

УДК 657.471.12 (477.63)В. В. БОБИЛЬ¹, А. С. АДАМЯН¹¹ Каф. «Облік, аудит та інтелектуальна власність», Дніпропетровський національний університет залізничного транспорту імені академіка В. Лазаряна, вул. Лазаряна, 2, 49010, Дніпропетровськ, Україна**УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ ПРЕМІЮВАННЯ ТА ІНШИХ ПРОГРАМ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ В ПАТ «ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ СТІЛОЧНИЙ ЗАВОД»**

У статті розглядаються основні підходи до удосконалення організації обліку матеріального стимулювання працівників.

Ключові слова: заробітна плата, трудові ресурси, фонд заробітної плати, преміювання, матеріальне стимулювання, резерв премій

Вступ

Праця робітників є необхідною складовою процесу виробництва, споживання та розподілу створеного продукту. Участь працівників в частці знов створеного матеріального та духовного блага виражається у вигляді заробітної плати, яка повинна відповідати кількості та якості затраченої ними праці.

Заробітна плата – один з найважливіших засобів підвищення зацікавленості працюючих у результатах своєї праці, її продуктивності, збільшення обсягів виробленої продукції, поліпшення її якості та асортименту. Це один з основних стимулів та мотиваторів праці.

Особливої актуальності набуло питання преміювання та інших програм матеріального стимулювання працівників на підприємстві.

Аналіз останніх досліджень

У наш час багато вчених та науковців досліджують проблеми, пов'язані з оплатою праці, її організацією та правовим забезпеченням. Серед них можна виділити таких, як І. Солодченко [1], І. Лаптії [2], О. Руденко, В. Горбатов, В. Михайлова [3], А. Хоскінг [4], В. Андріанова [5], Л. Семко [6] та багато інших.

Л. Семко вивчала моделі та засоби стимулювання праці, також провела порівняльний аналіз системи оплати праці на вітчизняних підприємствах та у промислово розвинутих країнах, з котрого виділила ряд напрямків щодо

поліпшення організації оплати праці. І. Лаптії розглядав оплату праці як правову категорію. А. Хоскінг визначив проблеми оцінки праці. У своїй статті І. Солодченко показала, які доплати здійснюються при підсумовуванні обліку робочого часу та як правильно підрахувати ці доплати. Соціально-економічну сутність, принципи та елементи організації заробітної плати, а також система доплат, надбавок та форм заробітної плати розглянуті у праці В. Андріанової. Визначення фонду оплати праці та його обчислення наведено в роботі О. Руденко та В. Горбатова.

Постановка задачі

Метою даної статті є пошук шляхів удосконалення організації обліку розрахунків за виплатами працівникам.

Виклад основного матеріалу

Для багатьох великих підприємств оцінка роботи важлива з метою запобігання скаргам від працівників стосовно заробітної плати [4].

Підвищення ефективності оплати праці напряму залежить від ефективної роботи працівників. Цього можна досягти завдяки таким показникам, як виплати у вигляді доплат і надбавок.

Стимулюючі виплати мають на меті формувати спонукальні мотиви до праці, а також до вищої результативності праці.

Надбавки повинні служити компенсацією або стимулом у зв'язку з чинниками праці і виробництва, що постійно діють, відносно стійкими характеристиками професійно-кваліфікаційного рівня і ділових якостей працівників [5].

Над методами та моделями стимулювання праці працює велика кількість фахівців, підприємств та наукових установ. Так, у більшості західних компаній поширені три моделі стимулювання праці:

- перша модель – безпреміальна, при якій функцію стимулювання праці виконує заробітна плата;

- друга модель – преміальна, яка передбачає виплати, величина яких пов'язана з розміром доходу чи прибутку підприємства;

- третя модель – преміальна, у якій розміри премій встановлюються з урахуванням індивідуальних результатів праці [6].

Преміальні програми – це один із основних і найбільш поширених способів стимулювання

персоналу як на досліджуваному підприємстві, так і на інших вітчизняних підприємствах. І саме тому досить важливим є ефективна організація обліку такого виду виплат.

Зважаючи на те, що у структурі доходів працівників підприємства змінна частина виплат, а саме річні та квартальні премії, в середньому займають близько 43 % від річного посадового окладу працівника, доречним є створення спеціального резерву. Резерв для преміювання дасть змогу рівномірно розподілити витрати, пов'язані з матеріальним стимулюванням працівників, протягом року, що не призведе до зростання собівартості продукції, яка виробляється ПАТ «Дніпропетровський стрілочний завод» у відповідному періоді.

Процес створення резерву під преміальні програми компанії є досить складним і має включати ряд етапів, які наведені на рис. 1.

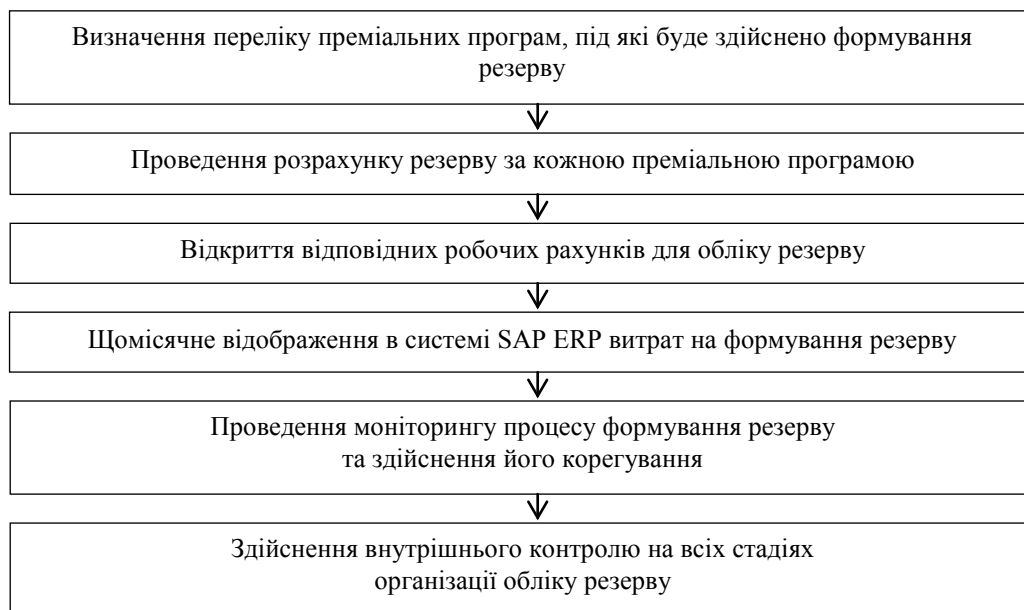


Рис. 1. Етапи організації обліку резерву під преміальні програми в ПАТ «Дніпропетровський стрілочний завод»

Першим етапом у процедурі формування резерву є визначення переліку цільових витрат, для покриття яких він створюється.

Ми пропонуємо резерв створювати для таких преміальних програм:

- квартальні премії;
- премії за підсумками півріччя;
- щорічні премії;
- премії за реалізовані проекти;

- премії за інновації;

- «пенсійна програма» стимулювання (премія з утримання);

- інші види матеріального заохочення.

Для розрахунку резерву витрат на забезпечення виплати квартальних, піврічних і річних премій необхідно:

- спланувати чисельність персоналу ПАТ «Дніпропетровський стрілочний завод»;

- розрахувати середній оклад працівника;
- визначити середній преміальний процент.

Сума резерву по кожному структурному підрозділу визначатиметься за формулою 1:

$$P_n^n = ЧП_{\Pi} * ЗП_c * ПП_c * 12 * КН, \quad (1)$$

де P_n^n – розмір резерву n -го структурного підрозділу;

$ЧП_{\Pi}$ – планова чисельність персоналу в структурному підрозділі;

$ЗП_c$ – середній оклад працівника;

$ПП_c$ – середній преміальний процент;

$КН$ – коефіцієнт нарахування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

При цьому коефіцієнт нарахування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування визначається за формулою 2:

$$КН = \frac{(ECB+100)}{100}, \quad (2)$$

де ECB – розмір консолідованого страхового внеску, збір якого здійснюється до системи загальнообов'язкового державного соціального страхування в обов'язковому порядку та на регулярній основі з метою забезпечення захисту у випадках, передбачених законодавством, прав застрахованих осіб та членів їхніх сімей на отримання страхових виплат (послуг) за діючими видами загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Щоб обчислити обсяг загального преміального резерву, необхідно додати суми преміальних фондів з кожного структурного підрозділу.

Для розрахунку резерву витрат на забезпечення виплати премій за реалізовані проекти необхідно:

- узгодити плановий перелік проектів на поточний рік;
- знати кількість заявлених виконавців;
- розробити преміальну шкалу.

Розрахунок даного резерву здійснюватиметься за формулою 3:

$$P_{np}^n = (B_1 * Пр_1 + B_2 * Пр_2 + \dots + B_n * Пр_n) * КН, \quad (3)$$

де P_{np}^n – резерв премій за реалізований n -й проект;

$B_{1,2,n}$ – виконавці проекту;

$Пр_{1,2,n}$ – розмір премії конкретного виконавця проекту.

Обсяг загального резерву витрат розраховуватиметься як сума резервів за кожним проектом.

Для розрахунку резерву витрат за «пенсійною програмою» необхідно:

- визначити середній процент резервування, що береться до фактично виплаченого річного бонусу (премії) по окремому структурному підрозділу;
- обчислити загальний розмір резерву за премією з утримання за формулою 4:

$$P_{«пн»} = (ППP_c^1 * ВРБ^1 + ППП_c^2 * ВРБ^2 + \dots + ППП_c^n * ВРБ^n), \quad (4)$$

де $P_{«пн»}$ – резерв за «пенсійною програмою»;

$ППP_c^{1,2,n}$ – середній процент пенсійного резервування за окремим структурним підрозділом;

$ВРБ^{1,2,n}$ – виплачений річний бонус за окремим структурним підрозділом.

Розрахунком витрат на формування резерву для преміювання та інших програм матеріального стимулювання, на нашу думку, має займатись відділ планування та бюджетування.

Після розробки та затвердження бюджетів на виплату премій, відділ планування повинен надати інформацію у департамент бухгалтерської звітності та обліку, а саме групі обліку розрахунків з персоналом, для своєчасного відображення витрат з формування даного резерву в системі SAP R/3 на відповідних рахунках.

Пропонуємо ПАТ «Дніпропетровський стрілочний завод» використовувати таку форму первинного документа, на основі якого має здійснюватись нарахування витрат для формування резерву в бухгалтерському обліку, що наведена в таблиці 1.

Бухгалтер групи обліку розрахунків з персоналом, який відповідає за нарахування резервів для преміювання, щомісячно має здійснювати нарахування суми резерву, використовуючи отриману від працівників відділу планування та бюджетування оціночну суму річного резерву, яка ділиться на 12 рівних частин для отримання суми щомісячного нарахування.

Таблиця 1
Оціночна сума річного резерву для преміювання та інших програм матеріального стимулювання

№ Пор.	Вид резерву	Період резервування	Розмір резерву, грн
1	Накопичений резерв на додаткову винагороду – премію з утримання («пенсійна програма»)		
2	Резерв на виплату квартальних, піврічних і річних премій		
3	Премії за реалізацію проектів		
<...>			
	Разом	х	

Щомісячна сума для формування резерву має відображатися в обліку шляхом введення ручного проведення в системі SAP в модулі F1.

Для обліку резерву пропонуємо використовувати пасивний рахунок 474 «Забезпечення інших витрат і платежів», до якого необхідно відкрити такі аналітичні рахунки:

- 4770131070 «Забезпечення виплат квартальних, піврічних і річних премій»;
- 4770231070 «Забезпечення виплати премій за реалізовані проекти»;
- 4770331070 «Інші види матеріального заохочення».

Процедуру корегування резерву для преміювання та інших програм матеріального стимулювання працівників пропонуємо проводити таким чином:

- не рідше ніж раз на квартал і обов'язково перед складанням річної фінансової звітності необхідно проводити моніторинг сум нарахованих резервів, фактичних виплат і проведених сторно;

- на основі зіставлення фактичних і планових показників діяльності компанії фінансова дирекція спільно з дирекцією по персоналу може ініціювати перерахунок суми резерву на преміювання;

- в разі, якщо на основі моніторингу або за підсумками діяльності буде прийняте рішення

про корегування резерву, то відділ планування та бюджетування має передати до бухгалтерії скореговану оцінку суми річного резерву за формою, наведеною в табл. 1;

- група обліку розрахунків з персоналом на основі скорегованої оцінки має внести корегуючі проведення з відображення в обліку витрат з формування резерву для преміювання та інших програм матеріального стимулювання в системі SAP, модуль F1 у звітному періоді.

Величина резерву для преміювання та інших програм матеріального стимулювання співробітників відображається у третьому розділі пасиву Балансу «Поточні зобов'язання і забезпечення». Крім того, у примітках до фінансової звітності наводять певні дані про створений резерв:

- його залишки на початок і кінець звітного періоду;
- його збільшення протягом звітного періоду внаслідок збільшення відрахувань;
- суму використання протягом звітного періоду;
- невикористану суму, сторновану у звітному періоді.

Таким чином, ПАТ «Дніпропетровський стрілочний завод», створивши забезпечення (резерв) для преміювання і інших програм матеріального стимулювання співробітників, зможе рівномірно розподілити витрати, пов'язані з матеріальним заохоченням протягом року, що не призведе до зростання собівартості послуг, які надаються компанією у відповідному періоді.

Висновки

Виходячи з вищенаведеного, можна запропонувати, на наш погляд, такі методи підвищення ефективності оплати праці, як:

1. Для покращення організації ведення обліку преміювання та інших програм матеріального стимулювання рекомендуємо створити забезпечення(резерв), який дасть змогу рівномірно розподілити витрати, пов'язані з матеріальним стимулюванням працівників, протягом року, що не призведе до зростання собівартості послуг, які надаються ПАТ «Дніпропетровський стрілочний завод».

2. При формуванні резерву ПАТ «Дніпропетровський стрілочний завод» запропоновано використовувати форму первинного документа, на основі якого має здійснюватись нарахування витрат для формування забезпечення на виплату премій в бухгалтерському обліку, що має назву «Оціночна сума річного резерву для пре-

міювання та інших програм матеріального стимулювання».

3. Для обліку резерву пропонуємо використувати пасивний рахунок 477 «Забезпечення інших витрат і платежів», до якого необхідно відкрити такі аналітичні рахунки: 4770131070 «Забезпечення виплат квартальних, піврічних і річних премій», 4770231070 «Забезпечення виплати премій за реалізовані проекти», 4770331070 «Інші види матеріального заохочення».

Таким чином, використання у практичній діяльності запропонованих рекомендацій сприятиме подальшому вдосконаленню організації обліку розрахунків за виплатами працівникам у ПАТ «Дніпропетровський стрілочний завод» та на інших підприємствах України.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК

1. Солодченко, И. Надбавки и доплаты при суммированном учете рабочего времени / И. Солодченко // Бухгалтерия. – 2006. – № 31 (31 июля). – С. 66-68.
2. Лаптії, І. Оплата праці і заробітна плата: щодо питання термінології / І. Лаптії // ПУ. – 2005. – № 7. – С. 81-84.
3. Руденко, А., Горбатов В., Михайлова В. Организация производства на предприятии : учебное пособие / А. Руденко, В. Горбатов, В. Михайлова. – Симф. : Таврия-Плюс, 2004. – 172 с.
4. Хоскинг, А. Курс предпринимательства: Практическое пособие: пер. с англ. / А. Хоскинг. – М. : Международные отношения, 1993. – 352 с.
5. Андрианова, В. Экономика труда и социально-трудовые отношения : учебное пособие / В. Андрианова. – Симф. : Таврия, 2004. – 168 с.
6. Семко, Л. Совершенствование оплаты труда на промышленных предприятиях / Л. Семко // Підприємство, господарство і право. – 2003. – № 4. – С. 135-136.

В. В. БОБЫЛЬ¹, А. С. АДАМЯН¹

¹ Каф. «Учет, аудит и интеллектуальная собственность», Днепропетровский национальный университет железнодорожного транспорта имени академика В. Лазаряна, ул. Лазаряна, 2, 49010, Днепропетровск, Украина

УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРЕМИРОВАНИЯ И ДРУГИХ ПРОГРАММ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ В ПАО «ДНЕПРОПЕТРОВСКИЙ СТРЕЛОЧНЫЙ ЗАВОД»

В статье рассматриваются основные подходы к усовершенствованию организации учета материального стимулирования работников.

Ключевые слова: заработная плата, трудовые ресурсы, фонд заработной платы, премирование, материальное стимулирование, резерв премий

V. V. BOBYL¹, A. S. ADAMYAN¹

¹ Department «Accounting, Auditing, and intellectual property», Dnepropetrovsk National University of Railway Transport named after Academician V. Lazaryan, Lazaryan Str., 2, 49010, Dnepropetrovsk, Ukraine

IMPROVEMENT OF REWARDS AND OTHER INCENTIVE PROGRAMS IN PJSC «DNIPROPETROVSKY STRILOCHNY ZAVOD»

The paper examines the main approaches to improving the organization accounting of material incentives workers.

Keywords: wages, human resources, payroll, bonuses, incentives, premiums reserve

Надійшла до редколегії 10.09.2012.

Прийнята до друку 17.10.2012.