– заробітна плата – сукупність виплат в грошовій (валютній) і (або) натуральній формі, отриманих робітником за певний період часу;

– заробітна плата – частина вартості у грошовій формі, яка в результаті його розподілу надходить працівникам залежно від кількості і якості затраченої ними праці;

– винагорода або заробіток, обчислений у грошовому виразі, який за трудовим договором роботодавець сплачує працівникові за роботу, яку було виконано або має бути виконано [9].

Останнє визначення найточніше відповідає трактуванню заробітної плати в Законі України «Про оплату праці», де заробітна плата визначається як винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [10].

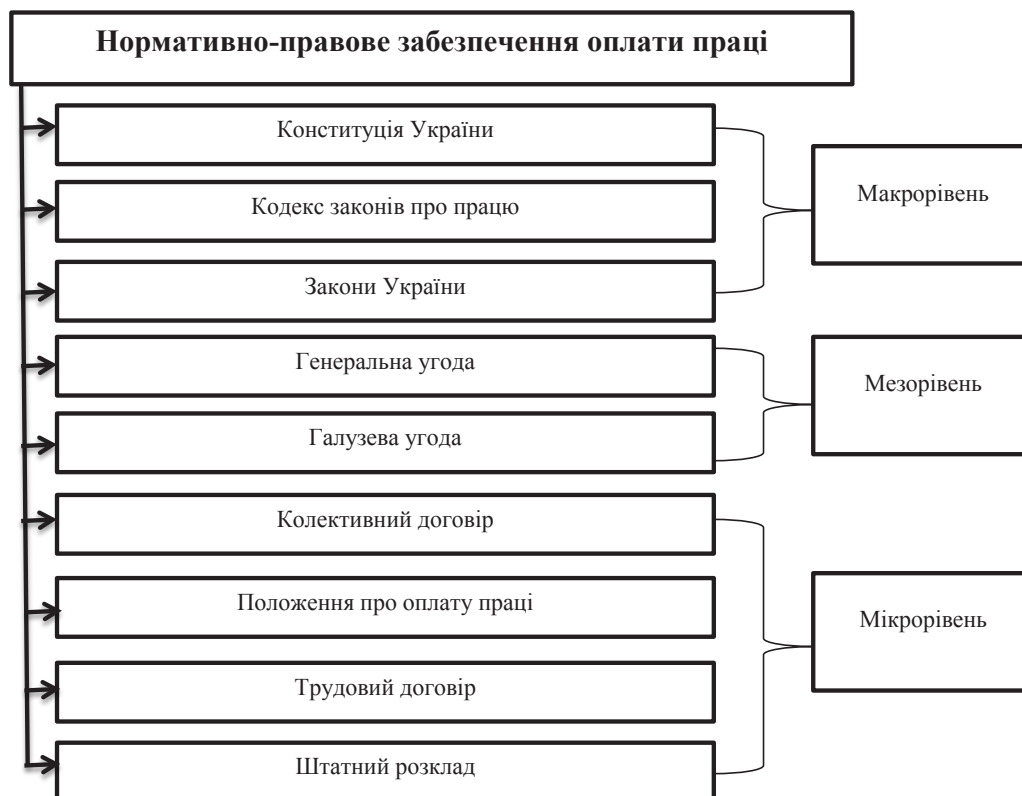


Рис. 1. Нормативно-правове забезпечення оплати праці

Джерело: [3]

Запропонуємо власне визначення заробітної плати, поєднавши усі вищевикладені.

Отже, на нашу думку, заробітною платою можна вважати винагороду у натуральній чи грошовій формі, що виплачується працівнику роботодавцем залежно від кількості та якості виконаної ним роботи.

Як і будь-яка соціально-економічна система, оплата праці у ринкових умовах потребує ефективної організації регулювання і управління. Об'єктом регулювання у системі оплати праці є сукупність відносин, що виникають у суспільстві у зв'язку з реалізацією права людини на працю і винагороду за неї. Суб'єктами організації регулювання оплати праці є: Міжнародна організація праці, органи державної влади та місцевого самоврядування; роботодавці (власники), об'єднання роботодавців або їх представницькі органи; професійні спілки, об'єднання професійних спілок та їх представницькі органи; наймані працівники, громадські організації. В Україні з 90-х рр. XX ст. також активно працює Міжнародне бюро праці (МБП).

Облік поточних зобов'язань із заробітної плати в Україні регулюється значною кількістю нормативно-правових документів, які мають різну юридичну силу.

Серед основних міжнародних документів з питань регулювання оплати праці відзначимо Конвенцію МОП № 95 «Про захист заробітної плати» та Конвенцію МОП № 131 «Про мінімальну зарплату» [1; 2]. Загалом Україна ратифікувала 54 конвенції МОП, з них 46 – чинні, у тому числі всі фундаментальні конвенції.

До компетенції Верховної Ради України (ВРУ) у сфері оплати праці належить визначення «засад регулювання праці» виключно законами України (73, п. 6, ст. 92). Окремі автори вважають, що «засади регулювання праці – це набагато вужче, ніж навіть прийняття КЗпП та ЗУ «Про оплату праці», оскільки в названих актах містяться чисельні норми, які до засад ніяк не віднесеш» [3].

Ширші повноваження Конституція надає КМУ. Згідно з п. 3 ч. 1 ст. 116, ч. 1 ст. 117 Конституції України, КМУ забезпечує проведення політики у сферах праці і має право видавати постанови і розпорядження, які є обов'язковими до виконання. Деякі науковці роблять висновок, що розподіл повноважень щодо державного регулювання оплати праці, який впливає з Конституції, робить помітний ухил у бік підзаконного регулювання відповідних відносин, що не може бути визнано у правовій державі. Із таким висновком важко не погодитися, оскільки прийняття законів – функція ВРУ, а КМУ вправі здійснювати правотворчість у тих межах, у яких таке право надано йому Конституцією.

Що стосується Міністерства праці і соціальної політики, то відповідно до Положення про Міністерство праці і соціальної політики України, затвердженого Указом Президента України від 6 квітня 2011 року № 389/2011 одним із його основних завдань є формування і реалізація державної політики стосовно визначення державних соціальних гарантій щодо прав громадян на працю, оплату праці, а також щодо нормування та стимулювання праці, професійної кваліфікації робіт і професій, умов праці. Крім того, Мініс-

терство соціальної політики затверджує умови і розміри оплати праці працівників окремих установ і організацій, які фінансуються з бюджету. Державна інспекція України з питань праці здійснює державний нагляд та контроль за додержанням підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності, господарювання, фізичними особами, які використовують найману працю та працю фізичних осіб, органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування (далі – роботодавці) законодавства про працю з питань трудових відносин, робочого часу та часу відпочинку, нормування праці, оплати праці, надання гарантій і компенсацій, пільг для працівників, які поєднують роботу з навчанням тощо [4].

Інші центральні органи виконавчої влади досить широко практикують видання нормативних актів щодо оплати праці. Як вказують дослідники, аналіз положень про міністерства та інші центральні органи виконавчої влади дозволяє наголосити, що така практика в окремих випадках не має законодавчої основи. На думку науковців, причини неузгодженості та нерегульованості повноважень державних органів із питань оплати праці мають давні витоки, які лежать у площині розмежування регулювання приватних та публічних відносин.

Загалом, на національному рівні базовими документами правового регулювання оплати праці працівників підприємств, установ та організацій усіх форм власності й видів діяльності є ЗУ «Про оплату праці»; КЗпП України; Податковий кодекс України; ЗУ «Про колективні договори і угоди», ЗУ «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування»; Постанова КМУ «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» та інші.

Колективно-договірне регулювання оплати праці є важливою компонентою системи соціального партнерства в Україні і здійснюється згідно чинного законодавства на основі системи угод на всіх рівнях управління (державному, галузевому і регіональному) та колективних і трудових договорів на рівні підприємств. За даними, які подає на своєму офіційному сайті Федерація професійних спілок України, на 2010-2015 рр. нею зареєстровані 43 галузеві і міжгалузеві угоди та 27 регіональних угод [5].

Колективно-договірна система регулювання оплати праці має сприяти захисту інтересів як роботодавців, так і найманих працівників, забезпеченню належного рівня заробітної плати та стабільності її виплати. Проте, незважаючи на певні здобутки, ця система оптимізації регулювання оплати праці, на нашу думку, сьогодні не є ефективною. Як справедливо зазначає у своїх дослідженнях А. Колот [6], чимало положень колективних угод і договорів нагадують більше протоколи про наміри, ніж конкретні зобов'язання сторін, які могли б реально поліпшити ситуацію і оплаті праці. Отже, закономірністю при формуванні механізму регулювання оплати праці є поєднання колективного договірної регулювання заробітної плати на рівні підприємства з регулю-

ванням її на вищих рівнях – галузевому, регіональному, національному, міжнародному.

Якщо здійснити порівняльну оцінку змісту основних загальнодержавних нормативно-правових документів у сфері регулювання оплати праці, то очевидними є певні їхні недоліки. Зокрема, як правильно зазначає у своїй статті Л. Шульгінова [7, с. 6], ст. 6 ЗУ «Про оплату праці» визначає, що «основною формування заробітної плати є тарифна система», а оскільки мінімальну зарплату, яка покладена в основу тарифної сітки, встановлює держава фактично одноосібно, то вся колективно-договірна система формування зарплати набуває значною мірою формального характеру.

Висновки. В Україні, як і у більшості ринкових економічних системах світу, система організації регулювання оплати праці є багаторівневою, охоплює ринкове регулювання; державне регулювання; колективно-договірне регулювання та регулювання на рівні суб'єктів господарювання з використанням таких елементів, як тарифна система або безтарифна модель, нормування праці, форми і системи оплати праці та преміювання. За результатами нашого дослідження, можемо стверджувати, що кожен із названих вище напрямів регулювання не є досконалим і потребує реформування, найменш дієвим в сучасних умовах є колективно-договірне регулювання оплати праці.

Список літератури:

1. Конвенція про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються № 131, від 3 червня 1970 р. [Електронний ресурс] / Міжнародна організація праці. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_149
2. Конвенція про захист заробітної плати № 95, від 01.07.1949 р. [Електронний ресурс] / Міжнародна організація праці. – Режим доступу http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_146
3. Ротань В. Г. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / В. Г. Ротань, І. В. Зуб, Б. С. Сличинський; керівник авт. кол. В. Г. Ротань; [8-ге вид., доп. та перероб.]. – К.: А.С.К., 2008. – 425 с.
4. Положення про Міністерство соціальної політики України, затверджене Указом Президента України від 06 квітня 2011 р., № 389/2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/383/2011>
5. Федерація профспілок України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.fpsu.org.ua>
6. Колот А. М. Організаційно-економічний механізм регулювання заробітної плати і шляхи його вдосконалення (на матеріалах промислових підприємств України): автореф. дис. д.е.н.: 08.06.01. [Електронний ресурс] – А. М. Колот. – Режим доступу: http://librar.org.ua/sections_load.php?s=business_economic_science&id=3997&star
7. Шульгінова Л. А. Механізми державного регулювання заробітної плати в Україні: сутність і складові / Л. А. Шульгінова // Теорія та практика державного управління. – 2011. – Вип. 4 (35). – Режим доступу: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/tpdu/2011-4/doc/2/19.pdf>
8. Скирпан О. П., Палюх М. С. Фінансовий облік – Тернопіль: ТНЕУ, 2008. – 407 с.
9. Тарасович В. М. Економічна теорія. – Київ: Центр навчальної літератури. – 2006. – 784 с.
10. Трохименко Л. М. Бухгалтерський облік: Навч.-метод. Посібник для самост. вивч. Дисципліни: У 4-х ч. – Ч. III: Методичні рекомендації до вивчення другого блоку курсу «Бухгалтерський облік на сільськогосподарських підприємствах». – К.: КНЕУ, 2003. – 506 с.

Ильин В.Ю.

Национальный научный центр «Институт аграрной экономики»

Национальной академии аграрных наук Украины

Сороколита Д.О.

Киевский национальный экономический университет

имени Вадима Гетьмана

НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ УЧЕТА РАСЧЕТОВ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

Аннотация

В статье исследованы и проанализированы содержание, структуру и особенности нормативно-правового регулирования учета расчетов по оплате труда. Раскрыто экономическое значение оплаты труда. Описанная роль международных организаций что к вопросам регулирования оплаты труда. Раскрыта роль и цель Государственных органов в нормативно-правовом регулировании оплаты труда. Описаны современные отечественные механизмы регулирования выплат работникам

Ключевые слова: заработная платана, расчеты с работниками, нормативно-правовое регулирование, бухгалтерский учет оплаты труда.

Ilyin V.Y.

National Scientific Center «Institute of Agrarian Economy»

National Academy of Agrarian Sciences of Ukraine

Sorokolita D.O.

Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

NORMATIVE-LEGAL REGULATION OF LABOR ACCOUNTING CALCULATIONS

Summary

The paper investigated and analyzed the content, structure and features of regulatory accounting calculations on a payment. Opened economic value of wages. Describe the role of international organizations that in the regulation of wages. The role and purpose of the state bodies in the legal regulation of wages. The modern domestic mechanisms regulating payments to employees.

Keywords: sycamore wages, payments to employees, legal regulation, accounting wage.