

---

УДК 657.4

DOI: <https://doi.org/10.32782/2304-0920/6-79-22>

**Юдіна М. І.**

Хмельницький національний університет

### СУЧАСНІ ПРОБЛЕМНІ ДОМІНАНТИ В ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Охарактеризовано значення показника фонду оплати праці та особливості організації оплати праці на підприємстві в розрізі її основних елементів: нормування праці, тарифікації і форм оплати праці. Визначено невідповідності, які необхідно враховувати обліковцям під час здійснення аналізу розрахунків з оплати праці. Якість інформаційних даних відносно обліку розрахунків з оплати праці впливає на поліпшення методичних прийомів даного виду обліку. Узагальнено проблемні питання організації обліку праці та її оплати, для вирішення яких управлінському персоналу варто приймати відповідні управлінські рішення. Акцентовано увагу на проблемних аспектах нинішньої системи розрахунків з оплати праці на вищому рівні управління. Виокремлено напрями щодо вдосконалення оплати праці шляхом використання мотиваційних механізмів. Охарактеризовано значимість посилення внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці на підприємстві.

**Ключові слова:** оплата праці, організація обліку, розрахунки, мотиваційні заходи, внутрішній контроль обліку заробітної плати.

**Постановка проблеми.** Результативність господарювання кожного підприємства, рівень продуктивності, продуктивності праці знаходяться у взаємозалежності від величини оплати праці. У сучасних умовах господарювання під впливом інтеграційних процесів удосконалення організації системи оплати праці є базовим чинником соціально-економічного розвитку в контексті окремого господарюючого суб'єкта та країни у цілому. Підбір найефективнішої системи оплати праці, вірність у правильному її нарахуванні та забезпечення своєчасності виплати працівникам підприємства впливають на ефективність ведення господарських процесів, рівень якості праці тощо. Зміни, які вносяться в законодавчо-нормативні акти, вплив зовнішніх чинників на умови функціонування підприємства вимагають пошуку меха-

нізмів удосконалення та поліпшення контролю над розрахунками оплати праці, оскільки даний вид обліку є важливим складником бухгалтерського обліку як одного з елементів управління підприємством.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженням теоретико-методичних аспектів удосконалення організації обліку оплати праці займалося чимало науковців, серед них: М.М. Арехова, Н.М. Воськало, В.І. Воськало, Л.О. Войчак, Д.Г. Войтович, О.В. Гамова, Л.В. Гуцаленко, О.О. Григоревська, І.А. Козачок, Т.В. Лівощко, Ю.Ю. Миронова, Є.П. Морозова, В.А. Панасенко, Н.І. Петренко, Н.Й. Радіонова, Т.В. Черкашина, О.П. Чебаненко, К.В. Ясько та ін.

**Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми.** Облік та контроль розрахунків з

оплати праці завжди залишаються важливим об'єктом для управлінського персоналу будь-якого підприємства, а тому питання щодо подальших досліджень удосконалення даних розрахунків сьогодні є досить актуальним, особливо з позиції податкового обліку.

**Мета статті.** Головною метою цієї роботи є дослідження проблематичних аспектів організації обліку розрахунків з оплати праці на вітчизняних підприємствах для визначення організаційних засад його вдосконалення в умовах необхідності наближення соціальних стандартів до розвинених країн Європейського Союзу.

**Виклад основного матеріалу.** Для оцінювання розміру заробітної плати найманих працівників застосовується показник фонду оплати праці. До нього включаються нарахування найманим працівникам у грошовій і натуральній формах (оцінені в грошовому вираженні) за відпрацьований та невідпрацьований час, який підлягає оплаті, або за виконану роботу незалежно від джерела фінансування цих виплат. Фонд оплати праці складається з: фонду основної заробітної плати, фонду додаткової заробітної плати та інших заочувальних і компенсаційних виплат.

Велике значення під час оцінювання розміру заробітної плати має чітка організація облікової роботи розрахунків з оплати праці на підприємстві, оскільки вона є найбільш відповідальною та трудомісткою. У цілому організація оплати праці на 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 базується на трьох елементах: нормуванні праці, її тарифікації, а також на системах і формах оплати праці. При цьому нормування праці дає змогу дати кількісну оцінку праці, тарифікація – якісну, а системи та форми показують порядок нарахування заробітної плати [1, с. 122].

Оплата праці являє собою складну сукупність чинників, які відображають не тільки різні інтереси суспільно-трудових відносин між роботодавцями та працівниками, а й між державою. Головна особливість праці, якщо розглядати її як економічну категорію, виявляється у розв'язанні таких проблем, як відтворення нової робочої сили і мотивація праці [2, с. 1358].

Ведення обліку розрахунків за виплатами працівникам здійснюється за допомогою методичних прийомів бухгалтерського обліку із застосуванням принципів, наведених у законодавчих актах. Інформація, яка наводиться у перших двох формах фінансової звітності щодо розрахунків з оплати праці, є недостатньою для виконання принципу повного висвітлення, оскільки показує лише фактичні наслідки, а не потенційні. Для його виконання необхідно у Примітках до фінансової звітності додатково розкривати інформацію згідно з вимогами ПСБО 26 «Виплати працівникам». Щодо облікової політики, яка повинна не змінюватися відповідно до принципу послідовності, то у ній необхідно зазначити про створення резерву на відпустки, резерву виплат під час звільнення та резерву виплат після закінчення трудової діяльності. Однак останні два резерви для підприємства будуть формувати податкові різниці під час розрахунку податку на прибуток. Інформація про виплати працівникам, яка розкривається у звітності, відрізняється у зв'язку з різною метою її складання. Так, у Звіті про фінансові результати (Звіті про сукупний дохід) наведено

лише витрати на оплату праці і при цьому не враховано заробітну плату, яка включена у собівартість придбаних необоротних чи оборотних активів, а також суму лікарняних за шостий та наступні дні непрацездатності.

У Звіті з праці більш повно відображено фонд оплати праці, але до нього не віднесено лікарняні, які становлять виплати працівникам за невідпрацьований час. Такі невідповідності необхідно враховувати, вибираючи дані для проведення аналізу розрахунків з оплати праці. Ураховуючи те, що статистичну звітність складають не всі підприємства, розрахунок середньої заробітної плати в Україні доцільно проводити за даними Податкового розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь фізичних осіб і утриманого з них податку у зв'язку з найбільш повною інформацією, яка у ньому наводиться. Зазначені рекомендації сприятимуть підвищенню якості облікової інформації щодо обліку розрахунків за виплатами працівникам та кращій реалізації принципів та методичних прийомів бухгалтерського обліку щодо цього об'єкта [3, с. 243–244].

На кожному підприємстві розділ обліку заробітної плати ведеться в обов'язковому порядку. Помилка у нарахуванні заробітної плати автоматично призводить до цілої серії порушень, які є найважчими за своїми наслідками, тому питання нарахування заробітної плати, а також податкового, бухгалтерського, статистичного обліку оплати праці займають особливе місце в роботі бухгалтерії кожного підприємства.

Організація оплати праці здійснюється згідно з чинними нормативно-правовими актами, генеральною угодою на державному рівні, галузевими та регіональними угодами, колективними договорами, трудовими договорами.

Сьогодні проблемними питаннями організації обліку праці та її оплати є:

- регламентація організації праці на підприємстві;
- контроль над використанням робочого часу та забезпечення зростання продуктивності праці;
- своєчасне і правильне визначення сум нарахованої заробітної плати й відрахувань органам соціального страхування та віднесення їх на собівартість продукції (робіт, послуг);
- здійснення у встановлені терміни всіх розрахунків із працівниками і службовцями із заробітної плати та інших виплат;
- облік і контроль над використанням фонду заробітної плати та іншими грошовими коштами, які виділяють для оплати праці працівників підприємства;
- впровадження мотивації праці працівників.

Велике значення має чітка організація облікової роботи розрахунків з оплати праці на підприємстві, оскільки вона є найбільш відповідальною та трудомісткою. На деяких підприємствах наявні неофіційні позаоблікові нарахування й виплати заробітної плати працівникам без сплати встановлених законодавством податків і платежів, так звана заробітна плата «у конвертах», цей момент потребує вдосконалення наявних підходів до бухгалтерського обліку [4].

До проблем, які породжують недоліки сучасної системи розрахунків із заробітною платою в Україні і, як наслідок, її організації, відносять: часткову гінізацію економіки, низькі рівні заробітної плати, високу ставку соціального внеску, не виправдане зближення рівнів оплати праці фахівців та інших категорій працівників; слабку

матеріальну зацікавленість у підвищенні кваліфікації через незначні розбіжності в рівнях окладів працівників різної кваліфікації; недостатню стимулювальну роль премій, надбавок і всієї преміальної системи. Сьогодні на низькому рівні залишається не тільки розмір мінімальної заробітної плати, а й розмір прожиткового мінімуму, який не забезпечує необхідних для задоволення мінімальних потреб людини, не є стимулом підвищення продуктивності праці. Бухгалтерам та аудиторам необхідно постійно слідкувати за змінами у прожитковому мінімумі та мінімальній заробітній платі, оскільки від цих величин залежать розмір податкової соціальної пільги за утримання податку з доходів фізичних осіб, розмір доходу, до якого застосовується податкова соціальна пільга, розмір внесків до Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, що утримується із заробітної плати працівників, тощо.

Відсутність стабільності у виплаті заробітної плати призводить, з одного боку, до соціальних катаклізмів, а з іншого – до звуженого відтворення внаслідок скорочення внутрішнього сукупного попиту. Заробітна плата є найголовнішим джерелом доходів фізичних осіб, отже, від її розміру залежить сума сплачених податків, які є джерелом доходів бюджетів різних рівнів. З огляду на це, бухгалтерам необхідно дотримуватися і відстоювати законодавчі тенденції нарахування заробітної плати для недопущення оплати праці нижчої за мінімальну заробітну плату, встановлену законодавством [5, с. 104–105].

Удосконалення впливу виплат заробітної плати працівникам може впроваджуватися за такими напрямками. По-перше, необхідно забезпечити ефективне зростання заробітної плати за умов зниження її витрат на одиницю продукції, поступово підвищувати гарантії оплати праці працівників та розширювати підходи до системи мотивації через ефективну систему преміювання. Окрім того, на підприємстві необхідно розширити форми залучення працівників до процесу управління виробництвом, удосконалити колективну форму організації оплати праці з метою налагодження трудових (колективних) відносин для поліпшення використання робочого часу, зросту продуктивності праці і рентабельності виробництва. По-друге, необхідно запровадити новий мотиваційний механізм для стимулювання працівників щодо розвитку інноваційної діяльності, безперервного підвищення рівня кваліфікаційних знань та їхнього кар'єрного зростання. У результаті мотиваційного механізму економляться матеріальні і фінансові ресурси та знижується загальна собівартість випущеної продукції. По-третє, на більш оптимальну мотивацію персоналу також впливатимуть підвищення рівня соціального захисту працівників, добровільне та законодавче забезпечення страхуваннями виплатами. Наприклад, у разі нещасного випадку на виробництві (виробнича травма та вимушена госпіталізація) роботодавець сплачуватиме не тільки перші п'ять днів за рахунок коштів підприємства, а й інші дні перебування працівника у стаціонарі, оплачуватиме повний пансіон та медикаментозне забезпечення. Страхування життя – це важливий чинник залучення на підприємства висококваліфікованих працівників, які працюватимуть із метою підвищення рівня оперативної господарської діяльності власного підприємства та економіки нашої країни у цілому [6].

Науковці Н.І. Петренко та Л.О. Войчак наголошують на значимості взяття відповідальності

за організацію та вдосконалення документообігу на підприємстві системою внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці. У процесі спостереження за оформленням первинних документів з оплати праці контролери повинні визначити «слабкі місця», що в майбутньому дасть змогу вдосконалити і розробити нову чи більш ефективну систему руху документів, правильно розподілити роботу між працівниками, що впливає на систему обліку. Службі внутрішнього контролю варто звернути увагу на виконання сторонами колективного договору його умов.

Щодо вдосконалення обліку розрахунків з оплати праці обов'язковим є застосування табельних номерів, які оптимізують уведення облікової інформації щодо кожного працівника у систему, а це унеможливує плутанину під час нарахування заробітної плати працівникам-однофамільцям; окрім того, кожний компонент табельного номера несе певне аналітичне навантаження та дає змогу згрупувати зарплату за напрямками. Раціональність організації обліку також залежить від якості виконання облікових робіт, тому й удосконалення роботи апарату бухгалтерії є невід'ємним складником організації обліку заробітної плати. До складу робіт бухгалтерії потрібно включати, крім основної роботи, ще й комплекс інших робіт, безпосередньо пов'язаних із формуванням системи оплати праці та її функціонуванням, зокрема розроблення тарифної системи (розрахунок коефіцієнтів тарифної сітки, величини тарифних ставок, схеми посадових окладів та їх величини, граничних розмірів доплат і надбавок тощо) [7, с. 1014].

Основні завдання внутрішнього контролю обліку заробітної плати:

- оцінка обґрунтованості та якості планових завдань щодо використання трудових ресурсів, норм і нормативних трудозатрат;
- установлення правомірності застосування форм і системи оплати праці;
- оцінка законності та достовірності операцій із використання праці та відображення їх в обліку та звітності підприємства;
- виявлення та запобігання порушенням трудового законодавства.

Об'єктами внутрішнього контролю над розрахунками з оплати праці є стан бухгалтерського обліку та звітності за операціями з обліку заробітної плати, стан роботи з кадрами, використання фонду робочого часу та дотримання штатної й трудової організації підприємства. Для контролю заробітної плати необхідна інформація, джерелами якої є первинні документи як основне інформаційне джерело внутрішнього контролю бухгалтерського обліку, реєстри бухгалтерського обліку та фінансова звітність [8, с. 35].

Одна з найважливіших проблем організації заробітної плати – знайти механізм зацікавленості працівників, здатний забезпечити максимально тісний взаємозв'язок їхньої заробітної плати з фактичним трудовим внеском. Традиційні системи оплати праці на основі тарифної системи за їх раціонального застосування дають змогу забезпечувати такий зв'язок. Разом із тим у кожній організації є свої особливості, залежно від яких повинна розроблятися система оплати праці. На кожному підприємстві можна розробити оптимальну схему нарахування заробітної плати. Важливим чинником в організації та стимулюванні праці на підприємстві є мотиваційні заходи. У сучасних умовах важливо передбачити на підприємствах такі системи матеріального й

морального заохочення, так побудувати відносини в колективі, щоб психологічний клімат сприяв поліпшенню працездатності, підвищенню ефективності виробництва. Серед найбільш розповсюджених заходів для українських підприємств є преміювання, доплати та надбавки. Пошук і впровадження ефективної схеми мотивації передусім залежить від компетентності менеджера з персоналу та менеджерів компанії, від їх теоретичної підготовки і практичних навичок. Запроваджуючи систему винагород, потрібно пам'ятати, що занадто малі їхні розміри можуть розчарувати працівника і не стимулюватимуть його до роботи. Важливо не заохочувати всіх працівників однаково. Щоб підкріплення поведінки було ефективним, заохочення повинні ґрунтуватися на результатах роботи [9, с. 523].

Л.В. Гуцаленко та О.С. Каправа пропонують увести в систему виплати індивідуальної заробітної плати так званий «гнучкий тариф», що діє на підставі оцінки конкретних трудових досягнень працівника, що сприятиме підвищенню мотивації працівників та поліпшенню діяльності підприємства; деталізувати аналітичні рахунки до рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», що дасть можливість отримати менеджерам усіх рівнів оперативну інформацію про конкретні ситуації для прийняття управлінських рішень; спростити документообіг на підприємстві шляхом виокремлення в наказі про облікову політику форм оплати праці та складників графіку документообігу щодо первинного відображення відпрацьованого часу та виконаних робіт працівниками підприємства [10, с. 897].

Ефективність організації бухгалтерського обліку операцій із нараховання заробітної плати, віднесення прямої заробітної плати до тієї чи іншої сфери виробництва, а також вчасний аналіз виконання досліджуваних операцій забезпечують виявлення нових резервів підвищення заробітної плати працівників підприємства. Важливими

умовами є відображення економічно достовірної та обґрунтованої інформації про виконання нормативу й динаміки показників про оплату праці, нагляд за забезпеченням співвідношення зростання ефективності праці та розміру заробітної плати, контроль над зниженням невиробничих втрат та прихованого і наявного збитку часу та забезпечення стимулювання праці на підприємстві. Керуючись такою інформацією, забезпечуються реалізація контрольних функцій у частині використання робочого часу на підприємстві, запровадження прогресивних методів оплати праці, дотримання раціонального співвідношення між зростанням ефективності праці та розміру заробітної плати [11, с. 102].

**Висновки і пропозиції.** Оплата праці працівника підприємства є його стимулом підвищувати результативність, продуктивність та впливати, таким чином, на прибутковість власного підприємства, збільшення обсягів його виробництва, рівень конкурентоздатності тощо. Саме від рівня оплати праці працівників підприємств залежить соціально-економічний розвиток країни, особливо за вибору євроінтеграційного вектору. Недопущення помилок під час нараховання заробітної плати є запорукою вірного ведення податкового, бухгалтерського та статистичного обліку. Для вдосконалення обліку розрахунків з оплати праці важливим із боку управлінського персоналу є забезпечення системи внутрішнього контролю даних видів розрахунків. За допомогою вчасного опрацювання інформаційних даних можна виявити проблеми у системі розрахунків з оплати праці з метою прийняття відповідних управлінських рішень, спрямованих на коригування впливу негативних чинників. Також залежно від специфіки діяльності господарюючого суб'єкта менеджерами повинні бути вироблені власні мотиваційні заходи, так званий механізм зацікавленості працівників, що вплине в подальшому на отримання позитивних результатів функціонування підприємства.

#### Список використаних джерел:

1. Миронова Ю.Ю., Панасенко В.А. Проблеми організації обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві. *Економіка і регіон*. 2016. № 1. С. 121–126. URL : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/econrig\\_2016\\_1\\_20](http://nbuv.gov.ua/UJRN/econrig_2016_1_20) (дата звернення: 01.11.2019).
2. Ясько К.В., Арехова М.М. Облік і контроль розрахунків з оплати праці на підприємстві. *Молодий вчений*. 2017. № 11. С. 1358–1361.
3. Воськало Н.М., Воськало В.І. Теоретичні та методологічні основи розрахунків за виплатами працівникам. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2018. Вип. 2(13). С. 239–244.
4. Чебаненко О.П., Черкашина Т.В. Проблеми обліку заробітної плати на підприємстві. *Перспективи розвитку обліку, контролю і аналізу в контексті євроінтеграції* : тези допов. IV Міжнар. наук.-практ. конф., присвяченої 95-річчю ОНУ, м. Одеса, 26 травня 2016 р. Одеса, 2016. С. 255–257.
5. Радіонова Н.Й., Штронда І.О. Проблеми обліку та аудиту розрахунків з оплати праці. *Міжнародний науковий журнал*. 2016. № 11(21). С. 104–106.
6. Лівощко Т.В., Войтович Д.Г. Удосконалення впливу виплат заробітної плати на підприємстві. *Ефективна економіка*. 2018. № 9. URL : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6536> (дата звернення: 04.11.2019).
7. Петренко Н.І., Войчак Л.О. Удосконалення організації обліку заробітної плати та величина мінімальної заробітної плати. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2017. Вип. 20. С. 1010–1015.
8. Гамова О.В., Козачок І.А., Федоренко Т.В. Внутрішній контроль заробітної плати на підприємстві. *Інвестиції: практика та досвід*. 2017. № 2. С. 31–38.
9. Морозова Є.П., Павленко К.А. Проблеми обліку та аудиту розрахунків з оплати праці та шляхи їх вирішення. *Економіка і суспільство*. 2016. Вип. 3. С. 522–526.
10. Гуцаленко Л.В., Каправа О.С. Облік оплати праці: проблеми та напрями вдосконалення. *Економіка і суспільство*. 2018. Вип. 18. С. 894–899.
11. Григоревська О.О., Христос І.В. Шляхи удосконалення організації бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві. *Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу*. 2015. Вип. 2(32). С. 97–104.

#### References:

1. Myronova Yu. Yu., Panasenko V. A. (2016). Problemy orhanizatsii obliku rozrakhunkiv z oplaty pratsi na pidpriemstvi. [Problems of organization of accounting of payments on labor at the enterprise]. *Ekononika i rehion*, no. 1, pp. 121-126. Available at: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/econrig\\_2016\\_1\\_20](http://nbuv.gov.ua/UJRN/econrig_2016_1_20) (accessed 1 November 2019).
2. Yasko K. V., Ariekhova M. M. (2017). Oblik i kontrol rozrakhunkiv z oplaty pratsi na pidpriemstvi. [Accounting and control of payroll at the enterprise]. *Molodyi vchenyi*, no. 11, pp. 1358-1361.

3. Voskalo N. M., Voskalo V. I. (2018). Teoretychni ta metodolohichni osnovy rozrakhunkiv za vyplatamy pratsivnykam. [Theoretical and methodological bases of payments for employees]. *Shhidna Yevropa: ekonomika, biznes ta upravlinnia*, no. 2 (13), pp. 239-244.
4. Chebanenko O. P., Cherkashyna T. V. (2016). Problemy obliku zarobitnoi platy na pidpriemstvi. [Problems of payroll accounting at the enterprise]. *Perspektyvy rozvytku obliku, kontroliu i analizu v konteksti yevrointehratsii : tezy dopov. IV Mizhnar. nauk.-prakt. konf., prysviachenoj 95-richchju ONEU, m. Odesa, 26 travnia r. Odesa*, pp. 255-257.
5. Radionova N. Y., Shtronda I. O. (2016). Problemy obliku ta audytu rozrakhunkiv z oplaty pratsi. [Problems of accounting and audit of payroll calculations]. *Mizhnarodnyi naukovyi zhurnal*, no. 11 (21), pp. 104-106.
6. Livoshko T. V., Voitovykh D. H. (2018). Udoskonalennia vplyvu vyplat zarobitnoi platy na pidpriemstvi. [Improving the impact of payroll on the enterprise]. *Efektivna ekonomika*, no. 9. Available at: <http://www.economy.nayka.com.ua> (accessed 4 November 2019).
7. Petrenko N. I., Voichak L. O. (2017). Udoskonalennia orhanizatsii obliku zarobitnoi platy ta velychyna minimalnoi zarobitnoi platy. [Improving the organization of payroll and the minimum wage]. *Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky*, no. 20, pp. 1010-1015.
8. Hamova O. V., Kozachok I. A., Fedorenko T. V. (2017). Vnutrishnii kontrol zarobitnoi platy na pidpriemstvi. [Internal control of wages at the enterprise]. *Investytsii: praktyka ta dosvid*, no. 2, pp. 31-38.
9. Morozova Ye. P., Pavlenko K. A. (2016). Problemy obliku ta audytu rozrakhunkiv z oplaty pratsi ta shliakhy yikh vyrishennia. [Problems of accounting and audit of payroll calculations and ways to solve them]. *Ekonomika i suspilstvo*, no. 3, pp. 522-526.
10. Hutsalenko L. V., Kaprava O. S. (2018). Oblik oplaty pratsi: problemy ta napriamy vdoskonalennia. [Payroll accounting: problems and areas for improvement]. *Ekonomika i suspilstvo*, no. 18, pp. 894-899.
11. Hryhorevska O. O., Khrystos I. V. (2015). Shliakhy udoskonalennia orhanizatsii bukhghalterskoho obliku rozrakhunkiv z oplaty pratsi na pidpriemstvi. [Ways to improve the organization of accounting for payroll at the enterprise]. *Problemy teorii tametodolohii bukhghalterskoho obliku, kontroliu i analizu*, no. 2(32), pp. 97-104.

**Юдина М. И.**

Хмельницкий национальный университет

## СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМНЫЕ ДОМИНАНТЫ В ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕТА РАСЧЕТОВ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

### Резюме

Охарактеризованы значение показателя фонда оплаты труда и особенности организации оплаты труда на предприятии в разрезе ее основных элементов: нормирования труда, тарификации и форм оплаты труда. Определены несоответствия, которые необходимо учитывать при осуществлении анализа расчетов по оплате труда. Качество информационных данных относительно учета расчетов по оплате труда влияет на улучшение методических приемов данного вида учета. Определены проблемные вопросы организации учета труда и оплаты, для решения которых управленческому персоналу следует принимать соответствующие управленческие решения. Акцентировано внимание на проблемных аспектах нынешней системы расчетов по оплате труда на высшем уровне управления. Выделены направления по совершенствованию оплаты труда путем использования мотивационных механизмов. Охарактеризована значимость усиления внутреннего контроля расчетов по оплате труда на предприятии.

**Ключевые слова:** оплата труда, организация учета, расчеты, мотивационные мероприятия, внутренний контроль и учет заработной платы.

**Yudina Maryna**

Khmelnytsky National University

## MODERN PROBLEMATIC DOMINANTS IN THE ORGANIZATION OF ACCOUNTING OF PAYROLL AT THE ENTERPRISE

### Summary

The value of the wage fund index and the peculiarities of the organization of remuneration at the enterprise in the context of its basic elements are characterized: normalization of labor, tariffing and forms of remuneration. The inconsistencies that accountants must take into account when analyzing payroll are identified. The quality of information on accounting for payroll calculations influences the improvement of methodological techniques of this type of accounting. Making mistakes when calculating wages is the key to keeping tax, accounting and statistical records true. In order to improve accounting for payroll calculations, it is important for management to provide a system of internal control of these types of payments. Selection of the most effective system of remuneration, loyalty in its correct calculation and ensuring timely payment to the employees of the enterprise affects the efficiency of economic processes, the level of quality of work, etc. Generalized problematic issues in the organization of accounting and remuneration to decide which management personnel should make appropriate management decisions. Attention is drawn to the problematic aspects of the current system of top-level payroll management. With the help of timely processing of information data, problems in the payroll system can be identified in order to make appropriate managerial decisions aimed at correcting the impact of negative factors. The directions for improving the remuneration through the use of motivational mechanisms are highlighted. Significance of intensification of internal control of payroll calculations at the enterprise is characterized. In modern economic conditions, under the influence of integration processes, improvement of the organization of the remuneration system is a basic factor of socio-economic development in the context of an individual economic entity and the country as a whole. Changes made to the legislative acts, the influence of external factors on the conditions of operation of the enterprise require the search for mechanisms to improve and improve control over payroll calculations.

**Keywords:** remuneration, accounting organization, calculations, motivational measures, internal control of wage accounting.