

ОСНОВНІ АСПЕКТИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ В СЕРЕДОВИЩІ ІНФОРМАЦІЙНОЇ СИСТЕМИ

У статті виявлено особливості теоретичних та практичних аспектів застосування комп'ютерних інформаційних систем в організації бухгалтерського обліку виплат працівникам.

Постановка проблеми. Важливого значення в підвищенні ефективності використання трудових ресурсів, управління ними набуває правильна організація обліку праці та заробітної плати, який повинен забезпечувати надходження реальної та достовірної інформації про трудомісткість виробленої продукції та нарахування заробітної плати. Саме це визначає склад головних завдань цієї ділянки обліку:

- забезпечення достовірного визначення затрат праці на виготовлення продукції;
- своєчасне та правильне визначення розміру оплати праці;
- контроль за використанням фонду основної та додаткової заробітної плати.

Чітке виконання вказаних завдань значною мірою залежить від рівня автоматизації обліку праці та заробітної плати на підприємстві, що повинно охоплювати всю сукупність задач із синтетичного й аналітичного обліку і контролю.

Аналіз **останніх досліджень і публікацій**. Окремої розмови вимагають проблеми автоматизації виплат працівникам, що стоять перед великими виробничими підприємствами. Їх немало, вони неодноразово розглядалися у працях вітчизняних та закордонних науковців, таких як Береза А.М., Гужва В.М., Маклаков С.В., Рогач І.Ф., Сендзюк М.А., Антонюк В.А. та ін.

Метою статті є виявлення особливостей теоретичних та практичних аспектів застосування інформаційних комп'ютерних систем в організації бухгалтерського обліку виплат працівникам.

Виклад основного матеріалу. Організація автоматизованого обліку виплат працівникам може здійснюватися різними методами: модульний принцип; комплексне рішення.

Згідно з модульним принципом може виділятися для автоматизації обліку виплат працівникам один або декілька окремих модулів:

- облік відпрацьованого часу і неявки на роботу,
- облік і контроль вироблення і зарплати робітників-відрядників,
- облік і нарахування почасової і інших видів оплат,
- розрахунки різних видів утримань із зарплати,
- аналітичний облік по працівниках (по видах нарахувань і утримань),
- формування зведених реєстрів,
- розрахунок бази оподаткування фонду оплати праці,
- облік депонованої зарплати та ін.

Для крупних клієнтів просто необхідні процедури розрахунку відрядної заробітної платні, які дозволять не тільки нараховувати зарплату конкретному співробітнику на підставі встановлених тарифів і зафіксованого вироблення, але і обробляти так звані бригадні наряди, розподіляючи загальну суму з урахуванням КТУ. Причому алгоритми такого розподілу вельми різні, тому програмні можливості повинні бути достатньо гнучкими.

Наприклад, модуль *Облік і контроль вироблення і зарплати робітників-відрядників* припускає формування і використання наступної нормативно-довідкової інформації:

- Довідник особових рахунків;
- класифікатор професій;
- довідник цехів, бригад;
- довідник видів оплат;
- довідник розцінок і нормогодин.

Первинними документами цього модулю є:

- Табель обліку робочого часу;
- наряди на відрядну роботу;
- список робітників, відпрацювавших понад норми;
- відомість виплати премій робітникам-відрядникам.

На підставі первинних документів і нормативно-довідкової інформації кожному робітнику-відряднику нараховуються суми і нормогодини в цілому за місяць.

В результаті обробки даних одержують наступну вихідну інформацію:

- Бригадні наряди;
- індивідуальні наряди;
- відомість нарахування зарплати робітників-відрядників по табельних номерах і видах оплат, по категоріях і професіях, по шифрах виробничих витрат і ін.

Комплексне рішення реалізує автоматизацію обробки даних щодо обліку виплат працівникам в цілому по підприємству по всіх формах оплати праці, видах нарахувань і утримань, всіх розрахунках по середньодобовій зарплаті (лікарняні, відпускні та ін.).

Крім того, комплексне розв'язання задачі автоматизації обліку виплат працівникам забезпечує взаємозв'язок з іншими ділянками обліку на підприємстві (наприклад, Кадри, Документообіг, Облік витрат на виробництво), а також реалізує автоматизацію обробки інформації по обліку зарплати в місцях її виникнення (цех, бригада, офіс і в цілому по підприємству).

Нагромаджений досвід машинної обробки інформації обліку праці та заробітної плати у промисловості дає змогу виділити на цій ділянці обліку такий комплекс задач (рис. 1).

Перераховані вище задачі є достатньо конкретизовані та подальшого поділу на підзадачі не потребують.

Автоматизоване нарахування зарплати за першу половину місяця, розрахунок авансу та нарахування заробітної плати робітникам і службовцям за місяць базується на обробці інформації, що міститься в первинних документах (табелях обліку використання робочого часу, нарядах, відомостях обліку виробітку тощо) з метою отримання даних, що використовуються для нарахування заробітної плати робітникам-відрядникам та погодинникам за звітний період.



Рис. 1. Схема взаємозв'язку й послідовності автоматизації обліку праці та заробітної плати

Із суми нарахованої заробітної плати працівникам підприємства (як штатним, так і тим, що працюють за сумісництвом, договорами підряду, виконують разові роботи тощо) вираховуються різного роду утримання. Для автоматизації цього процесу призначена задача розрахунку утримань із заробітної плати. Утримання із заробітної плати можна розділити на дві категорії: обов'язкові утримання, утримання за ініціативою підприємства.

Остання задача — розрахунок належних сум заробітної плати і складання зведених документів призначена для формування інформації про суми заробітної плати, належні до виплати кожному працівнику (нарахована заробітна плата мінус усі види утримань) та отримання розрахунково-платіжної відомості як основного зведеного документа, який відображає розрахунки з робітниками та службовцями з оплати їх праці.

Автоматизація обробки інформації обліку виплат працівникам сприяє скороченню матеріальних і трудових витрат на збір, обробку та аналіз даних, необхідних для правильного ведення облікової роботи бухгалтерією та прийняття управлінських рішень керівництвом підприємства.

У свою чергу, комплекс задач з виплат працівникам не являється уособленою системою, а функціонує в тісній взаємодії з ділянками обліку фінансово-розрахункових операцій, витрат на виробництво, зведеного обліку та складання звітності та підсистемою обліку й управління кадрами (рис. 2). Головними принципами, на яких базується така взаємодія, є: наявність зворотного зв'язку;

використання результатуючої інформації однієї ділянки обліку в якості вхідної для іншої ділянки; спільність деяких джерел інформації для кількох ділянок обліку;

спільність деяких первинних та результатуючих носіїв інформації для кількох ділянок обліку; уніфікованість систем кодування інформації, що використовуються на взаємозв'язаних ділянках обліку; єдність системи показників, що характеризують конкретний об'єкт обліку та управління і використовуються на взаємозв'язаних ділянках обліку.

Комплексом задач обліку фінансово-розрахункових операцій використовується інформація про виплати заробітної плати через касу та розрахунковий рахунок, нарахування та сплата страхових внесків тощо, отримана з ділянки обліку виплати працівникам. Комплекси задач обліку витрат на виробництво та зведеного обліку і складання звітності з цієї ж ділянки отримують дані про нарахування зарплати за кореспондуючими рахунками та кодами витрат, а також утримання із зарплати. Підсистема обліку й управління кадрами, як і ділянка обліку виплат працівникам акумулює інформацію про середньоспискову чисельність робітників за звітний період, зміни в кількості та структурі робітників тощо.



Рис. 2. Схема інформаційних взаємозв'язків ділянки обліку виплат працівникам

Істотною перевагою комплексного рішення виявляється і можливість розподілу яких-небудь загальних сум (обов'язково повинна бути настройка на те, які суми розподіляти, а які ні) по конкретних шифрах виробничих витрат.

Розподіл сум може проводитися як між різними виробничими підрозділами, замовленнями, договорами, темами, так і в рамках одного виробничого підрозділу (частина часу працювали над випуском одного виробу, інше присвятили зовсім іншій тематиці) індивідуально для кожного працівника. Розбиття може вестися пропорційно дням, годиннику або якійсь іншій системі коефіцієнтів. Яка конкретно система розподілів і нарахувань використовуватиметься, неможливо передбачити до початку запровадження задачі на тому або іншому підприємстві. А це значить: настройка, настройка і ще раз настройка!

Деякі варіанти комплексного розв'язання задачі автоматизації обліку виплат працівникам не є універсальними, оскільки не включають розрахунки по середньодобовій зарплаті (1С: Бухгалтерія). Ці розрахунки необхідно зробити уручну і занести в первинні документи.

Висновки. Доки творча фантазія наших законодавців стабільно виявляється сильніше за пророчі здібності програмістів, головними критеріями вибору комп'ютерної інформаційної системи обліку залишатимуться оперативність внесення змін фірмою-розробником в програми і терміни, протягом яких вона забезпечить користувача новими версіями свого програмного забезпечення. А це можливо лише у тому випадку, коли програміст при зміні системи не тільки враховує останні зміни в законодавстві, але і намагається передбачити події хоча б на хід вперед, акуратно зберігаючи можливість роботи і за старими алгоритмами (по-перше, на випадок, якщо знадобиться перерахувати що-небудь "заднім числом", а по-друге, як відомо, розвиток йде по спіралі).

Література

1. Автоматизированные информационные технологии в экономике: Учебник / Семенов М.И., Трубилин И.Т. и др. - М.: Финансы и статистика, 2000. -416 с.
2. Береза А.М. Основи створення інформаційних систем: Навч. посібник. - 2-е вид., перероб. і доп. - К.: КНЕУ, 2001.-214 с.
3. Гужва В. М. Інформаційні системи і технології на підприємствах: Навч. посібник. - К.: КНЕУ, 2001. - 400 с.
4. Івахненко С.В. Інформаційні технології в організації бухгалтерського обліку та аудиту: Навч. посібник: Навчальне видання. - К.: Знання-Прес, 2003. - 349 с.
5. Маклаков С.В. Создание информационных систем с AllFusion Modeling Suite: Навчальне видання. - М.: ДИАЛОГ-МИФИ, 2005. - 432 с.
6. Маслов В.П. Інформаційні системи і технології в економіці: Навчальний посібник: Навчальне видання. -К.: Слово, 2003.-264 с.
7. Нетреба І.О. Роль інформаційних систем управління в підвищенні конкурентоспроможності вітчизняних підприємств // Формування ринкових відносин в Україні (укр.). - 2006. - № 1. - С. 89 - 93.
8. Рогач І.Ф., Сендзюк М.А., Антонюк В.А. Інформаційні системи у фінансово-кредитних установах: Навчальний посібник - 2-е вид.щерероб і доп.- К.: КНЕУ, 2001. - 239 с.
9. Терещенко Л.О., Матієнко-Зубенко І.І. Інформаційні системи і технології в обліку: Навч.посіб. - К.:КНЕУ,2005.- 187 с.

Шипунова О.В. Основні аспекти організації обліку виплат працівникам в Надійшла 08.01.2008 р. середовищі інформаційної системи / О. В. Шипунова //

Вісник Хмельницького національного університету. Серія Економічні науки. – 2008. - №1. Т.2 (105). – С.148-151.