

ВИТРАТИ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ ЯК ЕКОНОМІЧНЕ ПОНЯТТЯ ТА ОБ'ЄКТ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ

*Проаналізовано вплив витрат на оплату праці на діяльність підприємства.
Розглянуто підходи до визначення понять "витрати" та "затрати" у наукових дослідженнях
вчених та за допомогою діючої нормативної бази*

Ключові слова: оплата праці, витрати, затрати, видатки, виплати

Постановка проблеми. Облік витрат на оплату праці є однією з найважливіших і найскладніших ділянок роботи бухгалтерської служби, ефективне виконання якої потребує забезпечення своєчасною, точною, неупередженою та повною інформацією. Від правильності

формування витрат на оплату праці та визначення їх обсягу залежить не лише фінансовий результат та розмір податку на прибуток, але й собівартість продукції, послуги, що виготовляє підприємство, відповідно – формування ціни на об'єкт реалізації (рис. 1).

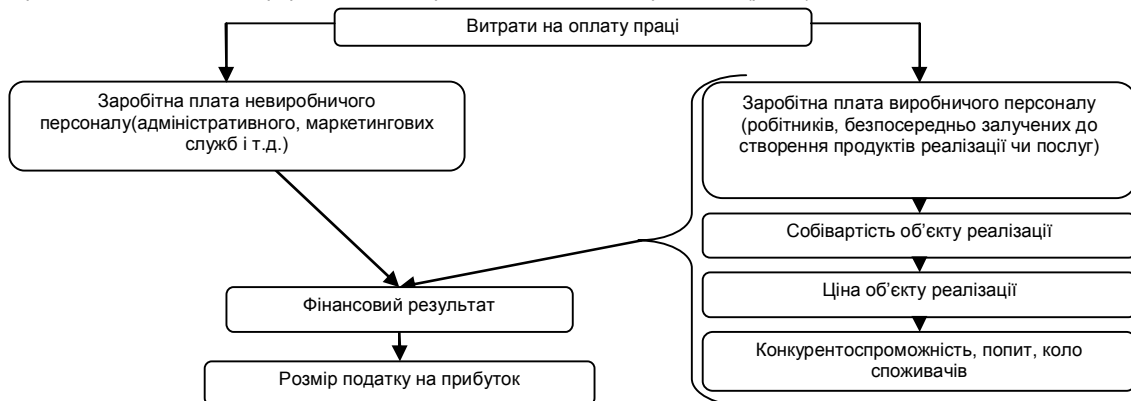


Рис. 1. Вплив витрат на оплату праці на діяльність підприємства

Джерело : власна розробка

Аналізуючи схему відображену на рис. 1., розуміємо, що витрати на оплату праці є одним з ключових елементів впливу на фінансовий результат, та одним з факторів прямого впливу на ціноутворення об'єктів реалізації. Визначивши значення впливу витрат на оплату праці на діяльність підприємства, встановлено, що вивчення особливостей їх формування, розподілу, аналізу є актуальним і потребує поглибленого дослідження.

Аналіз результатів останніх досліджень і публікацій. Задля ефективного проведення подальшого дослідження пропонуємо дослідити сутність поняття "витрати на оплату праці" шляхом аналізу підходів вчених та науковців, щодо його трактування.

Трактування поняття "витрати на оплату праці" в довідковій економічній літературі має значну схожість. Так, наприклад між авторами бухгалтерських, економічних та енциклопедичних словників було виявлено схожість між трактуваннями поняття "витрати на оплату праці" – це елемент собівартості продукції, в якому відображаються витрати на оплату праці основного виробничого персоналу. Щодо навчальної та наукової економічної літератури, то автори цих груп також мають схожий підхід до поняття "витрати на оплату праці", наприклад, Ф.Ф. Бугинець вважає, що витрати на оплату праці включають заробітну плату за окладами й тарифами, премії та заохочення, матеріальну допомогу та компенсаційні виплати, оплату відпусток та іншого невідпрацьованого часу, інші витрати на оплату праці. Так само вважає Л.І. Слюсарчук і Т.О. Стрибулевич. Можна зробити висновок, що різними авторами термін "витрати на оплату праці" трактується майже однаково.

Оскільки витрати на оплату праці є не єдиним термін, що окреслює процес витрачання грошових коштів для виплати заробітної плати, лікарняних та відповідних податків та відрахувань, що виникають при утриманні кадрового персоналу, належним є розгляд та співставлення терміну "витрати" з подібними термінами – "видатки", "виплати", "затрати"

Викладення основного матеріалу. Теорія бухгалтерського обліку має точний характер і узгоджене використання термінів необхідно з урахуванням їх лексичного та економічного змісту. Лексичний зміст

частково втрачається при перекладі термінів з російської та іноземних мов.

Питанню визначення понять "витрати" та "затрати" присвячено багато наукових праць таких вчених як : Ф.Ф. Бугинець, В.В. Сопко, М.І. Скрипник, О.С. Бакаєв, П.С. Безруких, Я.В. Соколов, А.М. Турило, І.Г. Кондратова та ін.

Деяко іншої думки дотримується С.С. Молчанов, який вказує на те, що поняття "затрати" є ширшим, ніж поняття "витрати", оскільки "затрати" – це засоби (як правило, але не обов'язково грошові), витрачені на купівлю будь-яких ресурсів для підприємства, які включають активи. Витрати, автор трактує як витрачені ресурси, які неможливо використати в майбутньому.

Згідно з сучасним економічним словником за редакцією Б.А. Райзенберга, Л.Ш. Лозовського та Є.Б. Стародубцевої затрати – це виражені в грошовій формі витрати підприємства на виробництво, обіг і збут продукції. У свою чергу поняття "витрати" автори трактують як зменшення майна підприємства і збільшення боргових зобов'язань. До витрат відносять : собівартість реалізованої продукції, загальновиробничі та адміністративні витрати, сплата відсотків, орендна плата, сплата податків. Поняття "видатки", на думку Б.А. Райзенберга, Л.Ш. Лозовського та Є.Б. Стародубцевої, використовується переважно політ економістами і фінансистами. [15] Таким чином, підхід російських авторів базується на тлумаченні понять "витрати" і "затрати" як цілого і частини, множини і одиниці, тобто витрати включають в себе затрати і навпаки. Варто зауважити, що для потреб виробництва найчастіше використовуються саме ці дві економічні категорії, тому доцільно буде глибше вивчити питання відмінності між "витратами" і "затратами".

Різноманітність підходів до визначення понять "витрати" та "затрати", призводить до виникнення потреби аналізу нормативно-правових актів України, які регламентують сферу дії бухгалтерського обліку. Так, Закон України "Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні" від 16.07.1999р. №996-ХІV (зі змінами і доповненнями) [13] не містить визначення термінів "витрати" та "затрати". В П(С)БО 1 "Зальні вимоги до фінансової звітності" під витратами розуміється зменшення економічних вигід у вигляді вибуття

активів або збільшення зобов'язань, які призводять до зменшення власного капіталу (за винятком зменшення капіталу за рахунок його вилучення або розподілення власниками) [10]. В положенні (стандарті) бухгалтерського обліку №16 "Витрати" [10] висвітлено сутність "витрат звітного періоду", натомість термін "затрати" відсутній. Ідентична ситуація щодо визначення терміну "витрати", і в Положенні (стандарті) бухгалтерського обліку 3 "Звіт про фінансові результати" [11]. Схоже визначення терміну "витрати" містить стаття 14 розділу I Податкового кодексу України [12]. Інструкція "Про затвердження плану рахунків бухгалтерського обліку", затверджене наказом Міністерства фінансів України №291 від 30.11.1999р. (зі змінами і доповненнями) [7] містить роз'яснення щодо відображення на рахунках бухгалтерського обліку інформації про використанні активи за допомогою рахунків класу 8 "Витрати за елементами" та класу 9 "Витрати діяльності". Тобто, у

нормативно-правових вітчизняних документах термін "затрати" не висвітлено.

У результаті проведеного дослідження виявлено, що більш широким за своїм змістовим навантаженням є поняття "витрат", яке охоплює і видатки, і виплати, і затрати. Щодо поняття "видатки", то вони на відміну, наприклад, від затрат, відносяться до грошових видатків або заборгованості, яка виникла в зв'язку з придбанням активів або послуг, користь від яких може відчуватися і після закінчення поточного звітного періоду. Тобто, видатки – це зменшення активів або збільшення зобов'язань в зв'язку з придбанням товарів або послуг. Виплати – це всі форми компенсацій, які надає підприємство в обмін на надані працівниками послуги. А щодо затрат, то вважаємо, що краще використовувати це поняття, як поняття, яке стосується підприємства опосередковано, тобто затрати – це оплати підприємством зовнішніх для нього ресурсів (табл. 1)

Таблиця 1. Короткі визначення понять "витрати", "видатки", "виплати" та "затрати"

Поняття	Визначення
Витрати	це зменшення економічних вигід, якого зазнає підприємство в процесі своєї діяльності, у зв'язку з вибуттям активів чи збільшенням зобов'язань
Видатки	це зменшення активів або збільшення зобов'язань в зв'язку з придбанням товарів або послуг
Виплати	це всі форми компенсацій, які надає підприємство в обмін на надані працівниками послуги.
Затрати	це оплати підприємством зовнішніх для нього ресурсів

Джерело: власна розробка

Таким чином, з запропонованого розмежування тлумачень понять "витрати", "видатки", "виплати" та "затрати" видно, що кожне з них відрізняється між собою за логічним і смисловим наповненням, тому їх не можна ототожнюватися.

Таким чином, категорії "витрати", "видатки", "виплати" та "затрати" мають наукове обґрунтування, в той час як їхнє практичне застосування та інтерпретація здійснюється без їх теоретичної обґрунтованості, а тому висвітлена проблема залишається актуальною та відкритою для подальшого дослідження.

Як соціально-економічна категорія, заробітна плата служить основним засобом задоволення особистих потреб працюючих, економічним важелем, що стимулює розвиток суспільного виробництва, ріст продуктивності праці, скорочення витрат на виробництво, засобом перерозподілу кадрів по галузях [3, с.145].

Як важлива соціально-економічна категорія заробітна плата в ринковій економіці має виконувати такі функції (рис. 2.)

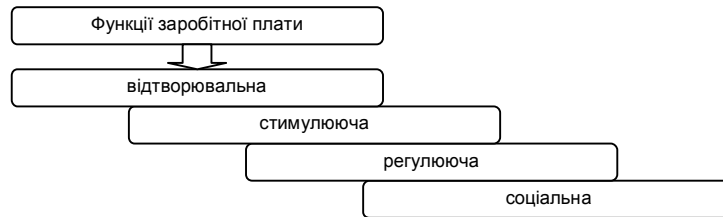


Рис. 2. Функції заробітної плати

Джерело: розроблено на основі [1, с.160].

Вважаємо за потрібне коротко проаналізувати ці функції, отже: відтворювальну функцію заробітна плата виконує як джерело відтворення робочої сили і засобу залучення людей до праці; стимулюючу функцію заробітна плата виконує для встановлення залежності рівня заробітної плати від кількості, якості і результатів праці; регулюючу – як засіб розподілу і перерозподілу кадрів по регіонах країни, галузях економіки з урахуванням ринкової кон'юнктури; соціальну функцію за

для забезпечення соціальної справедливості, однакової винагороди за однаковою працю

Проте в сучасних умовах становлення ринку в Україні заробітна плата не може виконувати цих функцій. Її рівень забезпечує не більш як 20% відтворення робочої сили, яке не відшкодовує навіть прямих витрат праці і не викликає заінтересованості в переорієнтації робочої сили на пріоритетні сфери діяльності. Заробітна плата нині виконує інші функції, представимо їх у вигляді рис. 3.

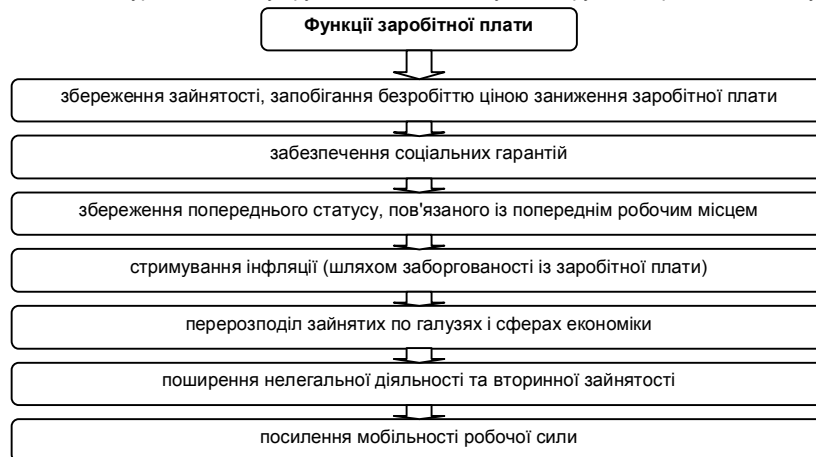


Рис. 3. Нові функції заробітної плати

Джерело: власна розробка

Як бачимо з рисунку, заробітна плата виконує такі функції: забезпечення зайнятості, запобігання безробіттю ціною заниження заробітної плати, це обумовлюється тим, що роботодавець може маніпулювати своїми витратами на оплату праці, і тим самим наймати на роботу менш кваліфікованих працівників і платити їм нижчу заробітну плату. Наступна функція – забезпечення соціальних гарантій, звичайно, роботодавець має нести повну відповідальність по виплаті соціальних гарантій працівнику, який працює на його виробництві. Збереження попереднього статусу, пов'язаного із попереднім робочим місцем – ця функція допомагає працівникам зберегти свою репутацію, навіть якщо працівник змінює місце роботи. Щодо стримування інфляції шляхом заборгованості із заробітної плати, то ця функція дозволяє побачити як впливає на інфляційні процеси заборгованість із заробітної плати. Функція перерозподілу

зайнятих по галузях і сферах економіки – це функція, яка дозволяє побачити яка частина робітників вирішили змінити галузь і сферу роботи. В нашій країні надто поширене таке явище, як нелегальна діяльність та вторинна зайнятість, тому ця функція надто актуальна. І на кінець, посилення мобільності робочої сили – це здатність працівників швидко виконувати свої обов'язки за допомогою допоміжних засобів.

В залежності від цільового призначення витрати на оплату праці підприємства набувають різного характеру та мають свою специфіку трактування та облікового відображення. Тому пропонуємо дослідити витрати на оплату праці через призму класифікаційних ознак. В залежності від способу розрахунку заробітної плати (на основі фактично відпрацьованих годин або в залежності від фактично виконаного обсягу роботи) виділяють форми та системи заробітної плати відображені на рис. 4.



Рис 4. Форми та системи оплати праці

Джерело: розроблено на основі [1]

З рис. 4 видно, що розрізняють дві основні форми заробітної плати: погодинну та відрядну. Погодинна заробітна плата нараховується робітникам залежно від кваліфікації і фактично відпрацьованого часу. Вона застосовується для оплати праці тих робітників: виробіток яких неможливо чітко нормувати; в роботі яких головним є не зростання продуктивності праці, а підвищення якості продукції; виробіток яких в основному залежить не від їх індивідуальних трудових зусиль, а визначається технологічним процесом. Функції ж робітника зводяться тільки до налагоджування, спостереження і контролю за роботою обладнання. При погодинній формі величина заробітної плати обчислюється як добуток погодинної ставки і кількості праці. Погодинна оплата передбачає просту погодинну систему, що обумовлює оплату за фактично відпрацьований час та погодинно-преміальну, яка враховує ще й інші моменти: виконання норми, ріст продуктивності праці, якість робіт і продукції, економію ресурсів.

Відрядна форма заробітної плати застосовується на роботах, де праця піддається точному і повному обліку, де широко використовуються норми виробітку. Величина заробітної плати при ній обчислюється як добуток розцінки одиниці виробу і кількості виробів. Виділяють такі системи відрядної заробітної плати: пряма відрядна заробітна плата; відрядно прогресивна заробітна плата; відрядно-регресивна заробітна плата; відрядно-преміальна заробітна плата; акордна заробітна плата; колективна відрядна заробітна плата.

Система оплати праці – це сукупність правил, які визначають співвідношення між мірою праці й мірою винагороди працівників. Відрядна форма оплати праці має наступні системи: пряма відрядна, відрядно-преміальна, прогресивна, непряма відрядна, акордна, бригадна. Пряма відрядна система – це система, при застосуванні якої заробіток нараховується тільки за виконану роботу (виготовлену продукцію). Відрядно-преміальна система – це різновид відрядної форми оплати праці, при якій крім заробітної плати, належної за виконану роботу, виплачується премія. Відрядно-прогресивна система оплати праці – це різновид відрядної форми оплати праці, при якій робота, виконана в межах встановлених норм, оплачується за звичайними відрядними розцінками, а частина роботи, виконаної

понад норму – за прогресивно-зростаючими розцінками і в залежності від проценту перевиконання норм. Акордна система оплати праці – це різновид відрядної системи, при якій норма і розцінка для виконавця або групи виконавців встановлюється не за кожною окремою операцією, а на весь комплекс робіт.

Таким чином, можна виділити факт, що останні десятиріччя характеризуються все більш широким застосуванням погодинної заробітної плати і відповідним скороченням відрядної внаслідок зростання механізації та автоматизації виробництва. У Великобританії, США, Німеччині і Франції 60-70% промислових робітників отримують погодинну заробітну плату [14, с. 150].

Варто відмітити, що розрізняють номінальну і реальну заробітну плату. Номінальна заробітна плата являє собою суму грошей, яку отримує робітник за виконану роботу. На її величину впливають різні фактори: рівень кваліфікації, різні умови й ефективність праці та кількість і якість праці. Підвищення середньомісячної зарплати на перший погляд свідчить про певне поліпшення добробуту населення. Але точнішим показником тут є реальна заробітна плата.

Реальна заробітна плата – це сума матеріальних і духовних благ та послуг, які можна придбати за номінальну зарплату. Реальна зарплата залежить від ряду факторів:

- 1) рівня номінальної зарплати;
- 2) ціни на товари і послуги, які споживає населення;
- 3) величини податків, які сплачуються різними верствами населення в бюджет.

Слід також звернути увагу на те, що основою організації оплати праці є тарифна система. Згідно зі статтею 96 Кодексу законів про працю України основою організації оплати праці є тарифна система оплати праці, яка складається з тарифних сіток, тарифних ставок, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційних характеристик.

Тарифна система оплати праці – це сукупність правил, за допомогою яких забезпечується порівняльна оцінка праці, залежно від кваліфікації, умов її виконання, відповідальності, значення галузі та інших факторів, що характеризують якісну сторону праці.

Основою побудови системи тарифних ставок і окладів є мінімальна заробітна плата. Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту,

некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці. До мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати. Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється і переглядається відповідно до статей 9 і 10 Закону України "Про оплату праці" та не може бути нижчим від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

З усього зазначеного можна зробити висновок, що заробітна плата – це об'єктивно необхідний для

відтворення робочої сили та ефективного функціонування виробництва обсяг вираженої в грошовій формі основної частини життєвих засобів, що відповідає досягнутому рівневі розвитку продуктивних сил і зростає пропорційно підвищенню ефективності праці трудящих [1, с.450].

Для оцінки розміру заробітної плати найманих працівників застосовується показник Фонду оплати праці. Фонд оплати праці складається з: фонду основної заробітної плати, фонду додаткової заробітної плати, інших заохочувальних і компенсаційних виплат.

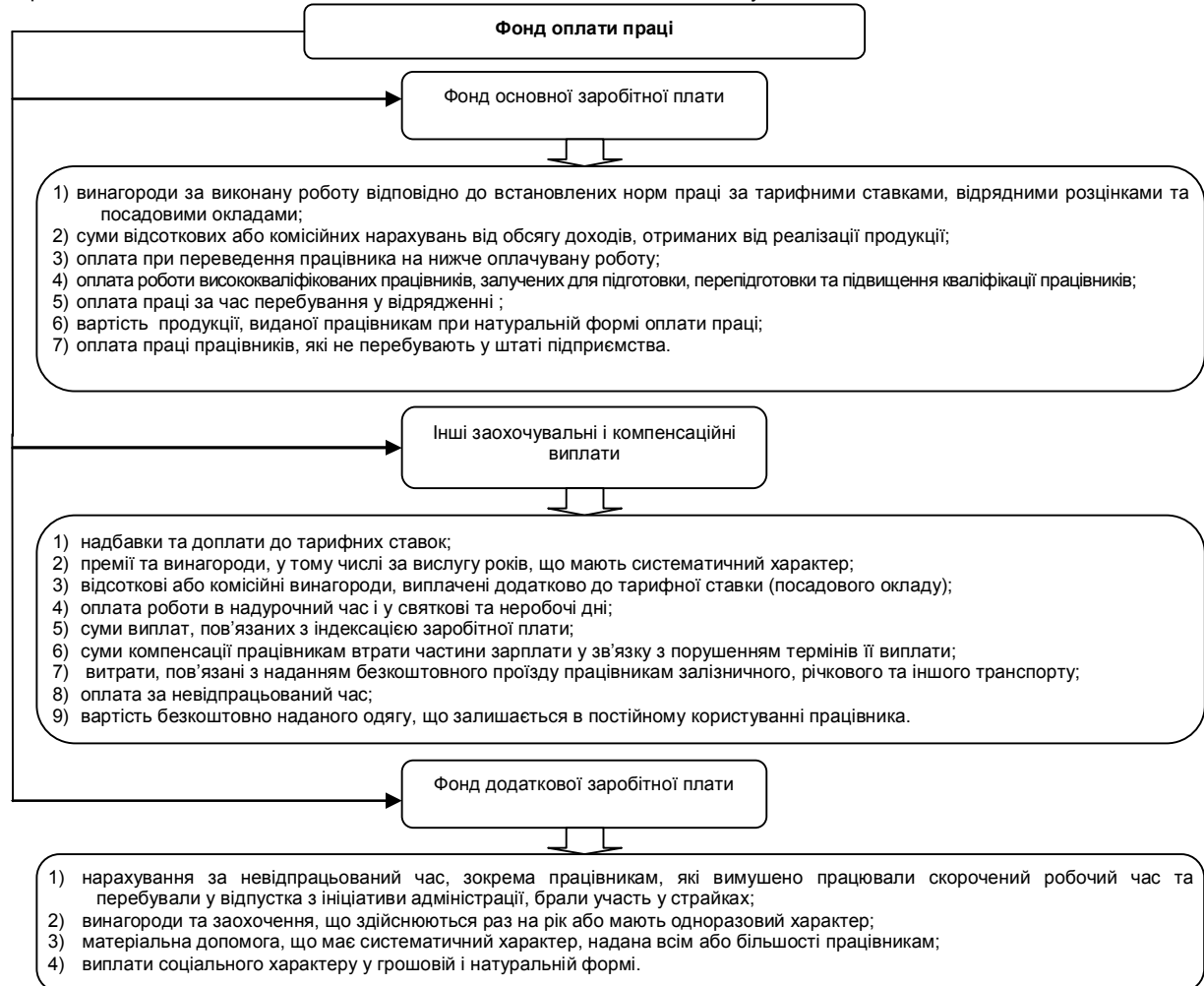


Рис. 5. Структура фонду оплати праці

Джерело: власна розробка

З рис. 5 можемо побачити, що фонд основної заробітної плати включає в себе винагороди за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці за тарифними ставками, відрядними розцінками та посадовими окладами, суми відсоткових або комісійних нарахувань від обсягу доходів, отриманих від реалізації продукції, оплата при переведення працівника на нижче оплачувану роботу, оплата роботи висококваліфікованих працівників, залучених для підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, оплата праці за час перебування у відрядженні, вартість продукції, виданої працівникам при натуральній формі оплати праці, а також оплата праці працівників, які не перебувають у штаті підприємства.

В іншого боку, інші заохочувальні і компенсаційні виплати включають в себе : надбавки та доплати до тарифних ставок, премії та винагороди, у тому числі за вислугу років, що мають систематичний характер, відсоткові або комісійні винагороди, виплачені додатково до тарифної ставки (посадового окладу), оплата роботи в надурочний час і у святкові та неробочі дні, суми виплат, пов'язаних з індексацією заробітної плати, суми компенсації працівникам втрати частини зарплати у зв'язку з порушенням термінів її виплати, витрати, пов'язані з наданням

безкоштовного проїзду працівникам залізничного, річкового та іншого транспорту, оплата за невідпрацьований час, вартість безкоштовно наданого одягу, що залишається в постійному користуванні працівника.

А в свою чергу, фонд додаткової заробітної плати включає: нарахування за невідпрацьований час, зокрема працівникам, які вимушено працювали скорочений робочий час та перебували у відпустки з ініціативи адміністрації, брали участь у страйках, винагороди та заохочення, що здійснюються раз на рік або мають одноразовий характер, матеріальна допомога, що має систематичний характер, надана всім або більшості працівникам, виплати соціального характеру у грошовій і натуральній формі.

Заробітну плату виплачують працівникам у строки, встановлені в колективному договорі, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів. Роботодавець несе відповідальність за виплату заробітної плати згідно із законодавством усіх цивілізованих країн. Залежно від форми найму та умов праці заробітна плата нараховується найманому працівникові погодинно або

відрядно. Друрі К. вказує, що облік витрат на робочу силу за кордоном ведеться за тими самими напрямками, що й в Україні: для віднесення на вартість продукції; для нарахування заробітку працівникам [5]. За роботу в першій половині місяця виплачують аванс, а остаточний розрахунок проводять при видачі грошей за другу половину місяця. Коли ж день виплати зарплати

збігається з вихідним, святковим або не робочим днем, її видають напередодні. З особистої письмової згоди працівника виплачувати зарплату можна через установи банків, поштовими переказами на зазначений ними рахунок (адресу) з обов'язковою оплатою цих послуг за рахунок підприємства [6, с.274]. Порядок нарахування деяких виплат з оплати праці наведено в табл. 2.

Таблиця 2. Порядок нарахування окремих виплат з оплати праці

Характер виплат	Методика (спосіб, порядок) розрахунку
Оплата роботи у нічний час	Робота в нічний час оплачується у підвищеному розмірі, встановленому генеральною (колективною) угодою та колективним договором. Цей розмір не повинен бути нижчим, ніж 20% тарифної ставки (окладу) за кожен годину роботи в нічний час
Оплата роботи в надурочний час	При погодинній системі оплати праці робота в понадурочний час оплачується у подвійному розмірі, а при відрядній – виплачується доплата у розмірі 100% від тарифної ставки працівника відповідної кваліфікації за всі відпрацьовані години
Оплата праці при виконанні робіт різної кваліфікації	При виконанні робіт різної кваліфікації праця погодинних робітників, а також службовців оплачується за роботою вищої кваліфікації, праця робітників-відрядників – за розцінками, встановленими для роботи, яка виконується
Оплата праці при суміщенні професій (посад) і виконанні обов'язків тимчасово відсутнього працівника	Працівникам, які виконують, поряд зі своєю основною роботою, роботу за іншою професією або обов'язки тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи, проводиться доплата за суміщення професій або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника. Розмір доплат встановлюється на умовах, передбачених у колективному договорі
Оплата праці за сумісництвом	Працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу
Порядок оплати праці при невиконанні норм виробітку	При не виконанні норм виробітку не з вини працівника оплата праці проводиться за фактично виконану роботу. Проте місячна заробітна плата не може бути нижчою 2/3 тарифної ставки встановленого йому розряду (окладу)
Оплата праці за незакінченим відрядним нарядом	В разі, коли працівник залишає відрядний наряд незакінченим з незалежних від нього причин, виконана частина роботи оплачується за оцінкою, визначеною за погодженням сторін відповідно до існуючих норм і розцінок
Порядок оплати праці при виготовленні продукції, що виявилась браком	При виготовленні продукції, яка виявилася браком не з вини працівника, оплата праці здійснюється за заниженими розцінками. Проте місячна заробітна плата не може бути нижчою 2/3 тарифної ставки встановленого йому розкладу (окладу). Час простою з вини працівника не оплачується.

Джерело: розроблено на основі літературного джерела 9

Витрати на оплату праці як складові собівартості впливають на результати фінансово-господарської діяльності підприємства. За нормальної організації виробничого процесу збільшення цих витрат свідчить про підвищення якості продукції, рівня продуктивності праці та доходу.

Умовно витрати на оплату праці можна поділити на такі групи:

- 1) витрати на виплату основної і додаткової заробітної плати й інших видів заохочень і виплат виходячи з тарифних ставок у вигляді премій, заохочень, відшкодування вартості товарів (робіт, послуг),
- 2) витрати на виплату авторських винагород,
- 3) витрати на виплату за виконані роботи (послуги) за договорами цивільно-правового характеру,
- 4) інші виплати в грошовій або натуральній формі, установлені за згодою сторін,
- 5) обов'язкові виплати, а також компенсація вартості послуг, що надаються працівникам у випадках, передбачених законодавством,
- 6) внески платника податків на обов'язкове страхування життя або здоров'я працівників у випадках, передбачених законодавством. Ці витрати входять також до витрат підприємства.

Витрати на оплату праці на підприємстві визначаються виходячи з відрядних розцінок, тарифних ставок і посадових окладів, що встановлюються залежно від результатів праці, її кількості і якості, стимулюючих і компенсаційні виплат, системи преміювання робітників, керівників, спеціалістів, службовців за виробничі результати.

В умовах ринкової економіки відповідно до змін в економічному і соціальному розвитку країни істотно змінюється і політика щодо оплати праці, соціальної підтримки і захисту працівників. Багато функцій держави щодо реалізації цієї політики передані безпосередньо господарюючим суб'єктам, які самостійно встановлюють форми, системи і розміри оплати праці, матеріального стимулювання його результатів. Поняття "заробітна плата" сповнилося новим змістом і охоплює всі види заробітків, премій, надбавок, соціальних пільг, нарахованих у грошовій і

натуральних формах незалежно від джерел фінансування, включаючи грошові суми, нараховані відповідно до законодавства за не відпрацьований час.

Згідно з чинним законодавством [6], вітчизняна теорія і практика оплати праці базується здебільшого на фіксованих тарифних ставках і є недостатньо ефективною. Альтернативою може бути досвід розвинених країн, що досить широко використовують індивідуальні моделі оплати праці, гнучкі багатфакторні системи заохочення працівників. Ці системи оплати праці сформувались в основному в умовах, подібних до сучасних в Україні, й спрямовані на забезпечення раціональної організації праці, стимулювання поліпшення якісних показників виробничого процесу, залучення інтелектуального та професійного потенціалу працюючих. У цьому плані варто вказати, як на найбільш характерний, досвід таких країн: Японія, США, Франція, Німеччина, Швеція. Цей досвід накопичено і закріплено у різних галузях економіки цих країн.

Проблеми оплати праці в сучасних умовах господарювання стають все більш гострими і актуальними зважаючи на яких досить значну кількість підприємств регулярність та розмір виплат зумовлюють не лише перспективи розвитку самих організацій, але й забезпечують фізичне виживання їх персоналу. Разом з тим, навіть у тих випадках, коли рівень добробуту є досить високим, проблеми створення ефективної системи оплати праці стають рано чи пізно актуальними для них.

Висновки та перспективи подальших досліджень.

В ході дослідження, ми дійшли висновку, що заробітна плата може виконувати як конструктивну, так і руйнівну роль у колективі та суспільстві. Якщо вона зацікавлює працівників, тоді сприяє зростанню продукції та розвитку підприємства. Інакше – вона, щонайменше, стримує продуктивність.

Зацікавленість працюючих у підвищенні якісних показників досягається шляхом забезпечення вищої самостійності та відповідальності кожного працюючого та пов'язанням оплати праці зі змінами у змісті праці та якості продукції.

Отже, оплата праці займає важливе місце у витратах та має стимулююче значення у підвищенні виробничих та фінансових показників підприємства, тому кожне підприємство повинне з максимальною точністю контролювати розміри витрат на оплату праці.

Список використаних літературних джерел:

1. Бухгалтерський облік. Навчальний посібник для студентів ВНЗ / Т.А. Бутинець, Л.В. Чижевська, С.Л. Береза / За ред. проф.Ф. Ф. Бутинця. – Житомир: ЖІТІ, 2000. – 672 с. 2. *Гарват О.А.* Регулювання оплати праці управлінського персоналу на промислових підприємствах у сучасних умовах господарювання: автореф. дис. канд. екон. наук: 08.06.01 “Економіка, організація і управління підприємствами” / О.А. Гарват / Хмельницький національний ун-т. – Хмельницький, 2005. – 20 с. 3. *Грачова Р.* Бухгалтерський облік податку на прибуток // Дебет-Кредит. – 2001 – №18. 4. *Дерій В.* Термін “витрати” та його трактування для потреб обліку і контролю / В. Дерій // Галицький економічний вісник. – 2010. – № 1(26). – С. 154-160. 5. *Друри К.* Введение в управленческий и производственный учет: Учебное пособие для вузов. – М.: Аудит, ЮНИТИ, 1998. – 783 с. 6. Кодекс законів “Про працю України” від 10.12.71 р. № 322-VIII. 7. Інструкція “Про застосування плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов’язань і господарських операцій підприємств і організацій”. Електронний ресурс : режим доступу <http://zakon.rada.gov.ua> 8. Оплата праці від організації до обліку. Бібліотека “Баланс” № 3. – 2012 р. – 109 с. 9. Організація бухгалтерського обліку. Навчальний посібник для студентів вузів спеціальності “Облік і аудит” Ф.Ф. Бутинець, О.В. Олійник, М.М. Шигун, С.М. Шулепова, 2-е вид., доп. І перероб. – Житомир : ЖІТІ, 2001. – 576 с. 10. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку №1 “Зальні вимоги до фінансової звітності”. Електронний ресурс режим доступу: <http://www.nibu.factor.ua/ukr/info/instrbuh/psbu1/> 11. Положенні (стандарті) бухгалтерського обліку 3 “Звіт про фінансові результати”. Затверджене наказом Міністерства фінансів України від 31.12.99р. №318 зі змінами і доповненнями // Електронний ресурс : режим доступу <http://zakon.rada.gov.ua> 12. Податковий кодекс України від 23 грудня 2010 року N 2856-VI. Зі змінами і доповненнями. 13. Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні [Електронний ресурс] Закон України від 16 липня 1999 року №996- XIV зі змінами і доповненнями // Електронний ресурс : режим доступу <http://www.lawukraine.com/> 14. Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 02.03. 2000р. №1533-III (зі змінами і доповненнями). 15. *Райзберг Б.А.* Современный экономический словарь/ Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовской, Е.Б. Стародубцева. – М. : ИНФРА-М, 2000. – 480 с. 16. *Чирва А.А.* Ідентифікація термінів “витрати” та “затрати” ст. 115-117/Розвиток системи обліку , аналізу та аудиту : Теорія, методологія, організація : Тези доповідей учасників X Міжнародної студентської наукової конференції. – К. : Бізнес Медія Консалтинг, 2012. – 352 с.

ДОЛЮК Алла Вікторівна – здобувач Житомирського державного технологічного університету.

Стаття надійшла до редакції: 25.03.2013 р.