

ОБЛІК ПРЯМИХ ВИТРАТ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ

Мельник Ю.М. к.е.н., доц.,
Годорова І.В.

*Одеська національна академія харчових технологій
Одеський національний політехнічний університет*

Фінансовий результат підприємства безпосередньо залежить від того, наскільки правильно була визначена виробнича собівартість готової продукції. Однією з основних складових такої собівартості є витрати на оплату праці персоналу, що виробляє готову продукцію. В консультації розглянемо склад і порядок калькулювання прямих витрат на оплату праці при виробництві продукції, їх документальне оформлення і відображення в обліку.

Склад прямих витрат на оплату праці.

Згідно з П(С)БО 16 до складу прямих витрат на оплату праці включаються заробітна плата та інші виплати працівникам, що виробляють продукцію, виконують роботи або надають послуги, які можуть бути безпосередньо віднесені до конкретного об'єкта витрат (п. 13). Нагадаємо, об'єкт витрат – це продукція (роботи, послуги) або вид діяльності підприємства, потребують визначення витрат, пов'язаних з їх виробництвом (п. 4 П(С)БО 16). У відповідності зі ст. 1 Закону № 108 заробітна плата – це винагорода, що обчислюється, як правило, у грошовому вираженні і яку на підставі трудового договору власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу. Таким чином, виплата класифікується як зарплата, якщо працівнику здійснюється і при цьому проглядається зв'язок між цією виплатою і роботою, виконаною працівником за трудовим договором. Заробітна плата складається з основної і додаткової зарплати, а також інших компенсаційних і заохочувальних виплат (ст. 2 Закону № 108). Склад цих виплат встановлено Інструкцією № 5. При калькулюванні виробничої собівартості прямі витрати на оплату праці групуються за елементами, на яких ми і зупинимось детальніше.

Основна заробітна плата

До основної зарплати відносять винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (нормами часу, вироблення, обслуговування, посадовими обов'язками). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників і окладів для службовців.

В основну зарплату входять і інші виплати, зокрема:

- оплата при переведенні працівника на нижчеоплачувану роботу у випадках і розмірах, передбачених законодавством (пп. 2.1.4 Інструкції № 5);
- оплата праці за час перебування працівника у відрядженні (у т. ч. якщо за ці дні за працівником зберігається середній заробіток) (пп. 2.1.6 Інструкції № 5);
- вартість продукції, виданої працівникам при натуральній формі оплати праці (пп. 2.1.7 Інструкції № 5).

ПРИКЛАД 1

З-за виробничої травми працівник за станом здоров'я (на підставі довідки МСЕК) переведений на легкий і, відповідно, нижчеоплачувану працю з окладом 1 250 грн. До травми його зарплата становила 2 500 грн., а середньоденний заробіток за останні шість календарних місяців – 130 грн.

Весь час перекладу працівника оплачується в розмірі середнього заробітку, розрахованого за останні шість календарних місяців перед отриманням травми. При цьому перші 14 календарних днів оплачує роботодавець, решта – ФСС від нещасних випадків на виробництві.

За 10 робочих днів з 14 календарних за рахунок коштів роботодавця працівнику буде виплачено 1300 грн. (130 грн. x 10 р. д.). Ця сума вважається його основною зарплатою.

Додаткова заробітна плата

Додатковою зарплатою вважаються виплати працівникам, вироблені за працю понад встановленої норми або за особливі умови праці. Що ж це за виплати? Надбавки і доплати. Це доплати до тарифним ставками (посадовим окладів) у розмірах, передбачених чинним законодавством, зокрема:

- за суміщення професій (посад);
- розширення зон обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт;
- виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника;
- роботу у важких і шкідливих, особливо важких і особливо шкідливих умовах праці;
- роботу в нічний час та ін

Наприклад, до додаткової зарплати, а значить, і до прямих витрат на оплату праці, відносять доплати не звільненим від основної роботи бригадирам з числа робітників за керівництво бригадою, працівникам за роботу в багатозмінному режимі та в нічний час.

Премії. Маються на увазі премії і винагороди працівникам, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій, які мають систематичний характер, наприклад:

- за виконання і перевиконання виробничих завдань;
- підвищення продуктивності праці, виробітку;
- поліпшення кінцевих результатів господарської діяльності бригади, дільниці, цеху;
- винагороди за вислугу років, що мають систематичний характер;
- процентні або комісійні винагороди, виплачені додатково до тарифної ставки (окладу, посадового окладу);
- за економію сировини, матеріалів, палива і інших матеріальних ресурсів і т.д.

У кожній галузі можуть застосовуватися свої показники преміювання. Так, на автотранспорті працівникам можуть виплачувати премії за економію паливно-мастильних матеріалів, наднормативний пробіг шин, наднормативний міжремонтний пробіг автомобілів.

Відзначимо, що систему преміювання підприємство розробляє самостійно в залежності від завдань і цілей, поставлених перед працівниками, і закріплює її документально (про документальне оформлення витрат на оплату праці див. нижче).

Гарантійні та компенсаційні виплати. Такі виплати, передбачені чинним законодавством, теж відносяться до додаткової зарплати, а саме:

- оплата роботи в надурочний час, в святкові та неробочі дні у розмірах, встановлених чинним законодавством;
- оплата днів відпочинку, що надаються працівникам у зв'язку з роботою понад нормальну тривалість робочого часу при вахтовому методі організації праці, при підсумованому обліку робочого часу і в інших випадках, передбачених законодавством;
- виплати, пов'язані з індексацією зарплати працівників, і компенсація працівникам втрати частини зарплати у зв'язку з порушенням термінів її виплати;
- вартість безоплатно наданих окремим категоріям працівників відповідно до законодавства житла, вугілля, комунальних послуг, послуг зв'язку, а також кошти на відшкодування їх оплати.

Калькулювання прямих витрат на оплату праці.

У прямих витрати включають витрати на оплату праці, які можна й економічно доцільно прямо віднести на певний вид готових виробів. Це може бути зарплата операторів машин і інших робітників, зайнятих безпосереднім виготовленням виробів. Проте з виробництвом пов'язані також підсобні робітники, менеджери, майстри та допоміжний персонал. Їх зарплата також входить до складу виробничих витрат. Але часто ці витрати не можна прямо віднести на визначений вид готових виробів, і тоді вони вважаються непрямими витратами і розглядаються як частина загальновиробничих витрат.

У той же час розподіл витрат по оплаті праці на прямі і непрямі залежить від конкретних ситуацій та облікової політики підприємства. Зазначимо, що для робітників,

безпосередньо зайнятих виготовленням продукції, може встановлюватися відрядна форма оплати праці, при якій забезпечується нормування робіт, точний облік виробітку. Порядок обліку виробітку підприємство визначає в залежності від характеру виробництва і технологічного процесу.

У зв'язку з тим, що на практиці працівникам виплачують безліч різних виплат, часто буває досить складно визначити, які з них слід включати у виробничу калькуляцію, а будь враховувати як витрати звітного періоду. Основний принцип розподілу витрат такий: якщо понесені витрати можна віднести безпосередньо до конкретного об'єкта готової продукції економічно доцільним шляхом, то це прямі витрати, що включаються у виробничу собівартість. Як правило, до таких витрат відносяться виплати, що включаються в основну та додаткову заробітну плату. Всі інші виплати відносяться до собівартості реалізованої продукції або до витрат звітного періоду.

Література:

1. Бухгалтерський облік. Навчальний посібник для студентів ВНЗ / Т.А. Бутинець, Л.В. Чижевська, С.Л. Береза / За ред. проф. Ф. Ф. Бутинця. – Житомир: ЖІТІ, 2000. – 672 с.
2. Бухгалтерський облік в Україні: Навчальний посібник/ за редакцією Р.Л. Хом'яка. – 2-ге видання. - Львів: «Інтелект-Захід», 2003. – 820 с.
3. Баланс-бібліотека, Випуск № ПР-14 Виробництво і собівартість продукції: первинні документи і облік, Александра Савченко Облік прямих витрат на оплату праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.prof-buh.in.ua/wp-content/uploads/2014/03/BB_2014_014_Производство.pdf.