

a means of production whose value exceeds the minimum amount determined in the tax legislation in the hryvna's equivalent, that are used in the process of production, supplying of goods, delivering of services or are used for renting or administrative purposes and gradually, during several production cycles and transferred its costs to the re-created product in parts was provided. The expediency of using the standard forms of primary documents for the accounting of fixed assets, developed for public sector entities, by enterprises of all forms of ownership was substantiated.

Key words: *non-current assets, normative legal act, accounting process, primary accounting documentation, accounting, fixed assets.*

Надійшла до редакції 18.12.2017

УДК 661:557

Штик Ю. В.,
канд. екон. наук,
доцент

Донецький національний університет економіки і торгівлі
імені Михайла Туган-Барановського,
м. Кривий Ріг, Україна,
e-mail: shtyk@donnuet.edu.ua

ОРГАНІЗАЦІЯ ПЕРВИННОГО ОБЛІКУ ВИНАГОРОД ПРАЦІВНИКАМ

UDC 661:557

Shtyk Yu. V.,
PhD in Economic
sciences,
Associate Professor

Donetsk National University of Economics and Trade
named after Mykhailo Tugan-Baranovsky,
Kryvyi Rih, Ukraine,
e-mail: shtyk@donnuet.edu.ua

ORGANIZATION OF EMPLOYEE BENEFITS PRIMARY ACCOUNTING

Мета. *Мета статті полягає у обґрунтуванні теоретичних положень щодо елементів організації обліку винагород працівникам та розробці практичних рекомендацій з удосконалення первинного обліку винагород працівникам.*

Методи. *Теоретико-методологічну основу дослідження склали загальнонаукові та специфічні методи пізнання, що базуються на системно-структурному підході щодо вивчення проблематики обліку винагород працівникам. Для вивчення стану бухгалтерського обліку та звітності підприємств використовувався метод спостереження, а пропозиції з удосконалення відображення винагород працівникам в первинному обліку розроблялися із застосуванням систематизації. Пропозиції з удосконалення форм первинного обліку винагород працівникам розроблялися із застосуванням процесного підходу та моделювання.*

Результати. *Запропоновано схему послідовності складання документів щодо винагород працівникам після закінчення трудової діяльності, яка дозволить більш чітко розкривати інформацію про винагороди працівникам у фінансовій звітності, управлінській звітності та звітності щодо винагород працівникам, що забезпечить розкриття звітної інформації за пенсійними планами.*

© Ю. В. Штик, 2017

Ключові слова: первинний облік, організація обліку, документування, облік винагород працівникам, розрахунково-платіжна відомість.

Постановка проблеми. У сучасних умовах господарювання ефективність системи бухгалтерського обліку на підприємстві визначається правильністю та своєчасністю надання необхідної інформації заінтересованим користувачам. Достовірність та обґрунтованість облікового відображення фактів господарського життя суб'єкта господарювання є однією з основних умов складання первинної документації. Однією із найтрудомісткіших ділянок бухгалтерського обліку є облікове відображення операцій, пов'язаних із розрахунками за винагородами працівникам, що вимагають необхідного документального забезпечення. Здійснюючи побудову або удосконалення організації обліку винагород працівникам, підприємства мають підходити до цього питання обґрунтовано, враховуючи доцільність, використовуючи результати досліджень та передовий досвід. Саме від ефективної системи документування обліку винагород працівникам залежить якість, правдивість, справедливість, повнота і своєчасність формування поточної інформації про них в системі бухгалтерського обліку підприємств.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Загальні аспекти розвитку методології й організації обліку виплат працівникам висвітлені у працях вітчизняних вчених: С. Голова, Р. Грачової, Т. Давидюк, І. Жиглей, Т. Мельник, Л. Мельянкової, О. Нестеренко, Н. Овсюк, К. Романчук, І. Саух, Т. Сковрунської, Н. Ткаченко, О. Шоляк, Н. Шульги, І. Щирби. Поряд усієї значимістю наукових досягнень невирішеними залишаються такі питання: недосконалість існуючих класифікацій винагород працівникам відповідно до міжнародних стандартів та вітчизняних нормативно-правових актів з бухгалтерського обліку та звітності; недостатня розробленість організаційних положень документування та обліку винагород працівникам. Вагомість та актуальність наведених проблем зумовили вибір теми наукової статті.

Мета статті — обґрунтування теоретичних положень щодо елементів організації обліку винагород працівникам та розробка практичних рекомендацій з удосконалення первинного обліку винагород працівникам.

Виклад основного матеріалу дослідження. Документообіг щодо винагород працівникам на підприємстві включає:

- первинні документи щодо винагород працівникам;
- систему рахунків щодо винагород працівникам;
- реєстри обліку;
- фінансову звітність;
- інтегровану звітність щодо винагород працівникам.

В Україні існують певні типові форми первинної документації з обліку винагород працівникам (табл. 1).

Серед науковців гострі дискусії щодо процесу документування не ведуться. Більшість із них зазначають, що ведення бухгалтерського обліку на підприємстві розпочинається з процесу документування, тобто створення документа та відображення в ньому первинної інформації. Документування — це 1) перша стадія бухгалтерського обліку, яка включає: реєстрацію та фіксацію інформації про факти, операції, процеси, її обробку та узагальнення; 2) процес праці працівників підприємства, пов'язаних з оформленням тієї чи іншої господарської операції відповідними документами [2].

Також науковцями розглядається документування як процес: «документування є первинним процесом у системі облікового перетворення інформації, а документ — носієм цієї інформації» [3; 4]. У той же час автор міксує поняття «первинний облік»

Таблиця 1 — Типові форми первинного обліку винагород працівникам [1]

№ з/п	Форма	Назва документу	Зміст документу
1	П-1	Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу	П. І. Б., дата прийняття на роботу, табельний номер, назва структурного підрозділу, назва професії, кваліфікації, умови прийняття на роботу, умови роботи
2	П-2	Особова картка працівника	Дата заповнення, табельний номер, індивідуальний ідентифікаційний номер, стать, вид роботи, фотокартка I. Загальні відомості II. Професійна освіта на виробництві (за рахунок підприємства-роботодавця) III. Призначення і переведення IV. Відпустки
3	П-3	Наказ (розпорядження) про надання відпустки	Вид відпустки, період роботи та період відпустки
4	П-4	Наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту)	П. І. Б., назва підрозділу, назва посади, причина звільнення, підстави звільнення, вихідна допомога
5	П-5	Табель обліку використання робочого часу	Умовні позначення, відомості про кількість відпрацьованого часу, відпустки та неявки на роботу
6	П-6	Розрахунково- платіжна відомість працівника	Суми нарахованої заробітної плати за видами виплат та утримання із заробітної плати за окремим працівником
7	П-7	Розрахунково- платіжна відомість (зведена)	Суми нарахованої заробітної плати за видами виплат та утримання із заробітної плати за всіма працівниками

та «документування». У його роботі один з підрозділів носить назву «документування при повністю автоматизованому первинному обліку». Вважаємо, що не можна поєднувати ці два терміни, адже первинний облік це і є документування.

Згідно зі ст. 1 розділу I Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» первинний документ — це документ, що містить відомості про господарську операцію і підтверджує її здійснення [5].

Основними обліковими формами первинної документації виступають «Розрахунково-платіжна відомість працівника» та «Розрахунково-платіжна відомість (зведена)». Однак ці форми є застарілими і показують нерелевантну інформацію. Наприклад, до видів утримань за відомістю відносяться внески до Пенсійного фонду, внески до Фонду зайнятості, внески до Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, але ж з 2011 року всі ці внески було замінено на Єдиний соціальний внесок, а з 2016 року їх змінили на загальну ставку податку на додану вартість.

Відповідно до типової форми П-6 і П-7 до видів нарахованих «оплат» відносяться:

- фонд основної заробітної плати;
- фонд додаткової заробітної плати;
- інші заохочувальні та компенсаційні виплати;
- інші виплати, що не належать до фонду оплати праці.

Наведений перелік не відповідає вимогам П(С)БО 26 «Виплати працівникам» та раніше обґрунтованій автором класифікації винагород працівникам [6] (рис. 1).

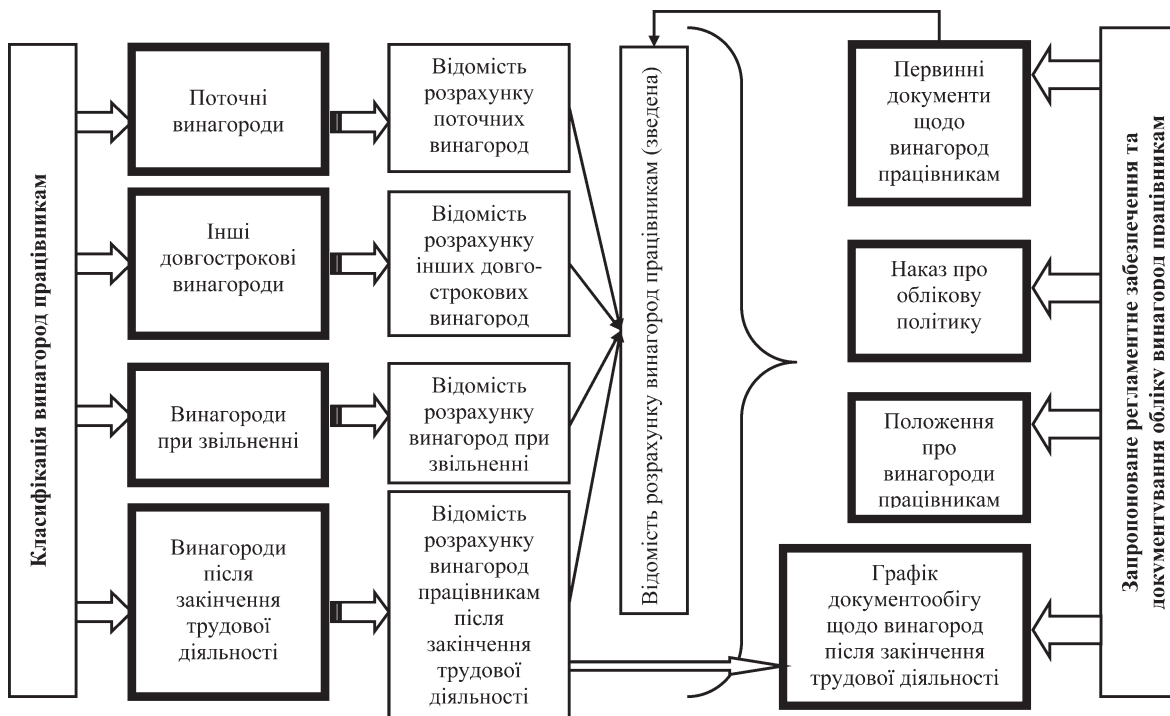


Рисунок 1 — Схема взаємозв'язку класифікації та організації обліку винагород працівникам (запропоновано автором)

Відомості П-6 і П-7 є дуже розгалуженими, мають великий перелік поточних винагород, а саме включають сорок один вид винагород та сім інших видів виплат. Жодна з цих винагород не розкриває зміст «інших довгострокових винагород працівникам», «винагород при звільненні» чи «винагород після завершення трудової діяльності».

На нашу думку, необхідно удосконалити існуючі форми первинної документації з обліку винагород працівникам за допомогою:

- відокремлення розрахунку винагород працівникам та утримань з них;
- поділу відомості на чотири окремі документи відповідно до видів винагород працівникам: Відомість розрахунку поточних винагород, Відомість розрахунку інших довгострокових винагород працівникам, Відомість розрахунку винагород при звільненні та Відомість розрахунку винагород працівникам після закінчення трудової діяльності;
- узагальнення інформації у зведеній відомості щодо винагород працівникам, яка має називатися Відомість розрахунку винагород працівникам (зведена) (рис. 2).

Основними розпорядчими документами на досліджуваних підприємствах відносно особового складу є: наказ (розпорядження) про прийом на роботу, наказ (розпорядження) про переведення на іншу роботу, наказ (розпорядження) про надання відпустки, наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту).

Найскладнішим та малодослідженим є формування та послідовність складання документів щодо винагород після закінчення трудової діяльності (рис. 3).

Висновки. У статті запропоновано схему взаємозв'язку класифікації та організації обліку винагород працівникам і вдосконалено існуючу форму первинної документації з обліку винагород працівникам — «Розрахунково-платіжну відомість (зведена)» (форма П-7), за допомогою виокремлення розрахунку винагород працівникам і утримань з них у «Відомості розрахунку винагород працівникам (зведена)» шляхом

ВІДОМІСТЬ
РОЗРАХУНКУ ВИНАГОРОД ПРАЦІВНИКАМ (ЗВЕДЕНА)
за лютий 2017 року

№ з/п	П. І. Б. працівника	НАРАХОВАНО ВИНАГОРОДИ				Разом за працівником
		Поточні винагороди	Інші довгострокові винагороди	Винагороди при звільненні	Винагороди після закінчення трудової діяльності	
1.	Волкова Т. Т.	21600,00	10000,00	—	—	31600,00
2.	Гончаров Д. І.	10800,00	—	—	—	10800,00
3.	Джебженяк М. І.	20900,00	—	—	—	20900,00
4.	Занічковська Л. Л.	9200,00	6000,00	—	—	15200,00
5.	Ігнат'єв К. В.	8400,00	—	—	—	8400,00
6.	Кіріна Л. А.	12200,00	—	—	—	12200,00
7.	Макагон О. В.	7200,00	68000,00	—	—	75200,00
8.	Селезньов С. Б.	—	100000,00	5000,00	—	105000,00
9.	Таратухін В. О.	6500,00	9000,00	—	—	15500,00
10.	Федоряченко Л. В.	15000,00	—	—	10000,00	25000,00
11.	Черногор І. М.	26400,00	—	—	—	26400,00
Разом		138200,00	193000,00	5000,00	10000,00	346200,00

Головний бухгалтер _____ (_____)
Підпис П. І. Б.

Рисунок 2 — Відомість розрахунку винагород працівникам (зведена)
(запропоновано автором)

узагальнення інформації, отриманої з розроблених відомостей: розрахунку поточних винагород, розрахунку інших довгострокових винагород працівникам, розрахунку винагород при звільненні та винагород після закінчення трудової діяльності. Одним з найважливіших та найбільш дієвих шляхів удосконалення облікової системи підприємства є налагодження процесу документування, оскільки саме воно виступає основою формування інформації як в обліковій, так і в цілому в інформаційній системі підприємства. Для більш чіткого розуміння, що саме включають до себе винагороди після закінчення трудової діяльності, запропоновано схему послідовності складання документів щодо винагород після закінчення трудової діяльності.

Список літератури / References

1. Шоляк, О. Ю. Облік, аналіз і внутрішньогосподарський контроль виплат працівникам: організація і методика : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.09 «Бухгалтерський облік, аналіз та аудит (за видами економічної діяльності)» / О. Ю. Шоляк ; Нац. акад. статистики, обліку та аудиту. — К., 2011. — 20 с.
Sholiak, O. Yu. (2011). *Oblik, analix i vnutrishniohospodarskyi kotrol vyplat pratsivnykam: orhanizatsiia i metodyka* [Accounting, analysis and internal economic control of employee payout organization and method. Extended abstract of PhD dissertation (Economic sciences)]. Kyiv, 20 p.



Рисунок 3 — Схема послідовності складання документів щодо винагород працівникам після закінчення трудової діяльності (запропоновано автором)

2. Шульга, Н. В. Облік і аудит розрахунків з оплати праці та аналіз ефективності використання трудових ресурсів : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.09 «Бухгалтерський облік, аналіз та аудит» (за видами економічної діяльності) / Н. В. Шульга. — Київ, 2008. — 19 с.

Shulha, N. V. (2008). *Oblik i audyt rozrakhunkiv z opłaty pratsi ta analiz efektyvnosti vykorystannia trudovykh resursiv: avtoref. dys. na zdobuttia nauk. stupenia kand. ekon. nauk* [Accounting and audit of payments of wages and analysis of the efficiency of labour force use. Extended abstract of PhD dissertation (Economic sciences)]. Kyiv, 19 p.

3. Жиглей, І. В. Облікове забезпечення заходів, пов'язаних з підвищенням мотивації праці, в світлі П(С)БО 26 «Виплати працівникам» [Електронний ресурс] / Ірина Вікторівна Жиглей // Вісник Житомирського державного технологічного університету. — 2009 . — № 3(49). — Режим доступу: <http://eztuir.ztu.edu.ua/1783/1/12.pdf>.

Zhyhlei, I. V. (2013). *Oblikove zabezpechennia zakhodiv, pov'yazanykh z pidvyshchenniam motyvatsii pratsi, v svitli P(S)BO 26 «Vyplaty pratsivnykam»* [Accounting implementation of measures related to improving motivation, in the light of P(S)BO 26, «Employee Benefits»]. *Visnyk Zhytomyrskoho derzhavnoho tekhnolohichnoho universytetu* [Bulletin of Zhytomyr state technological university], no. 3(49). Available at : <http://eztuir.ztu.edu.ua/1783/1/12.pdf>.

4. Щирба, І. М. Облік оплати праці та аудит її ефективності : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.09 «Бухгалтерський облік, аналіз та аудит» / Щирба Ірина Маркіянівна ; Тернопільський національний економічний університет. — Тернопіль, 2011. — 21 с.

Shchyrb, I. M. (2011). *Oblik oplaty pratsi ta audyt yii efektyvnosti: avtoref. dys. na zdobuttia nauk. stupenia kand. ekon. nauk* [Accounting of remuneration of labour and audit of its performance. Extended abstract of PhD dissertation (Economic sciences)]. Ternopil, 21 p.

5. Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні : Закон України № 996-XIV від 16.07.1999 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>.

The Verkhovna Rada of Ukraine (1999). *Pro bukhhalterskyi oblik i finansovu zvitnist v Ukraini: Zakon Ukrainy № 996-XIV vid 16.07.99 r.* [On Accounting and Financial Reporting in Ukraine: Law of Ukraine]. Available at : <http://zakon.rada.gov.ua>.

6. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» : Наказ М-ва фінансів України № 353 від 28.12.2000 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>.

The Ministry of Finance of Ukraine (2000). *Polozhennia (standartu) bukhhalterskoho obliku 26 «Vyplaty pratsivnykam», zatverdzhene nakazom MFU № 353 vid 28.12.00 p.* [Statute (standard) of accounting 26 «Benefits of employees, approved by the order of the MFU no. 353 of 28.12.2000]. Available at : <http://zakon.rada.gov.ua>.

Цель. *Цель статьи состоит в обосновании теоретических положений относительно элементов организации учета вознаграждений работникам и разработке практических рекомендаций по совершенствованию первичного учета вознаграждений работникам.*

Методы. *Теоретико-методологическую основу исследования составили общенаучные и специфические методы познания, основанные на системно-структурном подходе к изучению проблематики учета вознаграждений работникам. Для изучения состояния бухгалтерского учета и отчетности предприятий использовался метод наблюдения, а предложения по усовершенствованию отображения вознаграждений работникам в первичном учете разрабатывались с применением систематизации. Предложения по усовершенствованию форм первичного учета вознаграждений работникам разрабатывались с применением процессного подхода и моделирования.*

Результаты. *Предложена схема последовательности составления документов касательно вознаграждений работникам по окончанию трудовой деятельности, что позволит более четко раскрывать информацию о вознаграждениях работникам в финансовой отчетности, управленческой отчетности и отчетности по вознаграждениям работникам, обеспечит раскрытие отчетной информации по пенсионным планам.*

Ключевые слова: *первичный учет, организация учета, документирование, учет вознаграждений работникам, расчетно-платежная ведомость.*

Objective *of the article is the substantiation of theoretical issues regarding the elements of the organization of the employees benefits accounting and the development of practical recommendations for improving the primary accounting of employee benefits.*

Methods *applied in the study include: theoretical and methodological basis of the study is general scientific and specific means of perception based on systematic and structural approach to studying the problems of accounting employee benefits. the method of observation is used to study the state of accounting and reporting of enterprises, and proposals for improving the representing of employee benefits in primary accounting are developed using systematization. Suggestions for improving the forms of primary accounting for employee benefits are developed using a process approach and modeling.*

Results. *The paper proposes a scheme for the compilation of documents on rewarding employees after the end of working activity, which will more clearly represent information about employee benefits in financial reporting, management reporting and reporting on benefits of employees, which will ensure the presenting information under pension scheme reporting.*

Key words: *primary accounting, organization of accounting, documentation, accounting of employee benefits, payroll register.*

Надійшла до редакції 12.12.2017