

Попри, об'єктивно існуючі економічні і політичні труднощі, Уряд України розуміє необхідність підтримки молодих сімей України і впроваджує ефективні кредитні програми підтримки. «Доступна іпотека 7%» – потрібний елемент стратегії розвитку цивільного будівництва в Україні і база кредитної підтримки населення.

#### **Список використаних джерел:**

1. Закон України “Про іпотеку” від 05.06.2003. №898-IV. Редакція від 06.09. 2021. [Електронний ресурс] : Режим доступу. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/898-15#Text> (дата звернення: 07.09.2021)
2. Тетянка Н. А. Закордонний досвід кредитування сільського господарства та його позитивне використання в умовах України. Електронний ресурс. Режим доступу: <https://goo.su/8rLx> (дата звернення: 11.09.2021)
3. Побоча К. П., Моль А. Я. Тенденції розвитку іпотечного кредитування в Україні. Збірник наукових праць Університету державної фіскальної служби України. 2019. № 2. С. 202-210.
4. Кречотень І. М. Сучасний стан та перспективи розвитку ринку іпотечного кредитування в Україні. Електронне наукове фахове видання “Ефективна економіка” №9. 2020. №975. Електронний ресурс. Режим доступу: [http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/9\\_2020/57.pdf](http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/9_2020/57.pdf) (дата звернення: 20.09.2021)
5. Державна житлова політика в Україні: сучасний стан та перспективи реформування. – К.: Аналітичний центр CEDOS, 2019. – 132 с.

Науковий керівник: **Баришевська І.В.**, канд. екон. наук, доцент  
доцент кафедри фінансів, банківської справи та страхування  
Миколаївський національний аграрний університет  
м. Миколаїв

**Козаченко Л.А.**,  
канд. екон. наук, доцент,  
доцент кафедри обліку і оподаткування,  
Миколаївський національний аграрний університет  
**Берзлапіна Н.С.**,  
здобувач вищої освіти факультету менеджменту,  
Миколаївський національний аграрний університет,  
м. Миколаїв, Україна

### **ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ З УРАХУВАННЯМ ОБМЕЖЕНОСТІ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВ**

Сучасним проблемним полем у діяльності вітчизняних підприємств є обмеженість ресурсів для здійснення господарської діяльності, що в першу чергу впливає на трудові відносини та зумовлює зміни в організації оплати праці. У різні етапи функціонування економіки з'являються проблеми, які привертають велику увагу з боку працюючих, роботодавців та держави, однією

з яких є недостатній рівень заробітної плати та недосконалі підходи до її обліку. Питання оплати праці були, є і будуть актуальними незалежно від стану економіки та розвитку країни в цілому, тому що це найвагоміший мотиваційний ресурс трудової діяльності.

Інформуючи про реформи вітчизняного ринку праці Міністерство Економіки України піднімає проблему високого рівня тіньової зайнятості, що безперечно позбавляє працівників трудових та соціальних гарантій, які працюють без оформлення трудових відносин. Такі зловживання на ринку праці керівниками підприємств нівелює функції системи державного соціального страхування та позбавляє у майбутньому працівників пенсійного забезпечення. Наразі суттєвою проблемою є недоотримання коштів Державним та місцевими бюджетами, фондами соціального страхування. В Україні «тіньовий фонд» оплати праці, за різними методами розрахунків, оцінюється в 364-493 млрд. грн., у такому разі втрати бюджетів всіх рівнів та фондів соціального страхування коливаються від 151,1 до 204,6 млрд. грн. на рік [1].

Обмеженість підприємств в ресурсах та нестабільні чи ризикові умови господарювання підштовхують підприємства до неформальної зайнятості працівників, що є порушенням законодавства на норм соціальної відповідальності перед суспільством. Так, у аграрній сфері спостерігається найвищий рівень неформальної зайнятості - 44,7 %, у будівельній галузі 17%, на підприємствах оптової та роздрібною торгівлі, ремонтних майстернях автотранспортних засобів і мотоциклів - 15,9%, у промисловості - 5,6%, у транспортних підприємствах, складському господарстві, поштової та кур'єрській діяльності - 4,1%, тимчасовому розміщенні й організації харчування -2,5% [1].

Отже, проблема організації обліку заробітної плати є однією з найбільш гострих, на тлі соціально – економічної кризи в Україні, що посилюється в умовах пандемії Covid-19. Саме в області розрахунків по заробітній платі законодавство України є найбільш нестабільним, а отже від бухгалтерів вимагається постійно оновлювати знання нормативної бази, необхідної для поточної роботи. Облік заробітної плати працівників доцільно організувати таким чином, щоб сприяти як підвищенню продуктивності праці так і забезпечувати в повній мірі використання робочого часу. Також у роботах фахівців визначаються такі проблемні ділянки роботи: несвоєчасне і неправильне визначення сум нарахованої заробітної плати й відрахувань органам соціального страхування; не використання рахунків аналітичного обліку; застосування великої кількості первинних документів; ручна обробка господарських операцій; відсутність контролю за використанням робочого часу та забезпечення зростання продуктивності праці; та інші [2, 3].

Дієвим заходом задля цього є автоматизація процесу обліку робочого часу особливо в умовах обмеження мобільності працівників і роботи поза офісом. Також, задля оптимізації процесу введення облікової інформації у бухгалтерську програму, автор Феофанова І.В. пропонує по кожному

працівнику використовувати табельно-окладні картки, які дозволять уникнути помилок під час нарахування заробітної плати працівникам з однаковими прізвищами, згрупувати зарплату за затребуваними для управління напрямками тощо [4].

Для скорочення витрати часу на розрахунок утримань із заробітної плати працівників податків і зборів відповідно до законодавства доцільним розробити по кожному працівнику електронну картку пільг, яка дозволить своєчасно передбачити зміни у законодавстві по застосуванню соціальних пільг з податку на доходи з фізичних осіб тощо [4].

В умовах обмеженості ресурсів у здійсненні господарської діяльності підприємств, що в першу чергу впливає на трудові відносини та ускладнює організацію оплати праці, можна стверджувати, що нарахована заробітна плата має залежати від результатів праці, має стимулювати розвиток виробництва, підвищувати ефективність роботи працівників та бути гарантією їх соціального захисту та матеріального добробуту.

#### Список використаних джерел:

1. Інформація про реформу ринку праці. Міністерство економіки України: веб-сайт. URL: <https://www.me.gov.ua/Tags/DocumentsByTag?lang=uk-UA&id=e689bad6-5fb6-48a8-b9e6-50b635db87eb&tag=ReformaRinkuPratsi> (дата звернення: 10.10.2021).
2. Яременко Л. М. Проблеми обліку та оподаткування розрахунків з оплати праці і шляхи їх вирішення. *Ефективна економіка*. 2020. № 12. – URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=8466> (дата звернення: 22.10.2021).
3. Потриваєва Н. В. Стан та перспектива обліку розрахунків з оплати праці: теоретичний аспект. *Економічний форум*. 2014. № 1. - С. 243-249 . - URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecfor\\_2014\\_1\\_45](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecfor_2014_1_45) (дата звернення: 22.10.2021).
4. Феофанова І. В., Голяк В. В. Удосконалення обліку та аудиту заробітної плати на підприємстві. *Економіка та держава*. 2021. № 3. С. 125–130. URL: [http://www.economy.in.ua/pdf/3\\_2021/22.pdf](http://www.economy.in.ua/pdf/3_2021/22.pdf) (дата звернення: 10.10.2021).