

ОРГАНІЗАЦІЯ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ, ЗВІТНОСТІ
Й АНАЛІЗУ ПРАЦІ ТА ЇЇ ОПЛАТИTHE ORGANIZATION OF ACCOUNTING, REPORTING
AND ANALYZE OF LABOUR AND ITS PAYMENT

УДК 657.1

DOI: <https://doi.org/10.32843/infrastruct46-18>**Левченко З.М.**

к.е.н., доцент,
професор кафедри бухгалтерського
обліку та економічного контролю
Полтавська державна аграрна академія

Тютюнник С.В.

к.е.н., доцент,
професор кафедри бухгалтерського
обліку та економічного контролю
Полтавська державна аграрна академія

Єрмолаєва М.В.

к.е.н., доцент,
професор кафедри бухгалтерського
обліку та економічного контролю
Полтавська державна аграрна академія

Levchenko Zoia

Poltava State Agrarian Academy

Tiutiunnyk Svitlana

Poltava State Agrarian Academy

Yermolaieva Maryna

Poltava State Agrarian Academy

У статті розглядаються особливості організації бухгалтерського обліку та аналізу праці та її оплати в сучасних умовах ведення господарської діяльності підприємствами України. Донині корінних змін у формах оплати праці не відбулося. Законодавство з праці не заперечує щодо використання інших, ніж тарифна, систем оплати праці. З метою спрощення обліку праці та її тарифікації запропонована для ширшого використання погодинна форма оплати праці. Ця форма має широке розповсюдження у світовій практиці організації трудових відносин і передбачає враховувати саме у розмірах погодинних ставок усі фактори, що диференціюють затрати праці, кваліфікацію працівників, умови праці, складність та унікальність виконуваних робіт, стимулювати наполегливість до виконання виробничого завдання. З метою раціонального використання праці облікових працівників та обліку праці на підприємстві пропонується створення системи організації бухгалтерського обліку та аналізу праці та її оплати і чіткий послідовний алгоритм дій. До системи включені операції щодо організації фінансової, податкової і статистичної звітності; організації аналізу праці та витрат на оплату праці в контексті ефективного використання трудових ресурсів підприємства та стимулювання працівників.

Ключові слова: праця, система організації бухгалтерського обліку оплати праці, звітність, аналіз, алгоритм.

В статье рассматриваются особенности организации бухгалтерского учета и анализа труда и его оплаты в современных условиях экономической деятельности предприятий Украины. До сегодня существенных изменений используемых форм оплаты труда не произошло. Трудовое законодательство не запрещает использование других, кроме тарифной, форм учета и оплаты труда. С целью упрощения учета труда и его тарификации предлагается для более широкого использования почасовая форма оплаты труда. Эта форма широко распространена в мировой практике организации трудовых отношений и предусматривает учет именно в размерах почасовых ставок всех факторов, которые дифференцируют затраты труда, квалификацию работников, условия труда, сложность и уникальность выполняемых работ, стимулирование выполнения производственных заданий. Для рационального использования труда учетных работников и учета труда и его платы на предприятии предлагается создать систему организации бухгалтерского учета и анализа труда и его оплаты с четким последовательным алгоритмом действий. Система включает также операции по организации финансовой, налоговой и статистической отчетности; организации анализа труда и затрат на его оплату в контексте эффективного использования рабочей силы предприятий и стимулирования работников.

Ключевые слова: труд, система организации бухгалтерского учета оплаты труда, отчетность, анализ, алгоритм.

The article considers the peculiarities of the organization of labor accounting and its payment. The legislation of Ukraine on labor and its payment determines the tariff system as the main one. There are two main forms of remuneration – piecework wages and hourly wages. Until now, the piecework form is used. Payment for work performed is made for physical units of products or types of work. The hourly form includes salaries and hourly rates. World experience in the organization of labor relations shows the complete dominance of the hourly form of labor accounting and its payment. In Ukraine, it is proposed to use the hourly form. Hourly rates should be differentiated according to the complexity, intensity, safety of work performed. This approach to the organization of labor will reduce the amount of accounting work on primary labor accounting and documentation. In order to rationally organize accounting, reporting and analysis of labor and its payment, a system of procedures is proposed, which are combined by a single algorithm of actions. Their sequence will allow accounting staff to systematize operations on the rational division of labor of the accounting process. The proposed algorithm contains the following stages. At the first stage, attention is focused on the organization of personnel accounting and control over the forms of labor relations. At the second stage the accounting of work according to the order accepted at the enterprise is organized. Primary labor accounting is concentrated in the places of work use and is carried out by persons responsible for the performance of work. Their competence also includes documentation of labor accounting and control over time. At the third stage, the accounting of labor results and payroll. The responsibilities of accounting staff also include making payments to employees for wages, implementation and control of withholding taxes, payments and other obligations of employees. The fourth stage includes the organization of preparation and submission of reports on labor and its payment. Reporting is classified into financial, tax and statistical. Each of the defined forms of reporting on labor and its payment is unique, has its own purpose and deadlines for preparation and submission. The last stage of the algorithm includes procedures for monitoring and analyzing the rational use of labor resources and the objectivity of labor costs.

Key words: work, system of organization of payroll accounting, reporting, analysis, algorithm.

Постановка проблеми. Людська праця є головним важелем ефективного економічного розвитку підприємства та дієвим інструментом функціонування його господарського механізму. Навіть за повної автоматизації людський чинник та праця є початком і кінцем виробничого процесу, управління, постачання, реалізації продукту, розвитку

матеріально-технічної бази та удосконалення технологічних процесів. Використання трудових ресурсів, поліпшення кваліфікації працівників, підвищення продуктивності праці залежать не лише від суспільно-економічної ситуації та законодавчого регулювання трудових відносин. Важливе місце в цій системі займає досконала організація

бухгалтерського обліку, звітності та аналізу праці та її оплати.

У сучасній економіці використання трудових ресурсів насамперед залежить від єдності суспільної потреби людини та підприємства у праці, можливості забезпечення достатнього рівня оплати праці та доходу працівника для відтворення власних фізіологічних, соціальних, освітніх, культурних потреб. Маючи роботу, людина намагається зберегти своє робоче місце, розвивати трудові відносини, підвищувати кваліфікаційний рівень, мати можливість кар'єрного росту, створити умови для забезпечення себе в старості чи убезпечити в разі втрати працездатності.

Основну роботу з обліку трудових відносин та використання трудових ресурсів, здійснення розрахунків з оплати праці виконують облікові підрозділи підприємства у взаємодії з кадровою службою. Організація бухгалтерського обліку праці покликана забезпечити вчасний, точний, відповідний до вимог законодавства облік розрахунків із працівниками по заробітній платі, звітність до державної фіскальної служби щодо сум нарахованих доходів працівникам та утриманих ПДФО і військового збору, до Пенсійного фонду щодо персоніфікованого обліку єдиного соціального внеску, аналіз використання трудових ресурсів для ефективного управління.

На цій ділянці облікової роботи дуже багато завдань, різноманітних ситуацій, всебічне охоплення яких потребує удосконалення системи організації бухгалтерського обліку.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Внаслідок соціальної та політичної значущості оплати праці в суспільстві питання обліку праці та її оплати є постійним об'єктом наукових досліджень та вивчення практичного досвіду українських підприємств. Провідні українські вчені-економісти та бухгалтери-практики, досліджуючи проблеми, пов'язані з організацією обліку праці та її оплати, насамперед надають увагу організації документування обліку праці, автоматизації обліку розрахунків за заробітною платою, обліку окремих виплат та оплаті невідпрацьованого часу, мінімізації та обмеженню використання готівки під час розрахунків із працівниками. Свідченням цього є наукові публікації у фахових виданнях України М.С. Пушкаря, Л.Г. Ловінської, С.Ф. Голова, Н.В. Шульги та інших.

Р.Е. Островерха досліджує теоретичні засади обліку праці і розглядає їх через призму економічного поняття «оплата праці» в контексті управління системою оплати праці та організації обліку заробітної плати [1, с. 286].

І.В. Саух надає увагу дослідженням системи документування трудових відносин і обліку праці та її оплати і наголошує на великому розмаїтті показників і форм документів, які існують і вико-

ристовуються для обліку праці. Вона наголошує на необхідності правильної організації оплати праці шляхом прийняття на підприємстві Положення про оплату праці [2, с. 311].

Н.І. Петренко та Л.О. Войчук насамперед пропонують роботи щодо формування системи оплати праці, зокрема розроблення тарифної системи, включати до складу робіт працівників бухгалтерії, окрім їхньої основної роботи [3, с. 1014]. На нашу думку, всі подібні роботи повинні бути проведені під час розроблення Положення про оплату праці на підприємстві та затвердження Колективним договором адміністрації і трудового колективу. В цій роботі повинні бути задіяні спеціалісти технологічних та фінансово-економічних служб, а не лише обліковці. Працівники бухгалтерського обліку є виконавцями, а також мають функцію контролю за дотриманням прав працівників та використанням фінансових і трудових ресурсів підприємства.

К.В. Ясько та М.М. Арехова поділяють організацію обліку розрахунків із заробітної плати на кілька взаємопов'язаних етапів, які стосуються організації документування обліку праці та їхньої облікової обробки [4, с. 1358].

Через значну кількість форм і видів оплати праці, що застосовуються в господарському механізмі суб'єктів господарювання, систематизувати облік праці та її оплати дуже складно. На цю процедуру впливають галузеві особливості, розмір підприємства, система оподаткування та звітності. Розмаїття трудових відносин, які виникають у разі виконання виробничих програм чи окремих робіт, теж впливає на організацію обліку праці. Такі питання потребують подальших досліджень.

Постановка завдання. Мета статті полягає в пошуку шляхів подолання неузгодженості різних форм обліку праці та її оплати і систематизації облікових, аналітичних і звітних процедур.

Виклад основного матеріалу дослідження. У практиці ведення бухгалтерського обліку та його організації розділ обліку розрахунків із працівниками за заробітною платою, витрат на оплату праці та звітності з праці завжди був найскладнішим. Для організації ефективного використання трудових ресурсів, економії фонду заробітної плати і водночас подолання соціальної напруженості в колективі необхідна раціональна система бухгалтерського обліку й аналізу праці та її оплати.

Вчені досі не зійшлися в думках щодо ідентичності понять «оплата праці» та «заробітна плата». Р.Е. Островерха вважає, що систему оплати праці можна розглядати як комплексне поняття, що на рівні практичного застосування містить види і форми заробітної плати [1, с. 285].

Закон України «Про оплату праці» в чинній редакції не містить визначення категорії «оплата праці» й ототожнює її з заробітною платою. Згідно

із Законом, заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Сучасні економічні умови диктують підприємствам, а держава дає можливості самостійно будувати систему оплати праці, яка може ґрунтуватися на тарифній чи інших системах [5].

Але ґрунтовний аналіз чинного законодавства в Україні свідчить, що кардинальних змін у формах оплати праці не відбулося. Тарифна система є базовою, лише про неї йдеться в Законі України «Про оплату праці». Згідно із Законом, вона включає тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і професійні стандарти (кваліфікаційні характеристики) [5].

Як свідчить зарубіжний досвід організації трудових відносин, відрядна форма оплати праці практично не застосовується у країнах із розвинутою економікою. На нашу думку, доцільно запроваджувати в Україні інші системи оплати праці, ніж тарифна, які базувалися б на погодинній формі оплати праці для всього персоналу, незалежно від виду, складності, завантаженості, необхідної кваліфікації. Саме у розмірах погодинних ставок необхідно враховувати всі фактори, що диференціюють затрати праці, кваліфікацію працівників, умови праці, складність та унікальність виконуваних робіт, стимулювати наполегливість до виконання виробничого завдання. З погляду бухгалтерського обліку це значно спрощує первинний облік відпрацьованого часу, документування витрат праці, не звантажує облік зіставленням витрат праці та отриманої продукції чи обсягу виконаних робіт; дає можливість контролю праці і використання фонду робочого часу.

З метою організації бухгалтерського обліку та аналізу праці та її оплати пропонуємо створити систему об'єднаних у послідовний алгоритм певних операцій та дій, зобов'язаних раціонально згрупувати облікові роботи та працю облікових працівників.

Пропонована система організації бухгалтерського обліку праці та її оплати включає такі розділи, як: кадровий облік персоналу та трудових відносин; облік праці та його документування; облік заробітної плати та розрахунків із працівниками; звітність із праці та її оплати: фінансова, податкова та статистична; аналіз праці та витрат на оплату праці (рис. 1).

Перший розділ алгоритму дій з організації бухгалтерського обліку праці включає організацію кадрового обліку персоналу та трудових відносин. Складності в організації цієї роботи полягають в тому, що наявна нині практика обліку трудових відносин намагається дистанціюватися від досвіду ведення трудових книжок і офіційного працевлаштування, особливо в сільському господарстві, де

значна сезонність робіт і нерівномірна потреба в трудових ресурсах.

Проблему ведення трудових книжок та укладання офіційних трудових відносин держава намагається вирішувати шляхом введення електронних трудових книжок та їх загального реєстру. Працедавці зобов'язані укласти трудові угоди з працівниками залежно від виду робіт, їх тривалості, форми оплати. Законодавство пропонує значну варіативність форм трудових відносин, які передбачають не лише оплату трудової участі, а і так званій «соціальний пакет» – повне забезпечення соціальним страхуванням та персоналізований облік у Пенсійному фонді.

З метою організації кадрового обліку бухгалтерська служба повинна контролювати юридичний стан існування трудових відносин із працівниками, їх вид і форми; отримувати від кадрової служби повну інформацію про розмір посадового окладу (тарифної чи погодинної ставки), права на надбавки, заохочення, види і форми інших виплат; тривалість і термін відпустки; наявність пільг з оподаткування.

Другий розділ алгоритму дій з організації бухгалтерського обліку включає облік праці та її документування. Облік праці залежить від форми її оплати, але в будь-якому разі повинен базуватися на обліку робочого часу. Тривалість робочого часу визначена законодавчо і залежить від виду робіт, категорії працюючих, складності, напруженості праці та безпечності її умов.

Організація обліку праці при погодинній формі оплати праці передбачає облік відпрацьованого робочого часу та його документування у Табелі обліку робочого часу, який є єдиним первинним документом у цьому разі. При відрядній формі оплати праці об'єктами обліку є виконана робота, готова продукція, інші фізичні одиниці оцінки виконаної роботи та робочий час. Первинні документи повинні містити всю інформацію, необхідну для обліку та нарахування оплати праці. Види і форми цих документів залежать від галузевої належності підприємства. Використовуються спеціалізовані форми, можна самостійно розробляти форми первинних документів з урахуванням специфічних вимог конкретного підприємства. Головна умова – наявність всіх обов'язкових реквізитів первинного документа, передбачених Законом України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», таких як: назва документа (форми); дата складання; назва підприємства, від імені якого складено документ; зміст та обсяг господарської операції, одиниця виміру господарської операції; посади осіб, відповідальних за здійснення господарської операції і правильність її оформлення; особистий підпис або інші дані, що дають змогу ідентифікувати особу, яка брала участь у здійсненні господарської операції [6].

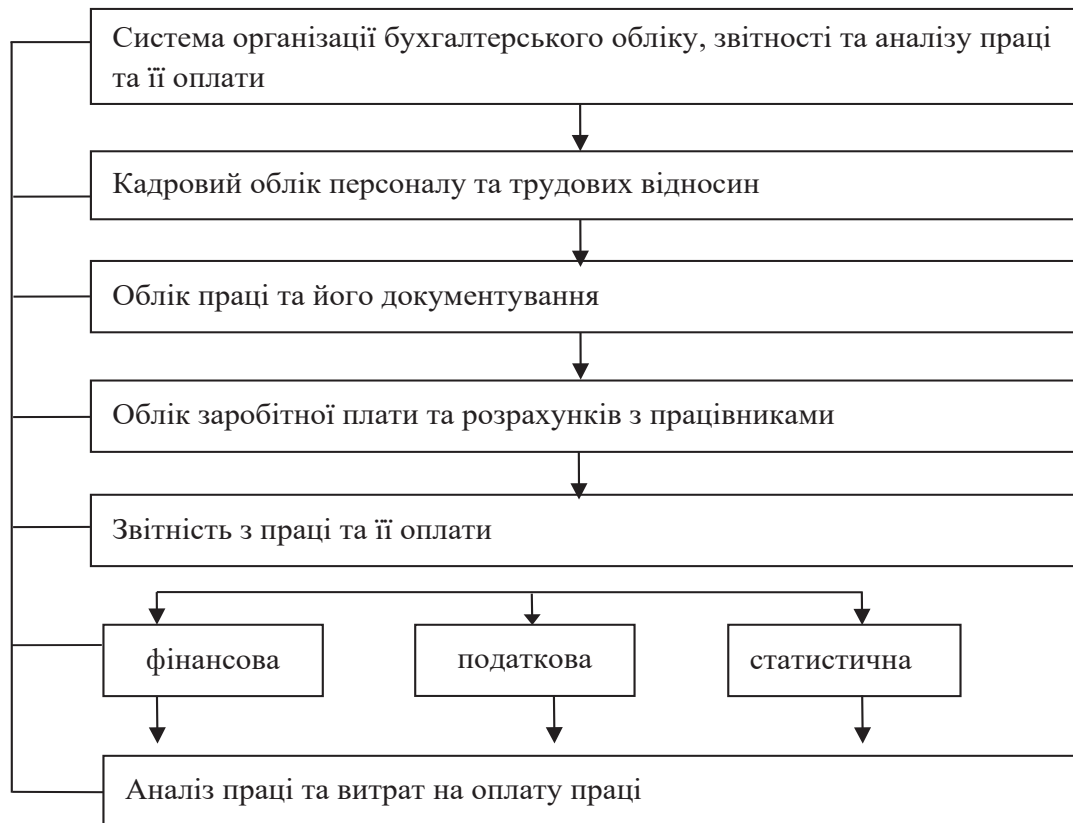


Рис. 1. Алгоритм операцій з обліку праці та її оплати

Під час запровадження погодинної оплати праці кількість документів з обліку відпрацьованого робочого часу значно скоротиться. З метою дотримання вимог законодавства про виплату заробітної плати два рази на місяць такі документи теж повинні враховувати можливість їх складання за першу та другу половину місяця.

Інформація, що міститься у прийнятих до обліку первинних документах, систематизується на рахунках бухгалтерського обліку в регістрах синтетичного та аналітичного обліку [6]. Тому третій розділ алгоритму – облік заробітної плати та розрахунків із працівниками – передбачає кілька операцій, які потребують організації праці облікових працівників: прийом і бухгалтерський контроль первинних документів; бухгалтерську обробку первинних документів: групування, таксування, контрирування та запис до облікових регістрів. Групування документів здійснюється за двома напрямками: за кожним працівником та за видами виконаних робіт. При погодинній формі оплати праці це зробити значно легше – відсутнє зіставлення інформації з документами на оприбуткування продукції чи виконання робіт із метою контролю та нарахування заробітної плати за фізичними одиницями обліку праці при відрядній формі.

Із застосуванням програмних продуктів автоматизації бухгалтерського обліку облік праці взагалі стає простою функцією, що практично

пов'язана з введенням інформації до електронного середовища та контролем фактичних витрат праці згідно з первинними документами. Решта функцій бухгалтерської обробки здійснюється автоматично. Проведення розрахунків із працівниками за заробітною платою включає в себе операції з нарахування заробітної плати та інших заохочувальних чи компенсаційних виплат, допомоги по соціальному страхуванню; утримання з нарахуваної заробітної плати податків чи добровільних платежів і внесків.

Важливою організаційною процедурою є визначення типових кореспонденцій рахунків за обліковими операціями з обліку заробітної плати, які визначаються за зведеною інформацією: згідно з групуванням за кожним працівником для проведення розрахунків за заробітною платою; згідно з групуванням за видами робіт для обліку витрат на оплату праці як елемента операційних витрат.

Четвертий розділ загальної системи організації обліку праці дає змогу отримати інформацію про стан заборгованості у розрахунках за заробітною платою на підприємстві, форми оплати праці, порядок обліку та контролю відпрацьованого часу. Для отримання таких даних слід звернутися до бухгалтерської звітності. Насамперед необхідно проаналізувати дані річного фінансового звіту підприємства [7, с. 203].

У ф. № 1 «Баланс (Звіт про фінансовий стан)» загальна сума заборгованості підприємства перед

працівниками відображається у третьому розділі пасиву «Поточні зобов'язання і забезпечення» по статті 1630 «Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з оплати праці». Ф. № 2 «Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)» містить інформацію щодо витрат підприємства на оплату праці (стаття 2505) та розміру відрахувань на соціальні заходи (стаття 2510). Слід зазначити, що ці дані наведені в контексті операційних витрат підприємства і не відображають суми нарахованої оплати праці за фінансовою та інвестиційною діяльністю.

Звіт про рух грошових коштів ф. № 3 наводить інформацію про суми грошових коштів, витрачені підприємством на оплату праці за звітний і попередній роки по статті 3100. Це надає користувачу даних можливість проаналізувати зміни грошових витрат підприємства на оплату праці.

Слід зазначити, що фінансова звітність містить узагальнену інформацію щодо розрахунків підприємства з оплати праці. Більш детальні дані відображаються у податковій та статистичній звітності. Так, відповідно до ст. 162 Податкового кодексу України фізичні особи, які отримують доходи джерелами походження в Україні та за її межами є платниками податку на доходи фізичних осіб (ПДФО). Крім заробітної плати, податком обкладаються інші види доходів, визначені п. 164 ПКУ. Відповідальність за утримання і перерахування ПДФО несе роботодавець або податковий агент. В окремих випадках відповідальність за сплату податку несе особа, яка отримала дохід в іншій формі, ніж заробітна плата [8].

Роботодавець зобов'язаний своєчасно надати Податковий розрахунок сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь фізичних осіб, і сум утриманого з них податку ф. № 1-ДФ. Податковий розрахунок подається щоквартально незалежно від факту виплати або невиплати заробітної плати або інших видів доходів. Зміст і форма Податкового розрахунку затверджені Наказом МФУ від 13.01.2015 р. № 4. У Податковому розрахунку наводиться інформація про суму доходу, нарахованого кожному працівнику у звітному періоді, його ознаки, сума виплаченого доходу, сума нарахованого та перерахованого податку [9]. На відміну від фінансової звітності, інформація, відображена у Податковому розрахунку, детальніше відображає стан розрахунків з оплати праці на підприємстві.

Відповідно до Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 8.07.2010 р. № 2464-IV роботодавець зобов'язаний здійснити нарахування Єдиного соціального внеску на фонд заробітної плати за чинними ставками [10]. Щомісячно він подає Звіт про суми нарахованої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення, допомоги, компенсації) застрахованих

осіб та суми нарахованого єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування до органів доходів та зборів [11].

Загалом бухгалтерська звітність щодо розрахунків з оплати праці містить знеособлену інформацію і надає узагальнену характеристику відносин роботодавців та персоналу.

Інформація про розрахунки з оплати праці наводиться у таких формах статистичної звітності [12]: ф. № 1-ПВ (місячна) «Звіт з праці», ф. № 1-ПВ (квартальна) «Звіт з праці» (з 1 січня 2021 р. наказами Державної служби статистики України № 179 та № 178 від 17.06.2020 р. затверджені нові форми державного статистичного спостереження № 1-ПВ (місячна) «Звіт з праці» та № 1-ПВ (квартальна) «Звіт з праці»); ф. № 1-РС (один раз на чотири роки) «Звіт про витрати на утримання робочої сили» (у 2020 р. статистичні спостереження за цією формою не проводяться); ф. 7-ПВ (один раз на чотири роки) «Звіт про заробітну плату за професіями окремих працівників» (буде подаватися з 1 січня 2021 р. відповідно до наказу Державної служби статистики України № 183 від 17.06.2020 р.); ф. № 50-сг «Звіт про основні економічні показники роботи сільськогосподарських підприємств».

П'ятий розділ системи організації бухгалтерського обліку, звітності та аналізу праці та її оплати, що стосується організації аналізу розрахунків з оплати праці, на сучасному етапі господарювання набуває особливої актуальності. Відповідні дослідження передбачають здійснення постійного контролю за напрямками використання фонду оплати праці, пошук резервів економії коштів у результаті підвищення продуктивності праці та зниження трудомісткості продукції.

Аналітичні дослідження щодо розрахунків з оплати праці здійснюються за такими напрямками, як:

- аналіз динаміки та структури фонду оплати праці;
- оцінка розміру та динаміки середньої заробітної плати працівників окремих професій та категорій;
- встановлення взаємозв'язків, виявлення та розрахунок впливу факторів на зміну середньої заробітної плати та фонду оплати праці;
- розрахунок темпів зростання й приросту середньої заробітної плати та їх співвідношення із темпами зростання рівня продуктивності праці;
- дослідження впливу ефективності застосовуваних систем преміювання на рівень продуктивності праці;
- виявлення резервів та розроблення проєктів управлінських рішень щодо підвищення ефективності використання фонду оплати праці.

О.Ю. Шоляк пропонує під час проведення економічного аналізу розрахунків з оплати праці використовувати такі прийоми [13, с. 159–160]:

1. Розрахунково-аналітичні (прийом порівняння; абсолютні, відносні та середні величини; ряди динаміки; індексний спосіб; групування; балансове узагальнення; прийоми графічного та табличного відображення даних).

2. Евристичні (анкетування та інтерв'ю під час аналізу ефективності використання людського капіталу, а саме для визначення рівня вмотивованості працівників, та інші евристичні методи для прогнозування найоптимальніших заходів із підвищення ефективності використання людського капіталу).

3. Економіко-математичні.

4. Специфічні методи аналізу виплат працівникам (оцінка ефективності використання людського капіталу. Людський капітал не відокремлений від свого носія – людини. Тому існує зв'язок між психологічним станом особи та рівнем віддачі її особистого людського капіталу. Таким чином, у певному розумінні аналітик, який здійснює аналіз ефективності використання людського капіталу підприємства, повинен бути психологом. Знати відповідні закони та закономірності психології, вміти проводити оцінку «Психологічного клімату» підприємства).

До основних показників, які розраховують під час аналізу розрахунків з оплати праці, відносять: рівень і динаміку середньомісячної та середньорічної заробітної плати, динаміку і структуру фонду оплати праці. Також аналіз витрат на оплату праці передбачає визначення абсолютної та відносної зміни фонду оплати праці; розрахунок впливу факторів на зміну середньої заробітної плати та фонду оплати праці; дослідження тенденцій зміни середньої заробітної плати працівників за категоріями, професіями, структурними підрозділами та галузями виробництва.

На зміну фонду оплати праці впливають такі фактори, як: чисельність працюючих; середня оплата праці працівників; структура та кількість продукції; рівень прямої оплати одиниці продукції (через трудомісткість одиниці продукції та середньогодинної оплати); зміна рівня оплати праці за тарифними ставками та зміна інших видів доплат; доплати за понадурочний час; оплата цілоденних та внутрішньозмінних простоїв та інші.

Висновки з проведеного дослідження. Проведені дослідження організації бухгалтерського обліку, звітності та аналізу праці та її оплати дають підстави стверджувати, що ці питання внаслідок їх соціального значення мають отримати рішення не лише на підприємницькому рівні, а й у державному масштабі. Це стосується питань зайнятості населення, офіційного працевлаштування на постійній основі, укладання трудових договорів, вибору форм оплати праці. З метою уніфікації системи оплати праці пропонується ширше використовувати погодинну форму обліку праці, розробляти погодинні ставки оплати праці з урахуванням всіх фактори,

що диференціюють затрати праці, кваліфікації працівників, умови праці, складності та унікальності виконуваних робіт, стимулювання наполегливості до виконання виробничого завдання.

Для раціоналізації організації бухгалтерського обліку, звітності й аналізу праці та її оплати запропонована система взаємоузгоджених дій, яка узагальнена в алгоритм операцій у певній послідовності, що дозволить вирішити низку питань щодо удосконалення обліку праці, трудових відносин, оплати праці, розрахунків із працівниками за заробітною платою, звітності та аналізу ефективності використання трудових ресурсів.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. 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/UJRN/VNULPM_2014_797_41 (дата звернення: 16.08.2020).
2. Саух І.В. Документальне забезпечення розрахунків з оплати праці. *Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу: міжнародний збірник наукових праць*. 2011. Випуск 1(19). С. 311–319. URL: <http://pbo.ztu.edu.ua/article/view/43306/40051> (дата звернення: 16.08.2020).
3. Петренко Н.І., Войчак Л.О. Удосконалення організації обліку заробітної плати та величина мінімальної заробітної плати. *Глобальні та національні проблеми економіки*. Електронне наукове фахове видання. 2017. Випуск 20. С. 1010–1015. URL: <http://global-national.in.ua/issue-20-2017/28-vipusk-20gruden-2017-r/3687-petrenko-n-i-voychak-l-o-udodoskonalennya-organizatsiji-obliku-zarobitnoji-plati-ta-velichina-minimalnoji-zarobitnoji-plati> (дата звернення: 16.08.2020).
4. Ясько К.В., Арехова М.М. Облік і контроль розрахунків з оплати праці на підприємстві. *Молодий вчений*. 2017. № 11 (51). С. 1358–1361. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2017_11_325 (дата звернення: 15.08.2020).
5. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 15.08.2020).
6. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні: Закон України від 16 липня 1999 р. № 996-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14#Text> (дата звернення: 15.08.2020).
7. Ермолаєва М.В., Скиданенко Ю.Д., Трушина А.Ю. Річний фінансовий звіт підприємства: вплив міжнародних стандартів на його зміст і форму. *Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка*. 2017. № 185. С. 200–215.
8. Податковий кодекс України: Закон України від 2 грудня 2010 р. № 2755-VI. Дата оновлення: 13.08.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text> (дата звернення: 17.08.2020).

9. Порядок заповнення і подання податковими агентами Податкового розрахунку сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь фізичних осіб, і сум утриманого з них податку: затв. Наказом МФУ від 13 січня 2015 р. № 4. URL: <https://pravo.uteka.ua/doc/Pro-zatverdzhennya-formi-Podatkovogo-rozrahunku-sum-dohodu-narakhovanogo-splachenogo-na-korist-fizichnix-osib-i-sum-utrimanog> (дата звернення: 17.08.2020).

10. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 8 липня 2010 р. № 2464-VI. Дата оновлення: 08.08.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text> (дата звернення: 17.08.2020).

11. Про затвердження Порядку формування та подання страхувальниками звіту щодо сум нарахованого єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: наказ МФУ від 14 квітня 2015 р. № 435. Дата оновлення: 15 травня 2018 р. № 511. URL: <https://docs.dtkr.ua/doc/z0460-15> (дата звернення: 17.08.2020).

12. Нормативні та нормативно-правові акти Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 18.08.2020).

13. Шоляк О.Ю. Методика проведення економічного аналізу виплат працівникам. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2009. № 6. С. 157–164.

REFERENCES:

1. Ostroverkha R.E. (2014) Teoretychni zasady udoskonalennia orhanizatsii obliku zarobitnoi platy [Theoretical foundations of improvement organization payroll]. *Journal of Lviv Polytechnic National University. Management and Entrepreneurship in Ukraine: the stages of formation and problems of development*, vol. 797, pp. 284–291. Available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VNULPM_2014_797_41 (accessed 16 August 2020).

2. Saukh I.V. (2011) Dokumentalne zabezpechennia rozrahunkiv z opłaty pratsi [Documentary support of payroll settlements]. *Problems of Theory and Methodology of Accounting, Control and Analysis: international collection of scientific works*, vol. 1(19), pp. 311–319. Available at: <http://pbo.ztu.edu.ua/article/view/43306/40051> (accessed 16 August 2020).

3. Petrenko N.I., Voichak L.O. (2017) Udoshkonalennia orhanizatsii obliku zarobitnoi platy ta velychyna minimalnoi zarobitnoi platy [Improving the organization of wage accounting and the size of the minimum wage]. *Global and National Problems of Economy*, vol. 20, pp. 1010–1015. Available at: <http://global-national.in.ua/issue-20-2017/28-vipusk-20gruden-2017-r/3687-petrenko-n-i-voichak-l-o-udoshkonalennya-organizatsiji>

obliku-zarobitnoji-plati-ta-velichina-minimalnoji-zarobitnoji-plati (a accessed 16 August 2020).

4. Yasko K.V., Ariekhova M.M. (2017) Oblik i kontrol rozrahunkiv z opłaty pratsi na pidpriemstvi [Accounting and control of loan calculation on enterprise]. *Young Scientist*, vol. 11(51), p. 1358–1361. Available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2017_11_325 (accessed 15 August 2020).

5. Pro oplatu pratsi: Zakon Ukrainy vid 24.03. 1995 № 108/95-BP. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>

6. Pro bukhhalterskyi oblik ta finansovu zvitnist v Ukraini: Zakon Ukrainy vid 16.07.1999 № 996-XIV. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14#Text> (accessed 15 August 2020).

7. Yermolaieva M.V., Skydanenko Yu.D., Trushyna A.Yu. (2017) Richnyi finansovy zvit pidpriemstva: vplyv mizhnarodnykh standartiv na yoho zmist i formu [The annual financial report of the enterprise: the impact of international standards in its content and form]. *Bulletin of the Petro Vasylenko Kharkiv National Technical University of Agriculture*, vol. 185, pp. 200–215.

8. Podatkovyi kodeks Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 2 hrudnia 2010 r. № 2755-VI. Data onovlennia: 13.08.2020. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text> (accessed 17 August 2020).

9. Poriadok zapovnennia i podannia podatkovymi ahentamy Podatkovoho rozrahunku sum dokhodu, narakhovanoho (splachenoho) na koryst fizychnykh osib, i sum utrymanoho z nykh podatku: zatv. Nakazom MFU vid 13 sichnia 2015 r. № 4. Available at: <https://pravo.uteka.ua/doc/Pro-zatverdzhennya-formi-Podatkovogo-rozrahunku-sum-dohodu-narakhovanogo-splachenogo-na-korist-fizichnix-osib-i-sum-utrimanog> (accessed 17 August 2020).

10. Pro zbir ta oblik yedynoho vnesku na zahalnooboviazkove derzhavne sotsialne strakhuvannia: Zakon Ukrainy vid 8 lypnia 2010 r. № 2464-VI. Data onovlennia: 08.08.2020. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text> (accessed 17 August 2020).

11. Pro zatverdzhennia Poriadku formuvannia ta podannia strakhuvannykamy zvitnykh shchodo sum narakhovanoho yedynoho vnesku na zahalnooboviazkove derzhavne sotsialne strakhuvannia: nakaz MFU vid 14 kvitnia 2015 r. № 435. Data onovlennia: 15 travnia 2018 r. №511. Available at: <https://docs.dtkr.ua/doc/z0460-15> (accessed 17 August 2020).

12. Normatyvni ta normatyvno-pravovi akty Derzhavnoi sluzhby statystyky Ukrainy. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (accessed 18 August 2020).

13. Sholiak O.Yu. (2009) Metodyka provedennia ekonomichnogo analizu vyplat pratsivnykam [Methods of conducting economic analysis of employee benefits]. *Bulletin of Khmelnytsky National University*, vol. 6, pp. 157–164.