

## ВДОСКОНАЛЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ЇЇ ОБЛІКУ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

### IMPROVEMENT OF LABOUR REMUNERATION AND ITS ACCOUNTING AT DOMESTIC ENTERPRISES

УДК 338.58:65.014

**Кемарська Л.Г.**к.е.н., доцент,  
доцент кафедри фінансів та обліку  
Дніпровський державний технічний  
університет**Лобас І.С.**студентка  
Дніпровський державний технічний  
університет

У статті проаналізовано зміст категорій «заробітна плата» та «оплата праці», розкрито їхню сутність. Досліджено погляди науковців на тлумачення цих категорій, на основі критичного аналізу сформульовано авторське визначення. Визначено основні функції заробітної плати та розкрито їхній зміст. Проаналізовано нормативно-законодавчу базу, яка регулює питання організації праці, нарахування та виплати заробітної плати в Україні. Розкрито особливості форм і систем оплати праці в Україні. Досліджено основні переваги і недоліки застосування відрядної та погодинної форм оплати праці для роботодавців та працівників, проведено їх порівняльний аналіз. На основі дослідження сучасного стану організації оплати праці та її оплати виділено основні проблеми оплати праці вітчизняних підприємств. Встановлено, що питання оплати праці в Україні є досить недосконалим і має багато проблем, які потребують якнайшвидшого вирішення. Запропоновано шляхи вдосконалення оплати праці та її обліку на вітчизняних підприємствах.

**Ключові слова:** оплата праці, заробітна плата, облік, форми та системи оплати праці, організація обліку.

В статті проаналізовано содержание категорий «заработная плата» и «оплата

труда», раскрыта их сущность. Исследованы взгляды ученых на толкование данных категорий, на основе критического анализа сформулировано авторское определение. Определены основные функции заработной платы и раскрыто их содержание. Проанализирована нормативно-законодательная база, регулирующая вопросы организации труда, начисления и выплаты заработной платы в Украине. Раскрыты особенности форм и систем оплаты труда в Украине. Исследованы основные преимущества и недостатки применения сдельной и повременной форм оплаты труда для работодателей и работников, проведен их сравнительный анализ. На основе исследования современного состояния организации оплаты труда и его оплаты выделены основные проблемы оплаты труда отечественных предприятий. Установлено, что вопрос оплаты труда в Украине является достаточно несовершенным и имеет много проблем, требующих скорейшего решения. Предложены пути совершенствования оплаты труда и его учета на отечественных предприятиях.

**Ключевые слова:** оплата труда, заработная плата, учет, формы и системы оплаты труда, организация учета.

The article analyzes the content of the categories "wages" and "pay", their essence is disclosed. The views of scholars on the interpretation of these categories have been researched; on the basis of critical analysis, the authors' definition is formulated. The basic functions of wages are determined and their content is disclosed. The normative-legislative base regulating the issues of labour organization, calculation and payment of wages in Ukraine is analyzed. It was established that at the enterprise accounting of the number of workers and employees, their wages should be documented, reliable and the same in all branches of management. The peculiarities of forms and systems of remuneration in Ukraine are revealed. The main advantages and disadvantages of employing paid and hourly forms of remuneration for employers and employees are investigated, their comparative analysis has been carried out. On the basis of the research of the current state of the organization of remuneration and its payment, the main problems of remuneration of domestic enterprises are highlighted. Ways of improvement of payment of wages and its registration at the domestic enterprises are offered, among them: improvement of application of the tariff system by establishing the ratio of the tariff rate according to the level of qualification of employees; improvement of the rules of the collective agreement regarding the procedure for calculating wages, the use of the coefficient of labor participation of the employee; carrying out continuous analysis of the industrial and economic activity of the enterprise and, in particular, analyzing the availability of labor resources, the efficiency of using the wage fund and payroll calculations. It is established that the issue of remuneration in Ukraine is rather imperfect and has many problems that require an early resolution. The payroll system, which is currently the basis for the organization of remuneration, has significant disadvantages. The main ones are the inflexibility of the system due to the shadowing of payroll calculations, the non-compliance of wages with restoration, motivation and employee support.

**Key words:** pay, wages, accounting, forms and systems of pay, accounting organization.

**Постановка проблеми.** Успішність діяльності підприємства залежить від багатьох факторів, одним із головних є організація оплати праці. Облік оплати праці є обов'язковим і ведеться на кожному підприємстві згідно з нормативно-законодавчою базою та прийнятими положеннями суб'єктом господарювання. Процес обліку є складним та трудомістким, має багато особливостей залежно від галузі діяльності підприємства та організації обліку оплати праці. Вдосконалення форм та систем оплати праці, організація ефективного обліку відпрацьованого часу та оплати праці найманих працівників забезпечить зростання продуктивності праці, зменшення втрат робочого часу та витрат на оплату простой, а як наслідок – покращення

фінансових результатів діяльності та зміцнення фінансового стану.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблеми оплати праці на підприємствах завжди привертала увагу багатьох українських учених, таких як Ф.Ф. Бутинець, О.В. Покатаєва, Ю.А. Верига, В.В. Сопко, Л.С. Герасимчук, О.К. Лишиленко, Г.С. Кім та ін. Роботи цих авторів охоплюють значний спектр питань розрахунків з оплати праці, розкривають різні варіанти оптимізації обліку і розрахунків, проте низка питань залишаються не досить дослідженими. Зокрема, подальших досліджень потребують шляхи оптимізації форм і систем оплати праці, удосконалення облікового відображення розрахунків з оплати

праці, удосконалення вітчизняного законодавства щодо оплати праці.

**Постановка завдання.** Головною метою статті є дослідження теоретичних та практичних аспектів організації оплати праці та її обліку на вітчизняних підприємствах, виявлення основних проблем та розроблення заходів удосконалення організації оплати праці та її обліку.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Оплата праці у сучасному світі є важливим аспектом у всіх сферах життя людей. Вона має важливе значення для працівників, оскільки є основним джерелом доходів, а також оплата праці має вагомий значення і для підприємства, оскільки частка заробітної плати в доданій вартості підприємств низки галузей досить велика, витрати на оплату праці в сукупних витратах на виробництво продукції значні. Прийнятий і введений у дію з травня 1995 року Закон України «Про оплату праці» об'єднав у собі основні законодавчі норми, які стосуються стрижневого питання будь-якої економіки – заробітної плати.

Відповідно до Кодексу законів про працю України та Закону України «Про оплату праці» заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Заробітна плата працівника незалежно від виду підприємства визначається його особистим трудовим вкладом, залежить від кінцевих результатів роботи підприємства, регулюється подат-

ками і максимальними розмірами не обмежується. Підприємства самостійно встановлюють форми, системи і розміри оплати праці, а також інші види доходів працівників згідно із чинним законодавством. Сутність категорії «заробітна плата» відображено на рис. 1.

Нині в науковій літературі, працях та законах України поняття «оплата праці» та «заробітна плата» визначаються як тотожні. У багатьох законах та нормативних актах України щодо оплати праці описується лише сутність поняття «заробітна плата».

З позиції правового аспекту термін «оплата праці» ширший, і його цільове призначення спрямоване на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів та всієї системи правових засобів у цій сфері, тоді як поняття «заробітна плата» спрямоване на право окремого працівника отримувати грошову винагороду, тобто заробітна плата є елементом оплати праці [1, с. 60].

В економічній літературі відсутній єдиний підхід щодо визначення поняття «оплата праці» та «заробітна плата».

Це питання завжди перебувало у центрі уваги науковців. Авторські визначення понять «оплата праці» та «заробітна плата» розглянемо в табл. 1.

Після дослідження чинного законодавства та низки авторських визначень щодо заробітної плати як окремого поняття зроблено висновок, що більшість трактує заробітну плату як ціну робочої сили та грошову винагороду, яка виплачується роботодавцем найманому працівнику за виконану ним роботу. На основі дослідження низки понять розроблено особисте авторське визначення щодо трактування заробітної плати. Заробітна плата – це основне джерело доходів громадян, яке обчис-

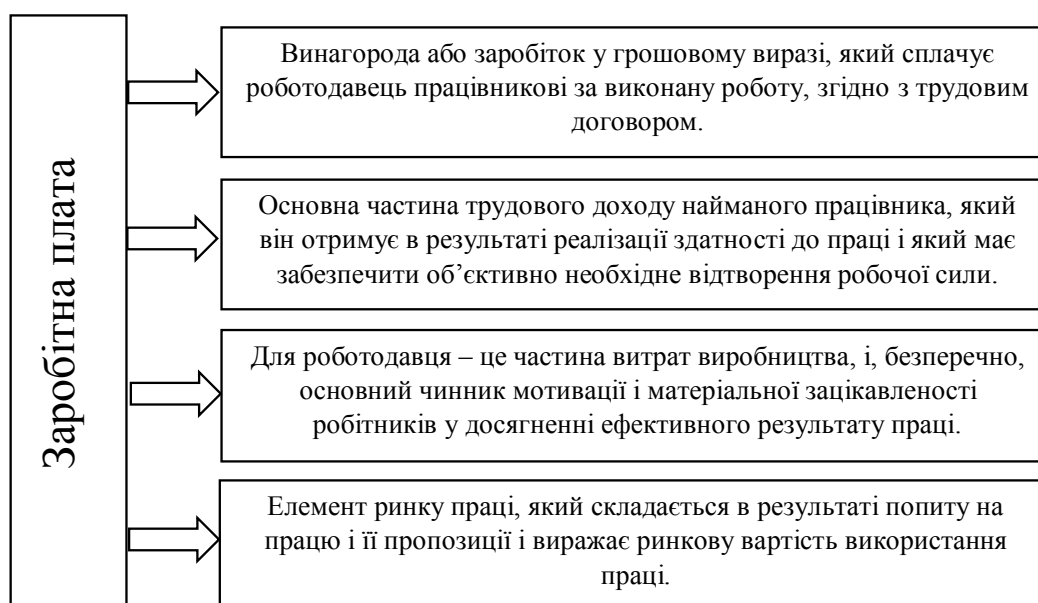


Рис. 1. Сутність категорії «заробітна плата»

Авторські визначення поняття «заробітна плата»

| Автор                    | Визначення поняття  |
|--------------------------|---|
| Ф.Ф. Бутинець            | «Заробітна плата – оплата праці найманих працівників, яка виражає перетворену форму вартості і ціни робочої сили» [2, с. 15].   |
| О.А. Грішнова            | «Заробітна плата – це елемент витрат виробництва і водночас головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці» [3, с. 21]. |
| М.В. Дошак,<br>О.І. Іляш | «Заробітна плата як соціально-економічна категорія є певною частиною прибутків громадян, що фіксується у грошовій формі, у структурі національного прибутку країни» [4, с. 166].              |
| В.Г. Золотогоров         | «Заробітна плата – сукупність виплат у грошовій (валютній) і (або) натуральній формі, отриманих робітником (нарахованих йому) за певний період часу (день, місяць, рік)» [5, с. 35].          |
| В.В. Кулішов             | «Заробітна плата – ціна використання праці найманого працівника» [6, с. 53].  |
| В.О. Мандибура           | «Заробітна плата – грошова винагорода, яку отримує працівник за роботу протягом повного робочого часу (рік, тиждень, день)» [7, с. 12].   |
| О.В. Михайленко          | «Заробітна плата – це елемент ринку праці, ціна, за якою працівник продає послуги робочої сили, тобто виражає ринкову вартість використання найманої робочої сили» [8, с. 47].                |
| С.В. Мочерний            | «Заробітна плата – грошовий вираз вартості і ціни робочої сили» [9, с. 145].  |

люється переважно у грошовій формі та є засобом підвищення трудового потенціалу і мотиваційним чинником працівників у досягненні високих результатів праці.

Сутність заробітної плати дає змогу визначити склад об'єктів організації обліку, серед яких основними є кількість відпрацьованого робочого часу, обсяги виробітку, рівень складності виконуваних операцій тощо.

Основними функціями оплати праці є:

- стимулююча, яка полягає у встановленні залежності її розміру від кількості та якості праці кожного окремого працівника, його трудового внеску в результати роботи підприємства;
- соціальна, яка відображає міру живої праці під час розподілу фонду споживання між найманими працівниками і власниками засобів виробництва;
- відтворювальна, яка полягає у забезпеченні працівників та їх сімей необхідними життєвими благами для відновлення робочої сили.

Упродовж перших років самостійності заробітна плата в Україні підтримувалась державою на соціально низькому рівні. Податкове стримування заробітної плати призвело до того, що нині витрати на неї в розрахунку на одиницю валового національного продукту вдвоє нижчі, ніж у країнах із розвинутою економікою. Низький рівень заробітної плати не сприяє зацікавленості працівників у досягненні високих результатів трудової діяльності. З одного, боку виконавець, бажаючи підвищити рівень оплати, прагне випустити більшу кількість продукту за рахунок його якості, з іншого – адміністрація не має змоги підвищити оплату праці персоналу з причини низького попиту на неякісну продукцію і в сучасних умовах заробітна плата повною мірою не виконує жодну із зазначених функцій.

Порядок нарахування та оплати праці на території України регулюється низкою законодавчо-нормативних актів, серед яких – Кодекс законів про працю, Податковий Кодекс України, Закон України «Про охорону праці», Закон України «Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні», План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій, Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій, Інструкція зі статистики заробітної плати, П(С)БО 16 «Витрати», П(С)БО 26 «Виплати працівникам» та інші.

Згідно з чинним законодавством за видами заробітна плата поділяється на основну, додаткову та інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

До інших заохочувальних та компенсаційних витрат належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які про-

вадяться понад встановлені зазначеними актами норми [10, с. 290].

На підприємстві облік чисельності робітників та службовців, їхньої заробітної плати повинен бути задокументованим, достовірним та однаковим у всіх галузях господарювання. Робітники реалізують право на працю шляхом укладання трудового договору на підприємстві у відповідності із законодавством України, що конкретизує права та обов'язки робітників, а також оплату за виконану роботу, нарахування єдиного внеску, утримання податку на доходи фізичних осіб та військового збору. У зв'язку з цим на підприємстві організовується оперативний та бухгалтерський облік праці та її оплати.

З метою виконання завдань, що стоять перед обліком, на підприємстві обов'язково повинен бути контроль:

- за чисельністю персоналу та використанням робочого часу;
- за правильністю документального оформлення виробітку робочих та службовців;
- за своєчасним нарахуванням заробітної плати та її виплати;
- за своєчасним утриманням сум податків та перерахування їх до бюджету.

Заробітна плата буває номінальною і реальною. Номінальна заробітна плата – сума грошей, яку отримують працівники за свою працю за певний проміжок часу. Точнішою характеристикою доходів працівників є реальна заробітна плата. Вона відображає сукупність матеріальних і культурних благ, а також послуг, які може придбати працівник за номінальну заробітну плату. Якщо ціни на товари зростають швидше, ніж номінальна заробітна плата, то реальна заробітна плата знижується. Така ситуація має місце сьогодні в Україні.

У країнах з розвинутою ринковою економікою, таких як Англія, Франція, Голландія, питома вага заробітної плати в собівартості продукції становить близько 40–45%. В Україні цей показник впродовж останніх двох десятиріч змінювався в різних напрямках, втім, не досягаючи ніколи рівня розвинутих країн. Розмір реальної заробітної плати залежить від величини номінальної заробітної плати і рівня цін на предмети споживання і послуги. Тому зростання номінальної заробітної плати не завжди призводить до зростання реальної.

Системи та форми оплати праці відображують залежність розміру заробітку працівника відповідно до кількості виконаної ним роботи згідно сукупності показників, що відображують фактично витрачений час та результати праці працівника. Виділяють дві форми оплати праці: погодинну та відрядну, а вони в свою чергу мають різновиди.

Погодинна – нарахування заробітної плати залежить від фактично відпрацьованого часу і

встановленої норми оплати за одиницю часу. Погодинна форма передбачає проведення нарахування заробітної плати працівникам виходячи з погодинної тарифної ставки, яка встановлюється за домовленістю сторін або в колективному договорі, і фактичної кількості відпрацьованих ними годин за розрахунковий період.

Погодинна форма оплати праці застосовується:

- за умови, коли у робітника відсутня реальна можливість для збільшення випуску продукції, наприклад, якщо його виробіток обумовлений режимом роботи устаткування, продуктивністю машин і агрегатів;
- якщо результати праці робітника не можуть бути конкретно виміряні і кількісно виражені (налагодження верстатів);
- коли економічно недоцільно стимулювати зростання виробітку понад оптимально передбачений технологічними параметрами, а також коли перевиконання цих норм може досягатися через порушення технологічних режимів і відповідно погіршення якості робіт, а відтак і продукції.

Відрядна – нарахування заробітної плати проводиться за вироблену якісну продукцію за встановленими розцінками за оплату одиниці продукції. Тому заробіток залежить від обсягів виконаної роботи і потребує якості роботи.

За відрядної формі оплати праці величина заробітку визначається відрядною розцінкою за одиницю продукції (роботи) і кількістю останньої. Таким чином, ця форма заробітної плати стимулює передусім кількісний результат праці – її продуктивність. Чим більша продуктивність праці, тим вищий заробіток. При цьому витрати на оплату праці на одиницю продукції залишаються незмінними – на рівні відрядної розцінки.

Головні переваги відрядної форми оплати праці полягають у тому, що вона слугує прямим взаємозв'язком між оплатою праці і її кількісним результатом. Відрядну оплату праці доцільно застосовувати у разі: чіткого кількісного вимірювання результатів праці та їх залежності від одного працівника або бригади; робітники мають змогу підвищити виробіток або обсяг продукції (виконаних робіт, послуг); на підприємстві здійснюється точний облік роботи кожного працівника.

Переваги та недоліки погодинної та відрядної форми оплати праці розглянемо у табл. 2.

Законодавство України щодо організації та обліку розрахунків по оплаті праці встановлює мінімальну заробітну плату як соціальну гарантію від держави. Так, з 1 січня 2019 року відбулось підвищення мінімальної заробітної плати до рівня 4173 грн. Така тенденція до підвищення мінімальної заробітної плати, звісно, є позитивною, проте з кожним роком купівельна спроможність громадян нашої країни погіршується зі зростанням цін на

Переваги та недоліки форм оплати праці

|              | Відрядна форма   | Погодинна форма  |
|--------------|--|--|
| Переваги     |  |  |
| Роботодавець | Зацікавлення працівника у збільшенні виробництва продукції.  | Зменшення контролю за якістю виготовленої продукції.   |
|              | Продуктивність праці в основному залежить від працівника.  | Більше розуміння працівниками причетності до організації виробництва.  |
|              | Зменшення контролю над працівниками.   | Менша плінність кадрів.  |
| Працівник    | Можливість збільшення розміру заробітної плати, шляхом виготовлення більшої кількості виробленої продукції.              | Регулярність заробітної плати.   |
|              | Будь-який працівник, незалежно від його освіти, кваліфікації чи стану здоров'я, може отримати робоче місце.              | Стабільний заробіток при обмежених зусиллях  |
|              |  | Згуртованість у трудовому колективі.   |
| Недоліки     |  |  |
| Роботодавець | У гонитві за кількістю працівники перестають приділяти увагу якості продукції  | Відсутність стимулу працівників до збільшення продуктивності праці   |
|              | Зайвих поспіх призводить до порушення техніки безпеки і травматизму  | Необхідність в «наглядачеві», який контролює процес праці  |
|              | Можлива перевитрата сировини і матеріалів  | Ризик роботодавця щодо коливань в продуктивності праці   |
|              | Складність при встановленні норм виробітку   | Заробітну плату складніше пов'язати з результатом праці  |
|              | Відсутність стимулу працівника до роботи на довгостроковий період, а звідси вища плінність кадрів.                       | Працівники можуть поставити свої власні інтереси вище інтересів споживача, що в довгостроковому періоді може принести шкоду інтересам роботодавця. |
| Працівник    | Нерегулярність заробітної плати, що є небажаним явищем для працівників.  | Можлива несправедливість щодо розміру оплати праці через її непрямий зв'язок з результатами діяльності.  |
|              | Можливість неточного обліку чинників, які не залежать від працівників, проте впливають на кінцеві результати діяльності. | Рівна оплата високопродуктивних і низькопродуктивних працівників.  |
|              | Ймовірність порушення техніки безпеки і охорони праці.   | Неможливість збільшення працівником свого заробітку, шляхом збільшення трудових зусиль.  |

продукти та предмети першої необхідності. Саме тому системи оплати праці в Україні потребують значного реформування. Найголовнішими проблемами оплати праці в Україні є:

- виплата заробітної плати найманим працівникам «у конвертах», тобто ухилення роботодавцями від сплати податків;
- низький рівень заробітної плати загалом у країні;
- недостатня автоматизованість процесу нарахування і виплати заробітної плати;
- низький рівень відмінності між тарифними коефіцієнтами та посадовими окладами;
- недостатнє стимулювання працівників до підвищення кваліфікаційного рівня;
- несвоєчасна виплата заробітної плати працівникам.

Зарубіжний досвід свідчить, що в кризових умовах економіки необхідно використовувати якісну, тобто високооплачувану робочу силу, яка може

створювати конкурентоспроможну продукцію. Однак українські роботодавці діють за старими принципами, використовуючи метод скорочення штатів та зниження рівня оплати праці своїх працівників.

Нині в Україні поширена практика оплати праці у конвертах, звідси мільйонне недоврахування коштів у державному бюджеті та соціальних фондах, особливо у пенсійному. Одним із можливих напрямів антикризової політики у такій ситуації може стати закордонний досвід підвищення податкового тиску на високооплачувані прошарки населення та застосування диференційованої шкали оподаткування для населення з низьким рівнем заробітних плат.

Процес організації бухгалтерського обліку операцій з оплати праці має бути спрямований на мотивацію зростання продуктивності праці, максимальне використання фонду робочого часу, офіційне працевлаштування, нарахування винятково

«білої» заробітної плати зі сплатою податків та єдиного внеску. З цією метою кожне підприємство має чітко розподілити функціональні обов'язки облікового забезпечення між підрозділами. Удосконалення організації бухгалтерського обліку операцій з оплати праці на підприємстві має також виходити з оптимізації тарифного регулювання заробітної плати. Зокрема:

- варто удосконалити застосування тарифної системи шляхом встановлення співвідношення тарифної ставки відповідно до рівня кваліфікації працівників;
- запровадити гнучку систему оплати праці, в тому числі контрактну та безтарифну;
- розробити внутрішні тарифні умови нарахування заробітної плати як чинника мотивації та стимулювання на підприємствах;
- удосконалити мотиваційний механізм регулювання окладу;
- удосконалити процес нормування (засіб регулювання нарахування заробітної плати);
- обґрунтувати вибір ефективної форми і системи оплати праці та закріпити у положенні про облікову політику;
- регулювати порядок нарахування заробітної плати нормами колективного договору [11, с. 95].

До цього переліку також необхідно додати законодавчо закріплений розмір окладу на рівні не нижче мінімальної заробітної плати для 1-го тарифного розряду ЄТС (нині він становить 1921 грн. проти 4173 грн. мінімальної заробітної плати). Розмір посадового окладу (тарифної ставки), що перевищує мінімальну заробітну плату, встановлено для тарифних розрядів починаючи з 13-го (4361 грн.) із загальної кількості тарифних розрядів 25. Це породжує практичні ситуації, коли працівники абсолютно різних кваліфікацій з 1-го по 12 тарифний розряд можуть отримувати однакову заробітну плату в розмірі мінімальної.

Недосконалість єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери полягає в низькому рівні відмінності між тарифними коефіцієнтами, відповідно і між посадовим окладами (тарифними ставками). Це приводить до того, що різниця між заробітною платою працівників із різною кваліфікацією та категорією настільки невелика, що не відповідає відмінностям, які несуть в своєму змісті посади відповідних кваліфікацій. Невиправдане зближення трудових винагород фахівців та некваліфікованих працівників приводить до низької зацікавленості щодо підвищення кваліфікації і, взагалі, до зменшення рівня продуктивності праці. Конституція України (ст. 43–46) гарантує, що кожен член суспільства має право на працю, на відпочинок, на соціальний захист, на безпечні та здорові умови праці й на заробітну плату не нижче встановленого міні-

муму. Кожен громадянин має право на працю, але реалізувати це право кожна людина повинна самостійно. Держава повинна створювати умови, необхідні громадянинові для повної реалізації своїх прав.

Не менш важливими проблемами обліку розрахунків з оплати праці в умовах сучасної економічної кризи є примусова відпустка працівників за власний рахунок, переведення працівників на неповний робочий день, звільнення працівників, затримка виплати заробітної плати, непроведення індексації заробітної плати та невиплата компенсацій за невикористані відпустки працівниками [12, с. 225].

Ми пропонуємо такі заходи для вдосконалення оплати праці та її обліку:

- регулювання порядку нарахування заробітної плати за нормами колективного договору;
- вибір ефективної форми і системи оплати праці та закріплення у положенні про облікову політику;
- здійснення безперервного процесу аналізу виробничо-господарської діяльності підприємства;
- під час організації аналітичної обробки інформації об'єктивною необхідністю є автоматизація аналітичних розрахунків;
- підвищення рівня спеціалізації праці на підприємстві сприятиме підвищенню професійних якостей та усунення втрат часу на перехід робітника з виконання поставленої перед ним однієї функції на іншу;
- введення на підприємстві так званого «коефіцієнта трудової участі», тобто точна й об'єктивна оцінка особистого вкладу кожного працівника підприємства в загальні результати роботи, і на основі цих даних розраховувати заробітну плату.

Не менш важливим, на нашу думку, є питання мотивації працівників, адже вітчизняний досвід свідчить про те, що мотиваційні процеси з кожним роком погіршуються. Мотивація працівників підвищується, якщо вони бачать, як досягнення цілей підрозділу й організації допомагає їм у досягненні їхніх власних цілей, а також якщо вони попередньо проінформовані, що вони повинні робити, щоб одержати винагороду. Успішний вплив на трудову мотивацію персоналу неможливий без регулярного зворотного зв'язку у вигляді оцінки ефективності цих впливів.

При заохочуванні працівників, які здійснюють функції управління, треба враховувати ініціативність, організаторські здібності, оперативність, об'єктивність, здатність мислити перспективно, бачити невикористані резерви, спроможність узагальнювати, аналізувати, творчо усвідомлювати й застосовувати на практиці досягнення науки і техніки [13, с. 321].

Не слід забувати і напрями удосконалення організації заробітної плати, які мають здійснюва-

тися разом із проведенням загальної соціально-економічної, структурної, податкової, цінової політики. Заходи, спрямовані на удосконалення оплати праці, включають насамперед забезпечення залежності розмірів заробітної плати від особистого внеску працівників у результати праці.

#### Висновки з проведеного дослідження.

Питання оплати праці в Україні є досить недосконалим і має багато проблем, які потребують якнайшвидшого вирішення. Безпосередньо облік оплати праці є дуже складним і трудомістким процесом. Тарифна система оплати праці, яка нині є основою організації оплати праці, має суттєві недоліки. Головні з них – негнучкість системи у зв'язку з тінзацією розрахунків з оплати праці, невідповідність заробітної плати функціям відновлення, мотивації та забезпечення працівників. У статті запропоновано декілька заходів удосконалення діючої системи оплати праці, головні з них: збільшення різниці між тарифними коефіцієнтами, введення на всіх підприємствах так званого «коефіцієнта трудової участі», підвищення рівня спеціалізації праці, покращення мотиваційних механізмів для працівників та автоматизація аналітичних розрахунків.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Козуб І. Умова про оплату праці як одна з умов трудового договору. *Підприємництво, господарство і право*. 2013. № 3. С. 59–63.
2. Бухгалтерський словник / за ред. проф. Ф.Ф. Бутинця. Житомир: ПП «Рута», 2001. 224 с.
3. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник. Київ : Знання, 2011. 390 с.
4. Іляш О. І., Дошак М.В. Соціально-економічні засади оплати праці в Україні та за її межами. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2007. Вип. 17. Ч. 4. С. 165–168.
5. Золотогоров В. Г. Энциклопедический словарь по экономике. Минск : Польша, 1997. 571 с.
6. Кулішов В. В. Мікроекономіка: Основи теорії і практикум : навчальний посібник. Львів : Магнолія плюс, 2004. 332 с.
7. Мандибуря В.О., Тимофеев В.О. Аналіз економічних та правових методів регулювання мінімальної заробітної плати. Київ : Парламентське видавництво, 1997. 86 с.
8. Михайленко О. В. Економічна сутність та аналіз заробітної плати. *Агросвіт*. 2010. № 2. С. 46–49.
9. Економічний словник-довідник / за ред. С.В. Мочерного. Київ : Феміна, 1995. 368 с.
10. Михайленко Ю.О. Організація обліку і контролю розрахунків за заробітною платою. *Молодий вчений*. 2017. № 2(42). С. 287–293.
11. Потриваєва Н.В., Савченко І.В. Стан та перспектива обліку розрахунків з оплати праці: теоретичний аспект. *Економічний форум*. 2014. № 1. С. 93–98.
12. Хома Д.М. Проблеми обліку та аудиту розрахунків з оплати праці в умовах економічної кризи. *Науково виробничий журнал*. 2010. № 3. С. 222–227.
13. Кім Г.С., Сопко Ю.Г. Бухгалтерський облік: первинні документи та порядок їх заповнення : навчальний посібник. Київ : Центр навчальної літератури, 2009. 480 с.

#### REFERENCES

1. Kozub I. (2013) Umova pro oplatu pratsi yak odna z umov trudovoho dohovoru [The condition for wages as one of the conditions of an employment contract] *Entrepreneurship, domestic economy and right*, no. 3, pp.59–63.
2. Butynets' F.F. (ed.) (2001) *Bukhhalters'kyy slovnyk* [Accounting dictionary]. Zhytomyr: Ruta. (in Ukrainian).
3. Hrishnova O.A. (2011) *Ekonomika pratsi ta sotsial'no-trudovi vidnosyny: pidruchnyk* [Economy of labour and sociallabour relations]. Kiev: Znannya. (in Ukrainian).
4. Ilyash O. I. (2007) *Sotsial'no-ekonomichni zasady oplaty pratsi v Ukrayini ta za yiyi mezhamy* [Socio-economic bases of wages in Ukraine and abroad] *Scientific announcer NLTU of Ukraine*, no. 17.4, pp. 165–168.
5. Zolotohorov V.H. (1997) *Entsyklopedycheskyy slovar' po ekonomyke* [Encyclopedic dictionary of economics]. Minsk: Polymya. (in Belarus).
6. Kulishov V.V. (2004) *Mikroekonomika: Osnovy teorii i praktykum* [Microeconomics: Fundamentals of theory and practice]. Lviv: Mahnoliyaplyus. (in Ukrainian).
7. Mandybura V.O. (1997) *Analiz ekonomichnykh ta pravovykh metodiv rehulyuvannya minimal'noyi zarobitnoyi platy* [Analysis of economic and legal methods of regulating the minimum wage]. Kiev: Parlament's'ke vydavnytstvo. (in Ukrainian).
8. Mykhaylenko O.V. (2010) *Ekonomichna sutnist' ta analiz zarobitnoyi platy* [Economic essence and analysis of wages] *Agroworld*, no.6, pp. 46–49.
9. Mochernyy S.V. (ed.) (1995) *Ekonomichnyy slovnyk-dovidnyk* [Economic dictionary-directory]. Kiev: Femina. (in Ukrainian).
10. Mykhaylenko Yu.O. (2017) *Orhanizatsiya obliku i kontrolyu rozrakhunkiv za zarobitnoyu platoyu* [Organization of account and control payroll calculations] *Young scientist*, no. 2(42), pp. 287–293.
11. Potryvayeva N.V. (2014) *Stan ta perspektyva obliku rozrakhunkiv z oplaty pratsi: teoretychnyy aspekt* [The state and prospect of accounting for payroll calculations: the theoretical aspect] *Economic forum*, no. 1, pp. 93–98.
12. Khoma D. M. (2010) *Problemy obliku ta audytu rozrakhunkiv z oplaty pratsi v umovakh ekonomichnoyi kryzy* [Problems of accounting and audit of payments calculations in the conditions of the economic crisis] *Sustainable development of the economy*, no. 3, pp. 222–227.
13. Kim H.S., Sopko V.V. (2009) *Bukhhalters'kyy oblik: pervynni dokumenty ta porjadok yikh zapovnennya* [Accounting: primary documents and the order of their filling]. Kiev: Tsentri navchal'noyi literatury. (in Ukrainian).

**Kemarska Liliya**Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,  
Senior Lecturer at Department of Finance and Accounting  
Dniprovskiy State Technical University**Lobas Irina**Student  
Dniprovskiy State Technical University**IMPROVEMENT OF LABOUR REMUNERATION AND ITS ACCOUNTING AT DOMESTIC ENTERPRISES**

**The purpose of the article.** The article analyzes the content of the categories "wages" and "pay", their essence is disclosed. The views of scholars on the interpretation of these categories have been researched; on the basis of critical analysis, the authors' definition is formulated.

**Methodology.** The basic functions of wages are determined and their content is disclosed. The normative-legislative base regulating the issues of labour organization, calculation and payment of wages in Ukraine is analyzed. It was established that at the enterprise accounting of the number of workers and employees, their wages should be documented, reliable and the same in all branches of management.

**Results.** The peculiarities of forms and systems of remuneration in Ukraine are revealed. The main advantages and disadvantages of employing paid and hourly forms of remuneration for employers and employees are investigated, their comparative analysis has been carried out. On the basis of the research of the current state of the organization of remuneration and its payment, the main problems of remuneration of domestic enterprises are highlighted, namely: payment of wages to hired employees in "envelopes", that is, avoiding employers from paying taxes; low wages in the whole country; insufficient automation of the process of accrual and payment of wages; low level of difference between tariff ratios and official salaries; insufficient incentive for employees to improve their qualification; Untimely payment of wages to employees.

**Practical implications.** Ways of improvement of payment of wages and its registration at the domestic enterprises are offered, among them: improvement of application of the tariff system by establishing the ratio of the tariff rate according to the level of qualification of employees; to legally fix the salary level at the level not lower than the minimum wage for the 1st tariff level; Further improvement of forms and systems of remuneration, their choice in accordance with the justification according to the specifics of the activity of a particular enterprise; improvement of the mechanism of motivation of employees; improvement of the rules of the collective agreement regarding the procedure for calculating wages, the use of the coefficient of labor participation of the employee; carrying out continuous analysis of the industrial and economic activity of the enterprise and, in particular, analyzing the availability of labor resources, the efficiency of using the wage fund and payroll calculations; introduction of automation of analytical calculations in the organization of analytical processing of information; raising the level of specialization of labor at the enterprise, which will promote the improvement of professional qualities and eliminate the loss of time for the transition of the worker from the performance of the assigned one function to another.

**Value.** It is established that the issue of remuneration in Ukraine is rather imperfect and has many problems that require an early resolution. The payroll system, which is currently the basis for the organization of remuneration, has significant disadvantages. The main ones are the inflexibility of the system due to the shadowing of payroll calculations, the non-compliance of wages with restoration, motivation and employee support.