

А.П. Косяк

Харківський національний університет міського господарства імені О.М. Бекетова, Україна

ОРГАНІЗАЦІЯ І ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗРАХУНКІВ ІЗ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ КОМУНАЛЬНИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ

У статті досліджено питання економічної сутності та значення «заробітної плати» і «оплати праці», розглянуто законодавче регулювання та нормативно-правове забезпечення в Україні оплати праці, а також обліково-аналітичне забезпечення розрахунків з працівниками із заробітної плати у системі управління комунальних підприємств, досліджено організацію обліку розрахунків із заробітної плати, обґрунтовано форми і системи оплати праці, запропоновано напрями удосконалення.

Ключові слова: заробітна плата, оплата праці, організація обліку, бухгалтерський облік, форми і системи оплати праці, фонд оплати праці, обліково-аналітичне забезпечення, комунальне підприємство

Постановка проблеми

У сучасних умовах господарювання комунальних підприємств правильна та своєчасна організація бухгалтерського обліку господарських операцій із розрахунків по заробітній платі є в центрі уваги, саме тому питання організації та обліку нарахування заробітної плати потребують поглиблених досліджень.

З одного боку, «заробітна плата» як соціально-економічна категорія – є основним джерелом грошових доходів працівників, тому її величина значною мірою характеризує рівень добробуту всіх членів суспільства, а з іншого боку, її правильна організація зацікавлює працівників підвищувати ефективність виробництва, отже, безпосередньо впливає на темпи та масштаби соціально-економічного розвитку країни.

Як елемент ринку праці «заробітна плата» є цінною робочою силою, а також статтею витрат на виробництво, що включається до собівартості продукції, робіт (послуг) на кожному підприємстві.

Так, питання організації і обліково-аналітичного забезпечення розрахунків із заробітної плати на підприємстві є основою соціально-трудова відносин найманих працівників, роботодавців і держави, що впливають на ефективність управління трудовими ресурсами в цілому.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Дослідженнями проблем теоретичних, методологічних і організаційних основ бухгалтерського обліку розрахунків із заробітної плати та аналізом ефективності використання трудових ресурсів займалися відомі вітчизняні вчені такі, як: П. Й. Атамас, Ф. Ф. Бутинець, М. Т. Білуха, Ю. А. Верига,

С. Ф. Голов, В. П. Завгородній, М. В. Кужельний, Ю. А. Кузьмінський, В. С. Лень, В. Г. Лінник, В. В. Сопко, Н. М. Ткаченко, М. Г. Чумаченко, Н. В. Чебанова, Ю. С. Цал-Цалко та інші науковці і практики. Із зарубіжних учених відмітимо М. Армстронга, А. А. Бачуріна, К. Друрі, Т. П. Карпову, В. В. Скобару, Г. В. Савицьку, В. П. Суйца, О. Д. Шеремета. Віддаючи належне науковим напрацюванням вітчизняних і зарубіжних вчених, слід зазначити, що питання організації обліку розрахунків з працівниками із заробітної плати потребують подальшого наукового дослідження.

Формування мети статті

Метою статті є дослідження теоретичних основ поняття «заробітна плата» і «оплата праці», виявлення проблем організації обліку оплати праці на комунальному підприємстві та напрямів удосконалення

Виклад основного матеріалу дослідження

Питання організації та порядок обліково-аналітичного забезпечення розрахунків із заробітної плати на комунальних підприємствах є актуальними та вимагають адекватного і ефективного господарювання у системі управління підприємством.

Праця – це широкий термін, яким позначаються всі фізичні та розумові здібності людей, що застосовуються ними у виробництві товарів, робіт і надання послуг.

Оплата праці має величезне значення як для працівників, тому що для більшості з яких вона є основним джерелом доходів, так і для підприємств, оскільки частка заробітної плати у додатковій вартості досить вагома, так як витрати на оплату праці

в сукупних витратах на виробництво продукції, робіт, послуг досить значні.

Основним законодавчим документом в Україні є «Кодекс законів про працю України» від 10 грудня 1971 року № 322-VIII (поточна редакція відбулася 13.02.2020, підстава 440-IX), який регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини [1].

В той же час законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, організацій, установ незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором (угодою) з фізичними особами.

Відповідно до Кодексу закону про працю України (КЗпП) глава VII «Оплата праці» стаття 94 «Заробітна плата» заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [1].

Згідно Податкового кодексу України від 02.12.2010 № 2755-VI стаття 14 п. 1.48 «заробітна плата» – це основна та додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, які виплачуються (надаються) платнику податку у зв'язку з відносинами трудового найму згідно із законом [2].

У Законі України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР визначено економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, організаціями, установами (далі – підприємства) усіх форм власності та господарювання, а також з окремими громадянами та сфери державного і договірної регулювання оплати праці, що спрямовані на забезпечення відтворювальної і стимулюючої функцій заробітної плати.

Так, згідно зі статтею 1 Закону України «Про оплату праці» заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу [3].

Слід зазначити, що розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Деякі науковці визначають «заробітну плату» і «оплату праці» як тотожні поняття. Зокрема,

В. М. Лукашевич вважає, що ці поняття – рівноцінні, хоча між ними і є певна відмінність: видатки на заробітну плату здійснюються із фонду оплати праці, а інші заохочувальні та компенсаційні виплати проводяться за рахунок підприємства або «коштів спеціального призначення та цільових надходжень» [4].

З точки зору В. С. Толуб'як «заробітна плата» – це плата робітнику за виконану роботу, яка дає йому можливість забезпечувати себе та свою сім'ю необхідними засобами до життя, а також заощаджувати на майбутнє, у тому числі здійснювати страхування на пенсійне забезпечення» [5].

Вітчизняний економіст С. Ф. Покропивний вважає, що «заробітна плата» як економічна категорія відображає відносини між найманими працівниками та роботодавцями щодо розподілу новоствореної вартості (доходу) [6].

Трудові відносини в Україні регулюються численними законодавчими та нормативними актами, але основним законодавчим актом є Конституція України, на якій базується все законодавство.

Оплата праці на комунальних підприємствах здійснюється на основі колективного договору укладеного з дотриманням норм чинного законодавства України, зокрема: Цивільного кодексу України від 16.01.2003 № 435-IV (поточна редакція від 13.02.2020), Господарського кодексу України від 16.01.2003 № 436-IV (поточна редакція від 13.02.2020), Кодексу Законів про працю України від 12.12.1971 № 322-VIII (поточна редакція від 13.02.2020), Закону України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 № 3356-XII (поточна редакція від 27.12.2019), Законом України «Про оплату праці» від 24.03.1995 №108/95-ВР (поточна редакція від 13.02.2020), Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР (поточна редакція від 21.06.2019), Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-XII (поточна редакція від 27.12.2019) і нормами, встановленими Генеральною, Галузевою і Регіональною угодами та іншими нормативно-правовими актами, Статутом комунального підприємства (КП).

Колективний договір укладається між працевластувачем комунальним підприємством в особі виконувача обов'язків керівника (директора), що діє на підставі Статуту КП, з одного боку, і профспілковим комітетом в особі голови профспілкового комітету профспілкової організації комунального підприємства трудового колективу, що діє на підставі статуту профспілки працівників з іншого боку. У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема: зміни в організації виробництва та праці; нормування та оплата праці; встановлення форм і систем оплати праці; розмірів заробітної плати та інших трудових

виплат, таких як доплати, надбавки, премії та ін.; умови регулювання фонду оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень оплати праці; встановлення гарантій, компенсацій, пільг; участь трудового колективу у формуванні, розподілі та використанні прибутку підприємства; забезпечення продуктивної зайнятості; режиму роботи, тривалості робочого часу та відпочинку працівників; умов і охорони праці; забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування; організації оздоровлення та відпочинку працівників, гарантії діяльності профспілкового комітету.

Організація та обліково-аналітичне забезпечення розрахунків заробітної плати працівникам КП проводиться на основі Колективного договору до якого віднесено значний перелік додатків, таких як: Положення про оплату праці працівників КП, яке включає: Положення № 1 Перелік доплат і надбавок; Положення № 2 Тарифні ставки і місячні оклади робітників, тарифні ставки водіїв автотранспортних засобів (вантажних, легкових автомобілів, у тому числі автобусів); Положення № 3 Посадові оклади керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців КП; Положення № 4 Порядок преміювання за основні результати господарської діяльності керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців КП; Положення № 5 Преміювання працівників апарату управління комунального підприємства за створення, освоєння і впровадження нової техніки; Положення № 6 Порядок преміювання працівників КП по спеціальним системам преміювання; Положення № 7 Виплата надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівникам спрямованим для виконання монтажних, налагоджувальних, ремонтних і будівельних робіт, та працівникам, робота яких має роз'їзний (пересувний) характер та ін.

Організація оплати праці на комунальному підприємстві – це сукупність дій, метою яких є забезпечення визначення величини заробітної плати, принципів її нарахування, строків виплати, диференціації, співвідношення з іншими показниками діяльності підприємства тощо.

Організація оплати праці на комунальному підприємстві передбачає: нормування праці, що дозволяє встановити співвідношення між затратами праці; вибір форми оплати праці; визначення системи оплати праці; визначення фонду оплати праці (ФОП).

Слід відмітити, організація оплати праці базується на трьох основних елементах: нормуванні праці, її тарифікація, форми і системи оплати праці.

Нормування праці – це складова частина управління виробництвом, що включає в себе визначення необхідних витрат праці на виготовлення

одиниці виробу чи виконання заданого об'єму роботи в даних організаційно-технічних умовах і встановлення на цій основі норм праці.

Нормування праці є основою побудови обліку витрат на оплату праці, який найбільш ефективно може бути організований на базі нормативного методу. Він дозволяє встановити в процесі виробництва відхилення фактичних витрат праці від норм праці, їх причини, попереджувати невиробничі витрати.

Наступним елементом організації оплати праці на підприємстві є тарифна система оплати праці, яка, на нашу думку, являє собою систему диференціації праці за рядом ознак (складність, відповідальність, інтенсивність, умови праці тощо) з врахуванням кваліфікації працівника та фінансових можливостей працедавця, метою якої є забезпечення єдності міри праці та її оплати.

Системи оплати праці відображають способи встановлення залежності розміру заробітної плати працівника від кількості та якості витраченої ним праці з допомогою сукупності показників, які відображають результати праці та фактично витрачений час.

Основою організації оплати праці є тарифна система, яка включає:

- тарифні сітки;
- тарифні ставки;
- схеми посадових окладів;
- довідники кваліфікаційних характеристик професій.

Тарифна система оплати праці використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а працівників – залежно від їх кваліфікації та відповідальності по розрядах тарифної сітки. Вона є основою для формування та диференціації розмірів заробітної плати.

Тарифна сітка (схема посадових окладів) формується на основі тарифної ставки робітника першого розряду та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів). Мінімальний розмір посадового окладу (тарифної ставки) встановлюється Кабінетом Міністрів України у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року.

Керуючись тарифною сіткою і схемою посадових окладів, керівник комунального підприємства і керівники відокремлених підрозділів встановлюють працівникам конкретні розміри тарифних ставок і посадових окладів.

Узагальнюючи вище сказане, керівнику відокремленого підрозділу надано право: встановлювати окремим висококваліфікованим робітникам, зайнятим на особливо важливих і відповідальних роботах місячні оклади замість тарифних ставок; підвищувати посадові оклади на 10 – 20 % начальникам výro-

бничих ділянок, майстрам, що забезпечують систематичне виконання встановлених завдань по виробництву, економне використання матеріалів і електроенергії, ефективну експлуатацію устаткування, дотримання правил із охорони праці, безпеки та трудової дисципліни (замість надбавок за високі досягнення в праці), а також затверджувати штатні розписи по працівникам.

На КП застосовується дві основні форми оплати праці: погодинна і відрядна. У свою чергу, під формою оплати праці розуміють той чи інший вид систем оплати, згрупований за ознаками основного показника обліку результатів праці при оцінці виконаної працівником роботи з метою її оплати.

Головною відмінністю однієї форми від іншої є показники, які застосовують для виміру праці при

визначенні заробітної плати. Погодинну форму оплати праці застосовують у разі, коли як вимірник результатів праці використовують кількість відпрацьованого часу. Якщо вимірником результатів праці є кількість виготовленої продукції (виконаних робіт, наданих послуг), то застосовують відрядну форму оплати праці. Тобто все залежить від характеру роботи: де, ким та за яких умов вона виконується (або виконуватиметься). Як правило, відрядну форму оплати праці застосовують при простій повторюваній праці, а погодинну форму – при складній інтелектуальній, творчій.

Система оплати праці на КП: погодинно-преміальна та відрядно-преміальна. Форми і системи оплати праці, які використовуються на КП представлено на рис. 1.

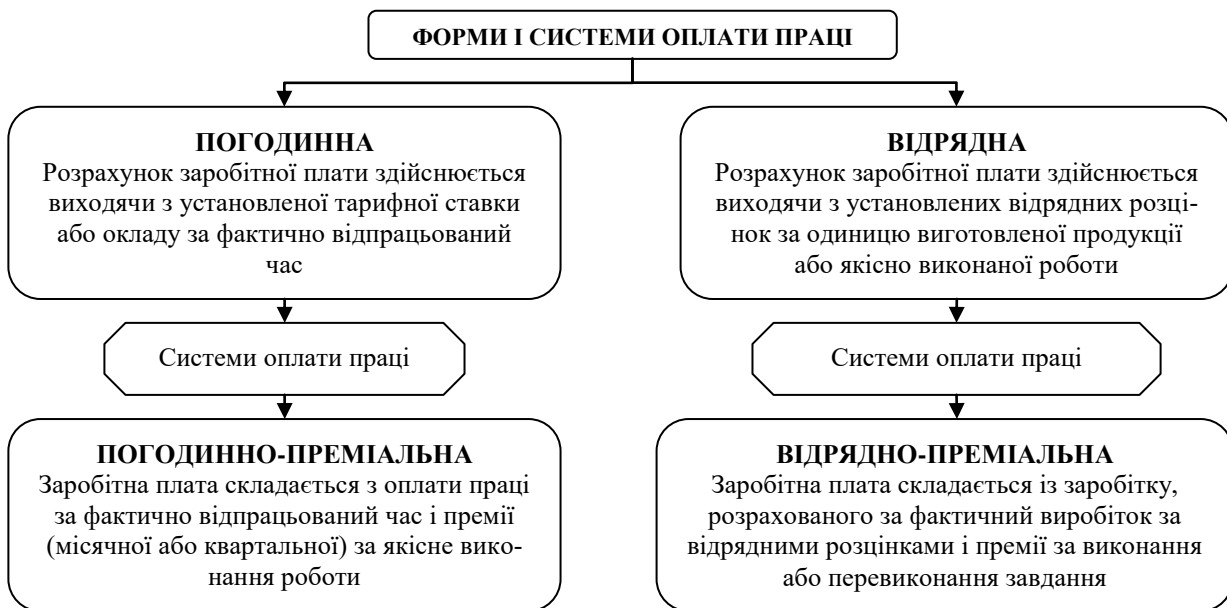


Рис. 1. Форми і системи оплати праці

Для проведення розрахунків з оплати праці та їх контролю працівникам бухгалтерії доцільно мати таблиці з розмірів тарифних ставок і штатний розпис посадових окладів, копію Колективного договору КП, Положення про оплату праці, Положення про преміювання, систематизовані збірники з трудового законодавства та інші нормативні документи.

Наказом Державного комітету статистики України від 05.12.2008 р. № 489 (із змінами та доповненнями внесеними наказом Державного комітету статистики України від 25.12.2009 р. № 496) затверджено типові форми первинної облікової документації зі статистики праці, які були введені в дію з 01.01.2009 р. (табл. 1) та які випростовуються на комунальних підприємствах.

Фонд оплати праці – це сума грошових коштів для виплати заробітної плати та інших виплат пра-

цівникам. ФОП штатних працівників включає три складові: фонд основної заробітної плати; фонд додаткової заробітної плати; інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норм часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки), яка встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників і посадових окладів для службовців.

Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці, вона включає доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

Таблиця 1

Типові форми первинної облікової документації зі статистики праці

Типова форма	Назва типової форми первинного документа	Сутність первинного документа
№ П-1	Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу	Застосовується для обліку прийнятих на роботу працівників
№ П-2	Особова картка працівника	Застосовується для оформлення загальних відомостей про працівника і відомості про військовий облік
№ П-3	Наказ (розпорядження) про надання відпустки	Застосовується для оформлення щорічної та інших видів відпусток, що надається працівникам комунального підприємства відповідно до чинних законодавчих актів і колективних договорів, графіків відпусток
№ П-4	Наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту)	Застосовується при звільненні працівників
№ П-5	Табель обліку використання робочого часу	Застосовується для обліку використання робочого часу, контролю за станом трудової дисципліни на комунальних підприємствах
№ П-6	Розрахунково-платіжна відомість працівника	1) здійснюються розрахунки з робітниками та службовцями; 2) розрахунки є формою аналітичного обліку до синтетичного рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам»
№ П-7	Розрахунково-платіжна відомість (зведена)	

До інші заохочувальних і компенсаційних виплат належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові та матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

Особливу увагу слід приділити інформації про розрахунки з працівниками КП з оплати праці (за всіма видами заробітної плати, преміями, допомогою тощо), а також про розрахунки за не одержаними працівниками в установлені строки сумами оплати праці (розрахунок з депонентами), які узагальнюються на синтетичному рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» відповідно до Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій № 291 [7] та згідно Інструкції про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій № 291 [8].

Облік оплати праці на синтетичному рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» ведуть у розрізі таких субрахунків:

- 661 «Розрахунки за заробітною платою»;
- 662 «Розрахунки з депонентами»;
- 663 «Розрахунки за іншими виплатами».

За кредитом субрахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою» відображають нарахування працівникам КП: основної зарплати, додаткової зарплати, премій, інших виплат, що входять до ФОП.

За дебетом субрахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою» відображають: виплату зарплати,

премії, інші виплат, що входять до ФОП; вартість одержаних працівниками матеріалів, продукції й товарів у рахунок заробітної плати; депоновані суми заробітної плати; суми утримання податку на доходи фізичних осіб (ПДФО) – 18%; військовий збір (ВЗ) – 1,5%; профспілкових внесків – 1% (у разі, якщо працівник написав заяву на утримання профспілкових внесків); суми платежів за виконавчими документами та ін.

Субрахунок 662 «Розрахунки з депонентами» використовують тільки для того, щоб відобразити розрахунки за не отриманою працівниками з каси в установленій строк сумою заробітної плати. У такому разі роблять запис: Д-т 661 або Д-т 663 і К-т 662. Коли депоновану заробітну плату виплачують працівникові, відповідні суми відображають за дебетом субрахунку 662 «Розрахунки з депонентами» і кредитом рахунку 301 «Готівка в національній валюті», тобто погашається заборгованість за заробітною платою.

На субрахунку 663 «Розрахунки за іншими виплатами» ведуть облік розрахунків за виплатами, що не належать до ФОП, це допомога по тимчасовій непрацездатності (оплата за лікарняним листом) тощо.

Аналітичний облік розрахунків ведеться щодо кожного працівника КП, видів виплат та утримань із заробітної плати.

Для відображення в обліку сум нарахувань та обов'язкових утримань, пов'язаних з виплатою заробітної плати КП використовують:

– субрахунок 64101 «Розрахунки за податками ПДФО». Субрахунок 64101 застосовуємо для узагальнення інформації про розрахунки КП з бюдже-

том за ПДФО. За кредитом субрахунку 64101 відображаємо утримання ПДФО з суми нарахованого оподаткованого доходу: Д-т 661 і К-т 64101, за дебетом – сплату (перерахування) ПДФО до бюджету: Д-т 64101 і К-т 311;

– субрахунок 64103 «Розрахунки за військовим збором». Цей субрахунок слугує для відображення суми утриманого із заробітної плати військового збору. За кредитом субрахунку 64103 відображаємо утримання ВЗ із суми нарахованого оподаткованого доходу: Д-т 661 та К-т 64103, за дебетом – відображаємо його сплату (перерахування) до бюджету: Д-т 64103 та К-т 311;

– субрахунок 651 «За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування», цей субрахунок використовуємо для обліку розрахунків за ЄСВ. За кредитом субрахунку 651 відображаємо нарахування ЄСВ, а за дебетом – сплату (перерахування). Аналітичний облік на цьому субрахунку слід вести за кожною ставкою ЄСВ (у загальному випадку – 22 %, а для працівників-інвалідів – 8,41 %).

У сучасних умовах господарювання комунальних підприємств проблема оплати праці є досить актуальною. Облік оплати праці потребує подальших напрямів удосконалення. Одним із шляхів удосконалення обліку оплати праці є удосконалення саме діючого аналітичного обліку, так як дані аналітичного обліку відіграють вирішальну роль у зборі обліково-аналітичної інформації про відпрацьований час, невідпрацьований час, склад працівників, виконання норм, структуру ФОП та ін.

Пропонуємо ввести на КП до субрахунку (рахунку другого порядку) 661 «Розрахунки за заробітною платою» аналітичні субрахунки для покращення пошуку потрібної обліково-аналітичної інформації та забезпечення розрахунків із заробітної плати наступні аналітичні рахунки:

6611 «Розрахунки за заробітною платою з працівниками апарата управління»;

6612 «Розрахунки за заробітною платою виробничих робітників по воді»;

6613 «Розрахунки за заробітною платою виробничих робітників по стоку»;

6614 «Розрахунки за заробітною платою працівників збуту»;

6615 «Розрахунки за заробітною платою працівників соціальної сфери».

Таким чином, дана пропозиція призведе до швидкого пошуку необхідної обліково-аналітичної інформації із заробітної плати по кожному працівнику відокремленого підрозділу, чим скоротить витрачання часу працівника відділу бухгалтерії, а автоматизована система значно полегшить роботу бухгалтерів, виключить можливість помилок, які могли б виникнути при ручному розрахунку з праців-

никами по оплаті праці, цим самим забезпечить правильність нарахування заробітної плати працівникам та утримання із заробітної плати, а також нарахування обов'язкових платежів до бюджету.

Висновки

За результатами проведеного дослідження встановлено, що заробітна плата – це грошове вираження вартості та ціни товару, вона слугує оплатою послуг праці працівників, відображає соціально-економічне становище в національній економіці та рівень життя в суспільстві. Теоретичний та практичний розгляд питань про розрахунки із оплати праці має актуальне значення, оскільки оплата праці є досить важливою ланкою системи соціально-трудових відносин і найскладнішою у вирішенні соціально-економічної проблемою. Питання заробітної плати регулюються досить широким колом законодавчих і нормативних документів, якими має бути забезпечено кожне робоче місце бухгалтера, відповідального за певну ділянку обліку розрахунків із заробітної плати.

Порядок нарахування та виплати заробітної плати на комунальних підприємствах передбачаються Колективним договором і Положеннями про оплату праці. Заробітна плата залежить від складності та умов виконання роботи, якості її виконання працівниками, результатів фінансово-господарської діяльності КП та обраних керівниками (власниками) принципів системи матеріального стимулювання працівників.

Для підвищення рівня заробітної плати в Україні, на нашу думку, необхідно: зменшити тіньовий сектор національного господарства, зменшити рівень інфляції, збільшити обсяги виробництва (робіт, послуг), збільшити ціни на робочу силу, збільшити вплив профспілок, удосконалити законодавчо-нормативну базу в Україні.

Література

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. Дата оновлення: 13.02.2020. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
2. Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI. Дата оновлення: 29.12.2019. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>
3. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95. Дата оновлення: 13.02.2020. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%80>
4. Лукашевич, В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини [Текст]: навч. посіб. / В. М. Лукашевич. – Львів: Новий світ. – 2004. – 248 с.
5. Толуб'як, В. С. Заробітна плата та її вплив на формування фінансових ресурсів системи пенсійного забезпечення [Текст] / В. С. Толуб'як // Теорія та практика державного управління. – 2010. – Вип. 2. – С. 242 – 249.

6. Покропивний, С. Ф. Економіка підприємства. [Текст] Підручник. / С.Ф. Покропивний. - Київ: КНЕУ, 2003, 608 с.
7. План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій: наказ Міністерства фінансів України від 30.11.1999 № 291. Дата оновлення: 18.03.2014. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0892-99>.
8. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій: наказ Міністерства фінансів України від 30.11.1999 № 291. Дата оновлення: 05.01.2018. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99>.

References

1. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy [Lador Code of Ukraine]. Retrieved from: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (Accessed 13 February 2020).
2. The Verkhovna Rada of Ukraine (2010). *The Law of Ukraine "Tax code of Ukraine"*. Retrieved from: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2755-17> (Accessed 29 December 2019).
3. Zakon Ukrainy "Pro onlatu pratsi" [Law of Ukraine "On Lador Remuneration"]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80> (accessed 13/02/2020).
4. Lukashevich, V.M. (2004), *Ekonomika praci ta social'no-trudovi vidnosini* [Labor Economics and Labor Relations], tutorial, Novij svit, Lviv, Ukraine.

5. Tolubyak, V.S. (2010), "Payroll and its influence in shaping financial resources of the pension system", *Teoriya ta praktika derjavnogo upravlinnya*, 2, 242 – 249.
6. Pokropevnyi, S. *Ekonomika pidpriemstva* [Business Economics]. Kiev, KNEU, 2003, 608 p.
7. *Plan rakhunkiv bukhhalterskoho obliku aktyviv, kapitalu, zobov'iazan i hospodarskykh operatsii pidpriemstv i orhanizatsii* [Plan of accounting of assets, capital, liabilities and business operations of enterprises and organizations]. Retrieved from: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0892-99>.
8. *Instruktsiia pro zastosuvannia Planu rakhunkiv bukhhalterskoho obliku aktyviv, kapitalu, zobov'iazan i hospodarskykh operatsii pidpriemstv i orhanizatsii* [Instruction on the applicatson of the Plan Accounts of Accounting for Assets, Capital, Commitments ant Business Operations of Enterprises ant Organizations]. Retrieved from: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99>.

Рецензент: д-р екон. наук, проф. Т.В. Момот, Харківський національний університет міського господарства імені О.М. Бекетова, Харків, Україна

Автор: КОСЯК Антоніна Петрівна
кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри фінансово-економічної безпеки, обліку і аудиту Харківський національний університет міського господарства імені О.М. Бекетова
E-mail – zima-ant@ukr.net
ID ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-1009-4082>

ORGANIZATION AND REGISTRATION-ANALYTICAL PROVIDING OF CALCULATIONS FROM SALARY IN SYSTEM MANAGEMENT BY COMMUNAL ENTERPRISES

A. Kosyak

O.M. Beketov National University of Urban Economy in Kharkiv, Ukraine

The problem of the use of labour resources and remuneration of labour is actual enough for today. The question of economic essence and value of "salary" and "remuneration of labour" is investigational in the article, the legislative adjusting and normatively-legal providing is considered in Ukraine of remuneration of labour, registration-analytical providing of calculations with workers from a salary in control system of communal enterprises, organization of account of calculations is investigational from a salary, forms and systems of remuneration of labour are reasonable, directions of improvement offer.

On results undertaken a study it is set that a salary is a money term of cost and cost of commodity, she serves as payment of services of labour of workers, represents socio-economic position in a national economy and standard of living in society. Theoretical and practical consideration of questions about calculations from the remuneration of labour has an actual value, as a remuneration of labour is the important enough link of the system of social-labour relations and most thorny in a decision socio-economic problem. The questions of salary are regulated by the wide enough circle of legislative and normative documents, that every workplace of accountant, accountable for a certain area account of calculations must be provided from a salary.

The major constituents of organization of remuneration of labour are setting of norms of labour, tariff setting of norms of salary, development of forms and systems of remuneration of labour.

Order of extra charge and payment of salary on communal enterprises envisaged by the Collective agreement and Statutes about the remuneration of labour. A salary depends on complication and terms of implementation of work, quality of her implementation workers, results of financially-economic activity of communal enterprises and select leaders (by proprietors) principles of the system of material stimulation of workers.

For the increase of wage level in Ukraine, to our opinion, it is necessary: to decrease the shadow sector of national economy, decrease the rate of inflation, increase production (works, services) volumes, increase prices on labour force, to perfect a legislatively-normative base in Ukraine.

Keywords: a salary, remuneration of labour, organization of account, record-keeping, forms and systems of remuneration of labour, fund of remuneration of labour, is registration-analytical providing, communal enterprise