

УДК 657.429

**Овсюк Н.В.**, к. пед. н., докторант КНТЕУ, доцент кафедры обліку та оподаткування Вінницького торговельно-економічного інституту КНТЕУ

## **АСПЕКТИ ОБЛІКОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА РЕГУЛЮВАННЯ ГОСПОДАРСЬКИХ ОПЕРАЦІЙ У СФЕРІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН**

Доведено необхідність облікового супроводу виплат працівникам, ідентифікованих у відповідності до П(С)БО 26, в колективно-договірну практику суб'єкта господарювання. Сформульовано напрями облікового забезпечення господарських операцій, що надають можливість суб'єктам трудових правовідносин більш ефективно реалізовувати свої права та обов'язки, передусім на підґрунті застосування повної та достовірної економічної інформації, що генерується системою бухгалтерського обліку.

Досліджено систему нормативно-правового регулювання господарських операцій у сфері трудових правовідносин, визначено напрями облікового відображення фактів господарської діяльності підприємства в частині розрахунків з оплати праці з ціллю формування ефективної системи облікового забезпечення для прийняття обґрунтованих управлінських рішень.

Встановлено, що правове забезпечення бухгалтерського обліку є більш прогресивним, а тому необхідним виявилось приведення у відповідність до нього законодавчого регулювання системи оплати праці.

**Ключові слова:** облікове забезпечення, трудові правовідносини, виплати, облік, працівники, заробітна плата

(Рис. 2, Табл. 2, Літ. 13).

**Овсюк Н.В.**

## **АСПЕКТЫ УЧЕТНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И РЕГУЛИРОВАНИЕ ХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОПЕРАЦИЙ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ**

Доведена необходимость учетного сопровождения выплат работникам, идентифицированным согласно П(С)БУ 26, в коллективно-договорную практику субъекта хозяйствования. Сформулированы направления учетного обеспечения хозяйственных операций, что дают возможность субъектам трудовых правоотношений наиболее эффективно реализовывать свои права та обязанности, прежде всего на основе использования полной и достоверной экономической информации, что генерируется системой бухгалтерского учета.

Исследовано систему нормативно-правового регулирования хозяйственных операций в сфере трудовых правоотношений, обозначены направления учетного отображения фактов хозяйственной деятельности предприятия относительно расчетов по оплате труда с целью формирования эффективной системы учетного обеспечения для принятия обоснованных управленческих решений.

Установлено, что правовое обеспечение бухгалтерского учета является более прогрессивным и поэтому необходимым является приведение в соответствие законодательного регулирования системы оплаты труда.

**Ключевые слова:** учетное обеспечение, трудовые правоотношения, выплаты, учет, работники, заработная плата.

**Ovsyuk N.**

## **DIRECTIONS OF ACCOUNTING SUPPORT AND REGULATION OF BUSINESS TRANSACTIONS IN LABOR LEGAL RELATIONS**

It was improved the necessity of an accounting support of employee benefits, identified in accordance with Ukrainian Accounting Standard 26, in the collective contract practices of economic entity. It was formulated directions of the accounting support of economic operations, which enabling the subjects of labor legal relationship more effectively exercise their rights and responsibilities, primarily through prudent use of complete and accurate economic information generated by the accounting system.

It was studied the system of legal regulation of economic operations in the area of labor relations, defined the directions of accounting reflection of economic activity of the enterprise in payments of salaries for the purpose of forming an effective accounting system for providing reasonable management decisions.

It was established that the legal support of accounting is more progressive and therefore appeared the necessity to bring it in line with the legislative regulation of salaries.

**Keywords:** accounting support, labor legal relations, payment, accounting, personnel, salary.

**Постановка проблеми.** Інтеграція України у світовий економічний простір, перехід до ринкових умов господарювання вимагає запровадження принципово нового організаційно-економічного механізму регулювання праці та її оплати. Він повинен ґрунтуватись на сучасних прогресивних міжнародних стандартах фінансової звітності, методології та організації бухгалтерського обліку, що зумовлює актуальність дослідження й оцінки облікового забезпечення в системі трудових правовідносин та визначення основних напрямків їх удосконалення.

Необхідність розробки науково-обґрунтованих положень в частині облікового забезпечення та регулювання господарських операцій підприємства в системі трудових правовідносин обумовлені:

1) переходом до економічної системи, заснованої на ринкових відносинах, що об'єктивно потребує вивчення і дослідження питань пов'язаних з оплатою праці. По-перше, для вдосконалення правових механізмів її регулювання та підвищення правового захисту громадян, що є суб'єктами організації оплати праці. По-друге, для запровадження нових принципів формування політики оплати праці, проведення реформи в сфері оплати праці;

2) появою об'єктів в частині виплат працівникам, набувших поширення в результаті комплексного застосування П(С)БО 26 та реформи системи пенсійного забезпечення, інформація щодо яких для потреб користувачів формується в системі бухгалтерського обліку збагаченої новим змістом.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання організацій і регулювання оплати праці в ринкових умовах господарювання досліджували: М.В. Володькіна [7], А.М. Колот [1], О.В. Пальчук [9], С.А. Серпенінов [2], Л.М. Фільштейн [9] та ін. Нормативно-правове забезпечення трудових відносин вивчали: В.М. Божко [5], С.О. Іванов [12], О.І. Процевський [6], В.Г. Ротань [11], Н.М. Хуторян [10].

Отож, попередниками досліджено організаційні, економічні і правові аспекти розрахунків за виплатами персоналу суб'єкта господарювання. У даній публікації

розглянемо особливості облікового забезпечення та регулювання господарських операцій у сфері оплати праці.

**Мета дослідження.** Метою дослідження є опрацювання системи нормативно-правового регулювання господарських операцій в системі трудових правовідносин, визначення напрямів облікового відображення фактів господарської діяльності підприємства в частині розрахунків з оплати праці з ціллю формування ефективної системи облікового забезпечення для прийняття обґрунтованих управлінських рішень.

**Викладення основного матеріалу.** Організація оплати праці в Україні здійснюється згідно з чинними нормативно-правовими актами; генеральною угодою на державному рівні; галузевими та регіональними угодами; колективними договорами; трудовими договорами; іншими внутрішніми нормативними документами підприємств.

У сфері правового регулювання оплати праці існує низка проблем, які не дозволяють повною мірою реалізувати закріплені Конституцією України права, свободи та законні інтереси громадян, створити всі необхідні умови для творчого використання працівником своїх здібностей та особистого потенціалу. Ці проблеми зумовлені суперечливістю та чисельними прогалинами в нормах трудового законодавства України; розширенням локального регулювання трудових відносин, що не лише сприяє більш повному врахуванню інтересів сторін трудового договору, а й створює небезпеку довільного тлумачення вимог трудового законодавства та погіршення правового статусу працівника.

В економічній системі, що діє в Україні та ґрунтується на різноманітних формах власності і господарювання, організація заробітної плати здійснюється на основі певних поєднань (рис. 1).



Рис.1. Елементи організації оплати праці в Україні

\*Джерело систематизоване на підставі даних [1].

На даний момент назріли передумови проведення реформи політики оплати праці. Однак її проектування та впровадження не може бути одномоментним, а має охоплювати декілька етапів відповідно до стану базисних економічних відносин та рівня економічного розвитку.

Правове положення працівників підприємства регламентується посадовою інструкцією, яка встановлює функції, права, обов'язки і відповідальність посадових осіб.

Нормативні документи покликані встановлювати порядок ведення господарської діяльності кожного суб'єкта господарювання, особливого контролю потребують операції з оплати праці господарюючих суб'єктів. Індивідуально-договірне регулювання, здійснюване працівником і роботодавцем при укладенні трудового договору, як правило, доповнює державні та колективно-договірні норми.

Договірне регулювання оплати праці можна визначити як процес взаємодії найманих працівників і роботодавців, спрямований на вирішення основного соціально-економічного питання з метою запобігання виникнення конфліктів та сприяння сталому розвитку підприємства, регіону, країни. Тобто механізм договірного регулювання оплати праці дозволяє створити такі умови, коли задовольняються потреби роботодавців у якісній роботі, одержанні прибутків та найманого працівника – гідні умови життєдіяльності [2].

Розмежування державного і договірного регулювання заробітної плати та визначення їх сфери та змісту закріплено в Законі України «Про оплату праці».

Державна політика оплати праці практично реалізується через механізм її регулювання. Останній є складовою частиною загального механізму реалізації соціально-економічної політики держави. Використання конкретних важелів механізму державного регулювання оплати праці залежить від впливу різноманітних чинників.

Державне регулювання ґрунтується на положеннях Загальної декларації прав людини, прийнятої Генеральною Асамблеєю ООН 10.12.1948 р. [3]. Стаття 23 Декларації передбачає, що кожна людина, без будь-якої дискримінації, має право на рівну оплату за працю рівної цінності і на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне людини існування, її самої та її сім'ї. Відповідно до принципів, закріплених Декларацією, Конституція проголошує право на винагороду за працю без якої б то не було дискримінації і не нижче встановленого державою мінімального розміру оплати праці. Це право належить до основних трудових прав працівників. Одночасно його можна розглядати як принцип правового регулювання оплати праці.

Нормативно-правові акти України, що регулюють трудові відносини, розрахунки з робітниками, оподаткування доходів, відображено на рис. 2.

Найвищим нормативним документом, що регулює облік з оплати праці є Конституція. Всі нормативні документи, які застосовуються в Україні мають відповідати її затвердженим нормам. Кодекс законів про працю України проголошує право громадян України на працю, - тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру. Відносини, які виникають в Україні з приводу здійснення господарської діяльності регулюються Господарським та Цивільним кодексами, це так звані вищий рівень регулювання. Далі розташовані Закони, Укази Президента України та Постанови Кабінету Міністрів, які закріплюють певні нормативні положення на державному рівні. Окремі питання організації бухгалтерського обліку та інших господарських ділянок діяльності регулюють П(С)БО та інші нормативні документи, які видаються міністерствами та відомствами України.

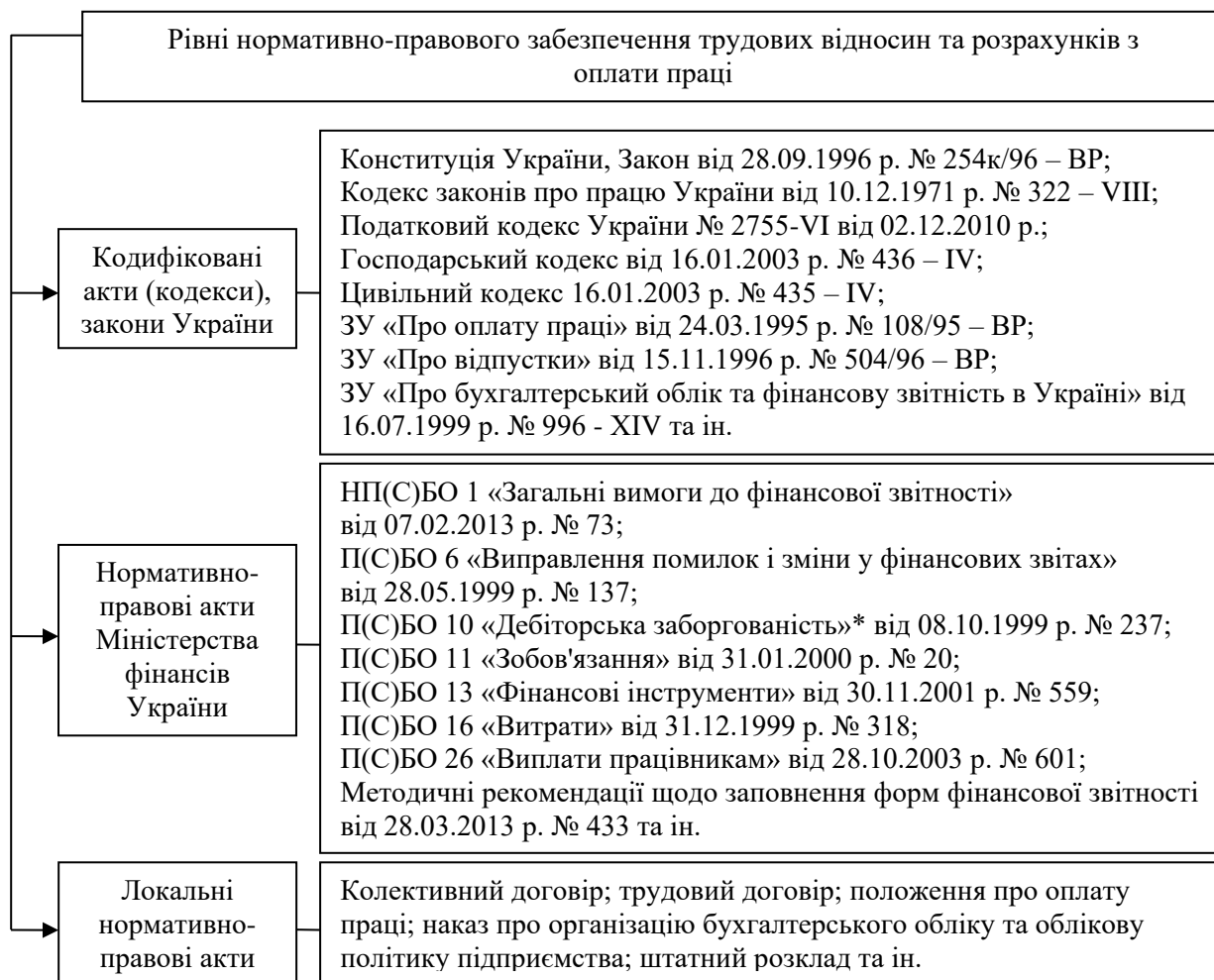


Рис. 2. Нормативно-правове забезпечення трудових відносин та розрахунків з оплати праці

\* - якщо частина винагороди за працю перевищує належну до сплати суму, то сума такого перевищення відноситься до активів у тій мірі, у якій вона призведе до зменшення майбутніх виплат

Органами державного нагляду за діяльністю підприємств періодично розробляються рекомендації, інструкції та листи з бухгалтерського обліку операцій розрахунків з оплати праці, складання та подання звітності. Це в певній мірі сприяє врегулюванню порядку ведення бухгалтерського обліку в частині оплати праці. Однак, єдина методологія обліку на підприємствах України відсутня. Тому нормативне забезпечення бухгалтерського обліку на підприємстві будь-якого типу потребує вдосконалення з урахуванням його особливостей.

Держава регулює оплату праці прямим і непрямим методами. Перший із них означає безпосереднє встановлення конкретних кількісних параметрів і норм заробітної плати, які є обов'язковими для підприємств незалежно від форми власності й господарювання, що встановлено Законом України «Про оплату праці» [4]. Таке регулювання проводиться за допомогою: встановлення розміру мінімальної заробітної плати; встановлення розміру утримань із заробітної плати; використання системи індексації трудових доходів; компенсації працівникам втрати частини заробітку через затримання його виплати; встановлення термінів виплати заробітної плати.

Непрямі методи державного регулювання оплати праці опосередковано впливають на рівень, структуру, диференціацію й динаміку змін заробітної плати. Наведені методи

реалізуються через визначення загальної економічної стратегії, пріоритетів соціальної політики. Механізмом непрямих методів регулювання заробітної плати є застосування систем: ціноутворення, оподаткування зовнішньоекономічних відносин, антимонопольних та антиінфляційних заходів, інновацій та інвестицій, науково-методичного забезпечення тарифної системи, вдосконалення тарифно-кваліфікаційних довідників, проведення єдиної політики тарифікації робіт.

Інституту оплати праці приділяли увагу вітчизняні науковці В.М. Божко [5], О.І. Процевський [6]. Так, О.І. Процевський, аналізуючи проблеми оплати праці в проекті нового Трудового кодексу України, відзначає, що держава має знайти такий спосіб регулювання трудових правовідносин, у тому числі з питань оплати праці, який би виключав саму можливість соціальних конфліктів між роботодавцями і працівниками, а баланс їхніх інтересів, включаючи інтереси держави, мав би бути реальним і не залежати від штучно створюваних роботодавцями умов. Потрібно на законодавчому рівні встановити справедливе співвідношення між основною заробітною платою і преміями та надбавками, скажімо, на рівні 50 відсотків.

Економічні, правові та організаційні аспекти заробітної плати на підприємствах регулюються Законом України «Про оплату праці» та оговорюються в контракті чи в трудовому договорі, що оформлюється при встановленні трудових відносин працівника з підприємством (власником).

Закон України «Про оплату праці» діє із введенням механізму договірного регулювання на рівні генеральної і галузевих тарифних угод, які фіксують граничні максимальні розміри тарифних ставок та схем посадових окладів, тобто саме тієї частини заробітної плати, що включається, у собівартість продукції і, як результат, може впливати на ціну [7, с. 98].

Угодою на галузевому рівні регулюються галузеві норми щодо нормування оплати праці з урахуванням галузевої специфіки. Галузева угода укладається між відповідними галузевими міністерствами та Центральною радою профспілки галузі.

Як правило, укладається вона на рік. Цією угодою можуть бути передбачені такі положення: додаткові права та обов'язки для роботодавців і працівників окремої галузі, вищий, ніж передбачений законодавством чи Генеральною угодою розмір мінімальної заробітної плати, міжкваліфікаційні співвідношення розмірів тарифних ставок працівників різних розрядів, мінімальні розміри доплат і надбавок.

Таким чином, вагомого значення набуває удосконалення державного і колективно-договірного регулювання оплати праці, посилення захисту прав робітників на своєчасне отримання компенсації за надані послуги, поліпшення правового і нормативно-методичного забезпечення реформи оплати праці. У зв'язку з цим надзвичайно важливого значення має бухгалтерський облік, який стає інструментом генерування такої (соціально важливої) інформації, а його продукт – звітність виступає джерелом інформації для широкого кола користувачів.

Колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги тощо.

Посилення інтеграційних процесів, гармонізація з міжнародними стандартами, пошук роботодавцями перспективних заохочень працівників з ціллю підвищення продуктивності праці, обумовлює включення до колективного договору виплат працівникам адекватним сучасній моделі економічного розвитку нашої країни, класифікованих у відповідності до П(С)БО 26 «Виплати працівникам» [8]. Зазначимо, що в колективно-договірному процесі, виплати персоналу, систематизовані згідно П(С)БО 26, окрім заробітної праці, не набули достатнього поширення. Проте,

комплексного впровадження вказані виплати мають набути передусім внаслідок реформування пенсійної системи, що тісно корелює з формуванням облікової системи, яка базується на МСФЗ.

Складність процедури реалізації незвичних для вітчизняних підприємств довгострокових виплат; виплат при звільненні; виплат по закінченні трудової діяльності та виплат інструментами власного капіталу, визначених П(С)БО 26, доводить необхідність облікового супроводу наведених видів виплат в колективно - договірну практику суб'єкта господарювання (табл. 1).

Таблиця 1

Обліковий супровід виплат працівникам, у відповідності до П(С)БО 26, передбачених колективним договором

№ з/п	Виплати працівникам	Участь облікового працівника	Примітки
1	2	3	4
<i>Поточні виплати працівникам</i>			
1	Виплати за невідпрацьований час, що підлягають накопиченню	Формування резерву на забезпечення виплат відпусток	Не застосовують жодних актуарних припущень та дисконтування
2	Виплати за невідпрацьований час, що не підлягають накопиченню	Визнаються зобов'язаннями у періоді, протягом якого час відсутності робітника на підприємстві підлягає оплаті	
3	Премії персоналу та інші заохочувальні виплати за роботу в даному періоді, право на отримання яких настає у майбутньому	Формування резерву на забезпечення виплат за вислугу років, річного бонусу тощо	
<i>Виплати по закінченні трудової діяльності</i>			
1	Програми пенсійного забезпечення з визначеним внеском. Ці програми передбачають створення фонду	Формування резерву на додаткове пенсійне забезпечення. Перерахування внесків працедавця, учасника (або двох)	Актуарний та інвестиційний ризик припадає на працівника
2	Програми пенсійного забезпечення з визначеною виплатою. Ці програми можуть бути нефінансованими, тобто без створення фонду, або частково чи повністю фінансованими за рахунок внесків до фонду.	Формування резерву на додаткове пенсійне забезпечення. Перерахування внесків працедавця, учасника (або двох)	Актуарний та інвестиційний ризик припадає на суб'єкт господарювання
3	Страховання життя; медичне обслуговування; інші виплати по закінченні трудової діяльності	Порядок і суми таких виплат визнаються умовами програм виплат по закінченні трудової діяльності	Зобов'язання щодо цих виплат персоналу включають переважно компенсації наприкінці послуг

Продовження табл. 1.

1	2	3	4
<i>Інші довгострокові виплати</i>			
1	Виплати, пов'язані з участю у прибутку та преміюванням (які сплачені після дванадцяти місячного строку після закінчення періоду у якому вони були зароблені)	Обрання формули визначення суми виплат; суми, що належать до сплати визначаються до затвердження фінансової звітності (до оприлюднення)	Такі виплати не є розподілом капіталу, а тому наводяться у складі витрат операційної діяльності. Підлягають актуарній оцінці
2	Компенсації за періоди відсутності; виплати з нагоди ювілеїв та інші виплати за вислугу років; виплати у зв'язку з тривалою непрацездатністю; відстрочені компенсації	Витрати (або дохід), пов'язані з ними, включаються до собівартості відповідних активів або наводяться як витрати періоду (на збут, адміністративні тощо)	Застосовується спрощений метод, згідно з яким актуарні прибутки і збитки визнаються негайно; вся вартість раніше наданих послуг визнається негайно
<i>Виплати при звільненні</i>			
1	Виплати при звільненні, що підлягають сплаті протягом 12 місяців з дати звільнення	Формування резерву на забезпечення виплат персоналу підприємства при звільненні	Визнаються лише тоді, коли є офіційна програма звільнення, яку неможливо скасувати
2	Виплати при звільненні, що підлягають сплаті більш ніж 12 місяців з дати балансу		Сума виплат підлягає дисконтуванню
<i>Виплати інструментами власного капіталу</i>			
1	Виплати на основі акцій (звичайних, привілейованих)	Сума винагороди визначається шляхом порівняння з вартістю даних цінних паперів на ринку	На практиці надаються управлінням вищої ланки та топ-менеджерам, у співпраці з якими, на довгострокову перспективу, заінтересоване підприємство
2	Виплати на основі опціонів або варантів	Застосування моделей оцінки даних інструментів власного капіталу використовуваних в міжнародній обліковій практиці відповідно до МСФЗ 2 «Платіж на основі акцій»	

Кожна програма (вид) виплат, наведених в таблиці 1, має свої переваги та особливості, що повинні бути враховані в залежності від специфіки виробничої діяльності суб'єкта господарювання, запланованих та прогнозних показників обумовлених впровадженням вищенаведених програм, корпоративного рівня управління підприємством.

Роль виплат працівникам в сучасних умовах господарювання, яка реалізується через їх функції, повинна відповідати економічній трансформації нашої держави. До нинішнього часу більшість дослідників традиційно вивчали особливості оплати праці у



ракурсі Закону «Про оплату праці» (де виділено: основну заробітну плату; додаткову заробітну плату; інші заохочувальні та компенсаційні виплати), не зважаючи на додаткові аспекти, які виникли внаслідок запровадження П(С)БО 26 «Виплати працівникам» й визначення: поточних виплат працівникам; виплат при звільненні; виплат по закінченні трудової діяльності; виплат інструментами власного капіталу та інших довгострокових виплат працівникам.

Отож, в умовах, коли діюча тарифна система оплати праці втрачає своє значення, система соціального партнерства не набула достатнього поширення, а механізм узгодження попиту і пропозиції на ринку праці практично відсутній, зростає роль держави у регулюванні оплати праці та доходів населення. Забезпечення якості управління оплатою праці персоналу безпосередньо залежить від якості організації обліку на підприємстві та повноти облікової моделі. Організація обліку праці та її оплати забезпечує інформацію про використання робочого часу, рівень продуктивності праці, виплати працівникам та інші економічні показники для управління суб'єктом господарювання. Вона надає можливість здійснювати аналіз та контроль за таким складним об'єктом управління як соціально-трудова відносина на підприємстві [9, с. 134].

Загальна мета дослідження фактів господарської діяльності щодо праці та її оплати полягає у вивченні законності операцій з нарахування і виплати заробітної плати та інших виплат працівникам, а також обчислення єдиного соціального внеску та податку на доходи фізичних осіб. Практична мета дослідження розрахункових операцій з оплати праці полягає у встановленні:

- повноти фіксації в обліку операцій за розрахунками з персоналом з оплати праці, тобто чи не мають місце розрахунки поза обліком;
- наявності зобов'язань за розрахунками з оплати праці на конкретну дату і суми цих зобов'язань;
- правомірності та правильності сум зобов'язань за розрахунками (це визначається виходячи з трьох критеріїв: формальності, законності та дійсності);
- оцінки зобов'язань за розрахунками з персоналом підприємства з оплати праці відповідно до вимог нормативних актів;
- правильності зроблених нарахувань заробітної плати та утримань з неї, відповідності даних бухгалтерської звітності записам у регістрах синтетичного та аналітичного обліку;
- обмеження облікового періоду, тобто, чи всі зобов'язання за розрахунками відображені саме в тих облікових періодах, коли вони мали місце;
- подання та розкриття зобов'язання за розрахунками в бухгалтерській звітності відповідно до нормативних документів з обліку та звітності.

Суб'єктами правовідносин, які виникають у сфері оплати праці виступають працівник та роботодавець. Змістом цих правовідносин є право робітника на заробітну плату, його обов'язок виконувати норми праці, а також право роботодавця вимагати сумлінного виконання працівником своїх трудових обов'язків та обов'язок виплачувати заробітну плату. Заробітна плата як економічна категорія відображає відносина між працівником і роботодавцем щодо розподілу створеної вартості або розподілу продукту праці між ними [10].

Для правового визначення заробітної плати має значення обов'язок роботодавця виплачувати працівникові винагороду за його працю, а з іншого боку наявність у працівника суб'єктивного права на отримання цієї винагороди за попередньо установленими нормами праці [11]. С.А Іванов вказував, що трудові правовідносина

завжди є платними правовідносинами. Виплати персоналу підприємства є об'єктами бухгалтерського обліку і контролю, регулюються Законом України «Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні». Облікове відображення господарських операцій, спрямованих на реалізацію прав і обов'язків суб'єктів трудових правовідносин згідно КЗпП [12] (табл. 2).

Таблиця 2

## Господарські операції підприємства, пов'язані з трудовими правовідносинами

№ пор.	Дія (виокремлено на підставі КЗпП)	Зміст господарської операції	Кореспондуючі рахунки	
			Дт	Кт
1	Працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві (ст. 2)	Нарахована заробітна плата робітникам основного виробництва	23	661
		Нарахована заробітна плата адміністративному персоналу	92	661
		Нарахована заробітна плата працівникам відділу збуту	93	661
2	Працівники мають право на відпочинок (ст. 2)	Нарахована заробітна плата за час відпустки	471	661
3	Працівники мають право на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості (ст. 2)	Нараховано єдиний внесок на суму зарплати працівникам основного виробництва	23	651
		Нараховано єдиний внесок на суму зарплати адміністративному персоналу	92	651
		Нараховано єдиний внесок на суму зарплати працівникам відділу збуту	93	651
4	Працівники мають право на матеріальне забезпечення у разі хвороби (ст.2)	Нараховано суму допомоги у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю за рахунок коштів підприємства (5 днів)	949	663
		Нараховано суму допомоги за рахунок Фонду	378	663
5	Покриття шкоди, заподіяної працівником (ст. 136)	Утримано із заробітної плати працівника кошти для покриття шкоди	661	375
6	Видача спеціального одягу та інших засобів індивідуального захисту (ст. 163)	Видано костюм бавовняний працівникові основного виробництва	23	22
7	Обов'язкові медичні огляди працівників певних категорій (ст.169)	Проведення медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах за рахунок власника	23	685
8	Кошти соціального страхування (ст. 254)	Перераховано суму єдиного соціального внеску до бюджету	651	311

Наведені у таблиці 2 напрями облікового забезпечення господарських операцій надають можливість суб'єктам трудових правовідносин більш ефективно реалізовувати свої права та обов'язки передусім на підґрунті застосування повної та достовірної економічної інформації, що генерується системою бухгалтерського обліку.

Залежно від того, інтереси яких груп зацікавлених осіб задовольняються в результаті удосконалення механізму оплати праці, доцільно виділити об'єкти бухгалтерського обліку, що є: 1) зовнішніми чинниками для підприємства (визначення заробітної плати як ціни робочої сили, що формується на ринку праці; виявлення впливу підвищення виплат працівникам на інфляційні процеси в країні) та 2) внутрішніми чинниками для підприємства (розрахунки з працівниками з оплати праці; утримання із заробітної плати ПДФО, за відшкодуванням заподіяної шкоди тощо). Чинне законодавство про працю визначає права і обов'язки суб'єктів трудових відносин, правові засади і гарантії здійснення громадянами права розпоряджатись власними здібностями до творчої і продуктивної праці. Відповідно до виділених в ньому прав і обов'язків працівників та роботодавців, сформульовано напрями облікового забезпечення у сфері трудових правовідносин.

**Висновки.** Виділено об'єкти бухгалтерського обліку в залежності від того, інтереси яких груп зацікавлених осіб задовольняються в результаті удосконалення механізму оплати праці, що є зовнішніми чинниками для підприємства (визначення заробітної плати як ціни робочої сили, що формується на ринку праці; виявлення впливу підвищення виплат працівникам на інфляційні процеси в країні) та внутрішніми чинниками для підприємства (розрахунки з працівниками з оплати праці; утримання із заробітної плати ПДФО, за відшкодуванням заподіяної шкоди тощо).

Проведене дослідження надає можливість суб'єктам трудових правовідносин більш ефективно реалізовувати свої права та обов'язки, передусім на підґрунті застосування повної та достовірної економічної інформації, що генерується системою бухгалтерського обліку.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Колот А.М. Мотивація персоналу/ А.М. Колот – К.: КНЕУ, 2002.– 337 с.
2. Серпенінов С.А. Договірне регулювання оплати праці / С.А. Серпенінов // Современные научные достижения. Экономические науки, 2009. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.rusnauka.com/4\\_SND\\_2009/Economics/40300.doc](http://www.rusnauka.com/4_SND_2009/Economics/40300.doc).
3. Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_015).
4. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР: [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95%D0%B2%D1%80>.
5. Божко В.М. Щодо розмежування змісту термінів «заробітна плата» і «оплата праці» / В.М. Божко // Бюлетень Міністерства юстиції України. – 2010. – № 12. – С. 70 – 77.
6. Процевський О. І. Чи забезпечує чинне законодавство можливість профспілкам України реально впливати на регулювання трудових відносин / О.І. Процевський // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. "Право". - 2012. - Вип. 18. - С. 13 – 18.
7. Володькіна М.В. Економіка промислового підприємства. Навчальний посібник / М.В. Володькіна. – К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 196 с.
8. П(С)БО 26 «Виплати працівникам». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03>.
9. Фільштейн Л.М. Облікове супроводження реалізації функцій оплати праці / Л.М. Фільштейн, О.В. Пальчук // Збірник наукових праць КНТУ. Економічні науки. – Вип.28. – Кропивницький (Кіровоград): Наукові праці КНТУ, 2015. – С. 131 – 142.
10. Трудове право України: Академ. курс: Підруч. /А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана та ін.; За заг. ред. Н.М. Хуторян. – К. : Видавництво А.С.К., 2004. – 608с.
11. Ротань В.Г. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / В.Г. Ротань, І.В. Зуб, Б.С. Стичинський; керівник авт. кол. В.Г. Ротань. – [8-е вид., доп. та перероб.]. – К. : А.С.К., 2008. – 848 с.
12. Кодекс законів про працю України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>