

DOI: [10.32702/2307-2105-2020.12.120](https://doi.org/10.32702/2307-2105-2020.12.120)

УДК 657.471.12

*Л. М. Яременко,
к. е. н., доцент, доцент кафедри фінансів, обліку і оподаткування, ДВНЗ «Переяслав-
Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди»,
м. Переяслав-Хмельницький
ORCID ID: 0000-0003-3127-5181*

ПРОБЛЕМИ ОБЛІКУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ І ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

*L. Yaremenko
PhD in Economics, Associate Professor,
SHEE "Pereyaslav-Khmelnytskyi SPU after Grygoriy Skovoroda", Pereyaslav-Khmelnytskyi*

PROBLEMS OF ACCOUNTING AND TAXATION OF PAYMENTS FOR EMPLOYEE PAYMENTS AND WAYS TO SOLVE THEM

У статті досліджено теоретичні основи заробітної плати в Україні. Проаналізовано підходи вітчизняних та зарубіжних науковців щодо визначення поняття «заробітна плата», що дало змогу запропонувати в бухгалтерському обліку притримуватися визначення, яке наведене у Законі України «Про оплату праці» та під оплатою праці розуміти будь-яку винагороду, обчислену за грошовою формою, яку згідно трудового договору власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу, надані послуги відповідно до кількості і якості затраченої ним праці. Охарактеризовано функції заробітної плати: відтворювальна, стимулююча, регулююча, структурна, оптимізаційна, соціальна, вимірально-розподільча, ресурсно-розміщувальна, функція формування платоспроможного попиту населення та функція забезпечення матеріального стимулювання працівників. Описано традиційні форми та системи оплати праці. Визначено грейдингову систему оплати праці як найпопулярнішу систему оплати праці. В статті розглядається мінімальна заробітна плата як основа системи державного регулювання заробітної плати. Величина мінімальної заробітної плати в Україні не тільки не забезпечує простого відтворення робочої сили, а навіть не гарантує нормального існування працівника, хоч і не кваліфікованого. Розглянуто основні сучасні проблеми обліку розрахунків з оплати праці, запропоновано деякі шляхи вирішення розглянутих проблем, а також визначено завдання для вдосконалення розрахунків з оплати праці.

The article investigates the theoretical foundations of wages in Ukraine. The approaches of domestic and foreign scientists to the definition of "salary" are analyzed, which allowed to suggest in accounting to adhere to the definition given in the Law of Ukraine "On Remuneration of Labor" and under remuneration to understand any remuneration calculated in cash according to the employment contract, the owner or the body authorized by him pays the employee for the work performed, services provided in accordance with the quantity and quality of labor expended by him. The article outlines the problems of accounting for payroll calculations and proposes ways of

solving the problems considered, in particular, the composition of analytical accounts has been formed, which will provide details of settlement operations with employees on payroll calculations in specific situations. The functions of wages are characterized: reproductive, stimulating, regulating, structural, optimizing, social, measuring-distributing, resource-allocating, function of formation of effective demand of the population and function of providing material stimulation of workers. Traditional forms and systems of remuneration are described. The grading system of remuneration is defined as the most popular system of remuneration. The article discusses the minimum wage as the basis of the system of state regulation of wages. Such concept as a minimum wage is considered and described in this paper. The role and functions of a minimum wage is defined during the period of the economy transition to the market relations as well as during the period of integration of economy in the European Community. The minimum wage in Ukraine not only provides a simple reproduction of the labor force, and does not guarantee the existence of a normal employee, although not qualified. The article provides an overview and generalization of the wage essence, which made it possible to clarify the nature of the given category. The dynamics of the minimum wage rate in Ukraine in hryvna and dollar terms during the period from 2019 to 2020 has been analyzed. The main current problems of wages accounting are discussed and some ways to solve these problems are offered, and also tasks for improving the calculation of wages are defined.

Ключові слова: оплата праці; заробітна плата; організація обліку; бухгалтерський облік; форми і системи оплати праці; обліково-аналітичне забезпечення; фонд оплати праці.

Keywords: remuneration of labour; a salary; organization of account; record-keeping; forms and systems of remuneration of labour; is registration-analytical providing; fund of remuneration of labour.

Постановка проблеми. Розвиток вітчизняного ринку посилив трансформаційні процеси всіх економічних відносин в суспільстві, зміни затрунули і сферу оплати праці та заробітної плати де не має законодавчо зафіксованої максимально визначеної межі заробітної плати, а є присутня лише нижня межа заробітної плати. Основним важелем впливу держави на порядок організації оплати праці на підприємстві є надання соціальних гарантій у вигляді мінімальної заробітної плати, яку кожного року переглядає Міністерство Фінансів України в бік збільшення, розмір якої станом на 01.09.2020 року визначено у розмірі 5000 грн. (на 2021 рік розмір мінімальної заробітної плати заплановано на рівні 6000 грн.).

За соціально-економічною концепцією заробітна плата являється природним джерелом доходу для працездатного населення, основна форма індивідуального і колективного стимулювання. У сучасних умовах в системі бухгалтерського обліку одними з найбільш важливих аспектів залишаються питання, які пов'язані з оподаткування розрахунків з оплати праці, питання нарахування та виплати заробітної плати, методики контролю за правильністю нарахування й оподаткування розрахунків з оплати праці та ін.

Крім того, ефективна організація праці і оподаткування розрахунків з оплати праці є особливо актуальними зараз, тому що переважна більшість підприємств, установ та організацій змушені скорочувати свої витрати, однак слід пам'ятати що заробітна плата повинна виплачуватися в першочерговому порядку і керівники підприємств не мають допускати її затримки, та її заборгованості, а в конкурентній боротьбі зростає значення трудових ресурсів як одного з ключових факторів успіху, що безпосередньо впливає на досягнення цілей підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню питань та проблем обліку розрахунків з оплати праці присвячені роботи таких вітчизняних вчених, як: Ф.Ф. Бутинець, М.Д. Ведерников, Ю. А. Верига, Я. Д. Крупка, В. Н. Гончаров, З. В. Гуцайлюк, О. В. Додонов, З. В. Задорожний, А. М. Колот, Т. А. Костишина, Т. Г. Мельник, М. С. Пушкар, В. С. Рудницький, В. В. Сопко, П. Л. Сук, І. Д. Фаріон, П. Я. Хомин, Н. В. Шульга та ін.

Виділення невирішених частин загальної проблеми. Сучасні реалії функціонування вітчизняних підприємств, установ, та організацій вимагають перегляду існуючих систем оплати праці у відповідності до вимог сьогодення (застосування грейдингової системи оплати праці), пошуку адекватних та дієвих заходів з мотивації персоналу, націлення структури фонду оплати праці на соціально-економічний характер (додаткове заохочення більш кваліфікованих та обдарованих працівників).

Метою написання статті є розкриття змісту розрахунків з оплати праці, теоретичне, методологічне та практичне обґрунтування обліку і оподаткування розрахунків з оплати праці, розкриття проблемних аспектів

діючої практики обліку розрахунків з оплати праці та знаходження напрямів удосконалення щодо оптимізації обліку і оподаткування розрахунків з оплати праці.

Викладення основного матеріалу. Розвиток системи обліку розрахунків з оплати праці, головні принципи та особливості обліку їх розрахунків мали початок ще у давні часи коли мало розвиток суспільно-господарське життя, відбувався поділ праці різної складності. Вагомими і до цього часу залишаються дослідження питань оплати праці у світовій економічній системі та зокрема у економічній теорії таких зарубіжних науковців: Вільяма Петті, Томаса Мальтуса, Карла Маркса, С.Л. Брю, К.Р. Макконелі, Д. Рікардо, А. Сміта, Жан-Батіста Сей, Ойген фон Бем-Баверк, Дж. Кейнса та багатьох інших. Питання оплати праці та їх розрахунків завжди перебували у центрі уваги науковців та практиків.

У світовій економічній науці є чимало варіантів, які стосуються визначення поняття заробітної плати.

Відомий англійський економіст Вільям Петті був першим хто у XVII столітті у своїй концепції, яка стала однією з класичних варіантів її тлумачення у економічній теорії - виділив заробітну плату як ціну праці. На його думку, величина заробітної плати це «природна ціна праці», рівень якої визначав фізіологічним мінімумом засобів існування найманого робітника та членів його сім'ї [6].

Вагомою є розробка теоретичних основ концепції розуміння заробітної плати як ціни праці А.Сміта та Д.Рікардо, де в основі дослідження закладено зведення заробітної плати до вартості робочої сили, при цьому велику роль відіграє співвідношення попиту та пропозиції, а в основі ціни праці лежить вартість засобів існування, які є необхідними для життя працівників та членів їх сімей.

Подібна концепція прослідковується і у визначного представника класичної політичної економії Томаса Мальтуса, в основі якої закладено, що рівень заробітної плати визначається за рахунок мінімальної вартості засобів існування працівника, який має забезпечувати найоптимальнішу пропорцію між зростанням кількості населення і збільшенням виробництва предметів споживання [5].

Концепція Томаса Мальтуса прослідковується і у поглядах Давіда Рікардо, яка ґрунтується на напрацюваннях його попередників (Ф. Кене, В. Петті, А. Тюрго). Суть його концепції покладається на ринкову ціну праці, але він намагався «вдосконалити» свою теорію з позиції теорії народонаселення та закону заробітної плати використовуючи погляди Томаса Мальтуса. Як писав Д.Рікардо природна ціна праці – це та яка необхідна, щоб робітники мали можливості до існування та до продовження свого роду без збільшення або зменшення їхньої кількості». Погляди Давіда Рікардо поділяли більшість англійських економістів-теоретиків першої половини XIX ст., серед яких найвідомішими були Дж. Мілль, Дж. Мак-Куллох, Т. Тук, Р. Торренс. Дослідження вище згаданих англійських економістів користуються популярністю і в нинішній час.

Німецький економіст Карл Маркс у своїх дослідженнях розглядав заробітну плату в органічній єдності з вартістю товару робоча сила. «...Вартість робочої сили — це вартість життєвих засобів, необхідних для підтримання життя її власника... Сума життєвих засобів, — писав К. Маркс — повинна бути достатньою для того, щоб підтримати трудящого індивіда як такого в стані нормальної життєдіяльності» .

Питання необхідності прямого втручання в регулювання величини і динаміки заробітної плати мали обґрунтування Дж. М. Кейнсом. З метою уникнення соціальних потрясінь, Дж. М. Кейнсом було запропоновано замість зниження заробітної плати шляхом перегляду колективних угод використовувати поступове або автоматичне зниження реальної зарплати шляхом зростання цін. Дж. М. Кейнсом було обґрунтовано політику жорсткої грошової заробітної плати, а його ідеї знайшли своє висвітлення в працях Е. Хансена, Л. Клейна, Д. Робінсона. Ними було запропоновано різні методи регулювання заробітної плати та доходів населення, їхня концепція ґрунтувалась на визнанні активної ролі держави при розподільчих процесах.

Цікаву концепцію у сучасній економічній теорії розвинули відомі американські економісти П. Самуельсон та В. Нордгауз. За їхніми словами праця однозначно вважалася фактором виробництва, а заробітна плата - це ціна використання праці робітника [7].

Серед вітчизняних дослідників, вагомими є дослідження таких вчених як: І. Гнибіденка, А. Колота, С. Лебедеву, Т. Сльозка, Р. Бруханського, С. Мочерного, М. Панкова, В. Петюха, Г. Соловйова, С. Шелешкову, Л. Яременко та ін. Л. Яременко у своїх дослідженнях охарактеризувала механізм формування фонду оплати праці та запропонувала напрями його удосконалення [10]. Н. Верхоглядова розкрила сутність оплати праці в умовах економічної кризи [1]. Н. Ткаченко визначила заробітну плату як мотиватор для працюючих [8]. П. Куцик були обґрунтовані методологічні та методичні підходи щодо планування та регулювання заробітної плати [4]. У дослідженнях М. Корягін розкрив шляхи підвищення реальної заробітної плати [3].

Основні підходи вітчизняних і зарубіжних науковців, їх різноманітність до висвітлення змісту заробітної плати відображено на рисунку 1.

Комплексний підхід до визначення дефініцій поняття «заробітна плата» дає можливість виділити притаманні для заробітної плати функції. Функції заробітної плати полягають у призначенні з метою узгодження і реалізації інтересів суб'єктів трудових відносин та ролі функцій заробітної плати як незалежної складової у сфері практичної діяльності. Правильним є розгляд функцій заробітної плати з двох позицій:

- економічна позиція - спрямована на задоволення власних інтересів найвпливовіших суб'єктів ринку праці та збереження status quo щодо інших фактично більш слабких суб'єктів.

- наукова позиція - забезпечення втілення власного інтересу при визначенні частки кожного працюючого у розподілі створеного їх працею національного багатства.

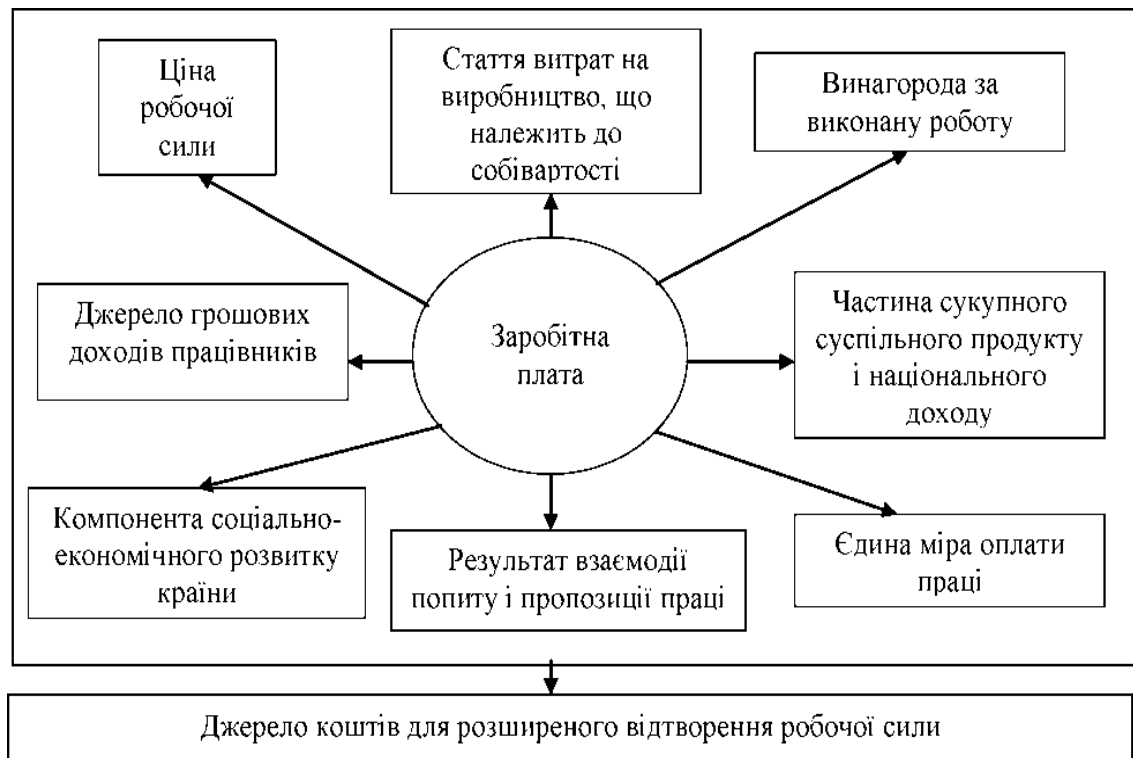


Рис. 1. Підходи до висвітлення змісту поняття «заробітна плата»

Проаналізувавши підходи сучасних науковців щодо визначення змісту поняття «заробітна плата», ми визначили їх різносторонність щодо визначення даного поняття. Їхні думки зводяться до наступних позицій:

- позиція підприємця (заробітна плата являється однією з статей витрат, має вплив на розмір прибутку підприємця, а для працівника це лише мотиваційний чинник);
- позиція працівника (заробітна плата для працівника є основним джерелом доходу та має вплив на рівень його суспільного життя);
- позиція ринку (рівень заробітної плати впливає на попит та пропозицію робочої сили);
- економічна позиція (відображає відносини між підприємцем і найманим працівником).

Законом України «Про оплату праці» [2] виділено лише відтворювальну та стимулюючу функції заробітної плати, однак вчені-економісти та науковці виділяють і доповнюють функції заробітної плати відповідно до вимог сьогодення соціальною, структурною, оптимізаційною, захисною, регулюючою, функцією забезпечення матеріального стимулювання працівника та функцією формування платоспроможного попиту населення.

Функції заробітної плати в ринковій економіці відображено на рисунку 2.

В сучасних умовах ринкової економіки головна задача підприємства полягає у підвищенні результативності своєї діяльності. Найбільше значення у виконанні цього завдання відводиться персоналу установи, а успіх всього підприємства залежить від професіоналізму та кваліфікації кожного окремого працівника.

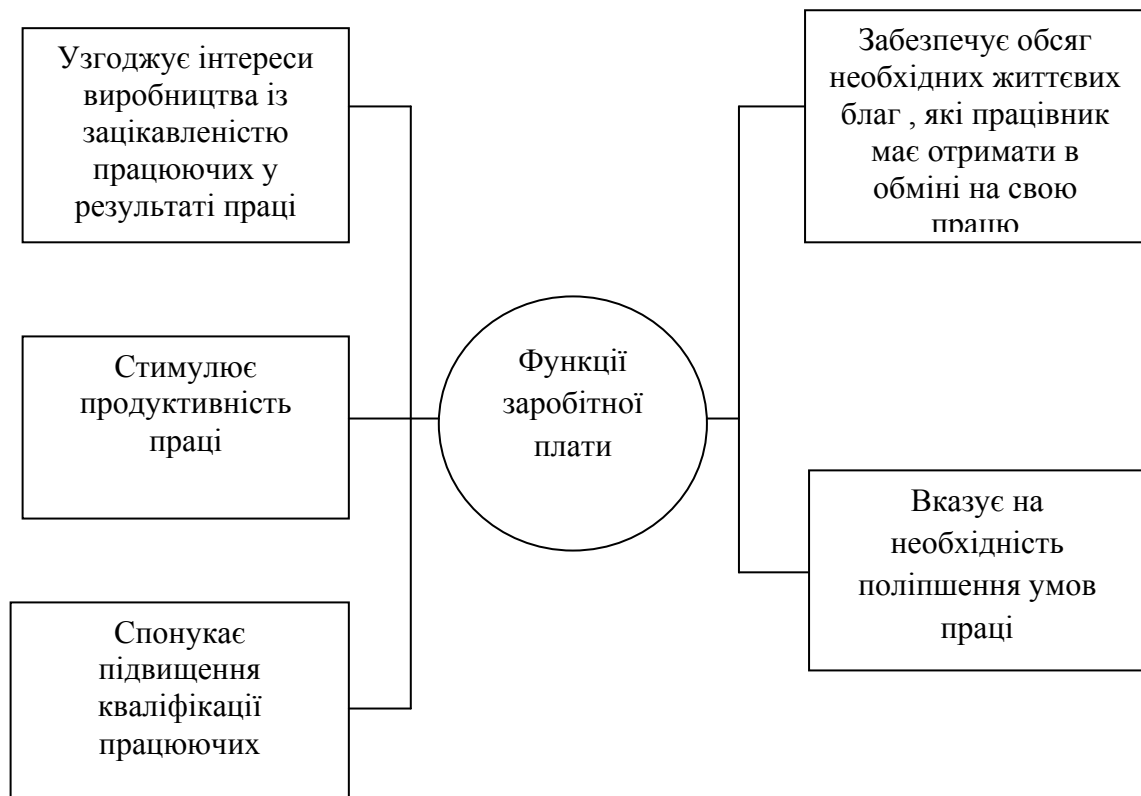


Рис. 2. Функції заробітної плати в ринковій економіці

Основне завдання керівництва полягає у пошуці способів, які впливають на зацікавленість персоналу в розвитку професійних здібностей, а заробітна плата відіграє головну роль в системі управління персоналом. Традиційні підходи до визначення розміру заробітної плати, які залежать від кількості та якості праці працівника не в повній мірі відповідають вимогам сьогодення. Розглянуті традиційні системи (тарифна, безтарифна, змішана) та форми оплати праці (відрядна, погодинна), які діють нині в Україні визначають лише напрямки правильної оцінки трудових обов'язків працівників. Грейдингова система оплати праці набуває нині популярності у великих компаніях та установах, де працівник оцінюється залежно від цінності для компанії.

В основі механізму організації оплати праці лежить структура заробітної плати, яка є внутрішньою побудовою заробітної плати та формується із впорядкованих певним чином та пов'язаних між собою елементів основної заробітної плати, елементів додаткової заробітної плати та елементів інших компенсаційних та заохочувальних виплат [10].

Складові фонду оплати праці відображені на рисунку 3.

Основним важелем впливу держави на порядок організації оплати праці на підприємстві є надання соціальних гарантій у вигляді мінімальної заробітної плати, яку кожного року переглядає Міністерство Фінансів України в сторону збільшення. Розмір мінімальної заробітної плати на 2020 рік встановлено у розмірі 4723 грн. (темп росту склав 13,2 %). Станом на 01.09.2020 року мінімальну заробітну плату визначено у розмірі 5000 грн. (на 2021 рік розмір мінімальної заробітної плати заплановано на рівні 6000 грн., а з 1 липня 2021 року на рівні 6500 грн.).

Узагальнення інформації про розрахунки з персоналом з оплати праці (за всіма видами заробітної плати, премій, допомог тощо), а також розрахунки за неoderжану персоналом у встановлений термін суму з оплати праці (розрахунки з депонентами) здійснюється з використанням рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам».

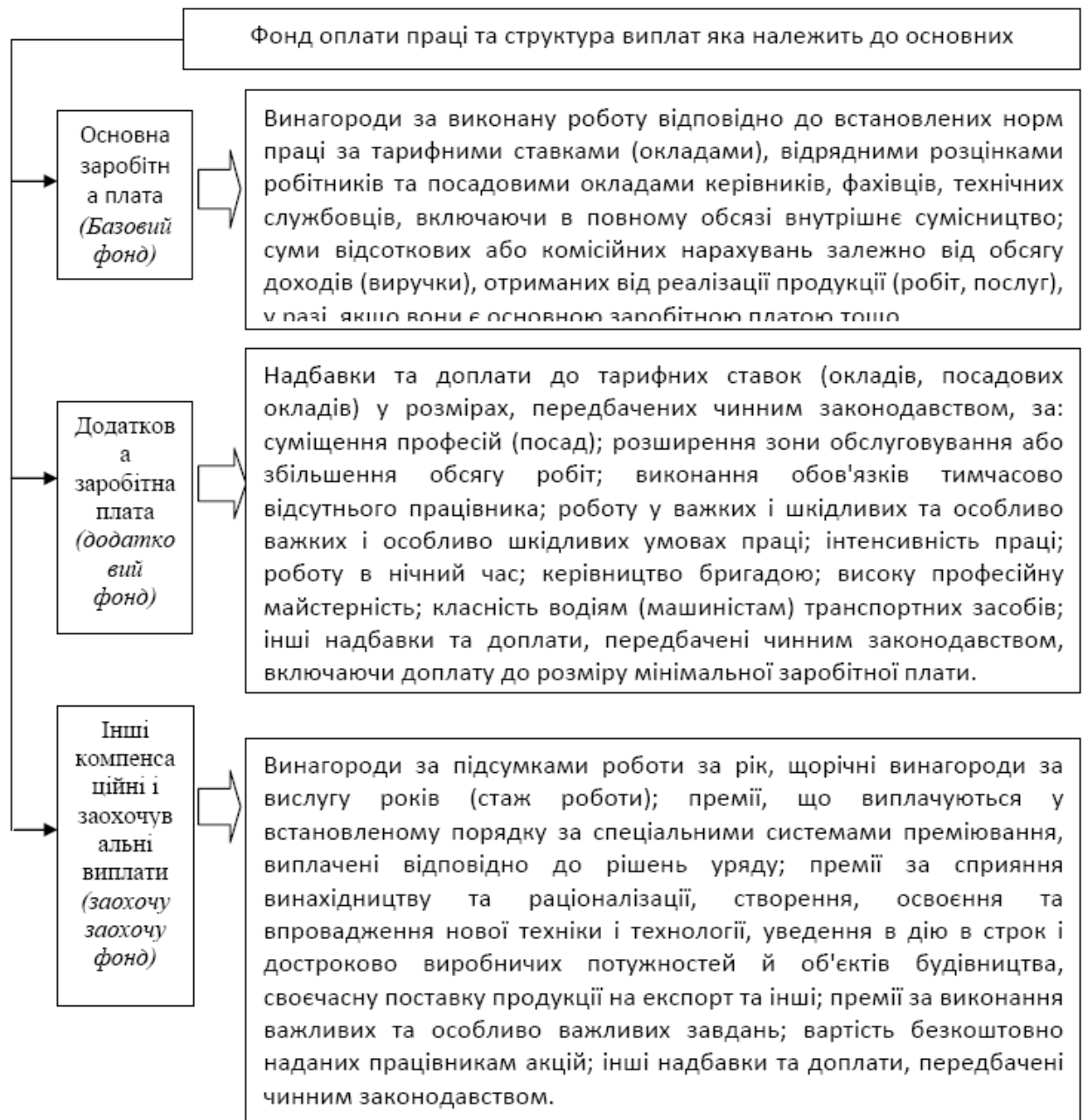


Рис.3. Складові фонду оплати праці

Рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» - пасивний, балансовий, розрахунковий і має три субрахунки:

- 661 «Розрахунки за заробітною платою»,
- 662 «Розрахунки з депонентами»,
- 663 «Розрахунки за іншими виплатами».

З кредитом субрахунку 661 «Розрахунки за виплатами працівникам» відображається нарахована заробітна плата всьому персоналу:

- працівникам основного і допоміжних виробництв;
- працівникам за обслуговування та ремонт обладнання цехів основного виробництва;
- службовцям та обслуговуючому персоналу;
- спеціалістам;
- суми нарахованої допомоги з тимчасової непрацездатності;
- суми нарахованих премій та ін.

Кредитове сальдо з рахунком означає заборгованість підприємства перед персоналом по нарахованих: основній і додатковій заробітній платі, преміях, допомоги з тимчасової втрати працездатності, матеріальної допомоги, але не виданих ще працівникам.

За дебетом субрахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою» відображається виплачена заробітна плата, премії, депонована заробітна плата, а також суми утримання податків, платежів за виконавчими документами, вартість одержаних матеріалів, продукції та товарів в рахунок заробітної плати та інші утримання

із сум оплати праці персоналу [9].

Аналітичний облік розрахунків з персоналом ведеться за кожним працівником, видами виплат та утримань.

У таблиці 1 визначена діюча практика кореспонденції рахунків, яка використовується при нарахуванні заробітної плати.

Таблиця 1.

Діюча практика кореспонденції рахунків, яка використовується при нарахуванні заробітної плати

Рахунок по дебету	Назва бухгалтерського рахунку	Рахунок по кредиту	Назва бухгалтерського рахунку
23	Виробництво	661	Розрахунки з оплати праці
92	Адміністративні витрати		За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування»
93	Витрати на збут	651	

У таблиці 2 визначена діюча практика кореспонденції рахунків, яка використовується при відображенні утримань із заробітної плати.

Таблиця 2.

Діюча практика кореспонденції рахунків, яка використовується при відображенні утримань із заробітної плати

Рахунок по дебету	Назва бухгалтерського рахунку	Рахунок по кредиту	Назва бухгалтерського рахунку
661	Розрахунки з оплати праці	641/ПДФО	Розрахунки за податками
		642/ВЗ	Розрахунки за обов'язковими платежами

Для більшості підприємств України притаманні проблемні питання, які стосуються організації синтетичного та аналітичного обліку розрахунків з оплати праці:

- організація оплати праці на підприємстві;
- застосування аналітичного обліку розрахунків з оплати праці;
- документальне оформлення щодо розрахунків з оплати праці;
- контроль за використанням робочого часу;
- забезпечення зростання продуктивності праці;
- своєчасність і правильність визначення сум нарахованої заробітної плати;
- правильність утримань із заробітної плати;
- здійснення відповідно до встановлених термінів всіх розрахунків з працівниками;
- облік і контроль за використанням фонду заробітної плати та іншими грошовими коштами, які виділяють для оплати праці працівників підприємства.

Основна проблема для більшості підприємств України це не використання рахунків аналітичного обліку, тому нами запропоновано застосовувати наступні аналітичні рахунки:

- 661/1 «Розрахунки за окладами і тарифами»;
- 661/2 «Доплати та надбавки»;
- 661/3 «Премії»;
- 661/4 «Інші заохочувальні та компенсаційні виплати працівникам»;
- 661/5 «Оплата при звільненні»;
- 661/6 «Розрахунки по відпускних»;
- 661/7 «Оплата по закінченню трудової діяльності працівника»;
- 661/9 «Допомога по тимчасовій непрацездатності» ;
- 661/9 «Інші нарахування».

Застосування аналітичних рахунків при веденні обліку розрахунків з оплати праці дасть змогу в повному обсязі відображати розрахунки з працівниками та здійснювати це своєчасно. На підприємствах як правило використовується велика кількість первинних документів, тому одним із напрямів удосконалення має стати спрощення документообігу, за рахунок розробки графіків документування з оплати праці, використання типових міжвідомчих форм, повна автоматизація облікового, аналітичного й контрольного процесу. Це в результаті призведе до зменшення кількості помилок, які є типовими для працівників бухгалтерії при обробці інформації, скоротить час працівників бухгалтерії на здійснення облікових, аналітичних та контрольних процедур, зменшить кількість операцій які здійснювалися вручну.

Нарахування заробітної плати працівникам являє собою розрахунок заробітку за місяць де до уваги приймається розмір посадового окладу, різні доплати і надбавки, премії, допомоги, оплата відпусток за мінусом відрахувань. Склад заробітної плати працюючого зображено на рисунку 4.

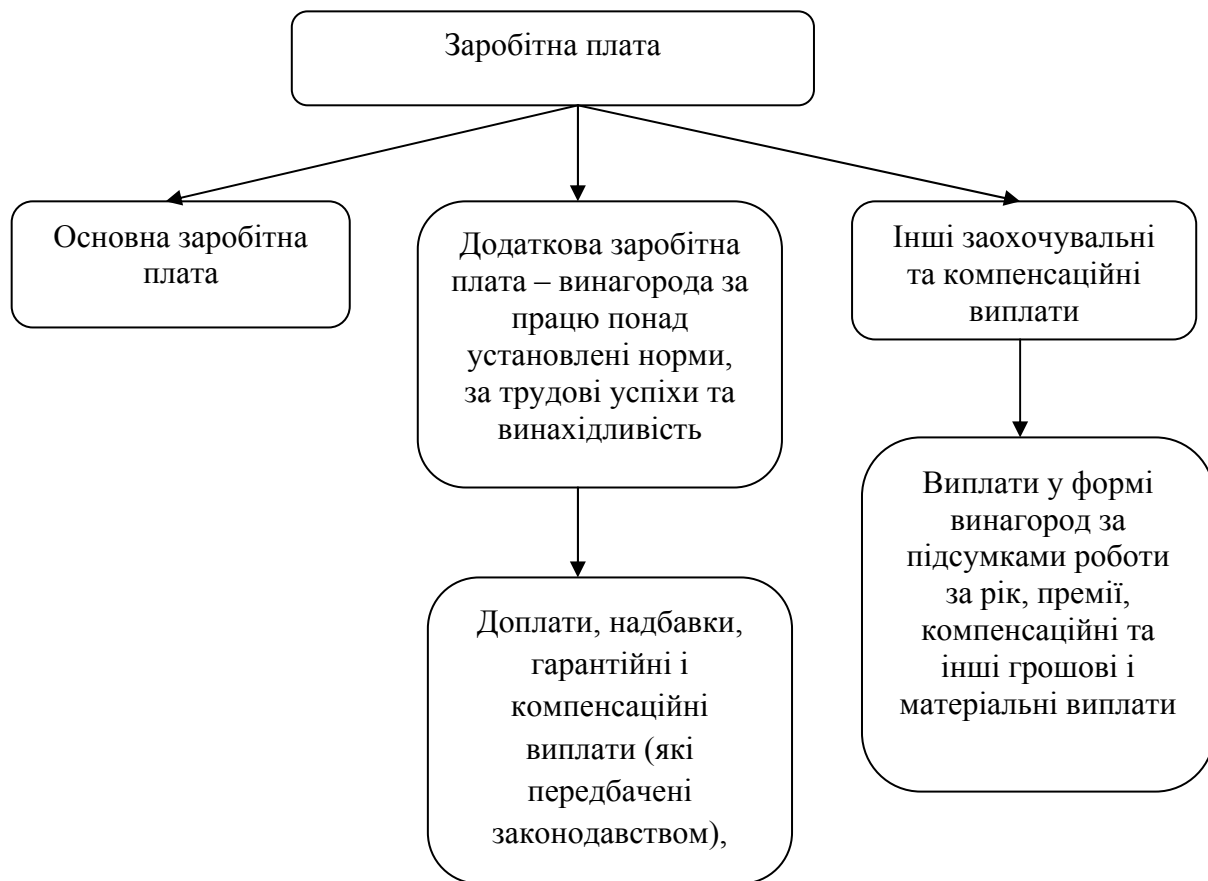


Рис. 4. Склад заробітної плати

Із сум нарахованої заробітної плати членів трудового колективу, осіб, що працюють за трудовими угодами, договорами підряду, за сумісництвом, виконують разові роботи, здійснюються різноманітні утримання. Їх можна поділити на обов'язкові (податок на доходи фізичних осіб, військовий збір, єдиний внесок на загальнообов'язкове соціальне страхування) та необов'язкові (за рішенням судових органів, за ініціативою підприємства, за ініціативою працівника, за ініціативою професійних організацій).

На рисунку 5 розглянуто податки, збори та їх ставки, що нараховуються та утримуються із заробітної плати.

Найбільшу питому вагу в структурі обов'язкових утримань займає податок на доходи фізичних осіб (ПДФО), загальнодержавний податок, який стягується з доходів фізичних осіб резидентів та не резидентів, які отримують доходи з джерел їх походження в Україні. Порядок нарахування, сплати, забезпечення та виконання податкових зобов'язань щодо його сплати визначає IV розділ Податкового кодексу України. Податок на доходи фізичних осіб (ПДФО) станом на 01.01.2020 року становить 18%.

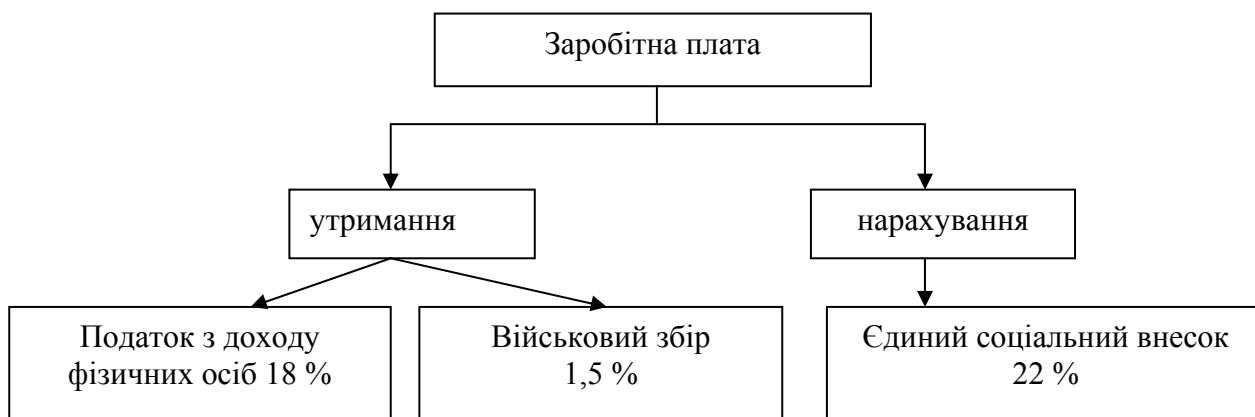


Рис. 5. Податки, збори та їх ставки, що нараховуються та утримуються із заробітної плати

Єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (ЄСВ) – консолідований страховий внесок, збір якого здійснюється до системи загальнообов'язкового державного соціального страхування в обов'язковому порядку та на регулярній основі з метою забезпечення захисту у випадках,

передбачених законодавством, прав застрахованих осіб на отримання страхових виплат (послуг) за діючими видами загальнообов'язкового державного соціального страхування. Єдиний внесок для платників встановлюється у розмірі 22 відсотки до бази нарахування єдиного внеску.

Військовий збір – один з видів утримань із заробітної плати (обов'язковий вид утримань починаючи з серпня 2014 року). Закон України «Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких інших законодавчих актів України» від 31.07.2014 р. № 1621-VII, яким було внесено зміни до Податкового кодексу України та запроваджено військовий збір, набрав чинності 03.08.2014 р. Ставка військового збору складає у всіх випадках 1,5% від об'єкту оподаткування, з 2014 року по 2020 рік не змінювалася.

Також є необов'язкові види утримань: за рішенням судових органів (аліменти), утримання з ініціативи підприємства та працівника.

Висновки. Проаналізувавши різноманітність понять «заробітна плата», підходи вітчизняних та зарубіжних науковців, опрацювавши нормативні документи з оплати праці, нами запропоновано в бухгалтерському обліку притримуватися визначення, яке наведене у Законі України «Про оплату праці» та під оплатою праці розуміти будь-яку винагороду, обчислену за грошовою формою, яку згідно трудового договору власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу, надані послуги відповідно до кількості і якості затраченої ним праці. Організація заробітної плати створюється через всі вище наведені функції (відтворювальна, стимулююча, регулююча, структурна, оптимізаційна, соціальна, вимірювально-розподільча, ресурсно-розміщувальна, функція формування платоспроможного попиту населення та функція забезпечення матеріального стимулювання працівників), які тісно взаємопов'язані в ринковій економіці, а при їх сукупному виконанні досягається їх ефективність. Протиставлення, однієї з перелічених функцій може вплинути на розвиток кризових явищ в країні.

Основними проблемними питаннями з обліку оплати праці на більшості підприємств є не використання рахунків аналітичного обліку, застосування великої кількості первинних документів, ручна обробка господарських операцій. Тому нами запропоновано широкий перелік аналітичних рахунків з обліку розрахунків з оплати праці, що дасть змогу в повному обсязі відображати розрахунки з працівниками та здійснювати це своєчасно, спрощення документообігу, за рахунок розробки графіків документування з оплати праці, використання типових міжвідомчих форм, повна автоматизація облікового, аналітичного та контрольного процесу.

Дослідивши структуру фонду оплати праці в розрізі основної заробітної плати, додаткової та інших заохочувальних та компенсаційних виплат ми дійшли висновку що заробітна плата працівників формується лише з елемента основної заробітної плати та частково з використанням фонду додаткової заробітної плати. Те що стосується інших заохочувальних та компенсаційних виплат то вони відсутні у заробітній платі працівників. Система бухгалтерського обліку містить питання, які пов'язані з оподаткуванням розрахунків з оплати праці, питання нарахування та виплати заробітної плати, які користуються особливою популярністю. Питання організації бухгалтерського обліку оплати праці на підприємствах України потребують свого удосконалення, що спричинено зміною нормативно-правової бази та особливостями її оподаткування.

Література.

1. Бухгалтерський фінансовий облік: теорія та практика / Верхоглядова Н.І., Шило В.П., Ільїна С.Б. та ін. Київ: Центр учбової літератури, 2010. 536 с.
2. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.zakon.rada.gov.ua (дата звернення 18.11.2020).
3. Корягін М. В., Попкова О.О. Структура фонду оплати праці як основа організації бухгалтерського обліку. Вісник Національного університету "Львівська політехніка". 2012. № 721: Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. С. 114–119.
4. Куцук П.О., Коваль Л.І., Макарук Ф.Ф. Бухгалтерський облік у торгівлі та ресторанному господарстві. Львів: Магнолія 2006, 2015. 503 с.
5. Мальтус Т.Р. Опыт закона о народонаселении. – М. – 1895. – 249 с.
6. Петти В. Экономические и статистические работы. – М.: Соцэкгиз, 1940. – 673 с.
7. Семуелсон П. А., Нордгауз В. Д. Макроекономіка: пер. з англ. С. Панчишин. К. : Основи, 1995. 544 с.
8. Ткаченко Н.М. Бухгалтерський (фінансовий) облік, оподаткування і звітність: підручник . Вид. 6-те, допов. і перероб. Київ: Алерта, 2013. 981 с.
9. Яременко Л. М. Концептуальні засади оплати праці в умовах ринкової економіки. Економічний вісник університету: зб. наук. пр. Переяслав-Хмельницького держ. пед. ун-ту ім. Г. Сковороди. 2010. №15/1. С. 187–190.
10. Яременко Л. М. Механізм формування фонду оплати праці та напрями його удосконалення. *Агросвіт*. 2020. № 2. С. 53–60. DOI: [10.32702/2306-6792.2020.2.53](https://doi.org/10.32702/2306-6792.2020.2.53)

References.

1. Verkhohliadova, N.I. Shylo, V.P. Ilina, S.B. and others (2010), *Bukhhalterskyi finansovyi oblik: teoriia ta praktyka* [Financial accounting: theory and practice], Tsentr uchbovoi literatury, Kyiv, Ukraine, P. 536.

2. The Verkhovna Rada of Ukraine (1995), The Law of Ukraine "On remuneration of labor", available at: www.zakon.rada.gov.ua (Accessed 18 Nov 2020).
3. Koriahin, M. V. and Popkova, O.O. (2012), "", *Visnyk Natsionalnoho universytetu "Lvivska politehnika": Menedzhment ta pidpriemnytstvo v Ukraini: etapy stanovlennia i problemy rozvytku*, vol. 721, pp. 114–119.
4. Kutsyk, P.O. Koval, L.I. and Makaruk, F.F. (2015), *Bukhhalterskyi oblik u torhivli ta restorannomu hospodarstvi* [Accounting in trade and restaurant business], Mahnoliia 2006, Lviv, Ukraine, P. 503.
5. Mal'tus, T.R. (1895), *Opyt zakona o narodonaselenii* [Experience of Population Law], Moscow, Russia, P.249.
6. Petti, V. (1940), *Jekonomicheskie i statisticheskie raboty* [Economic and statistical works], Socjkgiz, Moscow, Russia, P.673.
7. Samuelson, P. A. and Nordhauz, V. D. (1995), *Makroekonomika* [Macroeconomics], Osnovy, Kyiv, Ukraine, P. 544.
8. Tkachenko, N.M. (2013), *Bukhhalterskyi (finansovy) oblik, opodatkuvannia i zvitnist: pidruchnyk* [Accounting (financial), taxation and reporting: a textbook], 6th ed., Alerta, Kyiv, Ukraine, P. 981.
9. Yaremenko, L. M. (2010), "Conceptual principles of remuneration in a market economy", *Ekonomichniy visnyk universytetu: zb. nauk. pr. Pereiaslav-Khmelnytskoho derzh. ped. un-tu im. H. Skovorody*, vol. 15/1, pp. 187–190.
10. Yaremenko, L. (2020), "The mechanism formation of a payroll fund and the directions of its improvement", *Agrosvit*, vol. 2, pp. 53–60. DOI: [10.32702/2306-6792.2020.2.53](https://doi.org/10.32702/2306-6792.2020.2.53)

Стаття надійшла до редакції 20.12.2020 р.