

Міністерство освіти і науки України
«Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника»

Економічний факультет
(назва інституту, факультету)

Обліку і оподаткування
(повна назва кафедри)

ДИПЛОМНА РОБОТА

бакалавр
(освітній рівень)

на тему

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ РЕГУЛЮВАННЯ ОБЛІКУ І КОНТРОЛЮ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Виконав: студент 4 курсу, групи ОО-42
напряму підготовки (спеціальності)
071 Облік і оподаткування
(шифр і назва напряму підготовки, спеціальності)

Гриджан Іван Васильович
(прізвище та ініціали студента)

Керівник д.е.н., проф. Лещук Г.В.
(прізвище та ініціали)

Рецензент
(прізвище та ініціали)

Івано-Франківськ - 2023 р.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-ОБЛІКОВІ АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ РЕГУЛЮВАННЯ ОБЛІКУ І КОНТРОЛЮ ОПЛАТИ ПРАЦІ	6
1.1. Заробітна плата як об’єкт обліку та контролю	6
1.2. Організація регулювання оплати праці.....	13
1.3. Нормативно-правові засади регулювання оплати праці в Україні	18
РОЗДІЛ 2. ОБЛІКОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФУНКЦІОНУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В ТОВ “КАРЛІТ”	24
2.1. Організація обліку оплати праці	24
2.2. Методика обліку оплати праці	31
2.3. Оцінка обліку регулювання оплати праці	40
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ ТА КОНТРОЛЮ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В ТОВ “КАРЛІТ”	47
3.1. Організація та методика контролю оплати праці	47
3.2. Удосконалення регулятивних процесів виведення оплати праці з тіні	53
3.3. Зарубіжний досвід регулювання оплати праці і можливості його адаптації у наше середовище	57
ВИСНОВКИ	65
ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	
ДОДАТКИ	

ВСТУП

Актуальність теми. Становлення облікової системи в Україні обумовлюють перетворення у порядку трудових відносин. Кризи у вітчизняній економіці недобре впливають на ступінь заробітної плати та на рівень статку громадян, які працевлаштовані. Погіршення рівня прибутків громадян породжує скорочення їх платоспроможного попиту, а це має вплив на скорочення обсягів виробництва. Під час криз працедавці не можуть її підіймати, та навіть декуди її виплачувати. Тому проблемою яка стоятиме перед нами це є збалансування адекватної до нинішніх умов ефективної облікової системи регулювання оплати праці.

Як свідчить досвід країн розвинутих, дану проблему доцільно вирішувати у комплексі з регуляторами та за допомогою державного регулювання обліку та економіки. Тому для цього є доцільним покращення діючого організаційно-економічний механізм обліку регулювання оплати праці.

Питання організації обліку та регулювання оплати праці досліджували вчені, а зокрема І. Барановська, Ф. Бутинець, О. Валецька, М. Василюк, С. Дзюба, І. Дрозд, Я. Дяченко, Н. Іванова, О. Іляш, Г. Завіновська, Н. Конащук, М. Крупка, Т. Костишина, О. Кочемировська, Г. Куліков, О. Лаговська, Г. Лещук, Ю. Максимів, С. Матюх, Г. Міщук, В. Онищенко, В. Онікієнко, В. Петюх, С. Покропивний, В. Приймак, А. Сидорчук, О. Стецуріна, А. Устіловська, А. Череп, О. Шевчук та ін. Проте багато напрямків щодо поліпшення обліково-економічного механізму регулювання обліку і контролю оплати праці вимагає поліпшення.

Мета і завдання дослідження. Метою роботи є обґрунтування теоретико-методичних засад обліку щодо вдосконалення механізму регулювання оплати праці на підприємствах.

Для окреслення мети виділено такі завдання:

- окреслити теоретичну суть оплати праці та дослідити її з позицій економічного підходу щодо сутності “оплата праці”;
- сформулювати особливості облікової системи організації регулювання оплати праці на підприємстві;
- розкрити нормативно-правові механізми регулювання обліку та контролю оплати праці;
- обґрунтувати основні інструменти організаційно-економічного регулювання оплати праці на підприємств та сформулювати їхні недоліки;
- окреслити організацію та методику обліку оплати праці;
- запропонувати перспективи зміни щодо рівня заробітної плати на підприємстві та виявити його головні фактори;
- дослідити зарубіжний досвід регулювання оплати праці на підприємствах;
- розглянути напрямки поліпшення обліково-економічного механізму регулювання оплати праці.

Об’єктом дослідження є процеси формування і розвитку системи обліку оплати праці на ТОВ “КАРЛІТ”.

Предметом дослідження є теоретико-методичні засади та обліку щодо закономірності розвитку системи регулювання та контролю оплати праці.

Методи дослідження. Методичним підґрунтям проведення є загальнонаукові та спеціальні методи, а зокрема діалектичний метод пізнання, абстрактно-логічний (при узагальненнях результатів роботи та визначення висновків); системний і комплексний підходи, порівняння (при зіставленні рівнів заробітної плати по роках), аналіз і синтез.

Інформаційною базою дослідження є законодавчі та нормативно-правові акти України щодо організації обліку оплати праці, матеріали міжнародних конференцій та публікації у періодичних виданнях, монографії, праці вітчизняних авторів, власні дослідження, офіційні дані ТОВ “Карліт”, Інтернет-ресурси.

Структура та обсяг дипломної. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, додатків і списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи становить 67 сторінок комп'ютерного тексту. Робота містить 11 рисунків, 7 таблиць та 2 додатки. Список використаних джерел налічує 59 позицій.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИКО-ОБЛІКОВІ АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ РЕГУЛЮВАННЯ ОБЛІКУ І КОНТРОЛЮ ОПЛАТИ ПРАЦІ

1.1. Заробітна плата як об'єкт обліку та контролю

Праця є невіддільним процесом людського життя. Під час праці особистість здобуває засоби для існування та задоволення різних потреб, що складає собою винагороду за працю. Працездатна особи формують своє життя згідно з рівнем оплати за працю. Історія гласить, що чим вища виробнича спеціалізація його членів, тим привілейований рівень добробуту у громади. А. Сміт вважав, що “ні одне суспільство, поза сумнівом, не може процвітати і почуватися щасливим, якщо значна частина його членів бідна і нещасна” [1, с. 54].

У період промислової революції, виникають багато нових професій проте їх оплата праці була щодобово або відрядно та напряду залежала від виконаної роботи. Виплачувати фіксовану щомісячну ставку не було доцільно. Проте вже в XIX-XX ст. формувалися великі корпорації, а отже та стрімке збільшення у них кількості працюючих, а тому вже у цей період розпочали виплачувати фіксовану щомісячну ставку.

А. Колот, вважав, що “як економічне явище заробітна плата повстала на певній стадії розвитку товарного виробництва, тобто при появі промислового капіталу, а в суспільстві – власники засобів виробництва і наймані працівники” [2, с. 9].

Ця система поглядів науковців на розуміння поняття заробітної плати визначали її загальний рівень та динаміку.

Класична політична школа вперше показала виразну систему поглядів на поділ доходів, де розроблена ними теорія заробітної плати передбачає

теорію засобів існування, яка була найпершою теорією заробітної плати й існувала доволі довго [3, с. 24].

А. Сміт вважав, що „людина все має можливість існувати за рахунок своєї праці, і її заробітна плата повинна щонайменше бути достатньою для її існування. Вона повинна бути дещо вищою, інакше людина була б не в змозі утримувати сім'ю, і плем'я робітників зникло б після першого покоління” [1]. Він виокремив ряд чинників, які завжди впливають на рівень заробітної плати:

- традиції;
- культурний рівень народу;
- норми споживання продуктів;
- злагожденість робітників у протиборстві за свої інтереси тощо.

А. Сміт оспорював будь-яке керування державою розмірів заробітної плати. Наближеною була думка і А. Тюрго, на його думку, заробітна плата робітника вдовольняється тим, що йому треба було для підтримання життя. Ф. Лассаль розкрив це положення як „залізний закон” заробітної плати [4, с. 177]. За його твердженням, економічний прогрес проходить повз робітників, не покращуючи їх ситуації.

Д. Рікардо аналізує відношення заробітної плати з іншими складовими доходу такими як прибуток і рента, яка дозволяє збільшення чисельності населення у перевищенні нею „природної заробітної плати”. Природний рівень заробітної плати, за його твердженням є вартістю засобів, потрібних для підтримання життя робітника [3, с.26; 5, с. 452].

А. Колот, пояснив причин зміни і виділив теорію фонду заробітної плати, продуктивність впливу робітничих профспілок [2, с. 6].

Теорія фонду заробітної була виокремлена Дж. Мілем та Д. Мак-Кулохом. Суть її є у тому, що заробітна плата є елементом капіталу, яка доходить у капіталісту і при оцім є точно визначною. Тому розмір зарплати робітників вимальовується у двох напрямках:

- розмір фонду;
- за кількістю робітників.

Зростання заробітної плати допустиме двома шляхами: через збільшення капіталу або скорочення кількості працюючих. Помилковість цієї теорії є у тому, що заробітна плата розбиралася не як частка у доході фірми, а як частка капіталу, що вкладається у діло [3, с. 27-28].

Вже на початку XIX ст. була популярна теорія заробітної плати, яка базується на теорії „трьох факторів” [4, с. 283].

Е. Бем-Баверк вказав на потребу у поступках підприємців у фрагменті зростання розміру плати праці під загрозою страйків, але убачав відтік капіталу з галузей із вищою зарплатою, заміну на машинну працю, яка у кінцевому підсумку призведе до зниження зарплати [6, с. 384].

На нашу думку, цей принцип є не цілком точним, бо тільки введення техніки часто-густо породжує зростання складності роботи, оскільки працівник вводить усвідомлене, спостереження за роботою даних машин, а це потребує належного та узгодженого рівня його підготовки, бо зроблена праця має бути вище оплаченою.

М. Туган-Барановський підготував власну теорію, у яку широко виклав у праці “Соціальна теорія розподілу”. На його думку, “величина заробітної плати у суспільстві” визначається двома чинниками:

- продуктивністю суспільної праці, яка розкриває обсяг суспільного продукту, котрий піддається розподілу між суспільними класами;
- соціальною силою робітничого класу, бо саме від неї залежить частка суспільного продукту, яка є у розпорядження робітника [7, с. 464].

Заробітна плата розглядається ним як частка робіт у суспільному продукті не маючи зв’язку з цінністю. Соціальна теорія розподілу за М. Туган-Барановським координувала інтереси робітників і підприємців, характеризувала їх сукупне джерело доходів [7, с. 526]. Надалі багато економістів використовували його ідеї, пояснюючи розподіл доходів між працедавцями і працівниками.

Сутність заробітної плати за умов соціалізму, розкрила О. Дубовська, яка вказала на відмінності природи оплати праці у капіталістичному суспільстві, а зокрема при соціалізмі заробітна плата:

- виступала формою реалізації розподілу за працею, а при капіталізмі є ціною робочої сили;
- включала залучення до праці у формі найму де робітники і службовці були включенні планомірне суспільне виробництво, яке було засноване на загальнонародній власності [8, с. 114].

Сучасні науковці вказують на різносторонню суть поняття “заробітна плата”, та вивчають її з різних позицій. На табл. 1.1 розписано трактування сутності заробітної плати у працях відомих науковців.

На сьогодні відсутня сучасна цілісна теорія заробітної плати. Так, А. Колот показав її такі основні недоліки:

- обминають товарність послуг робочої сили й неупереджену закономірність їх вартісної оцінки;
- не відображують суті заробітної плати, а тільки направляють увагу на окремі принципи розподілу частини суспільного продукту між учасниками виробництва;
- не у повній мірі визначається джерела заробітної плати;
- більшості визначень оснований на тому, що заробітна плата ділиться тільки за кількістю і якістю праці, яке не відповідає дійсності [9].

На сьогодні можна також розібратися із теоретичним розмежуванням заробітної плати і оплати праці. З правової точки зору О. М. Мартин вважає, що термін “оплата праці” ширший і спрямований на організацію оплати праці, та регламентацію її деталей та комплексу правових засобів у сфері обліку, але “заробітна плата” спрямована на прерогативу працівника щодо одержання грошової винагороди [10, с. 234].

Багато науковців вважають дані поняття тотожні категорії “оплата праці” та “заробітна плата” [10; 11]. За їх твердженнями, не треба акцентувати, що оплата праці є широким переконанням, бо залежить не від результатів

праці конкретного працівника, а й від результатів праці та вигідності окремо взятого підприємства. Тоді, на їхню думку, мова буде іти про фактори формування заробітної плати.

Таблиця 1.1

Трактування сутності заробітної плати за різними підходами

Підхід або певна позиція	Сутність поняття “заробітна плата”
З позицій економіки праці та права	<i>Заробітна плата</i> – це винагорода або заробіток, обчислений у грошовому виразі, який за трудовим договором роботодавець сплачує працівникові за роботу, яку виконано або має бути виконано.
З позицій економічної теорії	<i>Заробітна плата</i> – це економічна категорія, що відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості. В цьому розумінні доречнішим є поняття “оплата праці”, яка, крім власне заробітної плати, включає і інші витрати роботодавця на робочу силу.
В умовах ринкової економіки	<i>Заробітна плата</i> – це елемент ринку праці, що складається в результаті взаємодії попиту на працю і її пропозиції і виражає ринкову вартість використання найманої праці. В цьому розумінні найчастіше вживаються усереднені показники ставок оплати одиниці (наприклад, людино-години) праці певної якості.
З позицій найманого працівника (як частина його доходу)	<i>Заробітна плата</i> – це основна частина його трудового доходу, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці і який має забезпечити об’єктивно необхідне відтворення робочої сили.
З позицій роботодавця (як витрати)	<i>Заробітна плата</i> – це елемент витрат виробництва, що включається до собівартості продукції, робіт (послуг)
Як мотиваційний чинник	<i>Заробітна плата</i> – це головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні

Підхід або певна позиція	Сутність поняття “заробітна плата”
З позицій економіки праці та права	<i>Заробітна плата</i> – це винагорода або заробіток, обчислений у грошовому виразі, який за трудовим договором роботодавець сплачує працівникові за роботу, яку виконано або має бути виконано.
З позицій економічної теорії	<i>Заробітна плата</i> – це економічна категорія, що відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості. В цьому розумінні доречнішим є поняття “оплата праці”, яка, крім власне заробітної плати, включає і інші витрати роботодавця на робочу силу.
В умовах ринкової економіки	<i>Заробітна плата</i> – це елемент ринку праці, що складається в результаті взаємодії попиту на працю і її пропозиції і виражає ринкову вартість використання найманої праці. В цьому розумінні найчастіше вживаються усереднені показники ставок оплати одиниці (наприклад, людино-години) праці певної якості.
З позицій найманого працівника (як частина його доходу)	<i>Заробітна плата</i> – це основна частина його трудового доходу, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці і який має забезпечити об’єктивно необхідне відтворення робочої сили.
З позицій роботодавця (як витрати)	<i>Заробітна плата</i> – це елемент витрат виробництва, що включається до собівартості продукції, робіт (послуг)
Як мотиваційний чинник	<i>Заробітна плата</i> – це головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці.

Джерело: складено на основі [12, с. 274-275; 9]

Джерело: складено на основі [12, с. 274-275; 9].

Оплата праці – це законодавчо окреслені можливості, які реалізуються державою у нормах, які канонізують різні варіанти функціонування суб’єктів трудових відносин, саме цей вибір застосовується на практиці де появляється результат такий як заробітна плата [13].

Ми підтримуємо трактування А. Колота, який розкрив відмінності між цими категоріями, оскільки оплата праці “є синонімом не заробітної плати, а поняття “організація заробітної плати”.

Оплата праці – може бути комплекс відносин, зв’язаних із здійсненням роботодавцем виплат працівникам за надані послуги робочої сили відповідно до законів та трудових договорів [2, с.16]. Отже, заробітна плата ототожнюється із предметом, а оплата праці виступатиме системою відносин та способів. Це ми поспробуємо зобразити у вигляді рис.1.1 де ми покажемо місце заробітної плати у системі організації оплати.



Рис. 1.1. Заробітна плата у системі оплати праці

Джерело: власна розробка автора

Ми ставили перед собою проблему яка пов’язана саме із розумінням системи обліку оплати праці, вивчення та поліпшенням її організаційного

механізму у діяльності підприємств України, а не тільки з методологією визначення її величини.

О. Дубовська, користуючись теорією людського капіталу, пояснює такі кардинальні проблеми оплати праці як:

- прибуткове зростання;
- розподіл доходів;
- позицію та важливість освіти у громадському відтворенні;
- динаміка окладів, мотивація тощо [8].

Ця теорія присутня на всіх організаційно-економічних рівнях, оскільки вони аналізуються як дійове джерело економічного зростання.

Заробітна плата є економічною категорією, яка показує відносини між власником підприємства і найманим працівником для правильного розподілу доходу [14, с. 136]. Не можемо не врахувати думки С. Мочерного який під поняттям заробітна плата розуміє “грошове вираження вартості й ціни товару „робоча сила” та частково результативності її функціонування” [15, с. 584].

На нашу думку, підвищення рівня реальної заробітної плати та дотримання сталих темпів її зростання, зростання купівельної спроможності населення, можна здобути через:

- суттєве підвищенням номінальної заробітної плати;
- уповільнювання зростання цін на споживчі товари та послуги;
- введення результативного механізму індексації заробітної плати для підтримання її купівельної спроможності;
- збільшення грошових доходів та збережень громадян.

Отже, сучасним теоретичним підходам характерне судження заробітної плати за рахунок теорії людського капіталу. Головна увага тут приділятиметься саме якісним рекомендаціям працівників, де тільки незначна частина зарплати дається за звичайну, некваліфіковану працю, а коли ти хочеш, щоб отримати вищу заробітну плату, треба вкласти певний час і фінанси у свій рівень освіти, тощо.

1.2. Організація регулювання оплати праці

В умовах ринкової економіки заробітна плата здійснює багато функцій, які мають різну природу, а зокрема: економічну, правову і соціальну. Сутність заробітної плати розкривається у функціях, які вона реалізовує. О. Валецька, функція заробітної плати виділяє включає її призначення та роль як складової сфери практичної діяльності за рахунок узгодження і реалізації зацікавлень працівників [16, с.101].

Правові основи функцій заробітної плати подані у ЗУ „Про оплату праці” – це відтворювальна і стимулююча функції [17].

Відтворювальна функція лягає у забезпеченні працівників потрібними життєвими благами для поновлення робочої сили та для регенерації поколінь [12, с. 275]. Заробітна плата є джерелом коштів на відтворення робочої сили, яку пов’язують з прожитковим рівнем який має забезпечувати відтворення робочої сили [18].

Стимулююча функція заробітної плати вказує на встановлення прямої залежності її розміру від кількості та якості праці визначеного працівника, та долі його трудового внеску у наслідки роботи. О. В. Валецька трактує її як інструмент впливу роботодавця на поведінку прийнятих працівників через політику заробітної плати та як мотив працівників до поліпшення результатів праці [19, с. 103].

В основу класифікації функцій заробітної плати ми візьмемо потребу у реалізації інтересів найманих працівників та роботодавців. Можемо також ми ще і вивчати регулюючу, соціальну і оптимізаційну функції.

Природа регулюючої функції заробітної плати є в збалансуванні розміщення робочої сили за регіонами, підприємствами із вивченням їх кон’юнктури. Тобто значення її істотно зростає тепер, що спричинено об’єктивними чинниками. Оскільки державне регулювання розміщення працівників стало мінімальним, а військові дії спонукають найманих працівників змінювати місце праці.

Соціальна функція заробітної плати є всюди проте її зміст не всіми трактується однаково.

Так, деякі автори зазначають, що соціальна функція показує міру живої праці при розподілі фонду використання між працівниками та власниками засобів виробництва, оскільки повинна забезпечити соціальну справедливість. [20; 12].

Н. Болотіна, соціальне значення заробітної плати є у тому, що вона має чіткий посередній вплив на піднесення соціальних процесів, оскільки від неї сплачуються усі страхові внески, податки та здатність держави підтримувати рівень якості життя людини [21, с. 5].

Слідуючою є оптимізаційна функція яка є складовою витрат виробництва і заодно є чинником мотивації підприємця до доцільного використання праці, підвищення її продуктивності та соціально-економічних чинників виробництва. Це призначає стимулюючу організацію оплати праці та впровадження нових технологій та людського капіталу, що заохочує до розвитку персоналу, на підприємстві [9].

Економічна функція заробітної плати включає розробку платоспроможного попиту населення та виявлення потреб у забезпеченні грошовими коштами покупців і виробництва споживчих товарів [22, с. 170]. Оскільки заробітна плата утверджує потрібні пропорції між товарним попитом та пропозицією.

Заробітна плата також і виконує ще й інші функції, як:

- запобігання безробіттю;
- дотримання соціальних гарантій;
- збереження попереднього статусу;
- стримування інфляції;
- перерозподіл зайнятих по галузях економіки;
- розповсюдження нелегальної та вторинної зайнятості;
- посилення мобільності робочої сили.

Що стосується захисної функції, то вона основана на тому, що роботодавець повинний виплачувати плату праці працівнику за виконану роботу не менше розміру мінімальної заробітної плати, тому він є захищеним з боку держави. За погодженням конкретного розміру заробітної плати у трудовому договорі роботодавець не може сам не виплачувати чи зменшувати її розмір.

Виховна функція це – усвідомлення необхідності працювати, для забезпечення своєї родини необхідними засобами для існування. Оскільки, через неї з'являється відчуття моральної повинності сумлінно працювати та існувати як законослухняний громадянин [23, с. 412]. Тобто ці дві функції є дуже недалекогими за змістом з відтворювальною функцією на якій акцентують увагу більшість дослідників.

В ринкових відносинах зростає розширення складу та зміна традиційних функцій заробітної плати, де виділяють інноваційну функцію. Тобто заохочення власника модернізувати технічні основи виробництва, та впроваджувати прогресивні форми і порядок заробітної плати. Здійснення цієї функції розлягається у підвищенні кваліфікації, освіти тобто розширенням їх інноваційності. Тому виконання цієї функції спроможне зіграти істотну роль у процесі ринкових відносин.

Для організації заробітної платою у функціях неминуче є дотримання таких принципів:

- зростання реальної заробітної плати за рахунок збільшення ефективності виробництва та праці;
- диференціація заробітної плати залежно від його трудового внеску;
- однакова оплата за однакову працю (недопущення дискримінації в оплаті праці);
- урядове регулювання оплати праці;
- вивчення впливу ринку праці;
- простота та доступність форм і систем оплати праці.

Завіновська Г., вважає, що ефективній організації заробітної плати властиві такі принципи:

- оплата праці залежно від його особистого трудового вкладу;
- самостійний вибір форм і систем оплати праці яка не має обмежуватися, та не може бути нижчою від мінімальної заробітної плати;
- співвідношення в оплаті праці різних категорій і груп з урахуванням складності робіт або шкідливості або небезпеки для здоров'я людини;
- стимулювання технічного рівня виробництва продукції.
- регулювання розміру мінімальної заробітної плати;
- забезпечення темпів зростання продуктивності праці;
- забезпечення соціального захисту працівників;
- ясність і простота, що сприятиме підвищенню матеріальної заінтересованості службовців [24, с. 154-155].

Дані принципи часто є повторюваними, тому підказуємо, що їх треба звести до таких принципів: соціальної справедливості, обґрунтування, соціальної справедливості, розумної організації регулювання оплати праці.

Розрізняють також номінальну і реальну заробітні плати.

Номінальна заробітна плата це сума грошей, яку заробляє працівник за виконану роботу на неї впливають такі чинники: кваліфікація, ефективність праці та якість праці. Зростання середньомісячної зарплати, демонструє певне поліпшення добробуту населення. Але кращим показником є реальна заробітна плата.

Реальна заробітна плата є сумарним матеріальних і духовних благом, які можна надбати за номінальну зарплату. Її рівень залежить від рівня цін на товари і послуги, розміру номінальної заробітної плати, податків, які виплачують із номінальних грошових доходів. Тобто, номінальна і реальна заробітні плати не обов'язково змінюються в одному і тому самому напрямі.

Мартиненко М., під організацією процесу регулювання виділяє такі як:

- регулювання як активне так і пасивне;

- процес регулювання спускається з того, що підприємство є у стані динамічної рівноваги;
- процес регулювання націлений на досягнення цілей підприємства;
- регулюючий вплив має бути об'єктивним [10, с. 343].

Схематично систему регулювання оплати праці в Україні зобразимо на рис. 1.2.

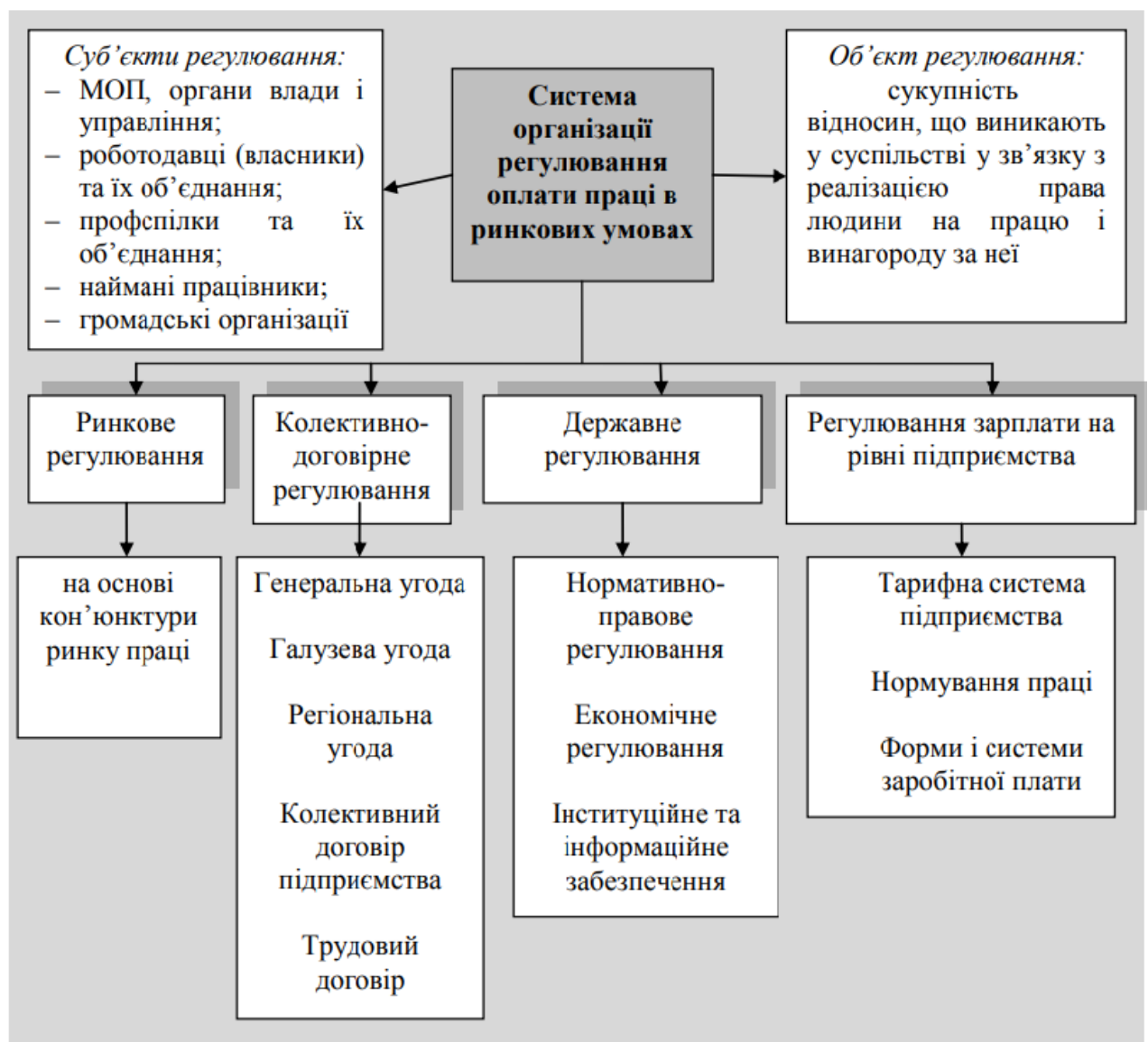


Рис. 1.2. Система організації регулювання оплати праці

Джерело: на основі доповнення [9, с.16].

На основі узагальнення результатів досліджень авторів, в економічному порядку у різноманітних формах власності, організація регулювання заробітної плати збиратиметься з таких елементів:

- ринкове регулювання;
- державне регулювання;
- колективно-договірне регулювання (трудові договори з найманими працівниками;
- механізм визначення індивідуальної заробітної плати безпосередньо на підприємстві [12, с. 279].

Об'єктом регулювання тут виступатиме системі оплати праці, що виникатиме у суспільстві через право її на працю і винагороду за неї.

Суб'єктами організації її регулювання є: МОП, органи державної влади; роботодавці, об'єднання роботодавців або їх представницькі органи; професійні спілки; наймані працівники та громадські організації.

Оскільки, нелегко поцінувати потенціал окремої людини на ринку праці, котрий обгортає склад механізмів, які забезпечують погоджування та координацію попиту і пропозиції праці, організацію оплати праці й соціальний захист.

Робоча сила не відчужується від людини, а використовується узгоджено з умовами угоди про найм. Основою на цьому ринку є макро- і мікроекономічні дії та соціальні та соціально-психологічні.

Отже, у реальному житті на динаміку ринку праці впливають чинники, які зумовлюють його працenaдлишкову кон'юнктуру. Проте в нас є парадокс, де рівень кваліфікації працівників не завше відповідає розміру одержуваної заробітної плати. Для прикладу, у галузях, які мають більш кваліфікованих працівників (культура, мистецтво, охорона здоров'я), середньомісячна плата праці є значно нижчою від середньоукраїнського рівня. Тобто це свідчить, що на розмір заробітної плати більше має вплив вид економічної діяльності, а не результати праці чи кваліфікація персоналу.

1.3. Нормативно-правові засади регулювання оплати праці в Україні

Конвенція Міжнародної організації праці № 95 “Про захист заробітної плати”, (1949 р.), поняття “заробітна плата” класифікує її незалежно від назви й методу обчислення. Тобто цим визначається будь-яка винагорода або заробіток, який рахується у грошах і настає з угодою або національним законодавством, та який на основі письмового або усного договору приймає підприємець та виплачує трудівникові за працю, яку виконано [25].

Ст. 43 Конституції України наголошує на праві кожного на заробітну плату не нижчу за ту, яка встановлена законом, а також право на своєчасне отримання винагороди за працю [26].

Ст. 94 Кодексу законів про працю (КЗпП) тлумачить заробітну плату – як “винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу” [27]. Дане визначення є подібним до Конвенції МОП. Де розмір заробітної плати залежить від складності та домовленостей по виконуваний роботі, професійно-ділових якостей працівника та результатів його праці і максимальним розміром не обмежується.

Закон України “Про оплату праці” описує подібне визначення заробітної плати і також узаконює чинники, від яких залежить її розмір [17]. Визначення заробітної плати (у КЗпП та ЗУ “Про оплату праці”), на нашу думку є неповним, оскільки у ньому визначенні словосполучення “за виконану ним роботу” не відповідає реаліям трудових відносин, які виникають між роботодавцем та працівником. Національне трудове законодавство окреслює епізоди, де заробітна плата виплачується працівникові не за реально виконану ним роботу. Тобто, ст. 113 КЗпП визначає, що година простою не з вини працівника оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду [27]. Тоді заробітна плата виплачується не на ґрунті реально виконаної роботи, а тому, що є домінанти впливу трудовому законодавстві.

У трактуванні Конвенції МОП “Про захист заробітної плати” заробітна плата заробітна плата є винагородою, яку працедавець виплачує працівнику за роботу через укладання усного чи письмового договору, про що не пригадується у дефініціях заробітної плати у законодавстві.

У правничій літературі при формуванні працівникам грошової винагороди послуговуються терміном оплата праці й заробітна плата, мислячи що вони є синонімами. Цю думку обґрунтовує і ЗУ „Про оплату праці” та відповідну главу КЗпП України, тобто вони мають у назві термін „оплата праці”, але два кроки оперують і подають дефініцію “заробітна плата”.

При аналізі ЗУ “Про оплату праці” [17], глави 7 КЗпП [27], ЗУ „Про колективні договори та угоди” [28] поняття заробітної плати та оплати праці не варто використовувати як синоніми, тому що вони вбачають суттєві відмінності. У ЗУ “Про оплату праці” виголошено, що він “розкриває економічні, правові й організаційні основи оплати праці працівників, які є у трудових відносинах і працюють на основі трудового договору з підприємствами усіх форм власності, та із окремими громадянами, сфери державного та договірної регулювання оплати праці, і спрямований на забезпечення стимулюючої та відтворювальної функції заробітної плати” [17]. Тому очевидним є те, що оплата праці є спадковим поняттям та є більш широким, яке включає у себе поняття заробітної плати.

На законодавчому рівні переконання “оплата праці” не притяго, тому і є різні точки зору щодо співвідношення даних понять. Одне з них є таке, що увага у заробітній платі акцентована на предметі правових відносин між власником і працівником, тоді як оплати праці демонструє дію власника яку він має реалізувати на підставі факту правовідносин.

Специфічне місце у системі оплати праці обіймає й мінімальна заробітна плата. Під нею у ст. 3 ЗУ “Про оплату праці” розуміють “законом встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче котрого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці. Тобто мінімальна заробітна плата є

державною соціальною гарантією, яка обов'язкова до виплати на території України для усіх форм власності і господарювання та ФОП, які використовують працю найманих працівників” [17].

Суттєвіше роль мінімальної заробітної плати, як важливого інструменту організаційно-економічного процесу регулювання оплати праці, розглядатиметься далі.

В Україні парадокс є у тому, що рівню кваліфікації робітників не все відповідає розмір отриманої заробітної плати. Приклад, у галузях, де працюють більш кваліфікованих трудяги (культура, мистецтво, охорона здоров'я та ін.), середньомісячна номінальна заробітна плата є вельми нижчою за середньоукраїнський рівень. Це показує те, що на її розмір має вплив вид економічної діяльності, а не наслідки праці або кваліфікація персоналу.

Колективно-договірне керування оплатою праці є помітною компонентою системи України і відбувається згідно із законодавством на засадах системи угод на рівнях керівництва та колективних і трудових договорів на щаблі підприємств.

Колективна угода – є правовим актом, який складається для подальшого регулювання соціально-трудових відносин на рівні галузі, регіону або країни між правомочними носіями найманих робітників та роботодавців [12, с. 190]. Правові засади розробки, заповнення і реалізації колективних договорів закладені також у ЗУ “Про колективні договори і угоди” [28].

На рівні держави ведуть переговори між КМУ і Радою Федерації незалежних профспілок України для обумовлення основних аспектів укладення генеральної тарифної угоди. Дана угода досягається з урахуванням роз'яснення із галузевими та іншими профспілками або спілками працівників.

Що стосується галузевого рівня то можна обумовити тристоронні колективні переговори які відбуватимуться між уповноваженими представниками держави, представниками спілки підприємців і підходящими уповноваженими представниками галузевої профспілки. За час відсутності

профспілок у переговорах можуть брати участь представники самих працівників, які мають укласти галузеві тарифні угоди.

На рівні підприємства тарифна угода є частиною колективного договору яка укладається між повіреними та представниками адміністрації або власника підприємства.

Згідно із ЗУ “Про колективні договори і угоди” гуртовий договір складається на підприємствах незалежно від форм власності і господарювання. Дані підприємства використовують найману працю і можуть юридично працювати. На підприємстві колективний договір заповнюється між власником з однієї сторони і профспілковими чи іншими представництвами органів, а коли вони відсутні то представниками трудящих [28].

Підприємство також може у колективному договорі не записувати розмір оплати праці. Рівночасно, підприємство може утверджувати й привілейовані розміри ставок оплати праці у порівнянні з галузевим, територіальним чи інших рівнях.

Керування оплатою праці на щаблі підприємства основана на тарифній системі її організації. Дана система є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати. Тоді як тарифна система оплати праці включає:

- тарифні сітки;
- тарифні ставки;
- надбавки і доплати до тарифних ставок;
- схеми посадових окладів;
- тарифно-кваліфікаційні характеристики [27].

У підніжжі тарифної системи широчіється Єдина тарифна сітка, метою якої є запровадження єдиного уніфікованого підходу до оцінки складності робіт і диференціації умов оплати праці всіх працівників. В Єдиній тарифній сітці тарифні ставки всіх категорій колективу подібні за складністю робіт та кваліфікацією персоналу. А такі чинники класифікації, як умови праці та

індивідуальні результати, індивідуальні якості працівника, вираховуються при преміюванні та надбавках.

Отже, в сучасних умовах розвитку економіки заробітна плата є кардинальним джерелом доходів працівників і складним мотиватором трудового потенціалу населення. Означуючи предмет дослідження, ми вітаємо позицію, що заробітна плата є тільки елементом системи оплати праці, тому їх не можна прирівнювати.

РОЗДІЛ 2.

ОБЛІКОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФУНКЦІОНУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В ТОВ “КАРЛІТ”

2.1. Організація обліку оплати праці

Для забезпечення логічної побудови системи організації обліку оплати праці на підприємстві дозволено запроваджувати неупереджену та послідовну оплату праці за допомогою аналізу її структури. Структура обліку оплати праці є прийомом, який може повідомляти про можливості оплати праці своїм службовцям. Організаційна структура обліку заробітної плати – це співвідношення окремих складників заробітної плати у суцільному її обсязі. Регламент зі статистики заробітної плати [29], містить основні методологічні положення про показники оплати праці у формі державних статистичних спостережень. Та містить дані для отримання об’єктивної інформації про розміри та структуру плати праці працівників, окреслює, що фонд оплати праці користується такою структурою:

- фонд основної та додаткової зарплати;
- інші заохочувальні та компенсаційні виплати;
- доходи;
- дивіденди;
- відсотки.

Оскільки для конструкції оперативних систем матеріальних стимулів праці є ряд факторів, які віддзеркалюють трудовий внесок у здобуток поточних результатів, і які мають обліковуватися за рахунок тарифної системи. Є також і фактори, які віддзеркалюють кінцеві результати за допомогою форм і систем оплати праці.

Результативна організація оплати праці на ТОВ “КАРЛІТ” неможлива без такого елементу як нормування праці. Оскільки це є видом діяльності з

його управління, який націлений на врегулювання оптимальних співвідношень між витратами та результатами праці [28, с. 243]. Також нормування праці є складовою організації праці і виробництва, оскільки вона є вирішальною ланкою технологічної й організаційної підготовки виробництва та невідривною частиною управління трудових відносин [24, с. 139].

Нині не може бути організації оплати праці саме без нормування її праці. Праця оцінюється у формі заробітної плати яка є оцінкою результатів праці із ролей їх відповідності певним нормам праці. Саме через нормування позначається міра праці, яка заснована на найманій праці. Тому її треба розглядати як один із визначальних елементів організації заробітної плати. Нормування праці, на нашу думку є засобом забезпечення контролю над мірилом праці, а через неї над мірою споживання, яка, націлена на зростання продуктивності праці та на ефективне виконання роботи.

Трудовий кодекс України (проект) [30], передбачає, що норми праці встановлюються для окреслення інтенсивності праці працівників. До них відносять:

- норми виробітку;
- часу;
- виконання трудового завдання;
- обслуговування;
- встановленням обсягу посадових обов'язків;
- чисельності.

У разі підвищення величини мінімальної заробітної плати норми праці не піддаються перегляду.

Організація обліку оплати праці включає, що норми праці є основою системи планування роботи на ТОВ “КАРЛІТ”, будови оплати праці персоналу та керівництво соціально-трудовами відносинами. Влаштуваючи працю, треба розуміти, яка її кількість необхідна для здійснювання конкретної роботи і яка повинна бути її якість.

Організація обліку оплати праці та її норми праці є підґрунтям для дефініції пропорцій у складанні балансів використання трудових ресурсів, виробничих потужностей, визначення трудомісткості окремих видів продукції та для реалізації виробничої програми. Отже, на нашу думку, нормування праці є прийомом обчислення як міри праці так і міри винагороди за працю але вона повинна залежати від її кількості та якості.

В умовах війни в Україні поглиблення економічної стабільності підприємств має набувати засіб зменшення розходів живої праці, зниження собівартості продукції, а також і зростання продуктивності праці. Адже на більшості підприємств збавляються служби які займаються нормуванням й організацією праці, що зумовлює фактичну втрату нормування як ефективного прийому регулювання оплати праці.

Для організація обліку оплати праці, потрібним є розуміння внутрішньофірмового механізму регулювання заробітної плати, рис. 2.1. Схема якого визначає як „внутрішньофірмовий” завдяки тому як він може сприяти розвитку підприємства як цілісної структури. А також передбачати не лише підвищення результативності індивідуальної праці, а організацію відповідальності за загальний результат функціонування ТОВ “КАРЛІТ” [31, с. 106].

У державі при організації оплати праці на ТОВ “КАРЛІТ” мають бути враховані інтереси працівників та роботодавців. Робота з організації заробітної плати є у виборі моделі формування заробітної плати, виборі форм та її систем і правила преміювання. Критерієм економічної ефективності організації заробітної плати є випереджаюче зростання доходу товариства порівняно зі зростанням фонду заробітної плати.

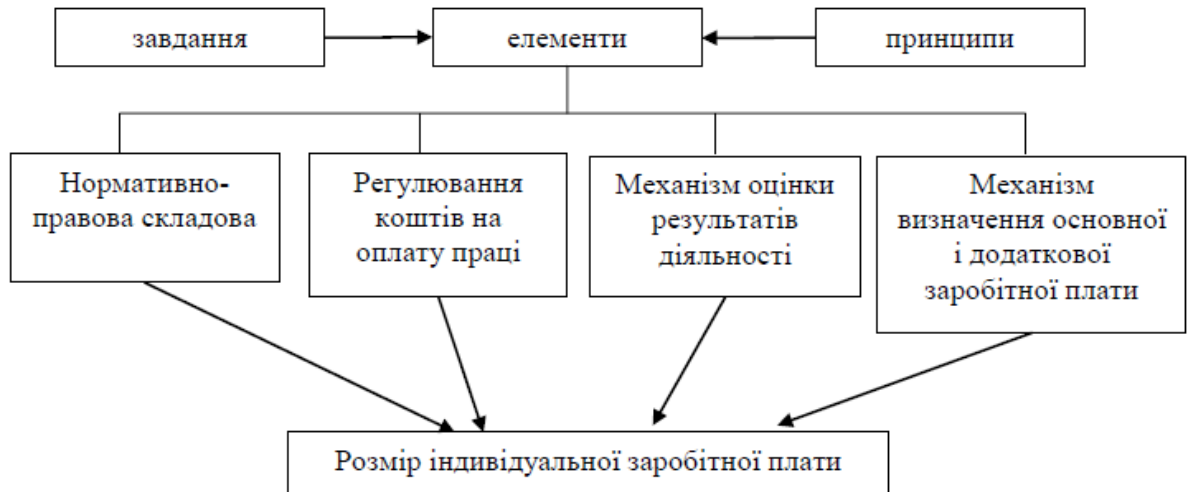


Рис. 2.1. Схема організаційного механізму регулювання заробітної плати

Завданнями організації оплати праці стосуватиметься:

- правильного віднесення у собівартість продукції сум нарахованої зарплати, групувати показники заробітної плати, формувати звітність та здійснювати розрахунки, проводити розрахунки з працівниками по оплаті праці у окреслені терміни. Планування фонду оплати праці має значення для дотримання матеріального зацікавлення робітників у зростанні обсягів виробництва та підвищенні конкурентоспроможності продукції.

Питання організації заробітної плати і формування її рівня нагромаджують основу трудових відносин у суспільстві, оскільки включають врахування інтересів учасників трудового стану. На сьогодні, система організації оплати праці є багаторівневою, яка має:

- ринкове регулювання;
- державне регулювання;
- колективно-договірне регулювання;
- преміювання;
- регулювання тарифної системи;
- безтарифна модель;
- форми і системи оплати праці.

Кожен із згаданих вище напрямів регулювання не повністю досконалий, а вимагає реформування. Нами на підприємстві доведено, що найменш дієвим зараз є колективно-договірне регулювання оплати праці.

Зміни в оплаті праці опосередковано мають вплив на доходи у всіх членів суспільства тому в світі питання регулювання оплати праці не покладені тільки на розсуд ринкових сил, а діють з державним втручанням у ці процеси.

Система організаційного забезпечення механізму виплати заробітної плати складається із підсистем наукового, правового, ресурсного, нормативно-методичного та інформаційного забезпечення управління товариством. Організаційно-економічний механізм обліку оплати праці включає подальші кардинальні функціональні підсистеми:

- планування;
- організація;
- мотивація;
- контроль та аудит;
- регулювання.

Облікова система організаційно-економічного механізму оплати праці передбачає цілі і основні результати діяльності товариства та критерії вибору і оцінки здобутку їх цілей. Зміст системи та їх кількість в кожній із систем механізму управління оплатою праці залежить від типу підприємства, сфери і масштабів діяльності, градусу впливу зовнішнього середовища та інших факторів [96].

Визначення структури організації регулювання оплати праці включає системний підхід. Який є вужчим ніж господарський і є елементом господарського механізму у певний період розвитку країни, оскільки він є рухливою і відкритою системою. У роботі під організацією регулювання оплати праці будемо розглядати механізм її регулювання та як систему принципів, важелів та методів організаторського впливу на оплату праці. Це все діє на основі належного правового, соціально-економічного,

інформаційного та інституційного забезпечення із врахуванням як ринкового, так і договірної регулювання оплати праці.

Проте важливо пам'ятати і про враховувати оптимальне співвідношення і поєднання ринкових та урядових методів регулювання у залежності від шабля організації оплати праці та галузевого аспектів.

Основні складові організаційного механізму регулювання оплати праці включають:

1. Правове забезпечення організації оплати праці. Воно включає різноманітні нормативно-правові акти різних рівнів регулювання (конвенції МОП з питань оплати праці, акти компетентних державних органів – ЗУ, КЗпП України, дані Міжнародного бюро праці (МБП), Укази Президента України, постанови КМУ, накази, рішення органів місцевого самоврядування та колективні угоди і договори тощо.

Доведено, що нормативно-правова база регулювання оплати праці в Україні окликається міжнародним стандартам, але вона не запевнює захищеності заробітної плати працівника, бо досі ще не прийнятий новий Трудовий кодекс України та ряд інших Законів, які краще захищатимуть право найманих працівників на оплату праці. Прожитковий мінімум – це вартісна величина яка є достатньою для забезпечення функціонування організму людини, збереження його здоров'я та мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, потрібних для задоволення основних соціальних і культурних потреб людини [33].

2. При організації оплати праці важливе також й її інформаційне забезпечення, що складає насамперед науково-методичні матеріали щодо організації оплати праці, довідники кваліфікаційних характеристик професій працівників, основні форми статистичної звітності, галузеві і міжгалузеві довідники з проблем оплати праці тощо.

3. Оподаткування показує також вплив на розвиток економіки, перерозподіл доходів, створює регулюючі процеси існування держави. Оскільки заробітна плата, яку отримає працівник, буде дорівнювати

нарахованій заробітній платі, зменшеній на суму утримань, що подано на рис. 2.2.

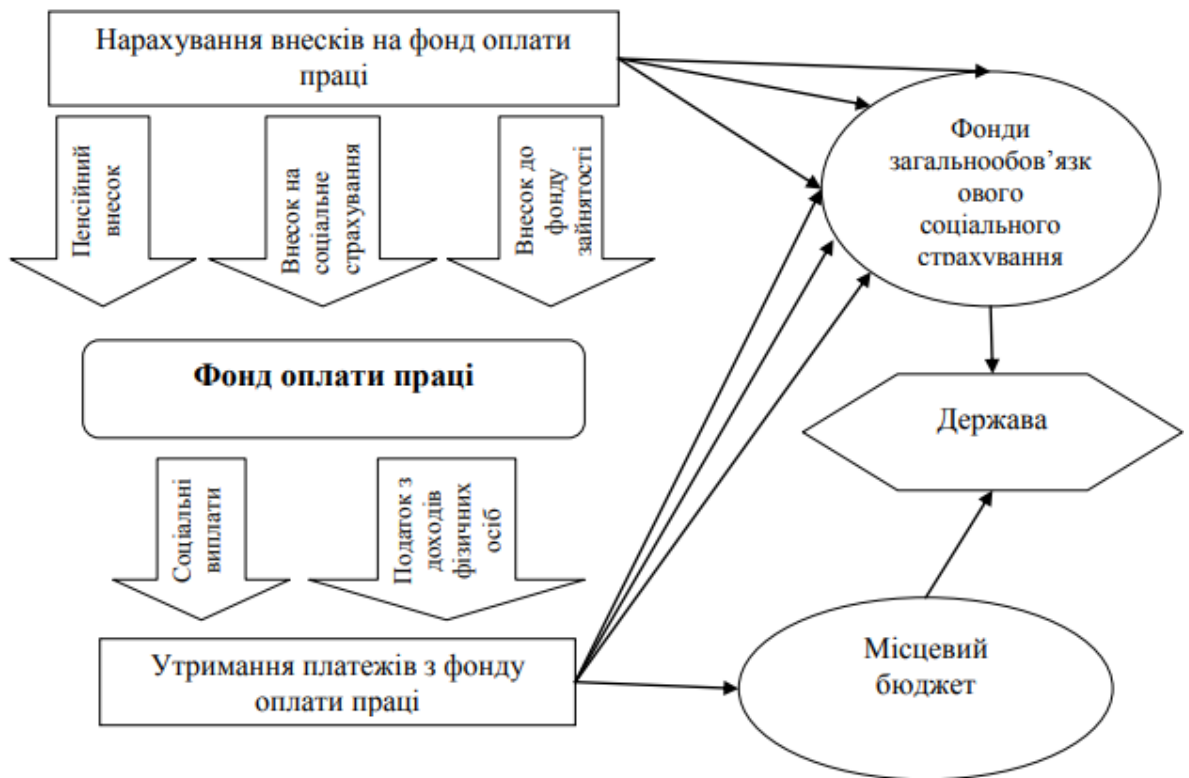


Рис. 2.2. Схема оподаткування фонду оплати праці

Доведено, що для забезпечення високої ефективності виробництва, важливо оптимізувати витрачання всіх видів ресурсів, тобто: живої та уречевленої праці (робочого часу, сировини, матеріалів, енергії, обладнання тощо). Тому для оптимізації оплати праці є нормування доцільно науково обґрунтовувати кількість ресурсів які є необхідні для ефективного підприємництва. Тому науково обґрунтоване нормування праці є одним із дієвих засобів забезпечення конкурентоспроможності підприємства, позаяк сприяє зменшенню затрат праці, економії коштів на оплату праці та зниженню собівартості продукції і підвищенню ефективності господарювання.

Отже, розкриваючи організацію та сутність механізму регулювання оплати праці, зазначимо, що проблемними є питання щодо її розподілу

оскільки заробітна плата повинна виплачуватися працівникам регулярно та у окреслених розмірах.

2.2. Методика обліку оплати праці

Методика обліку оплати праці передбачатиме ефективне функціонування системи нормування праці для якого треба передбачити ряд заходів, а саме:

- дослідити систему підготовки і перепідготовки спеціалістів з нормування праці;
- передбачити статистичну звітність з нормування праці;
- підготувати нормативно-довідкові центри.

Облік оплати праці найкраще може бути організований на ґрунті нормативного методу, який дає змогу встановити відхилення фактичних витрат від норм, причини та винуватців відхилень, а також попереджувати невиробничі витрати.

Ключовою ознакою нормативного методу обліку витрат на оплату праці є така, що він відбувається у ході технологічного процесу. Тому відхилення чи зміни норм показують, на тій чи іншій операції. Для цього потрібно знати характер технологічних процесів.

Застосування нормативного методу обліку витрат у товариствах дозволить врахувати можливість щоденно до одержання інформації про використання праці працівників у товаристві, визначати економію чи перевитрати за статтями витрат.

Визначним принципом нормативного методу обліку витрат на виробництво виступає безперервний перегляд діючих норм по мірі поліпшення техніки, технології і організації виробництва. Тому якість норм і нормативів, які є у товаристві та впроваджуються у формуванні нормативної собівартості є проблемою, за рахунок чого норми повинні наскрізь

відображати ту частину потрібного робочого часу, яка при середньому ступені вмінь й інтенсивності праці забезпечує створення певного виду продукції, що є важливим стимулюючим фактором виробництва.

Досліджуючи систему обліку відхилень від норм слід звернути увагу та не, що не всі відхилення від норм праці доцільно усувати, а тільки ті, в результаті усунення яких товариство одержить економічні вигоди. Оскільки є відхилення, виявлення який принесе підприємству лише економічні втрати. Тому економічно ефективним для товариств є включення до складу архітектури програмних продуктів алгоритму дослідження відхилень від норм праці.

Досліджуючи методологію оплати праці доцільно звернути увагу на утримання із заробітної плати, які відображено на рис. 2.3.

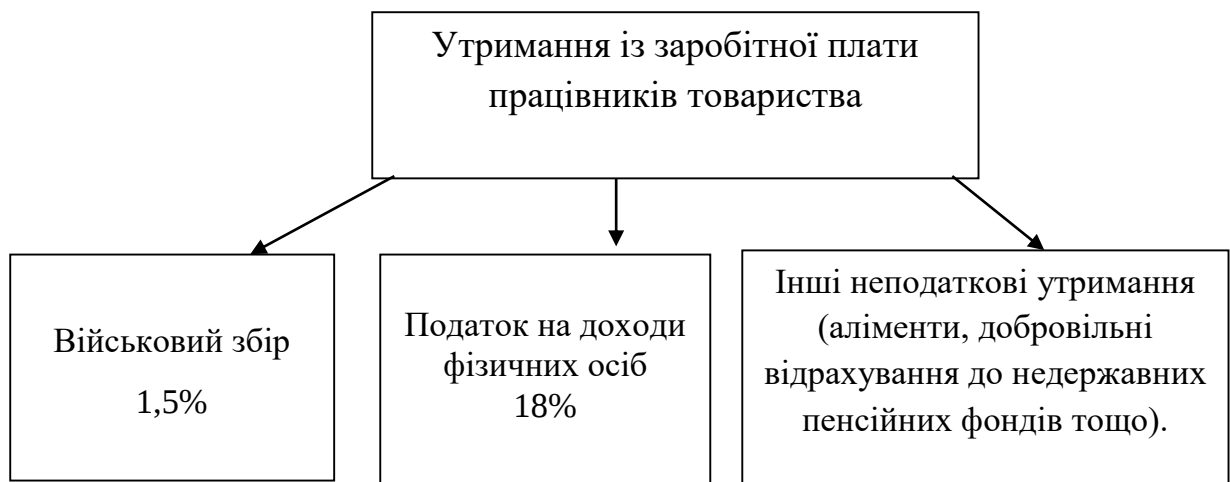


Рис. 2.3. Утримання із заробітної плати працівників

* Джерело: власна розробка автора.

Однією із різновидів відхилень від норм затрат праці є оплата простоїв. Оскільки правильне і своєчасне їх виявлення у виробництві, користуватиметься як важливе для зниження собівартості продукції. У даному випадку, оплата простою здійснюється на підставі листків обліку простоїв.

У випадках присутності питань з виправлення браку, допущеного працівниками, і виконання додаткових операцій, які не є описані

технологічним процесом, то їх обчислюють на основі нарядів на відрядну роботу ТОВ “КАРЛІТ”. У випадках коли є почасова оплаті з допомогою разового завдання, тоді первинний документ матиме відмінні ознаки. Склад реквізитів такий самий як і на листках на простій та відхилення. Список документів які налагоджують облік особового складу працівників, відобразимо на табл. 2.1.

Таблиця 2.1

**Список документів які налагоджують облік особового складу у
ТОВ “КАРЛІТ”**

Шифр документу	Назва документу	Застосування документу
№ П-1	Наказ (розпорядження) про приймання на роботу	Ведуть облік прийнятих на роботу працівників. Підписується керівником підприємства
№ П-5	Наказ (розпорядження) про переведення на іншу роботу	Ним оформлюють переведення працівників з одного відділу в інший. Його ведуть у двох екземплярах.
№ П-6	Наказ (розпорядження) про надання відпустки	Даним документом закріплено розміри щорічних відпусток. Він формується у 2-х екземплярах.
№ П-8	Наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту)	Даний документ заповнюють при звільненні працівника у двох примірниках. Даний документ є розпорядженням для бухгалтерії на основі якого проводиться розрахунок із працівниками бюджетної установи

* Джерело: сформовано на основі джерела [34].

Для обліку доплат за надурочну роботу чи за роботу у вихідні та святкові дні у ТОВ “КАРЛІТ” є списки працівників, які трудилися надурочно у вказані дні. У нарядах на роботи зроблені надурочно, проставляють окремо обсяг продукції, за яку треба доплатити. У випадках коли є почасова оплата праці то аналогічно оформляється завдання на надурочні роботи.

Бухгалтерія товариства може застосовувати розрахунковий метод який використовується при формулюванні відхилень по заробітній платі

почасовиків. Коли у товаристві є почасової оплати праці тоді немає пропорційної залежності між випуском продукції та розходами на оплату праці на одиницю продукції. Для цього на відхилення з оплати праці матиме вплив відсоток виконання плану по обсягу виконаної продукції. Аномалії від норм за заробітною платою з почасовою оплатою праці виділяються за допомогою спеціального розрахунку курсом співставлення фактично нарахованої заробітної плати із нормативною. Первинні документи, які передбачатимуть облік нарахування заробітної плати подано у табл. 2.2.

Таблиця 2.2.

Первинні документи з облік нарахування заробітної плати

Документи які використовуються для зовнішні сторін		Документи які використовуються для внутрішні сторін	
Первинні	Підстави	Первинні	Підстави
Рахунки-фактури, рахунки, квитанції	Довідки, договори	Довідки бухгалтерії, розрахункові відомості, розрахунково-платіжні відомості, розрахунки бухгалтерії, платіжні відомості	Положення про оплату праці, договори та акти виконаних робіт по трудовій угоді, положення про бухгалтерську службу, графік відпусток, посадові інструкції бухгалтерів, штатний розпис, табель використання робочого часу, накази керівництва, положення про облікову політику, листок обліку простоїв, заяви працівників, положення про преміювання та ін.

* Джерело: сформовано на основі джерела [35, с. 178].

Методологія обліку оплати праці є найважливішою ділянкою облікової роботи, який вимагає точних і оперативних даних. Тут віддзеркалюватимуться зміни у чисельності працівників, затратах практичного часу, фонду оплати праці за типами виплат і категоріями працівників, величини виплат, що не

припадає до фонду оплати праці, обрахунки із працівниками підприємства та бюджетом.

Завданнями обліку оплати праці виступатиме:

- пропорційне документальне оформлення господарських операцій з праці та її оплати;
 - нарахування оплати праці адекватно до прийнятих у товаристві систем і форм оплати праці;
 - додержання організованості поділу сум заробітної плати між об'єктами калькулювання;
 - вчасна виплата заробітної плати відповідно до умов договору, або контракту;
 - пропорційний розрахунок та своєчасні утримання із заробітної плати у бюджет;
 - перевірка за додержанням чисельності працівників та їх участі у робочому процесі;
 - вчасне складання звітності із питань праці та її оплати;
 - одержання відомостей про оплату праці, які є потрібними для планування й оперативного управління виробництвом;
- У нашому товаристві облік оплати праці ведеться за такими напрямками:
- облік особового складу працівників;
 - облік використання робочого часу та облік виробітку;
 - облік розрахунків з оплати праці.

Для контролювання правильності відображення операцій з оплати праці організовується система первинного обліку. Система первинного обліку оплати праці на ТОВ “КАРЛІТ” подана на рис. 2.4.



Рис. 2.4. Система первинного обліку оплати праці на ТОВ “КАРЛІТ”

Джерело: сформовано автором.

Система руху документів з обліку оплати праці від початку їх створення до нагоди їх передачі в архів приймає етапи: створення, перевірку, затвердження, обробку та передачу до архіву.

Доведено, що вирішальним питанням в обліку розрахунків з оплати праці є розробка її методики. Дана методика залежить від положень зображених у контракті та облікової політики ТОВ “КАРЛІТ”, та включає такі:

- систем і форм оплати праці, які використовуються у товаристві;
- упорядкованість компенсаційних і стимулюючих виплат;
- конфігурації організації праці (індивідуальна, колективна);
- метод розподілу елементів додаткової заробітної плати тощо.

Рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», має три субрахунки: 661 «Розрахунки за заробітною платою»; 662 «Розрахунки з

депонентами»; 663 «Розрахунки за іншими виплатами». Спробу зблизити План рахунків до положень П(С)БО 26 «Виплати працівникам» на думку Т.Г. Мельник, можна відкривши субрахунки до рахунка 66, а зокрема:

- 661 “Поточні виплати працівникам”;
- 662 “Виплати при звільненні”;
- 663 “Виплати по закінченні трудової діяльності”;
- 664 “Виплати інструментами власного капіталу”;
- 665 “Інші довгострокові виплати працівникам”;
- 666 “Розрахунки з депонентами”;
- 667 “Розрахунки за іншими виплатами” [36].

Дана ідея має ряд недоліків:

- вона суперечить сутності класифікації, бо неможна виокремити в один ранг класи і об’єкти, що їх утворюють;
- виокремлення субрахунка 666 “Розрахунки з депонентами” є неактуальним в умовах розвитку відносин товариства з банками.

Внесення до структури рахунка 66 субрахунка «Депоновані виплати» також радить Н.В. Шульга через віддзеркалення довгострокових виплат працівникам у складі довгострокових зобов’язань [37, с. 17-18].

Для вирішення цієї проблеми можна внести зміни до Плану рахунків, а саме: до рахунка 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» тобто установити 4 субрахунки відповідно до класифікації виплат працівникам у П(С)БО 26 «Виплати працівникам» (рис. 2.5).

Для доброго розуміння значення виплат працівникам, треба здійснити їхню систематизацію за функціональним призначенням. Відповідно до неї ці виплати поділяються на компенсаційні (компенсації та доплати) і стимулюючі (надбавки та премії).

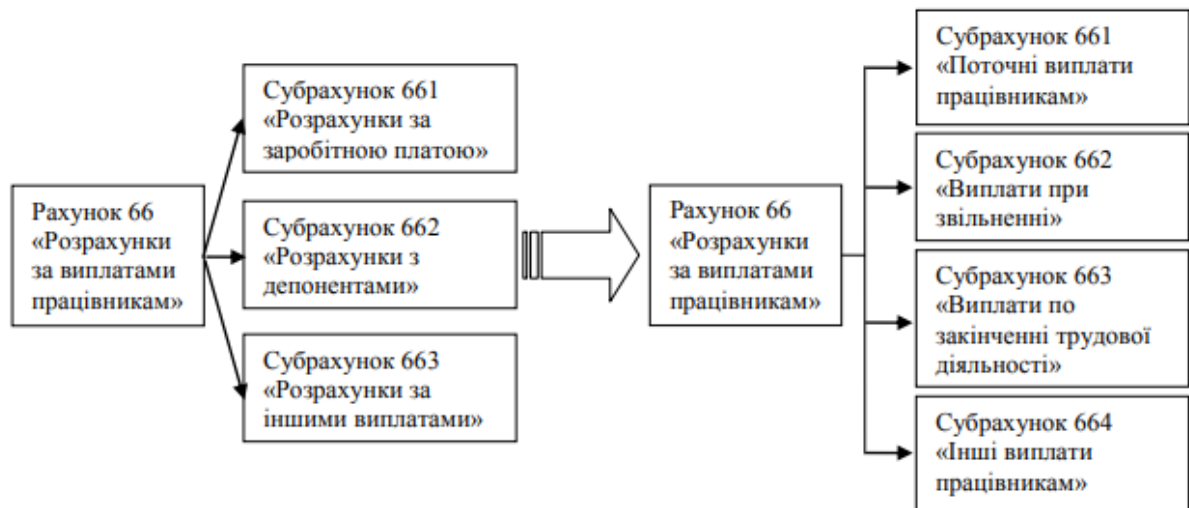


Рис. 2.5. Перетворення рахунка 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» відповідно до П(С)БО 26

Джерело: сформовано автором.

Тому для одержання правдивої інформації із розрахунків по заробітній платі пропонуємо у Робочому плані рахунків до субрахунка 661 «Поточні виплати працівникам» установити субрахунки інших рівнів залежно від потреб управління у товаристві, що відображається на рис. 2.6.

Такий скрупульозний підхід до субрахунка 661 «Поточні виплати працівникам» дозволить виконувати детальний аналіз розрахунків із заробітної плати відповідно до її структури.

Методичні та організаційні засади обліку оплати праці відображаються в обліковій політиці ТОВ «КАРЛІТ». Наші дослідження довели, що формування облікової політики ТОВ «КАРЛІТ» про витрати на оплату праці не дуже досліджувались.

Для цього доцільно, розуміти, що оплата праці також є об'єктом управлінського обліку, а тому обґрунтування факторів впливу при формуванні облікової політики про витрати на оплату праці має вивчатися докладніше.

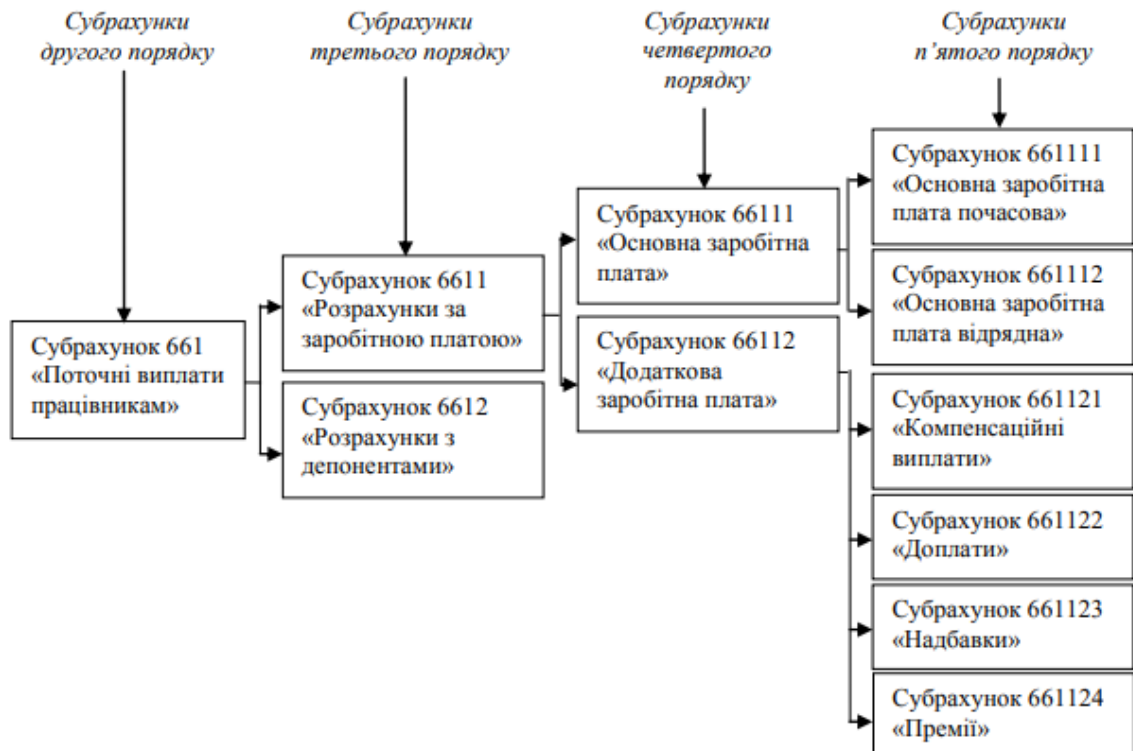


Рис. 2.6. Побудова Робочого плану рахунків для відображення інформації про розрахунки за заробітною платою

Джерело: сформовано автором.

Організаційний аспект виводить порядок організації роботи облікового штату, а методичний окреслює вибрані способи обліку об'єктів, а технічний описує реалізацію цих способів в облікових регістрах.

Для цього розділ облікової політики, який торкається організації облікових робіт у ТОВ «КАРЛІТ» треба відобразити так:

- реєстр осіб, відповідальних за ведення обліку оплати праці та їхні посадові інструкції;
- список центрів витрат та сфер відповідальності;
- комерційну таємницю та порядок її захисту;
- систему внутрішнього аудиту.

У той же час у методичному фрагменті облікової політики треба засвідчити про:

- системи і форми оплати праці, що використовуються ТОВ “КАРЛІТ”;
- реєстр робіт, які піддаються нормуванню;
- різновиди обліку витрат (з використанням рахунків всіх класів);
- систему визнання нарахованої суми виплат за поточними зобов’язаннями;
- система нарахування виплат за невідпрацьований час, премій та інших заохочувальних виплат;
- застосуванням рахунків всіх класів, крім рахунків класу;
- вжиток рахунків всіх класів, крім рахунків класу 8 “Витрати за елементами”;
- реєстр предметів витрат та об’єктів калькулювання.

Отже, обґрунтовані нами зміни при віддзеркаленні розрахунків із заробітної плати реалізують дійовий механізм формування, відображення, узагальнення й контролю даних про розрахунки з оплати праці.

2.3. Оцінка обліку регулювання оплати праці

Дослідження оцінки обліку регулювання заробітної плати в умовах глобалізації економіки дає змогу виокремити такі її особливості функціонування інститутів оплати праці:

- у місцевостях з «новою економікою» застосовуються тільки гнучкі системи оплати праці;
- існуючі системи оплати праці безперестанку міняються для оцінки максимально важливих чинників стосовно оплати праці та машинального їх урегулювання;
- плата праці в цих системах індивідуалізована;
- впровадження систем, які ґрунтуються на наслідках діяльності товариства. Еластичність цієї системи полягає в тому, що при зменшенні цих результатів товариство не повинне робити які-небудь відрахування;

Чинним фактором, який має вплив на рівень заробітної плати є інфляція.

Оскільки зростання рівня заробітної плати має залежати від збільшення продуктивності або якості праці так. Тому збільшення витрат на заробітну плату не призводитиме до росту цін. Зростання заробітної плати має бути відчутним, оскільки це забезпечуватиме інтерес до праці, тобто, покривати зростання попиту, а без цього розширення виробництва буде беззмістовним, бо може призвести до кризи надвиробництва.

Форма власності є важливим чинником диференціації оплати праці. оскільки вона залежить від підприємства-наймача і визначає свободу в будові оплати праці на ТОВ “КАРЛІТ”. Тому працівники ТОВ “КАРЛІТ” мають більшу заробітну плату, ніж працівники бюджетної сфери. Бо у бюджетній сфері її регулювання врегульовані державою.

ТОВ “КАРЛІТ” зареєстрована 19.06.2015 р. за адресою 77741, Івано-Франківська обл., Богородчанський р-н, село Богрівка, вул. Героїв, 22 керівником організації є Дмитрів Ярослав Васильович.

ТОВ “КАРЛІТ” здійснює свою діяльність як агентство з працевлаштування. Оскільки цей клас включає складання переліків вакантних посад, надання довідкової інформації або працевлаштування кандидатів у випадках, коли особи, яким надається інформація або які працевлаштовані, не є працівниками агентств працевлаштування. У табл. 3.1 наведемо реєстраційні дані товариства.

Цей клас товариства включає:

- шукання персоналу, відбирання на пряму роботи або працевлаштування, (при потребі то і займається призначенням на посади та підбір їм потрібного персоналу);
- практику діяльності агентств і бюро з набору акторів, тренерів, лекторів;
- діяльність Інтернет-агентств із підбору персоналу.

Реєстраційні дані ТОВ “КАРЛІТ”

Повне найменування юридичної особи	Товариство з обмеженою відповідальністю "Карліт"
Скорочена назва	ТОВ "КАРЛІТ"
Статус юридичної особи	(станом на 03.05.2023 р.) Не перебуває в процесі припинення
Код ЄДРПОУ	39847077
Дата реєстрації	19.06.2015 (7 років 10 місяців)
Уповноважені особи	Дмитрів Ярослав Васильович
Розмір статутного капіталу	1 000,00 грн.
Організаційно-правова форма	Товариство з обмеженою відповідальністю
Форма власності	Недержавна власність
Види діяльності	Основний: 78.10 Діяльність агентств працевлаштування Інші: 78.20 Діяльність агентств тимчасового працевлаштування 78.30 Інша діяльність із забезпечення трудовими ресурсами 79.11 Діяльність туристичних агентств
Контактна інформація	77741, Івано-Франківська обл., Богородчанський р-н, село Богрівка, вул. Героїв
Телефон	0975523966

Джерело: складено автором за даними джерела [38].

Обчислюючи фактори які сприятимуть аналізу заробітної плати ми маємо вирахувати зміни у затратах на неї. Тому нами може бути застосовано порівняння змінної частини фонду оплати праці. Це можна зробити із використанням формули:

– зміни прямої оплати праці яка виплачується за одиницю продукції:

$$ЗП_{зм\ зп} = ФЗП_{змП} - ФЗП_{змІ} \times (ОВ_{П} : ОВ_{І}) \quad (2.1)$$

$$ФЗП_{зм\ зп} = 27220,0 - 26625,0 \times 1,0016 = 552,4 \text{ (тис. грн.)};$$

$$ФЗП = 127,74 + 552,4 = 680,14 \text{ (грн.)}.$$

Фонд змінної частини оплати праці товариства у 2021 р. склав на 680,14

грн. менше порівнюючи його з 2019 р.

Фінансові дані діяльності ТОВ "КАРЛІТ" вказали на зменшення змінної частини фонду заробітної плати на 1099,47 грн, що відбулося через звільнення працівників товариства.

Аналіз фонду оплати праці працівників товариства (ФЗПс) обчислюється відповідно до формул, а також зображено у таблиці 2.2.

$$\text{ФЗП}_c = \text{О} + \text{В} + \text{П} + \text{Н}, \quad (2.2)$$

$$\text{О} = \text{ЧП} \times \text{С}_m, \quad (2.3)$$

Таблиця 2.2

Аналіз фонду оплати праці ТОВ "КАРЛІТ"

Показники	2019 р.	2020 р.	2021 р.	Відхилення 2021 р. до 2019 р. (+, -)
Всього фонд оплати праці, тис. грн.	2407,7	739,7	206,8	-2200,9
в тому числі				
Фонд основної заробітної плати	1685,4	648,6	195,3	-1490,1
Фонд додаткової заробітної плати	699,3	83,2	10,3	-689
Заохочувальні виплати	23,0	7,9	1,2	-21,8

Джерело розраховано автором

Дані діяльності товариства показують, що у 2021 р. фонд заробітної плати скоротився на 2200,9 грн., а порівнюючи даний показник з 2019 р., за рахунок звільнення 7 працівників товариства.

На діяльність досліджуваного товариства має вплив і кардинальне зменшення чисельності робітників у 2021 р. порівняно із 2019 р. з 8 до 1 чоловіка.

Для оцінки нами аналізу змін динаміки фонду в ТОВ "КАРЛІТ" ми дослідимо табл. 2.3.

Таблиця 2.3

Зміни у динаміці оплати праці в ТОВ "КАРЛІТ"

Дані для аналізу	РОКИ	
	2020 р.	2021 р.
1. Фонд оплати праці, тис. грн	739,7	206,8
2. Абсолютне відхилення	-	128
– Базисне відхилення	-190,3	- 61,8
– Ланцюгове відхилення	-189,4	-
3. Середнє фонд оплати праці за весь період дослідження	560,3	-
4. Середнє абсолютне відхилення	63	-
Темп росту	0,41	0,28
Базисний	0,41	0,8
Ланцюговий темп росту	-	-
Середній темп зростання	0,13	-

* Джерело: розраховано автором

Місцезнаходження ТОВ "КАРЛІТ" може здійснювати мати вплив на рівень заробітної плати, адже потреба і пропозиція на різні категорії працівників як і у нас так і у різних частинах країни може вельми відрізнятись. Для цього великі товариства розташовують свої філіали у країнах, які розвиваються задля того, щоб використати малі ставки заробітної плати.

На розмір заробітної плати має вплив політика ТОВ "КАРЛІТ" щодо оплати праці, яка прив'язана з його платоспроможністю. І чим вищою є платоспроможність роботодавця, тим вірогідніше, що ступінь оплати праці буде мати тенденцію до зростання.

Праце місткі ділянки застосовують велику кількість низькооплачуваних працівників. А із введенням високих технологій і процесів укорочується потреба в роботах, проте виростають вимоги до їх освіти і кваліфікації, а тоді вже і ростиме їх заробітна плата.

Під час реалізації сезонних робіт робітники заробляють вищу заробітну плату, ніж у період міжсезоння. Сезонність робіт вказує і на зростання рівня сезонної міграції (переміщення людей у визначені періоди року).

У ТОВ "КАРЛІТ" можна проаналізувати також середньорічну зарплату її працівників, та інші важливі показники його діяльності, які відображено у таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

Розрахунок середньої зарплати в ТОВ "КАРЛІТ"*

Показники	2020 р.	2021 р.
1. ФОП штатних працівників, тис. грн.	739,7	206,8
2. Середньооблікова чисельність працівників, чол.	4	1
3. Кількість люд\год., за які була нарахована зарплата штатним працівникам, людино\ год.	611,5	628,5
4. Середня тривалість роб. дня, год.	8	8
5. Середньопіврічна зарплата 1 працівника, грн.	38711	44683
6. Середньомісячна зарплата 1 працівника, грн.	6452	7448
7. Середньоденна зарплата 1 працівника, грн.	307	339
8. Середньогодинна зарплата 1 працівника, грн.	39	43

Джерело розраховано автором

Досліджуючи фактор взаємозамінність ресурсів, треба замітити, що можливості роботодавця опускають витрати на працю при незмінливій технічній базі вкрай обмежені. За рахунок того, що оклад оплати праці, гнучкий до зростання і фактично не рухається в до зменшення при переінакшенню кон'юнктури на ринку праці.

Основні резерву роботодавця у зменшенні витрат на працю зв'язані зі зменшенням змінної елементу заробітку, соціальних пільг та гарантій працівника, скороченням характерних витрат на працю за рахунок збільшення буденного часу, збільшення інтенсивності праці та проведення організаційних заходів.

Проте в якості дієвого фактору стають умови які записані у колективних та індивідуальних договорах, щодо діяльності профспілок, перспективи втрати кадрового потенціалу при оферті з конкурентами у більш привабливіших умовах праці. Тобто тоді і повставатиме питання про можливість заміщення живої праці більш продуктивною технікою.

Отже, чинником, що стримує розвиток підвищення кваліфікації працівників, є нездатна мотивація робітників до зростання їх професійного рівня, брак системи стимулів, а також і професійного просування по службі [39].

Тому у нашому товаристві залежно від форми якої системи оплати праці спроваджуються на підприємстві (почасова, відрядна), а детермінантою рівня заробітної плати є рівень виконання норм часу або виробітку.

Доведено, що важливе значення відіграють також мають особистісні якості робітника: організованість, креативність, врівноваженість, комунікабельність, ввічливість, акуратність, а вже у залежності від фаху та особистісних якостей, може змінюватися і їх рівень оплати праці.

Отже, незалежно від спеціальності працівника, на нашу думку, такі якості як конфліктність, нерішучість, низькі духовні якості, обмежене коло інтересів, жилка до алкоголізму, наркоманії перешкоджатимуть ріст по службі, та спроможні продукувати соціальну напругу у колективі. Дані якості можуть і негативно відобразитись на кінцевих результатах праці працівника, та і деколи колективу, де він працює.

РОЗДІЛ 3.

НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ ТА КОНТРОЛЮ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В ТОВ “КАРЛІТ”

3.1. Організація та методика контролю оплати праці

Організація та методика контролю оплати праці та її продуктивності праці вказує на градус результативності процесу праці. Ріст продуктивності праці показує збільшення кількості продукції, виробленої за одиницю часу, або економією робочого часу, яку можна проконтролювати і перевірити час який витрачається на виготовлення одиниці продукції. Тому, економія робочого часу та її контроль є загальним вираженням зростанням продуктивності праці [40].

При перевірці продуктивності праці потрібно пам'ятати про те, що всі напрямки технічного прогресу спрямовані на ріст продуктивності праці, випуску продукції і зростання прибутку. Продуктивність праці також має вплив на зростання через зменшення продуктивного часу на виробництво продукції, тобто тут виникатиме вже кількісна оцінка. Інвестиція ТОВ “Карліт” в удосконалення технічної бази і на основі цього зростання випуску продукції не мають призвести до зростання заробітної плати. Оскільки для визиску від нової техніки треба виконавець вищої кваліфікації, а отже його заробіток матиме тенденцію до зростання з ростом якості робочої сили.

Для ефективної роботи досліджуваного товариства доцільна корінна зміна проведення контролю та аудиту, яка повинна бути спрямована на чергу реконструкцію та технічне переозброєння діючих виробництв. Це дозволить також скоротити частку ручної праці та прискорити ріст продуктивності праці працівників [41, с. 52].

Застосування контролю та аудиту оплати праці в господарській діяльності дозволяє в коротші терміни мати ліпший рівень розвитку й

поліпшити виробничі процеси де працівники провадять свою діяльність, це сприятиме покращенню і поглибленню існуючих елементів контролю та аудиту [42]. Із контролем оплати праці пов'язують також і контроль інтелектуалізації праці, яка помаленьку вже змінює рутинну працю. Під інтелектуалізацією праці ми розуміємо постійну розумову діяльність перевіряючого, який характеризується новими методичними розробками, новими принципами, комбінуванням, прийомами, винахідливістю, оскільки саме цим гальмує об'єктивну дію закону спадної віддачі [43, с. 350].

Поширення ролі організації та методики контролю оплати праці потребує розробки нових методів контролю та впровадження її результатів у господарську діяльність ТОВ "Карліт", а це потребує матеріальне стимулювання праці та прийняття на роботу висококваліфікованих працівників і тому рівень їх заробітної плати виступитиме як важливий механізм їх подальшої роботи.

В країнах світу контроль та аудит є це нормою, без якої неможне існувати бізнес. Оскільки без незалежного контролю ризиковано вирішувати, куди вкладати кошти.

В літературі є багато визначень «контролю», але не розкривають багатогранності їх призначення. Для ліпшого розуміння треба проаналізувати його класифікацію за ознак, які не всі здійснюється як у ТОВ "Карліт" так і у різних формах власності, а користуються при виконанні бюджетних програм та функціонуванні системи.

Мартин О. М. зазначає, що контроль ефективності оплати праці – це можливість якої-небудь процедури до досягнення бажаних результатів [44, с. 235].

Ефективність інформаційної системи контролю оплати праці опирається на якість та достовірність відображення досліджуваного явища [45, с. 71], а Кравченко С.С. це явище показує як ряд ефектів, одержаних від різних дій. Такими ефектами саме і є ефект від виплати заробітної плати.

Розглядаючи поняття «ефективність» принциповим її недоліком є не розуміння критеріїв ефективності. Цими критеріями є рівень виконання норм, нормативів, стандартів, планів та ін.

Використовування принципів контролю ефективності дасть змогу тільки дослідити результативність використання праці працівників, та побачити недоліки у господарській діяльності товариств із пропозицією шляхів зростання ефективності використання виробничих ресурсів.

Сучасний контроль ефективності є комплексним оскільки охоплює різні сфери і надходитиме спільне із отримання необхідних знань про товариство, його діяльність, та здатність управлінського персоналу до виконання роботи.

Контроль праці та її оплати – це форма перевірки якості управлінських рішень на економічне та ефективне використання трудових ресурсів товариства. Проводячи контроль ефективності праці та її оплати перевіряючий ставить під сумнів не тільки ефективність праці а й законність та достовірність її оплати, а після його і закономірність того чи іншого управлінського рішення щодо правильного використання трудових ресурсів в цілому.

Тому під контролем ефективності праці та її оплати, у нашій роботі ми розглядатимемо системний процес одержання даних про ефективність праці працівників та її оплати у товаристві, їх аналітична оцінка для відображення причин невідповідності даних окресленим критеріям і організація пояснень як це усунути.

Контроль ефективності праці та її оплати у ТОВ “Карліт” проводить сам керівник, у 2018 р., працював у штаті аудитор. Його звільнили оскільки поки в нашій країні питання організації та методики контролю праці та її оплати не врегульовано, оскільки не створено належного нормативно-правового забезпечення для його запровадження у практику товариства.

У великих підприємствах для здійснення контролю ефективності праці та її оплати треба сформувати групу перевіряючих із числа висококваліфікованих працівників, які мають навички з різних галузей. При потребі проведення контролю ефективності праці та її оплати ТОВ “Карліт”

могло і залучати експертів оскільки їх кваліфікація у специфічних питаннях дасть змогу отримати висновки до звіту.

Коли перевірка проходить одноосібно, тоді має бути і проведений аналіз результатів передусім проведених ще давніше які стосувалися питань результативності використання оплати праці, та які можуть бути корисними під час аудиту її ефективності [46].

В процесі дослідження діяльності товариства нами було виокремлено основні завдання контролю ефективності праці та її оплати до яких можна віднести:

- перевірити наявність внутрішніх принципів щодо будови оплати праці, а також оцінка їх адекватно до норм чинного законодавства щодо управління трудовими ресурсами підприємства;
- перевірити правильність оформлення документів, на основі яких оформляють трудові відносини у товаристві та нараховується оплата праці (табелів, наряд, рапорт та ін.);
- простежити системи і форми оплати праці, які присутні у товаристві, щодо їх відповідності умовам виробництва;
- перевірити правильність нарахування заробітної плати та інших виплат;
- перевірити правильність відображення витрат з оплати праці у собівартості продукції;
- взнати чи достовірна, об’єктивна, законна і повна інформація щодо відображення операцій з оплати праці;
- перевірити стан розрахунки з працівниками з оплати праці;
- перевірити дотримання штатного розпису у товаристві;
- провести оцінку стану обліку розрахунків з оплати праці;
- звірити повноту і точність відображення інформації з оплати праці у фінансовій звітності, Головній книзі та регістрах обліку;

- звірити достовірність даних у первинних документах та формах звітності про чисельність працівників та списову чисельність працюючих на підприємстві;
- реалізувати напрями впливу різних факторів на ознаку продуктивності праці [47, с. 89-90];
- скоригувати при потребі правильність розрахунку середньої заробітної плати;
- перевірити організацію системи внутрішнього контролю, за основу взяти вимоги трудового, податкового й бухгалтерського законодавства щодо порядку розрахунків з оплати праці;
- перевірити правильність обчислення обсягів виконаних робіт;
- обстежити структуру джерел формування фонду оплати праці;
- скоректувати правильність нарахувань на фонд оплати праці, утримань із заробітної плати та своєчасності оплати в позабюджетні фонди;
- зуміти побачити резерви зростання ефективності застосовування трудових ресурсів, а саме: скорочення витрат на оплату праці, підвищення продуктивності праці;
- розробити характеристики щодо підвищення ефективності застосовування трудових ресурсів.

Перевірка загальноекономічних та галузевих показників характеризуватиме основні параметри функціонування товариства, а зокрема: рівень інфляції, середня номінальна заробітна плата, стан колективних договорів, умов праці працівників, компенсації за роботу зі шкідливими та умовами праці.

Для правильної організації та методики здійснення контролю ефективності праці та її оплати запропонуємо його розбити на такі стадії та етапи (рис. 3.1).

Найперше розглянемо початкову стадію ефективності праці та її оплати, яка має включати збір, накопичення, систематизації і обробку даних про об'єкт

перевірки. Потім інспектор має провести оцінку системи обліку і контролю та визначити величину нанесеного ризику.



Рис. 3.1. Процес контролю ефективності праці та її оплати

Джерело: розроблено автором.

Детальне ознайомлення з контрольно-аналітичною та завершальною стадією системи обліку суб'єкта господарювання полягає у:

- перевірці відповідності законодавчих актів та нормативно-правових документів, інструктивних матеріалів, які регламентують ведення обліку та фінансової звітності;
- оцінці облікової політики та організації обліку;

- перевірці системних та несистемних господарських операцій;
- перевірці основних фінансових показників та їх змін тощо.

Отже, під час здійснення контролю ефективності праці та її оплати треба застосовувати аналітичні процедури, які дозволятимуть знизити працемісткість контрольних процедур та сприяти підвищенню якості його проведення.

3.2. Удосконалення регулятивних процесів виведення оплати праці з тіні

Як зазначають економісти, сьогодні заробітна плата всеосяжною мірою не здійснює ніякої із зазначених вище своїх функцій [48; 49; 50]. А звідси випливає, що актуальним завданням є покращення системи будови та механізму регулювання заробітної плати в хазяйській системі України і окреслення ефективного мотиваційного механізму, який кородитиметься у єдності прибуткових стимулів і соціальних гарантій.

Удосконалення обліку оплати праці є найважливішою ділянкою облікової роботи, яка вимагає точних даних. Адже тут відображаються трансформації в чисельності працівників, затратах робочого часу, фонду оплати праці, величини виплат, розрахунки з кожним робітником товариства, бюджетом та позабюджетними фондами. Для цього нами виділено завданнями обліку оплати праці до яких відносимо:

- правильне та своєчасне документальне оформлення операцій з праці та її оплати;
- правильне нарахування заробітної плати;
- одержання даних про оплату праці необхідних для планування й оперативного управління виробництвом;
- своєчасна виплата заробітної плати;

- додержання порядку розподілу сум нарахованої заробітної плати між об'єктами калькулювання;

- своєчасна сплата утримань із заробітної плати;
- контроль за чисельністю працівників;
- вчасне складання звітностей.

На ТОВ “Карліт” облік оплати праці ведеться за такими напрямками:

- облік особового складу працівників;
- облік використання робочого часу;
- облік розрахунків з оплати праці.

Важливим питанням в удосконаленні обліку розрахунків із заробітної плати на ТОВ “Карліт” є розробка її методики, в основі якої лежить, дані які відображені у колективному договорі (трудовій угоді, контракті) та облікової політики підприємства, до них належать:

- систем і форм оплати праці, які застосовуються у товаристві;
- метод розподілу елементів додаткової заробітної плати;
- системи компенсаційних і стимулюючих виплат;
- форми організації праці.

На сьогодні існує проблема у тому, що із даних рахунку 66 не видно, яка сума виплати нараховується при звільненні або по закінченні трудової діяльності, через те, що вони не вирішують проблеми формування достовірних даних про виплат працівникам для внутрішніх потреб управління персоналом.

Тому для цього потрібно внести зміни до Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій, у частині формування рахунка 66 “Розрахунки за виплатами працівникам”. Де додати 4 чотири субрахунки відповідно до запропонованої класифікації виплат працівникам у П(С)БО 26 «Виплати працівникам» (рис. 3.2).

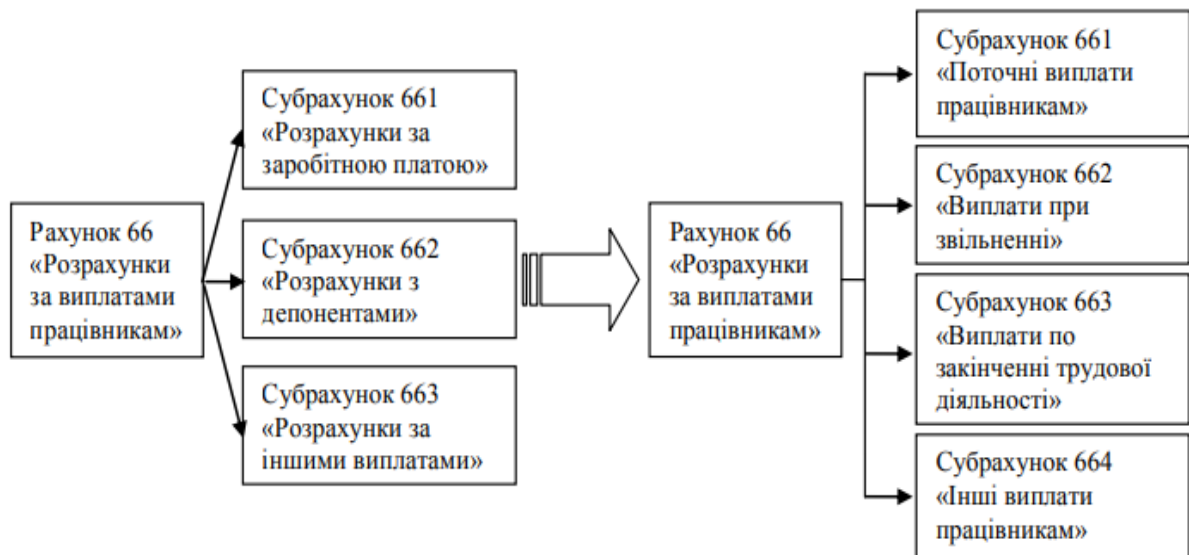


Рис. 3.2. Трансформація рахунка 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» відповідно до П(С)БО 26 «Виплати працівникам»

Джерело: розроблено автором.

Структура оплати праці понад основну заробітну плату не відображає свого функціонального призначення. Для цього нам немає необхідності заохочувальні та компенсаційні виплати робітникам понад основну заробітну плату систематизувати за незрозумілою ознакою. Краще буде їх згрупувати, чим полегшити структуру заробітної плати до 2-х частин:

- основна заробітна плата;
- додаткова заробітна плата.

Така структура заробітної плати поводитьсь на собівартість продукції (робіт, послуг) відповідно до п. 305 Методичних рекомендацій з формування собівартості продукції (робіт, послуг) у промисловості [51, с. 150].

Для розуміння сутності виплат працівникам товариства, які відносять до складу додаткової заробітної плати, треба реалізувати їх класифікацію за функціональним призначенням. Відповідно до неї виплати поділяються на:

- компенсаційні (компенсації та доплати);
- і стимулюючі (надбавки та премії).

Доплати, в свою чергу слугують виплатами, які націлені покрити відмінності в умовах і складності праці [52]. А вже компенсації є виплатами,

які покривають втрату купівельної спроможності зарплати, які викликані мотивами, які не все залежать від товариства. Надбавки це вже слугують як виплати, які ідуть на стимулювання за добросовісне відношення робітників до більш ефективної і продуктивної праці.

Кодекс законів про працю України не декретує випадків, де надбавки є обов'язковими, і не дає переліку надбавок. Що стосується премії то вини слугують для працівник як винагорода, яка платиться за результатами його діяльності і за даними, які наперед передбачені і обумовлені товариством [53, с. 90].

На підтвердження цього, для отримання достовірної інформації із розрахунків по заробітній платі, на нашу думку, доцільно в Робочому плані рахунків до субрахунка 661 «Поточні виплати працівникам» установити субрахунки інших рівнів залежно від потреб управління (рис. 3.3).

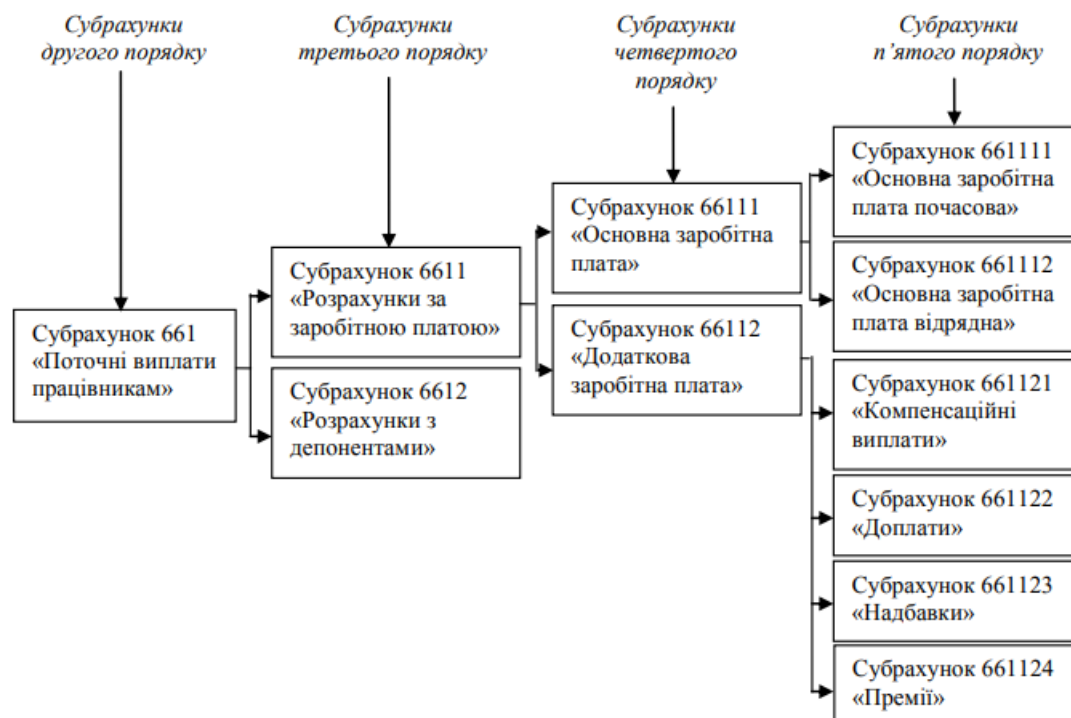


Рис. 3.3. Склад плану рахунків на ТОВ “Карліт” для віддзеркалення даних про розрахунки за заробітною платою

Джерело: уточнено автором.

Отже, така уточнена деталізація субрахунка 661 дозволить провести детальний аналіз розрахунків із заробітної плати із урахуванням структури товариства. Запропоновані нами склад при віддзеркаленні розрахунків із заробітної плати дасть змогу зобразити дійовий механізм формування, відображення, узагальнення, аналізу і оперативного контролю даних про розрахунки з оплати праці у досліджуваному товаристві.

3.3. Зарубіжний досвід регулювання оплати праці і можливості його адаптації у наше середовище

Окреслення ефективної системи стимулювання оплати праці важливо для будь-якого підприємства. Управлінська практика має досвід у цій сфері, проте це не є сталими для підтримки продуктивності на підприємстві тому для цього неминучі нові підходи. На ці виклики підприємство реагує впровадженням нових форм заохочення, а зокрема і бонусними програмами, які вдалі врахувати нові чинники виробництва, персональними методами та формули заробітної плати. Ці розробки з'являться на різних підприємствах та у різних країнах.

Ефективніші системи заохочення копіюються з практики інших підприємств. Світові новаторства управління вказують, що сильнішою конкурентною перевагою є саме ефективна система оплати праці. Ціна робочої сили може перевернути структуру економіки окремої країни та й цілого регіону, а це у свою чергу матиме вплив і на світову економіку. Тому, важливість питань оплати праці та створення високоефективних систем заохочення важко недооцінювати. Тому постійний моніторинг світового досвіду не втрачає своєї актуальності.

У США по-різному намагаються потакати підприємництву. Це американський підхід і включає заохочення індивідуальних досягнень кожного члена суспільства та рух до на високого рівня економічного розвитку.

Основним щаблем мотиваційної системи за цією моделлю є відповідна організація оплати праці яка приймає різноманітні варіації щодо погодинної системи оплати праці та із нормованим завданням та їх заохоченнями.

Американські компанії використовують особливі підходи до заробітної плати які є найбільш розповсюдженим варіантом (які включатимуть поєднання відрядної та погодинної форм оплати праці). Робітник одержує зарплату вдаючись до годинної тарифної ставки та відпрацьованого терміну. Коли робітник не зробив денну норму в натуральному виразі то він трудиться аж до моменту її виконання. Цей підхід не призначає додаткової винагороди. Тому функція стимулювання працівників здійснюється курсом високих тарифних ставок у які завчасно закладені і суми преміальних виплат. До прерогатив цієї системи можна зарахувати простоту розрахунку та чіткий план заробітної плати. Такий підхід не дозволяє результативно стимулювати свій персонал тому в більшості американських організацій послуговуються системами додаткового заохочення які суміщають і традиційну оплату праці і винагороду за різні показники трудової діяльності [54, с. 66].

Присутнє також застосування систем колективного преміювання, а зокрема систему “Скенлона”. За нею завчасно установлюється норматив долі зарплати у суцільній вартості умовно чистої продукції і тоді коли робота прибуткова і є економія фонду оплати праці то і формується її основний преміальний фонд.

У подальшому він розподіляється так: 25% іде в резервний фонд для компенсації витрат коли є перевитрати фонду оплати праці, а потім з названої частки що зосталась $\frac{1}{4}$ переводитиметься на премії адміністративному персоналу компанії і вже $\frac{3}{4}$ націлений на винагороду працівників. Обчислені суми заохочення виплачуються щомісячно за наслідками авансового місяця та відповідно показників індивідуальної участі. У кінці року весь резервний фонд ділиться між працівниками підприємства.

Система “Ракера”, за нею нарахування премій є обов’язково, самостійно від наявності у фірми прибутку за звітний період. Фонд преміювання є в

залежності від розміру символічно чистої продукції, а потім він розподіляється у пропорції 1 до 3. Меншу частину відкладають, а більшу диференціюють між колективом та керівництвом. Саме цим і відрізняється від системи «Скенлона» оскільки, тут не прогнозовано жодного розгляду стосовно поділу заохочувальних виплат.

Визначною часткою американської системи переміювання є періодична характеристика співробітників за допомогою якої можна вчасно реагувати на буденну ситуацію. Дана система дає змогу періодично переглядати заробітну плату працівників.

На перших порах праці працівника подібні зміни відбувається часто, в основному, кожні три місяці, а потім вже можуть бути і через півріччя або рік [55].

Американські фірми користуються таким підходом як ріст заробітної плати який має змогу корелювати не тільки з достеменним виробітком, а й з напрямком фахів які підкорив службовець. При формулюванні величини заробітної плати вирішальними критеріями у них є такі:

- рівень кваліфікації;
- досягнутий рівень майстерності;
- фах по спеціальностях де було навчання.

Після того як працівники отримали правдиву суму балів то її можна додати до загальної суми отриманих балів. Обумовлену в установчих документах кількість додаткових балів можна рахувати доплату до заробітної плати.

Виділимо переваги такого заохочення працівників (від рівня їх кваліфікації):

- зростання рівня обміну досвідом персоналу в межах фірми;
- покращання задоволеності роботою;
- зменшення кількості посередніх ланок на всіх рівнях управління;

– скорочення персоналу фірми за рахунок оптимізації як організаційної структури, так і окреслення потреби у кількості потрібних професіоналів кожного напрямку.

Разом із тим зі зменшенням колективу компанії може відбутися поліпшення виробничих відносини, а також можуть спостерігатися та вдосконалюється якість продукції. Американські вчені довели, що більше ніж 70% опитаних працівників стверджують, що у них зростає рівень виробітку та скорочення виробничих витрат на одиницю продукції саме за рахунок введення такої системи оплати праці [56, с. 160].

Відміною від цього є філософія заохочень на яку вказує японська модель матеріального заохочення яка по-всякому стимулюються через вищі темпи зростання продуктивності праці щодо темпів зросту оплати праці.

Зі сторони держави відсутній строгий контроль за доходами населення і це саме краще стимулює підприємницьку активність. Проте подібний підхід може бути лише у суспільстві з високим щаблем національної свідомості людей та переконанням у пріоритетності нації над суб'єктивними, можливостями та готовності у працівників до певних обмежень задля достатку усієї країни.

Даний механізм оплати праці є гнучким через базування його на трьох основних факторах:

- професійна майстерність;
- вік працівника;
- суцільний стаж роботи.

Оплата праці багатьох працівників проходить залежно від цих чинників і за тарифною сіткою і поводитиметься з базового окладу та різних додаткових бонусів наприклад:

- вік;
- загальний стаж;
- підходяща кваліфікацію та професійну майстерність.

Нині більшість японських компаній запровадили ССОП (синтезовані системи оплати праці). Які включають єднання традиційної та нового порядку обліку трудового фаху трудівників.

Натомість синтезована система радить рахувати оплату праці колективу за такими показниками як:

- стаж;
- вік;
- продуктивність праці;
- професійний розряд.

Але стаж та вік є підґрунтям для обчислення персональної ставки. Результативність праці та розряд вони вже будуть базою для окреслення трудової тарифної ставки [57, с. 44].

Синтезована системи оплати праці відраховує перспективу у неконтрольованому збільшенні заробітної плати без відношення її до підвищення кваліфікації та ступеня трудового внеску робітника. А саме від цього росте мотивація персоналу яка прямо залежить від наслідків роботи працівника.

Досвід французьких компаній в системі оплати та поліпшення праці включає застосування таких інструментів як:

- стратегічне планування;
- стимулювання конкуренції;
- гнучка система оподаткування та інші.

Французькі фірми акцент трансформували на стратегічне плануванні. Оскільки воно повинно бути на всіх рівнях інтегрування. Ними підтримується конкуренція, яка прямо впливає на ступінь якості продукції та навіть на перекриття потреб французів у потрібних товарах та послугах, та на скороченні виробничих витрат.

Матеріальне стимулювання французів включає два напрями. Вихідний завжди має концентрацію на індивідуальний підхід, а слідуючий ґрунтується на постійній індексації фізичної винагороди працівників відповідно до їх

потреб та вартості життя. У Франції індекси споживчих цін застосовують для урегулювання оплати праці на великих фірмах де їх враховують при заповненні колективних угод з профспілковими органами [58, с. 105].

Основа на індивідуалізацію заробітної праці французькі фірми орієнтуються на професійну кваліфікацію та якість роботи яка здійснюється, за докорінності та кількості пропозицій враховуючи напрямки раціоналізаторства та мобільність визначеного співробітника. Французькі фірми застосовують три варіанти задля персонального нарахування заробітної плати:

- постає чітка мінімальна сума оплати та підходящий інтервал для обладнання робочого місця які оплачуються на основі укладеної угоди між двома сторонами. Погляд на роботу персоналу відбувається персонально до завдань які здійснює працівник, а не до його відділу. Важливим при формулюванні трудового внеску працівника буде ефективність його роботи та ступінь участі у роботі компанії. Тут поділяють оплату праці на постійну та змінну. Постійна залежатиме від конкретного робочого місця, а змінна в свою чергу залежатиме від ефективності роботи робітника. Фірма може бути спрямована на отримання високої якості праці та матиме відповідальне відношення і до додаткових показників. Працівники межі спеціальних комісій які стосуються обговорення питань оплати та стимулювання їх праці.

Працівники французьких фірм заохочуються бонусними програмами, а зокрема такими як:

- продаж акцій компанії;
- участь у прибутках;
- різні види індивідуального преміювання та оплати праці.

Цінною деталлю французької практики заохочення є різна методика оцінювання праці яка користується неоднаковими показниками для аналізу та оцінки. Дана методика основана на бальній оцінці працьовитої діяльності за такими його якостями як:

- ініціативність;

- якість та продуктивність праці;
- професійні знання;
- дотримання правил техніки безпеки;
- етика виробництва.

Коли працівника немає на роботі від 3 до 5 робочих днів то доплату скорочують на 25%, а у тих випадках коли понад 10 днів, то її взагалі не платять.

До переваг у матеріальному стимулюванні відносять високий вплив на продуктивність та якість праці та формування механізму автоматичного регулювання фонду заробітної плати. При кризі фонд оплати праці сам скорочується і це знижує поганий вплив на роботу всієї фірми. Це дозволяє мати проінформованість працівників фірми у різних планах їх діяльності [59, с. 10].

Отже, оцінка несхожих до нашої країни підходів про формування систем матеріального заохочення у компаніях різних економік дасть змогу краще використати закордонний досвід саме нашим підприємствам. Окремі елементи порядки заохочення працівників мають подібну конструкцію та більш-менш використовуються і нашими суб'єктами господарювання, але все ж таки більшості притаманні суб'єктивні особливості, які треба вивчати та розумні впроваджувати в Україні.

Багатообіцяючим для наших підприємств є покращення діючих систем заохочення, оскільки поетапне запровадження найбільш результативних частин матеріального стимулювання праці дасть змогу мати власну результативну політику та простежити більш допустимі для наших підприємств системи заохочення, які будуть схожими з урахуванням особливостей України.

Доведено, що актуальним зараз є вивчення світових практик у частині матеріального заохочення задля впровадження її результативних напрямків у нашу економіку. Виокремлено, що чинниками, які гальмують розвиток

системи підвищення кваліфікації працівників, є замала мотивація працівників до вкладу у свій професійний рівень та у професійне просування по службі

Виділено, що найбільш прогресивними програми додаткового заохочення та соціальних послуг які реалізовані нині в міжнародних фірмах дають товариству змогу оцінити пріоритети робітника, а працівник зможе дозволити собі обирати в межах певної грошової винагороди лише ті виплати та пільги які найкраще враховують його особисті мотиви.

Висновки

Обстеживши теоретико-методичні засади обліку і контролю оплати праці нами сформульовано такі висновки та рекомендації:

1. Запропоновано новий підхід у дослідженні заробітної плати, як категорії дотичної до позиції держави, працівника та працедавця. Зокрема, для держави це можливість виплачувати заробітну плату яка є інструментом, яким вона регулює попит і пропозицію потенційної працездатності. Працівникові заробітна плата слугуватиме часткою доходу, формат якого окреслюється дією факторів і позначатиметься у грошовому еквіваленті, який дістає від роботодавця за реалізовану обдарованість до праці.

Для роботодавця – заробітна плата є складовою витрат на оплату праці, які він тратить на застосовування тих знань, навичок, умінь працівника, які дають йому економічні вигоди. Адекватно до потреб держави, працівника та працедавця, вирізнено функції, які має виконувати оплата праці для їх задоволення, а для держави – регулюючу, для працівника – відтворювальну, екзистенціальну, соціальну, для працедавця – виробничу, облікову, мотивуючу, креативну та інноваційну.

2. Регулювання обліку оплати праці проводиться поряд із нормативно-правовими актами. Вони користаються різною юридичною силою, а до якої їх можна розподілити по рівнях, адже вони в своїй сукупності носять систему нормативного забезпечення обліку оплати праці. Тому ця система має повставати так, щоб:

- по-перше, щоб не дублювалися суперечності у нормативно-правових документах між собою;

- по-друге, документи елементарного рівня мають конкретизувати і поглиблювати окремі положення законодавчих нормативних документів вищого рівня.

Поряд з державним регулюванням оплати праці, взаємини працівника і працедавця мають змогу регулюватись в договірному порядку. Значущість

його сумірна з державним регулюванням і може прозиратиметься в угодах різних рівнів які є більш гнучкими і можуть уточнюватиметься за погодженням сторін із урахуванням ситуації, яка зніціюється.

3. Прирівнення механізму організації оплати праці у товаристві до сучасних умов оплати праці в контексті діяльності та розвитку ринкових відносин є актуальним. Опрацьовування питань щодо тарифної системи оплати праці у товаристві є процесом працемістким де враховуються специфіка виробництва й праці, принципи які діють на ринку товарів і праці та інші фактори. Для цього його розробка механізму організації оплати праці складається з таких стадій:

- визначення вихідної бази для виділення власної тарифної системи оплати праці;
- обчислення частки тарифу у заробітній платі;
- формування тарифної сітки;
- вибір типу наростання тарифних коефіцієнтів від розряду до розряду.

4. Доведено, що найкраща система мотивації є сформована з врахуванням індивідуальних мотивів реального працівника і яка буде зреалізована через свободу обрання певних форм заохочень, а зокрема як: грошової винагороди, кількості вільного часу та тривалості відпустки, соціальних пільг від фірми, змога службового зростання та отримання відповідних привілеїв.

5. Виокремлено, що серед цікавих елементів стимулювання збільшення оплати праці можна виокремити: врахування споживчих індексів при формуванні механізму оплати праці, здійсненні регулярної індексації заробітної праці працівників, обчислення граничної межі додаткового заохочення, змога вільного вибору форми та терміну заохочення у товаристві.

6. Проведений нами аналіз чинників впливу на організацію облікової політики про витрати на оплату праці дав змогу зробити висновок, про те, що на оплату праці як на об'єкт фінансового обліку в значній мірі мають вплив зовнішні чинники, а як на об'єкт управлінського обліку то внутрішні чинники.

Дослідження цих факторів є важливим моментом при формуванні облікової політики товариства, адже у світовій практиці йде тенденція до збільшення питомої ваги витрат на оплату праці в побудові витрат товариства. Однак існують такі фактори впливу на рівень заробітної плати, які не можна віднести лише до однієї з класифікаційних груп через причетність до кожної з них. До них ми в роботі віднесли: договірне регулювання праці, продуктивність праці, науково-технічний прогрес та інтелектуалізацію праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Сміт А. Добробут націй: дослідження про природу та причини добробуту націй. К.: Rort-Royal, 2001. 593 с.
2. Колот А. М. Методологічні аспекти розвитку теорії розподільчих відносин. URL: http://ief.org.ua/Arjiv_ET/Kolot408.pdf.
3. Холод Н. М. Розподіл доходів та бідність у перехідних економіках: монографія. Львів: Видавн. центр ЛНУ ім. І. Франка, 2019. 442с.
4. Злупко С. М. Історія економічної теорії: [підручник]. 2-ге вид., випр. і доп. К.: Знання, 2015. 719 с.
5. Приймак В. І. Трудовий потенціал та механізми його реалізації в регіоні: монографія. Львів: Вид. центр ЛНУ ім. І. Франка, 2022. 383 с.
6. Бажан І. І. Організаційно-економічний механізм державного регулювання ефективного використання трудового потенціалу України: автореф. дис. на здоб. наук. ступ. к.е.н.: 08.02.03. Наук.-дослід. ек. інст. Мінекономіки та з пит. європ. інтегр. Укр. К., 2014. 20 с.
7. Туган-Барановський М. І. Основи політичної економії. Львів: ЛНУ ім. І. Франка, 2003. 628 с.
8. Дубовська О. В. Теоретичні засади заробітної плати як соціально-економічної категорії та її специфіка у галузі освіти. URL: <http://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/4.1/110.pdf>.
9. Колот А. М. Організаційно-економічний механізм регулювання заробітної плати і шляхи його вдосконалення (на матеріалах промислових підприємств України): автореф. дис... д.е.н.: 08.06.01. URL: http://librar.org.ua/sections_load.php?s=business_economic_science&id=3997&start=14
10. Мартиненко М. М. Основи менеджменту: [підручник]. К.: Каравела, 2015. 496 с.
11. Онищенко Д. О. Формування системи обліку оплати праці на підприємстві. *Управління розвитком*. 2021. № 11. С. 57-58.

12. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини:[підручник]; 4-те вид., оновлене. К.: Знання, 2019. С. 274-291.
13. Трудове право України в питаннях і відповідях: [навч. посібник]. 4-те вид. за ред. В. В. Жернакова. Х.: Одиссей, 2005. 592 с.
14. Череп А. В. Необхідність формування механізму мотивації праці на підприємствах. *Актуальні проблеми економіки*. 2013. №3(141). С. 134-148.
15. Економічна енциклопедія: у 3-х томах / Редкол. С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. К.: Видавничий центр „Академія”, 2000-2002.
16. Венедиктов В. С. Конспект лекцій по трудовому праву України: [учеб. пособие для вузов]; Ч.1. Х.: Консум, 1998. 140 с.
17. Про оплату праці: ЗУ від 24 березня 1995 р., № 108/95-ВР. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.
18. Болотіна Н. Б. Трудове право України: [підручник]. 2-ге вид., стер. К.: Вікар, 2014. 645 с.
19. Валецька О. В. Забезпечення функцій заробітної плати: економіко-правовий аспект. *Університетські наукові записки*. 2016. №3-4 (19-20). С. 282.
20. Ротань В. Г., Зуб І. В., Стичинський Б. С. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю.; керівник авт. кол. В.Г. Ротань; [8-ге вид., доп. та перероб.]. К.: А.С.К., 2018. 425с.
21. Бутенко С. Нормування праці: реалії і проблеми. *Праця і зарплата*. 2022. № 36. С. 5.
22. Грішнова О. А., Міщук Г. Ю. Соціальні інновації у трудових відносинах: суть, види, проблеми реалізації в Україні. *Демографія і соціальна економіка*. 2013. №2 (20). С. 167-178.
23. Малицька І. Функції заробітної плати та стан їх виконання в Україні. *Держава і право*. 2021. Вип. 51. С. 409-413.
24. Завіновська Г. Т. Економіка праці: [навч. посібник]. К.: КНЕУ, 2013. 300 с.

25. Конвенція про захист заробітної плати №95, від 01.07.1949 р. *Міжнародна організація праці*. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_146.
26. Конституція України від 28.06.1996р., № 254к/96-ВР. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>.
27. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971р., № 322-VIII; за станом на 27 березня 2014 р. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
28. Про колективні договори і угоди: ЗУ від 01 липня 1993р., № 3356-XII. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.
29. Інструкція зі статистики заробітної плати, затверджена наказом Держкомстату України від 13.01.2004 р., №5. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04>.
30. Проект Трудового кодексу № 2902 від 22.04.2013 р. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/swweb2/webproc4_1?pf3511=46746.
31. Манєров Г. М. Методичні основи внутрішньо фірмового механізму регулювання заробітної плати. *Економічний вісник*. 2018. № 1 (23). С. 106-110.
32. Малицький А. А. Соціально-економічний механізм управління підприємством: суть та структура. *Рубрика: Соціум. Наука. Культура. Економіка*. URL: <http://intkonf.org>
33. Про встановлення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати: Закон України від 02.12.2021 р. № 1928-IX. «Про Державний бюджет України на 2022 рік» (Закон про Держбюджет – 2022). URL: <https://its.1c.ua/db/acttaxuku/content/3777/hdoc>
34. Бухгалтерська програма з розрахунку заробітної плати. URL: www.salary.net.ua/downloads/--/--/1286---2014-excel.html.
35. Вачевська Н. Л. Теоретичні аспекти заробітної плати в умовах ринкової економіки. *Актуальні проблеми економіки*. 2018. № 1(43). С. 177-187.
36. Шульгінова Л. А. Механізми державного регулювання заробітної плати в Україні: сутність і складові. *Теорія та практика державного*

управління. 2021. Вип. 4 (35). URL: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/tpdu/2011-4/doc/2/19.pdf>.

37. Цимбалюк С. Диференціація заробітної плати: види, чинники, сучасний стан в Україні. *Україна: аспекти праці*. 2019. №4. С. 16-22. 205.

38. Офіційний сайт youcontrol. Реєстраційні дані ТОВ "КАРЛІТ". URL: https://youcontrol.com.ua/catalog/company_details/39847077/

39. Schneider, F. Shadow Economies: Size, Causes, and Consequences / F. Schneider, D. Enste. *Journal of Economic Literature*. 2000. Vol. 38. № 1. P. 77–114.

40. Барометр ринку праці України 20223 рік. Міжнародний кадровий портал HeadHunter Україна. URL: <http://hh.ua/article/14608>.

41. Божко В.М. Розмежування змісту термінів „заробітна плата” і „оплата праці” на основі аналізу наукових праць ХХІ століття. *Вісник Запорізького національного університету. Юридичні науки*. 2020. №4. С. 50-56.

42. Данилишин В. І., Степанків О. М. Тіньові заробітні плати: причини, обсяги та шляхи детінізації. *Електронне наукове фахове видання. Ефективна економіка*. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=658&p=1>.

43. Тибінка Г. І. Використання мінімальної заробітної плати як базису контролю економіко-правового регулювання в Україні. *Вісник Львівського національного аграрного університету. Економіка АПК*. №18(1). Львів, 2021. С. 344-353.

44. Мартин О. М. Заробітна плата як економічна категорія: соціально-економічні аспекти. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2022. Вип. 22.7. С. 232-240.

45. Гетьманцева Н. Співвідношення централізованого і локального контролю методів регулювання оплати праці. *Економіка України*. 2017. № 12. С. 70-75.

46. Кравченко С.С. Детінізація заробітної плати. URL: <http://obozrevatel.com/author-column/detinizatsiya-zarobitnoi-plati.htm>.

47. Валецька О. В. Контроль оплати праці: монографія. Миколаїв: УДУ, 2022. 220 с.
48. Богиня Д. П., Грішнова. О.А. Основи економіки праці: [навч. посібник] К.: Знання-прес, 2020. 313 с.
49. Детінізація особистих доходів громадян. Міжнародний центр перспективних досліджень. 2022. URL: http://icps.com.ua/pub/files/37/83/SO_2_Bringing%20personal%20incomes%20out%20of%20the%20shadows_UKR.pdf.
50. Дяченко Я. Я. Детінізація економіки у системі макроекономічного регулювання. *Фінанси України*. 2016 №2. С. 68-79.
51. Про затвердження Методичних рекомендацій з формування собівартості продукції (робіт, послуг) у промисловості. Наказ Міністерства промислової політики України. 09.07.2007 р. № 373. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0373581-07#Text>
52. Заходи детінізації ринку праці України URL: <http://old.niss.gov.ua/monitor/monitor17/02.htm>.
53. Івашина О. Удосконалення державного регулювання оплати праці в Україні. *Державне управління та місцеве самоврядування: зб. наук. пр. Дніпропетровськ: Вид-во ДРІДУ НАДУ*. 2020. №2 (5). С. 87-92.
54. Галайда Т. О. Європейський досвід застосування ефективних систем оплати праці та мотивації працівників підприємства. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер. : Економічні науки*. 2016. Вип. 16(1). С. 65-68.
55. Германова О. Соціально справедливе оподаткування: зворотний бік медалі. *Вісник податкової служби України*. 2017. № 42. URL: http://www.visnuk.com.ua/article/one/Sotsialno_.html.
56. Дзюба С. Г., Гайдай І. Ю. Напрямки використання міжнародного досвіду організації нормування і оплати праці в контексті глобалізації економіки. URL: http://www.google.com.ua/url?url=http://economy.kpi.ua/files/files/48_kpi_2012.

57. Додонов О., Кузьменко В. Стан та подальше підвищення рівня гармонізації законодавчих та нормативних актів з оплати праці в Україні до рівня відповідних актів європейських країн. *Україна: аспекти праці*. 2021. № 6. С. 42-45.

58. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС): монографія / А. М. Колот, Г. Т. Куліков, О. М. Поплавська [та ін.] К.: КНЕУ, 2018. 274 с.

59. Іляш О.І., Богдан О.В. Моніторинг вітчизняних та світових тенденцій формування механізму регулювання оплати праці економіки. *Сталий розвиток економіки*. 2021. № 3(6). С. 7-11.

