

УДК 657 : 347

Слинько Є.В.,

*студентка ін-ту ЕІП, 4 курсу, спец. 071 «Облік і оподаткування»,
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця,
Науковий керівник – Безкоровайна Л. В. – к. е. н.,
доцент кафедри обліку і бізнес-консалтингу*

ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Визначення поняття «заробітна плата» наведено у Кодексі законів про працю в Україні. Під ним розуміють винагороду, обчислену, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [1]. Розмір заробітної плати найманих працівників визначається показниками фонду оплати праці. До складу такого фонду входять нарахування працівникам у грошовій та натуральній формах як за фактично відпрацьований, так і за оплачуваний невідпрацьований час або виконану роботу, без урахування джерел фінансування. Фонд оплати праці охоплює фонд основної заробітної плати, додаткової заробітної плати та інших заохочувальних й компенсаційних виплат. Одним із ключових чинників при оцінці рівня заробітної плати є ефективна організація обліку розрахунків із персоналом, оскільки ця ділянка вважається однією з найвідповідальніших і найскладніших. Система організації оплати праці ґрунтується на таких складових: нормуванні праці, тарифікації та формах і системах оплати праці. Нормування забезпечує кількісну оцінку праці, тарифікація – якісну, а форми й системи визначають порядок нарахування заробітної плати [2].

У результаті дослідження принципів та порядку нарахування заробітної плати найманим працівникам на підприємствах було виявлено низку ключових проблем в організації обліку праці та її оплати. Зокрема труднощі виникають при: контролі за ефективним використанням робочого часу та підвищенні продуктивності праці; своєчасному й точному визначенні сум нарахованої заробітної плати, єдиного соціального внеску та їх правильного зарахуванні до виробничої собівартості продукції (робіт, послуг); здійсненні своєчасних розрахунків із працівниками щодо заробітної плати та інших виплат; організації обліку та контролю за використанням фонду оплати праці та інших грошових стимулів, спрямованих на оплату праці працівників; впровадження ефективної системи мотивації праці працівників підприємства. Удосконалення організації оплати праці на підприємствах має базуватись на поліпшенні тарифного регулювання заробітної плати за напрямками:

- 1) удосконалення системи мотивації шляхом перегляду посадових окладів та кваліфікаційних рівнів оплати праці;
- 2) розроблення внутрішньовиробничих тарифів, які сприятимуть підвищенню мотиваційної та стимулюючої ролі заробітної плати;

- 3) встановлення диференційованих тарифних ставок відповідно від рівня професійної кваліфікації працівника;
- 4) удосконалення нормування праці як інструменту регулювання розміру заробітної плати;
- 5) запровадження гнучких форм та систем оплати, що відповідають сучасним умовам виробництва;
- 6) аналіз та обґрунтування відмови від неефективних систем оплати праці з метою підвищення її результативності;
- 7) розвиток механізмів колективного регулювання оплати праці, що передбачає активну участь працівників у формуванні політики підприємства у сфері винагороди.

Одним із важливих шляхів поліпшення системи оплати праці є збільшення матеріальної зацікавленості працівників. Для цього особливу увагу слід приділяти ефективним методам мотивації та стимулювання трудової активності на підприємстві. Серед таких методів особливої популярності набули премії, доплати та надбавки [3]. Варто підкреслити, що розмір преміальних виплат як засобу стимулювання працівників тісно пов'язаний із результатами діяльності підприємства. У той же час, результативність діяльності підприємства значно залежить від того, наскільки ефективно організована система преміювання для персоналу. Не менш важливим аспектом є необхідність надання економічно обґрунтованої та достовірної інформації щодо виконання встановлених нормативів, змін продуктивності праці, а також забезпечення контролю за темпами зростання продуктивності праці та заробітної плати, їх співвідношення. Особливої уваги потребують заходи, спрямовані на зниження невиробничих витрат, усунення явних і прихованих втрат робочого часу та посилення стимулювання праці. Відтак, у сьогоденнішніх умовах організація обліку витрат на оплату праці повинна виконувати не лише функцію дотримання законодавчих вимог, а й бути джерелом достовірної інформації для контролю та ефективного управління витратами. Заробітна плата працівникам має бути безпосередньо пов'язана з результатами їхньої праці, впливати на підвищення її ефективності, стимулювати розвиток виробництва, досягнення кількісних та якісних показників.

Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю України від 06.04.2017 № 2005-VIII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 25.03.2025).
2. Ладунка І. С., Зажерило А. І. Напрямки вдосконалення організації оплати праці на підприємствах. Економіка та управління підприємствами. 2018. Вип. 16. С. 394–397. URL : https://economyandsociety.in.ua/journals/16_ukr/60.pdf (дата звернення 26.03.2025).
3. Гетьманцева Н. Д. Стимулювання трудової діяльності як закономірна форма реалізації законних інтересів людини-праці. Аналітично-порівняльне правознавство. 2024. № 3. С. 200–204. URL : <http://journal-app.uzhnu.edu.ua/article/view/308216> (дата звернення 27.03.2025).