

6. БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК, АНАЛІЗ ТА АУДИТ

DOI: <https://doi.org/10.32838/2523-4803/69-5-51>

УДК 657:331.2

Машевська А.А.

асистент кафедри бухгалтерського обліку,
Вінницький національний аграрний університет

Mashevska Anzhelika

Vinnitsa National Agrarian University

НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

У статті розглянуто облік організації заробітної плати та її елементи, зазначено фактори, що приводять до несправедливої системи оплати праці. Названо завдання, які існують у процесі організації обліку розрахунків з оплати праці, а також проблемні питання організації обліку праці та її оплати, що виникають під час здійснення господарських операцій. Наголошено на важливості Наказу (положення) про облікову політику, що визначає альтернативні підходи до відображення в обліку та звітності інформації про виплати працівникам. Розглянуто пропозиції щодо вдосконалення реєстрів бухгалтерського обліку з обліку оплати праці. Автор зробив наголос на тому, що організація обліку оплати праці, її розмір та структура є загальним інтересом для власників підприємства та працівників. Запропоновано власні шляхи вдосконалення обліку оплати праці, зокрема використання програмних продуктів, призначених спеціально для ведення обліку оплати праці, постійне оновлення бази даних та проведення постійного контролю за нарахуванням заробітної плати.

Ключові слова: оплата праці, організація обліку оплати праці, інструментарій державного регулювання, розрахунки за виплатами працівникам, оплата праці.

Постановка проблеми. Розрахунки з оплати праці є важливим економічним процесом на будь-якому підприємстві та ефективним засобом мотивації працівників до високої продуктивності праці. Важливою складовою управління оплатою праці є її облік, а його належна організація забезпечує чітку, достовірну та правильну інформацію про нарахування заробітної плати. Вона є найбільш трудомістким та відповідальним етапом у подальшому веденні бухгалтерського обліку. В сучасному веденні бізнесу існує багато різних недоліків, зокрема щодо правильної та ефективної організації обліку оплати праці, що обумовлює актуальність вибраної теми.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Тематика обліку розрахунків із заробітної плати завжди викликала та викликає інтерес науковців. Питання вдосконалення організації обліку оплати праці на підприємстві розкрили такі вітчизняні та зарубіжні вчені, як Н.А. Ткаченко, С.О. Кузнецова, Л.В. Мельянкova, Ю.М. Крот, О.І. Лінник, О.О. Григоревська, І.В. Шепель, О.Ф. Томчук, О.А. Подолянчук, Т.Ф. Плахтій.

Однак звертаємо увагу на те, що, незважаючи на велику кількість статей та інших наукових робіт з удосконалення організації обліку розрахунків з оплати

праці на підприємствах, все ж таки залишаються не до кінця вирішені питання, що пов'язані з автоматизацією обліку та запровадженням справді ефективних шляхів щодо покращеної та легшої організації обліку оплати праці.

Формулювання цілей статті. Метою статті є надання рекомендацій щодо вдосконалення організації обліку оплати праці.

Виклад основного матеріалу. Під організацією заробітної плати розуміємо її побудову, тобто приведення її елементів у певну систему, що забезпечує взаємозв'язок кількості та якості праці з розмірами заробітної плати. Організація заробітної плати на підприємстві визначається трьома елементами, а саме тарифною системою, нормуванням праці та формами оплати праці [1, с. 151].

Застосування неефективної або несправедливої системи оплати приводить до зниження продуктивності праці, якості продукції, порушень трудової дисципліни, виникнення соціально-трудова конфліктів між працівниками й роботодавцем, негативно відображається на кінцевих результатах діяльності підприємства. Кожне підприємство характеризується особливостями діяльності, ставить перед собою спе-

цифічні цілі, а кожен працівник має свої цінності й установки [2, с. 824].

В процесі організації обліку розрахунків з оплати праці існують такі завдання:

- забезпечення у встановлені терміни проведення розрахунків з оплати праці (нарахування заробітної плати та інших виплат, розрахунок утримань);
- забезпечення своєчасності й правильності віднесення суми нарахованої заробітної плати та відрахувань до собівартості продукції;
- забезпечення контролю за дотриманням кількісного складу працівників, використанням робочого часу й додержанням трудової дисципліни;
- групування показники задля оперативного контролю та складання необхідної звітності [3, с. 763].

Доцільно зазначити проблемні питання організації обліку праці та її оплати, які виникають під час здійснення операцій (рис. 1).

Однією з особливостей обліку оплати праці є розроблення на підприємстві окремого документа, а саме Положення про оплату праці, яке визначає застосування на підприємстві оплати праці та містить:

- загальні принципи організації оплати праці на підприємстві, системи й форми оплати праці, які застосовують для різних категорій працівників;
- штатний розпис працівників підприємства;
- побудову основної (тарифної) оплати праці за посадами та професіями;
- розміри тарифних ставок та окладів або порядок розрахунку виплат залежно від показників роботи працівника й підприємства загалом;
- інші преміальні системи, що використовують на підприємстві [5, с. 311].

Наказ (положення) про облікову політику визначає альтернативні підходи до відображення в обліку та звітності інформації про виплати працівникам та формування забезпечень виплат. Слід також називати

елементи облікової політики, а саме методи бухгалтерського обліку оплати праці, перелік носіїв облікової інформації на всіх етапах обліку, їх строк подання, резерви на виплату відпусток. Як додаток варто прикріпити робочий план рахунків.

Ю.М. Крот вважає, що важливими завданнями вдосконалення розрахунків з оплати праці є прискорення науково-технічного прогресу, механізація трудомістких робіт, оптимізація використання трудових ресурсів, зменшення втрат робочого часу. Науковець також надав діючу модель аналітичного обліку оплати праці, яку слід упорядкувати та вдосконалити. Задля цього він запропонував ввести відповідні субрахунки до рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам»:

- 661 «Розрахунки за заробітною платою»;
- 6611 «Розрахунки за нарахованими виплатами»;
- 66110 «Поточні виплати»;
- 66111 «Заробітна плата за окладами і тарифами»;
- 66112 «Інші нарахування з оплати праці»;
- 66113 «Виплати за невідпрацьований час»;
- 66114 «Премії та інші заохочувальні виплати»;
- 66115 «Комісійні винагороди»;
- 6612 «Виплати при звільненні»;
- 6613 «Виплати після закінчення трудової діяльності»;
- 6614 «Розрахунки за виплатою відпускнух» [10, с. 245].

Для зручнішого ведення обліку розрахунків з оплати праці його доцільно розробити шляхом деталізації субрахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою», для формування якого слід використати фасетний спосіб групування інформації, що «дасть змогу отримати інформацію для різних цілей шляхом запису інформації одночасно у кількох аналітичних розрізах». Для групування заробітної плати за категоріями працівників потрібно відкрити рахунки третього порядку, такі як 6611 «Розрахунки за заробітною платою адміністративно-управлінського персоналу», 6612 «Розрахунки за заробітною платою інженерно-технічних працівників структурних підрозділів», 6613 «Розрахунки за заробітною платою робітників». Склад кожного аналітичного рахунку варто деталізувати в розрізі виплат, а саме посадовий оклад, доплати (за видами) та надбавки (за видами) [6, с. 289].

Згідно з особливостями своєї спеціалізації підприємство також може розробляти реєстри синтетичного та аналітичного обліку за допомогою використання спеціальних комп'ютерних програм. Однією з найголовніших складових організації обліку розрахунків з оплати праці є організація контролю, що полягає в систематичному спостереженні за використанням фонду оплати праці, нарахуванням заробітної плати по кожному працівнику та вчасними тер-

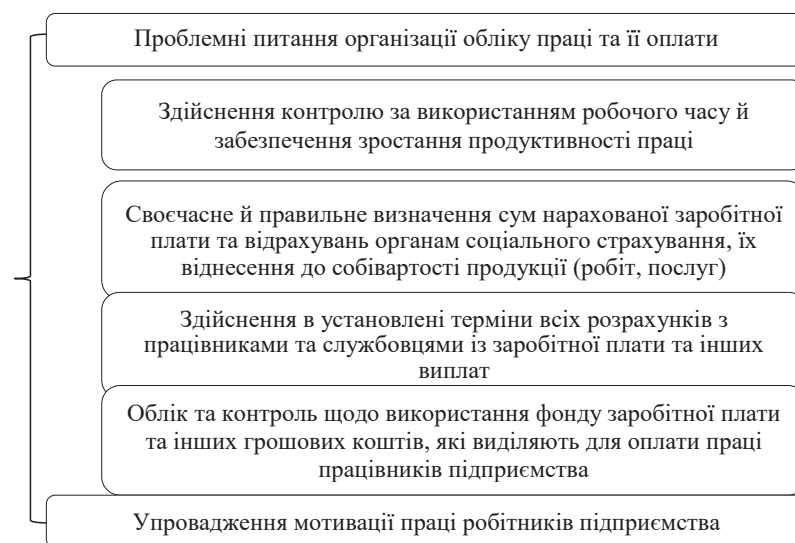


Рис. 1. Проблемні питання організації обліку праці та її оплати

Джерело: [4, с. 122]

мінами її виплати, тому організація обліку розрахунків з оплати праці має забезпечувати високий рівень продуктивності праці й точний розрахунок сум заробітної плати. Поставлені завдання мають відповідати спеціалізації підприємств, а дії щодо ведення обліку розрахунків з оплати праці повинні відображатися в обліковій політиці, адже від раціональної організації обліку залежать мотивація працівників та достовірність інформації.

Відповідно до нововведень, які внесені до П(С)БО 26 та низки інших нормативних документів, зокрема Плану рахунків та Інструкції до його застосування, І.В. Шепель пропонує ввести зміни до тексту Методичних рекомендацій щодо застосування регістрів журнально-ордерної форми обліку для сільськогосподарських підприємств (наказ № 390) [7].

Отже, ці зміни стосуються Журналів-ордерів щодо узагальнення інформації в них із виплат працівникам. Згідно з Методичними рекомендаціями з організації та ведення бухгалтерського обліку за журнально-ордерною формою на підприємствах агропромислового комплексу І.В. Шепелем наведені контрольні процедури щодо перевірки записів у журналі-ордері № 5 Б с.-г. і загалом синтетичного обліку виплат працівникам (табл. 1).

Цілком погоджуємося з думкою Л.В. Васюренка про те, що єдина тарифна сітка за всієї своєї недосконалості може стати фундаментним інструментом, взятим за основу для вдосконалення розрахунків щодо оплати праці в комерційних, недержавної форми влас-

ності підприємствах та організаціях. Єдина тарифна сітка, розроблена для кожного окремого підприємства з належним обґрунтуванням, повинна бути затверджена керівництвом та зафіксована в окремому пункті наказу про облікову політику та в положенні про організацію бухгалтерського обліку на підприємстві. Такий механізм з організації розрахунків по оплаті праці буде ланкою вдосконалення трудових відносин.

Організація обліку праці та її оплати повинна враховувати, що оплата праці, особливо її розмір та структура, є точкою перетину інтересів різних користувачів, а саме власників та підприємства. Широкий спектр операцій, які підпадають під формуючі фактори праці та її оплати, обумовлює необхідність їх організаційного забезпечення [1, с. 158].

Важливо зауважити, що ведення бухгалтерського обліку в Україні найбільше регулює держава, тому варто звернути увагу на те, що саме вона має забезпечувати належне регулювання та впроваджувати його дієвий та ефективний механізм. Отже, цілком погоджуємося з думкою Л.В. Васюренка про інструментарій державного регулювання організації оплати праці (табл. 2).

О.О. Григорєвська вважає, що, вдосконалюючи або будуючи основні організаційні положення бухгалтерського обліку операцій із заробітною платою, підприємства мають обґрунтовано та виважено підходити до вирішення цього питання, враховувати напрацьовані наукові результати попередніх досліджень. Розробляючи внутрішні документи (положення про оплату

Таблиця 1

Пропозиції з удосконалення регістрів бухгалтерського обліку з обліку оплати праці

| Назва й призначення регістрів | Запропоновані зміни |
|--|--|
| <i>Журнал-ордер 5 Б с.-г.</i> | |
| Журнал-ордер 5 Б с.-г. по кредиту рахунків 65 «Розрахунки за страхуванням» на таких субрахунках, як 651 «За пенсійним забезпеченням», 652 «За соціальним страхуванням», 653 «За страхуванням на випадок безробіття», 656 «За страхуванням від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань», та 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». | Журнал-ордер 5 Б с.-г. по кредиту рахунків 65 «Розрахунки за страхуванням» на таких субрахунках, як 651 «За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування», 652 «За соціальним страхуванням», 654 «За індивідуальним страхуванням», 655 «За страхуванням майна», та 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». |
| <i>Відомість 5.1 с.-г.</i> | |
| Зведена відомість нарахування та розподілу оплати праці та відрахувань від неї за об'єктами обліку витрат. | За уточненими субрахунками відрахувань. |
| <i>Відомість 5.2 с.-г.</i> | |
| Книга обліку розрахунків з депонентами. | – |
| <i>Відомість 5.3 с.-г.</i> | |
| Зведена відомість за розрахунками з робітниками та службовцями. | |
| <i>Відомість 5.4 с.-г.</i> | |
| Відомість аналітичного обліку по рахунку 65 «Розрахунки за страхуванням» на таких субрахунках, як 651 «За пенсійним забезпеченням», 652 «За соціальним страхуванням», 653 «За страхуванням на випадок безробіття», 656 «За страхуванням від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань». | Відомість аналітичного обліку по рахунку 65 «Розрахунки за страхуванням» на таких субрахунках, як 651 «За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування», 652 «За соціальним страхуванням», 654 «За індивідуальним страхуванням». |

Джерело: [1, с. 155]

Інструментарій державного регулювання організації оплати праці

| Ланки механізму державного регулювання організації оплати праці | Консолідована детермінанта організації оплати праці | Інструменти, проєктовані до відповідної детермінанти |
|---|---|--|
| Постійний вплив та моніторинг державними інститутами | Соціальна | Встановлення розміру мінімальної заробітної плати; встановлення норм та гарантій оплати праці. |
| | Фіскальна | Встановлення рівня оподаткування заробітної плати. |
| | Нормативно-правова | Законодавчі документи (Кодекс законів про працю України, постанови уряду тощо), що регламентують робочий час, час відпочинку тощо; методичні акти, які регламентують встановлення норм та гарантій оплати праці. |
| Змінний вплив за виникаючої потреби під час постійного моніторингу державними інститутами | Управління фондом заробітної плати | Визначення розрядів, тарифних сіток, коефіцієнтів та умов оплати праці в різних системах оплати праці. |
| | Наново виникаючі ланки оперативного регулювання | Використання інструментів консолідованої детермінанти за потреби. |

Джерело: [8, с. 55]

праці, преміювання тощо), вважаємо необхідним розширення застосування практики використання персоналізованих ставок та окладів найбільш кваліфікованим робітникам, зорієнтованим на зростання продуктивності праці; врахування галузевої особливості, зокрема виявлення специфічних факторів оцінювання роботи для методів бальної системи преміювання для кожної категорії персоналу шляхом підсилення регуляторних та стимулюючих функцій заробітної плати; внесення до переліку факторів та критеріїв оцінювання умов нарахування премій рівнів кваліфікації, ступенів відповідальності за виконану роботу, рівнів майстерності, ініціативності, стажу роботи, тобто критеріїв, що відповідають сучасному стану, тактичним та стратегічним планам діяльності й засобам управління [9, с. 102].

Ефективна організація бухгалтерського обліку оплати праці, правильна класифікація складових оплати праці, своєчасне проведення аналізу операцій за розрахунками із заробітної плати забезпечують пошук та підбір шляхів підвищення зарплати й вмотивованості працівників до виконання роботи. Важливо враховувати нормування поставлених завдань та функцій. Користувачі такої інформації мають можливість реалізувати контрольні функції у структурних елементах використання робочого часу, запровадження такої системи шляхів удосконалення, де буде дотримане раціональне співвідношення зростання продуктивності праці та заробітної плати. Отже, необхідно зменшити обсяг паперових примірників документів обліку оплати праці та повністю перейти на автоматизовану систему бухгалтерського обліку.

О.С. Крючко вважає, що формування концептуальних підходів до вдосконалення оплати праці в контексті соціально-економічного розвитку регіонів має базуватись на таких засадах:

– удосконалення оплати праці з урахуванням результатів моніторингу галузевого та регіонального рівнів оплати праці;

– поєднання системного та індивідуального підходів в оплаті праці, що дасть змогу знизити суб'єктивізм в оцінюванні результатів праці та вдосконалити індивідуалізацію щодо оплати праці;

– відповідність цілей системи оплати праці та мотивації стратегічним цілям діяльності підприємства й соціально-економічного розвитку регіону;

– усунення демотивуючих чинників, а саме конфліктності, внутрішнього дискомфорту, недосяжних цілей та завдань, відсутності необхідних ресурсів для виконання завдань, залежності оплати праці від індивідуального вкладу працівника;

– прозорість та зрозумілість системи оплати праці;
– справедливість в оплаті праці;
– своєчасність виплати винагороди;
– тотальність системи оплати праці, яка поєднує матеріальну й нематеріальну винагороду;

– надання повноважень підприємствам регіону й покладання на них контролю за дотриманням гендерної рівності [11, с. 109].

І.В. Димеденко запропонувала систему преміювання, до якої входять такі види премій:

– поточне преміювання за основні фінансові показники діяльності підприємства за звітний період;

– премії за виконання певних завдань, які мають виняткове значення для досягнення підприємством високих результатів, у вигляді бонусів, комісійних;

– одноразові премії за трудові досягнення або значні заслуги працівника;

– премія за підсумками роботи за рік;

– премія за підсумками виконання виробничої програми підприємства, розрахованої на три-п'ять років [12, с. 76].

Для вдосконалення системи оплати праці в сучасних умовах господарювання необхідно:

– забезпечити підвищення рівня організації робочого місяця;

– забезпечити своєчасну видачу робочого завдання;

– поліпшити технічний стан робочого місця, проведення своєчасного профілактичного й поточного ремонту-модернізації;

– вдосконалити координацію робіт на певному робочому місці з роботою структурного підрозділу загалом і технологічно взаємопов'язаного робочими місцями;

– інтенсивно упроваджувати ефективні моделі організації праці;

– розробити адаптовану для підприємства гнучку єдину тарифну сітку, власну прогресивну шкалу між розрядних коефіцієнтів, що враховують складність праці, рівень кваліфікації та відповідальність;

– забезпечити механізм послідовного встановлення мінімальної ставки першого тарифного розряду на рівні прожиткового мінімуму;

– забезпечити облік у системі оплати праці умов праці, змінності, професійної майстерності, продуктивності, інтенсивності, складності, якості праці, ритмічності, дотримання режиму економії, трудової та технологічної дисципліни [13, с. 21].

Проаналізувавши вищенаведену інформацію, вважаємо доцільним запровадження таких шляхів удосконалення організації обліку оплати праці:

– використовувати програмні продукти, призначені спеціально для ведення обліку оплати праці;

– постійно оновлювати базу даних;

– проводити регулярний контроль за нарахуванням зарплати.

Висновки. Підбивши підсумки, ми можемо зазначити, що процес удосконалення організації обліку та розрахунків із заробітної плати – це сукупність правил і вимог керівника-власника організації, які забезпечують реєстрацію фактів господарського життя задля одержання перевіреної інформації, за допомогою якої формується звітність та приймаються необхідні управлінські рішення.

Звертаємо увагу на такі головні моменти організації обліку розрахунків з оплати праці працівникам на підприємствах, як недостатня забезпеченість деяких ділянок обліку автоматизованими системами, незначна різниця в окладах різних розрядів працівників. Таким чином, для вдосконалення нарахування та організації обліку оплати праці робітників на підприємстві необхідно запровадити індивідуальну систему оплати з використанням установлених розцінок за якісно виконану роботу працівника або встановленням тарифів, які будуть сприяти підвищенню ефективності стимулювання працівників.

Список літератури:

1. Шепель І.В. Організація обліку і контролю оплати праці на аграрних підприємствах та запропоновані шляхи їх удосконалення. *Причорноморські економічні студії*. 2018. Вип. 35 (2). С. 151–158.
2. Васюренко Л.В. Проблеми та шляхи удосконалення організації оплати праці як ланки системи організації обліку. *Молодий вчений*. 2017. № 10. С. 824–826.
3. Каткова Н.В., Маслова К.В. Особливості обліку оплати праці в сучасних умовах та шляхи його вдосконалення. *Економіка та суспільство*. 2017. № 8. С. 762–767.
4. 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 (дата звернення: 30.09.2019).
5. Саух І.В. Документальне забезпечення розрахунків з оплати праці. *Міжнародний збірник наукових праць. Серія: Бухгалтерський облік, контроль і аналіз*. 2011. Вип. 1 (19). С. 311–319.
6. Островерха Р.Е. Теоретичні засади удосконалення організації обліку заробітної плати. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку*. 2014. № 797. С. 284–291. URL: <http://nbuv.gov.ua> (дата звернення: 30.09.2019).
7. Методичні рекомендації щодо застосування реєстрів журнально-ордерної форми обліку для сільськогосподарських підприємств : Наказ Міністерства аграрної політики України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0390555-09> (дата звернення: 26.09.2019).
8. Васюренко Л.В. Теоретично-методологічні засади формування інструментарію державного регулювання організації оплати праці. *Причорноморські економічні студії*. 2018. Вип. 28 (1). С. 53–56.
9. 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. Серія: Бухгалтерський облік, контроль і аналіз*. 2015. Вип. 2. С. 97–105.
10. Крот Ю.М., Наконечна Д.М. Шляхи удосконалення розрахунків з оплати праці. *Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки*. 2012. Вип. 30 (1). С. 244–247. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpchdtu_2012_30\(1\)_56](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpchdtu_2012_30(1)_56) (дата звернення: 30.09.2019).
11. Крючко О.С. Удосконалення оплати праці в контексті соціально-економічного розвитку регіонів. *Фінансовий простір*. 2013. № 1. С. 106–110. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Fin_pr_2013_1_24 (дата звернення: 30.09.2019).
12. Димеденко І.В., Димеденко К.В. Оцінка системи оплати праці та шляхи її удосконалення на промисловому підприємстві. *Економічний аналіз*. 2012. Т. 10 (4). С. 73–76. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/escan_2012_10\(4\)_18](http://nbuv.gov.ua/UJRN/escan_2012_10(4)_18) (дата звернення: 27.09.2019).
13. Варакута Ю.М., Бобиль В.В. Шляхи удосконалення організації оплати праці в системі управлінського обліку на підприємствах залізничного транспорту. *Збірник наукових праць Дніпропетровського національного університету залізничного транспорту ім. академіка В. Лазаряна*. 2012. Вип. 3. С. 18–22.

References:

1. Shepel' I.V. (2018) Orhanizatsiya obliku i kontrolyu oplaty pratsi na ahrarnykh pidpryyemstvakh ta zaproponovani shlyakhy yikh udoskonalennya. [Organization of accounting and control of remuneration at agricultural enterprises and suggested ways of their improvement. Black Sea Economic Studies]. Black Sea Economic Studies, vol. 35 (2), pp. 151–158.
2. Vasyurenko L.V. (2017) Problemy ta shlyakhy udoskonalennya orhanizatsiyi oplaty pratsi yak lanky systemy orhanizatsiyi obliku. [Problems and ways to improve the organization of remuneration as a part of the accounting system]. Molodyy vchenyy. [Young scientist], no. 10, pp. 824–826. Available at: <http://nbuv.gov.ua> (accessed: 29.09.2019).
3. Katkova N.V., Maslova K.V. (2017) Osoblyvosti obliku oplaty pratsi v suchasnykh umovakh ta shlyakhy yoho vdoskonalennya. [Features of accounting of wages in modern conditions and ways of its improvement]. Economy and society, no. 8, pp. 762–767.
4. Myronova Yu.Yu., Panasenko V.A. (2016) Problemy orhanizatsiyi obliku rozrakhunkiv z oplaty pratsi na pidpryyemstvi [Problems of organization of accounting of payments on labor at the enterprise]. *Ekonomika i rehion* [Economy and region], no. 1, pp. 121–126. Available at: <http://nbuv.gov.ua> (accessed: 30.09.2019).
5. Saukh I.V. (2011) Dokumental'ne zabezpechennya rozrakhunkiv z oplaty pratsi. [Documentary provision of payroll calculations]. *International collection of scientific works. Series: Accounting, Control and Analysis*, vol. 1 (19), pp. 311–319.
6. Ostroverkha R.E. (2014) Teoretychni zasady udoskonalennya orhanizatsiyi obliku zarobitnoyi platy. [Theoretical foundations for improving the organization of payroll] *Visnyk Natsional'noho universytetu "L'vivska politekhnika". Menedzhment ta pidpryyemnytstvo v Ukraini: etapy stanovlennya i problemy rozvytku* [University "Lviv Polytechnic". Management and entrepreneurship in Ukraine: stages of development and development problems], no. 797. pp. 284–291. Available at: <http://nbuv.gov.ua> (accessed: 30.09.2019).
7. Pro zatverdzhennya spetsializovanykh form rehistriv zhurnal'no-ordernoyi formy obliku dlya sil's'kohospodars'kykh pidpryyemstv ta Metodichnykh rekomendatsiy shchodo yikh zastosuvannya [Methodical recommendations for the use of registers of log-order accounting form for agricultural enterprises] : Nakaz [order] of Ministerstvo ahrarnoyi polityky Ukrainy [Ministry of Agrarian Policy of Ukraine]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0390555-09> (accessed: 26.09.2019).
8. Vasyurenko L.V. (2018) Teoretychno-metodolohichni zasady formuvannya instrumentariyu derzhavnoho rehulyuvannya orhanizatsiyi oplaty pratsi. [Theoretical and methodological principles of forming the instruments of state regulation of the organization of remuneration]. *Prychornomors'ki ekonomichni studiyi* [Black Sea Economic Studies], vol. 28 (1), pp. 53–56. Available at: <http://nbuv.gov.ua> (accessed: 25.09.2019).
9. Hryhorevs'ka O.O., Khrystos I.V. (2015) Shlyakhy udoskonalennya orhanizatsiyi bukhhalters'koho obliku rozrakhunkiv z oplaty pratsi na pidpryyemstvi. [Ways to improve the organization of accounting for payroll at the enterprise]. *Problemy teorii ta metodolohiyi bukhhalters'koho obliku, kontrolyu i analizu. Ser.: Bukhhalters'ky oblik, kontrol' i analiz*. [Problems of theory and methodology of accounting, control and analysis. Avg.: Accounting, control and analysis]. Vol. 2, pp. 97–105. Available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ptmbo_2015_2_10 (accessed: 25.09.2019).
10. Krot Yu.M., Nakonechna D.M. (2012) Shlyakhy udoskonalennya rozrakhunkiv z oplaty pratsi. [Ways to improve payroll calculations. Collection of scientific works of Cherkasy State Technological University]. *Zbirnyk naukovykh prats' Cherkas'koho derzhavnoho tekhnolohichnoho universytetu. Ser.: Ekonomichni nauky* [Collection of scientific works of Cherkasy State Technological University. Avg.: Economic Sciences], vol. 30 (1), pp. 244–247. Available at: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpchdtu_2012_30\(1\)_56](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpchdtu_2012_30(1)_56) (accessed: 30.09.2019).
11. Kryuchko O.S. (2013) Udoskonalennya oplaty pratsi v konteksti sotsial'no-ekonomichnoho rozvytku rehioniv [Improvement of remuneration in the context of socio-economic development of regions]. *Finansovyy prostir* [Financial space], no. 1, pp. 106–110. Available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Fin_pr_2013_1_24 (accessed: 30.09.2019).
12. Dymedenko I.V., Dymedenko K.V. (2012) Otsinka systemy oplaty pratsi ta shlyakhy yiyi udoskonalennya na promyslovomu pidpryyemstvi [Assessment of the remuneration system and ways of its improvement at an industrial enterprise]. *Ekonomichnyy analiz* [Economic analysis], vol. 10 (4), pp. 73–76. Available at: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecan_2012_10\(4\)_18](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecan_2012_10(4)_18) (accessed: 27.09.2019).
13. Varakuta Yu.M., Bobyl' V.V. (2012) Shlyakhy udoskonalennya orhanizatsiyi oplaty pratsi v systemi upravlins'koho obliku na pidpryyemstvakh zaliznychnoho transportu. [Ways to improve the organization of remuneration in the management accounting system at the railway enterprises]. *Collection of scientific works. of Dnepropetrovsk. nat. un-that of iron. trans. them. acad. V. Lazaryan*, vol. 3, pp. 18–22.

НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕТА ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

В статье рассмотрены учет организации заработной платы и ее элементы, указаны факторы, которые приводят к несправедливой системе оплаты труда. Названы задания, существующие в процессе организации учета расчетов по оплате труда, а также проблемные вопросы организации учета труда и его оплаты, возникающие при осуществлении хозяйственных операций. Сделан акцент на важности Приказа (положения) об учетной политике, который определяет альтернативные подходы к отражению в учете и отчетности информации о выплатах работникам. Рассмотрены предложения по совершенствованию регистров бухгалтерского учета по учету оплаты труда. Автор сделал акцент на том, что организация учета оплаты труда, ее размер и структура являются общим интересом для собственников предприятия и работников. Предложены собственные пути совершенствования учета оплаты труда, в частности использование программных продуктов, предназначенных специально для ведения учета оплаты труда, постоянное обновление базы данных и проведение постоянного контроля за начислением заработной платы.

Ключевые слова: оплата труда, организация учета оплаты труда, инструментарий государственного регулирования, расчеты по выплатам работникам, оплата труда.

DIRECTIONS OF IMPROVEMENT OF THE ACCOUNTING ORGANIZATION LABOR PAYMENT AT ENTERPRISE

The article examines what the organization of wages and its elements are which leads to an unfair pay system. The tasks that are in the process of organizing the accounting for payroll, as well as the problematic issues of the organization of accounting and pay, which arise in the course of economic transactions. Describes one of the features of payroll accounting, namely the development of a separate document at the enterprise – Regulations on remuneration, which defines the application at the enterprise of remuneration and contains all the necessary elements. The importance of the Accounting Policy Order (Regulation), which defines alternative approaches to the presentation of accounting information and payments to employees, is indicated. It is noted that keeping records of payroll calculations will facilitate the detailing of the subaccount 661 “Payroll Payments”. Effective organization of payroll accounting, proper classification of payroll amounts, and timely analysis of payroll operations ensures the search and selection of ways to increase the pay and motivation of employees to perform work. It is important to take into account the normalization of labor, the dynamics of its performance, monitoring the performance of tasks and functions. Users of such information have the opportunity to exercise control functions in the structural elements of the use of working time, the introduction of such a system of ways of improvement, which will maintain a rational ratio of labor productivity growth to increase wages. Therefore, of course, it is necessary to reduce the volume of paper copies of payroll accounting documents and fully switch to an automated accounting system. Proposals for improving the payroll accounting registers are also being considered. The author emphasizes that the organization of accounting and remuneration should take into account that remuneration, and especially its size and structure, is the point of intersection of interests of different users: owners and businesses. The instruments of state regulation of the organization of remuneration are considered. The author proposes his own ways of improving the accounting of wages, in particular, the use of software products specially designed for keeping records of wages, constant updating of the database and carrying out constant control over the calculation of wages.

Key words: remuneration, organization of accounting of remuneration, tools of state regulation, calculations on payments to employees, pay.