

даних, які доступні через цифрові засоби, а також етичного, безпечного та відповідального підходу до використання цих інструментів [1].

Список використаних джерел

1. Аналітичний звіт щодо професійно-кваліфікаційного прогнозування в Україні. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/nrk/Analitichni-materialy/2-analitichniy-zvit-shchodo-profesiynokvalifikatsiynogo-prognozuvannya-v-ukraini.pdf>.

2. Козловський Ю.М., Яремко І.Й. Формування професійної компетентності майбутніх фахівців з обліку та аналізу. Глобальні та національні проблеми економіки. 2018. Випуск 22. С. 940-944. URL: <http://globalnational.in.ua/archive/22-2018/176.pdf>

3. Закон України «Про фахову перевищу освіту» від 6 червня 2019 року № 2745-VIII <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2745-19#Text>

4. Стандарт фахової передвищої освіти за спеціальністю 071 «Облік і оподаткування» освітньо-професійного ступеня «фаховий молодший бакалавр»: Наказ Міністерства освіти і науки України від 22.06.2021 р. №698.

<https://mon.gov.ua/storage/app/media/Fakhova%20peredvysycha%20osvita/Zatverdzeni.standarty/2021/07/08/071.Oblik.opodatкування.08.07.docx>.

Горошко Д.О.,

1 курс, освітній ступінь «Магістр»,

обліково-фінансовий факультет,

Науковий керівник: **Лугова О.І.,**

канд. екон. наук, доцент кафедри обліку і оподаткування

Миколаївський національний аграрний університет

м. Миколаїв

УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

У рамках європейської інтеграції сучасна політика держави спрямована на ефективність функціонування та розвиток суб'єктів господарювання, забезпечення формування відповідних індивідуальних і колективних стимулів, основною формою яких є оплата праці різних категорій працівників. Облік праці та заробітної плати є одним із найважливіших процесів у всій системі обліку на підприємстві. На будь-якому підприємстві цей етап обліку ведеться в обов'язковому порядку, він є складним та трудомістким. Саме тому проблемні питання бухгалтерського обліку нарахування заробітної плати потребують

глибоких досліджень, оскільки їх розв'язання у свою чергу позитивно вплине на формування достовірної інформації про розрахунки з оплати праці найманих працівників як податкового, так і статистичного обліку в цілому.

Організація оплати праці є важливою складовою організації праці на підприємстві, роботодавець зобов'язаний вести звітність, що підтверджує зобов'язання щодо нарахування заробітної плати та утримання з неї. Система оплати праці охоплюють також обставини, порядок виплати та величини доплат та надбавок компенсаційного характеру, умови, порядок виплати та величини доплат та надбавок стимулюючого характеру, премій. Облікова політика підприємства є тим важливим інструментом, завдяки якому існує можливість розумного поєднання державного регулювання і власної ініціативи підприємства в питаннях організації та ведення бухгалтерського обліку [1, 2].

Організація заробітної плати на підприємстві визначається трьома елементами: тарифною системою, нормуванням праці та формами оплати праці. Безпосередньо робота по організації оплати праці полягає у виборі моделі формування заробітної плати (тарифної чи безтарифної), виборі форм і систем заробітної плати, розробці умов і правил преміювання. При цьому категорією економічної ефективності організації заробітної плати повинно бути випереджаюче зростання доходу підприємства порівняно зі зростанням фонду заробітної плати.

Одним з важливих питань удосконалення бухгалтерського обліку заробітної плати є вдосконалення діючої моделі аналітичного обліку, оскільки дані аналітичного обліку відіграють важливу роль, характеризуючи розміщення та склад персоналу за місцями його використання, відпрацьований і невідпрацьований час, обсяг виробленої продукції кожним працівником, фонд заробітної плати і його структура. Аналітичний облік незамінний при визначенні розміру оплати праці та відрахувань з неї за кожною особою окремо та при віднесенні витрат на рахунки, субрахунки та різного роду аналітичні рахунки [3].

Наступний напрям удосконалення організації обліку заробітної плати – пошук нових форм оплати праці. На сьогодні міжнародні системи оплати праці більше орієнтовані на мотивацію працівника ніж вітчизняні, вони спрямовані на те, щоб працівник хотів працювати більше та ефективніше. Системи оплати праці, які використовують в Україні, характеризуються недостатньою гнучкістю й слабкою мотивацією, оскільки розмір заробітної плати не пов'язують із якістю та продуктивністю праці. Відсутність ефективності системи оплати праці й матеріального стимулювання призводять до великої різниці в оплаті праці спеціалістів різних підрозділів і одного регіону. Це стає причиною плинності кадрів, нестабільності роботи

колективів, зростання матеріальних витрат, пов'язаних із навчанням нових працівників [4].

Актуальним на сьогоднішній день є запровадження окремого обліку додаткових виплат працівникам, які працюють поза межами робочого місця тобто дистанційно. Додаткові виплати, доплати будуть стимулом для працівників виконувати роботу так само, як і на звичайному робочому місці. Доплати пов'язані з тим, що працівник застосовує свої методи та засоби отримання інформації, яка необхідна для виконання роботи [5, 6].

За допомогою пропозицій відносно удосконалення обліку виплат працівникам можливо проведення більш точного та ефективного інформаційного забезпечення управління підприємством при великій чисельності працівників підприємства.

Отже, на основі вище сказаного, можна зробити висновок, що удосконалення систем оплати праці, пошук нових рішень, глибоке вивчення досвіду західних високорозвинених країн дасть змогу вирішити в Україні чималу кількість уже існуючих проблем, пов'язаних із заробітною платою, можуть якісно поліпшити її стан та створити підґрунтя для підвищення зацікавленості працівників до високопродуктивної праці вже в найближчому майбутньому.

Список використаних джерел

1. Чебан Ю. Ю., Лугова О. І., Боева О. В. Особливості формування облікової політики сільськогосподарських підприємств: методологічний аспект. *Молодий вчений*. 2015. № 2 (17). С. 1447-1450.

2. Калягіна О. М., Дубініна М. В. Нормативно-правове регулювання та забезпечення обліку розрахунків з оплати праці на сільськогосподарських підприємствах. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2015. С. 149-152.

3. Семенов Г. А., Андрущенко Л. О. Організація обліку розрахунків з персоналом з оплати праці. *Держава і регіони*. Серія : економіка і підприємництво. 2009. № 2. С. 180–186.

4. Герасимчук Л. С., Кантаєва О. В. Шляхи вдосконалення обліку оплати праці. *Молодіжний науковий вісник УАБС НБУ*. Серія: Економічні науки. 2016. № 12. С. 186–194.

5. Безбатько О., Манакіна В. Удосконалення системи оплати праці: проблеми та шляхи вирішення. *Довідник економіста*. 2007. № 12. С. 70–74.

6. Горбач Т.О., Сирцева С.В. Відображення винагород працівникам в обліку сільськогосподарських підприємств. *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу*. 2016. №4 (36). С. 160-164.