

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-47-50>

УДК 657:331.2

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

FEATURES OF THE ORGANIZATION OF PAYROLL ACCOUNTING IN MODERN CONDITIONS

Склярук Ірина Петрівна

кандидат економічних наук,

Київський національний університет імені Тараса Шевченка

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1169-8443>**Поліщук Марія Володимирівна**

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти,

Київський національний університет імені Тараса Шевченка

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9920-9810>**Skliaruk Iryna, Polishchuk Mariia**

Taras Shevchenko National University of Kyiv

Стаття присвячена актуальним питанням організації обліку розрахунків з оплати праці в умовах воєнного стану. Проведено дослідження нормативних документів в частині регулювання трудових відносин. Проаналізовано та узагальнено інформацію щодо оформлення трудових договорів, зміни норм тривалості робочого часу, умов надання відпустки, особливостей переведення працівників на іншу роботу. Проаналізовано стан ринку праці України та специфіку його функціонування в реаліях сьогодення. У статті зазначено щодо необхідності прийняття роботодавцем усіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати. Визначено особливості ведення обліку розрахунків з оплати праці та оподаткування заробітної плати і пов'язаних з нею виплат у період воєнного стану. Запропоновано шляхи вдосконалення організації обліку розрахунків з оплати праці для підвищення ефективності робочого процесу.

Ключові слова: заробітна плата, організація розрахунків з оплати праці, трудові відносини, безробіття, воєнний стан.

The article is devoted to the topical issues of organization of accounting for payments for labor under martial law conditions. Changes in the current labor legislation and new tools for regulating labor relations are assessed. Information on labor contracts, changes in the duration of working days and days of rest, conditions of sending employees on leave, and specifics of transferring employees to another job are analyzed and systematized. Considerable attention is paid to the employment contract between the employer and the employees as the basis for ensuring the stability of the job and the employee's salary for the period and after the martial law. Thus, the article examines rules for hiring and firing an employee, changes in the payment procedure and the conditions of use of women's labor. The state of the labor market of Ukraine and the specifics of its functioning in modern conditions are analyzed. It has been established that, in general, the situation in the labor market of Ukraine remains very difficult due to significant losses of human capital in connection with migration processes. The gradual adaptation of business to work in war conditions will to some extent contribute to the return to work of representatives of small and medium-sized businesses and therefore will affect the restoration of jobs. The article emphasizes the need for the employer to take all possible measures to ensure the realization of the employees' right to receive wages on time. The importance of accounting and taxation of wages in the conditions of martial law is determined. The law establishes the obligation of the employer to pay wages on the terms stipulated by the employment contract and in accordance with applicable law. Each payment must be accompanied by the transfer of personal income tax, military duty and a single social contribution. In the event of the impossibility of paying wages due to hostilities, payment may be suspended only until the company is able to carry out its main activities. Also, it is proposed the ways to improve the organization of payroll accounting to increase the efficiency of the workflow.

Keywords: wages, organization of payroll accounting, labor relations, unemployment, martial law.

Постановка проблеми. Розрахунки за виплатами працівникам на підприємстві займають центральне місце в системі бухгалтерського обліку та вимагають оперативної й достовірної інформації стосовно зміни чисельності працівників на підприємстві, їх категорії, а також норм і витрат робочого часу. Важливого значення набуває чітка організація облікової роботи розрахунків за виплатами працівникам на підприємстві також тому, що заробітна плата є базою для оподаткування.

В сучасних умовах господарювання підприємство вимушене застосовувати нові інструменти врегулювання трудових відносин, що впливає на організацію обліку розрахунків з оплати праці. Урядом було ухвалено низку норм трудового права, дія яких передбачена на період воєнного стану, що дозволили забезпечити належне функціонування бізнес-процесів, однак деякі права працівників було обмежено. Тому актуальності набуває дослідження особливостей організації обліку розрахунків з оплати праці в умовах воєнного стану в Україні та визначення заходів щодо його удосконалення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Питання організації обліку розрахунків з оплати праці розглядалися багатьма дослідниками, серед яких Бутинець Ф. Ф., Герасимчук Л. М., Дорош Н. І., Кантаєва О. В., Коблянська О. І., Мельник Т. Г., Потриваєва Н. В., Савченко І. В. та інші. Проте на сьогоднішній день особливої важливості набуває застосування нових підходів до покращення організації обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві у зв'язку зі змінами трудового законодавства в період воєнного часу.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Введення на території України воєнного стану зумовило затвердження нових механізмів регулювання трудових відносин на законодавчому рівні. Прийняття Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» дозволило вжити нагальних заходів для подолання викликів, що постали перед роботодавцями в частині організації трудових відносин та забезпечення прав працівників. Проте залишаються невирішеними окремі питання, а також зберігаються старі законодавчі прогалини, пов'язані з неефективною організацією трудових відносин як під час воєнного стану, так і в умовах мирного часу. Тому в статті визначено проблеми та запропоновано напрями удосконалення організації обліку розрахунків з оплати праці.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є розкриття особливостей організації обліку розрахунків з оплати праці в умовах воєнного стану в Україні та визначення заходів щодо його удосконалення.

Виклад основного матеріалу дослідження. Трактують поняття «заробітна плата» як винагороди, обчисленої у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу, встановлено нормами ст. 1 Закону України «Про оплату праці» [8]. Заробітна плата є одним із найважливіших чинників підвищення ефективності підприємства через те, що рівень оплати праці безпосередньо впливає на продуктивність праці та якість виконаної роботи. Джерелом коштів на оплату праці працівників підприємств є частина доходу або інші кошти, які одержані від господарської діяльності. Однак наразі функціонування бізнесу може бути припинено або виникнути тимчасові проблеми щодо розрахунків з оплати праці. Роботодавець не несе відповідальності за затримку або невиплату заробітної плати, якщо підприємство знаходиться на території проведення бойових дій або у тимчасово окупованих пунктах, оскільки це є обставиною непереборної сили. Проте підприємець повинен докладати можливі зусилля для проведення своєчасних розрахунків з оплати праці. Для цього можна застосувати дистанційну форму роботи для бухгалтерського відділу підприємства, а також для уповноважених осіб. Дана форма організації роботи дасть можливість забезпечити вчасний облік доходів та видатків компанії.

Розрахунки за виплатами працівникам на підприємстві займають центральне місце в системі бухгалтерського обліку та вимагають оперативної й достовірної інформації стосовно зміни чисельності працівників на підприємстві, їх категорії, а також норм і витрат робочого часу. Важливого значення набуває чітка організація облікової роботи розрахунків за виплатами працівникам на підприємстві також тому, що заробітна плата є базою для утримання податку на доходи фізичних осіб, військового збору та нарахування єдиного соціального внеску. Серед основних завдань організації обліку розрахунків з оплати праці можна виокремити дотримання встановлених термінів нарахування та виплати заробітної плати, здійснення своєчасного та правильного віднесення суми заробітної плати на собівартість продукції (товарів, робіт, послуг),

проведення заходів контролю за наявністю та рухом кадрів, використанням робочого часу та виконанням працівниками правил внутрішнього трудового розпорядку, а також групування показників для складання управлінської, фінансової звітності та форм статистичного спостереження.

На сьогоднішній день на державному рівні запроваджено законодавчо-правову базу з регулювання виплати заробітної плати відповідно до міжнародних норм. Основними нормативно-правовими документами з організації та регулювання оплати праці в Україні є: Конституція України, Кодекс законів про працю, Закон України «Про оплату праці», Закон України «Про відпустки», Закон України «Про охорону праці», Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження порядку обчислення середньої заробітної плати», НП(С)БО 16 «Витрати», НП(С)БО 26 «Виплати працівникам».

Більшість суб'єктів господарювання відновлюють діяльність для забезпечення стабілізації національної економіки та задоволення потреб населення. Проте, умови воєнного стану вплинули на всі сфери суспільства, зокрема на організацію праці, документальне і облікове відображення трудових відносин. З метою узгодження інтересів роботодавців і найманих працівників під час воєнного стану було запроваджено низку нормативно-правових актів, основним з яких є Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX. Цей Закон визначає особливості проходження державної служби, служби в органах місцевого самоврядування, особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, представництв іноземних суб'єктів господарської діяльності в Україні, а також осіб, які працюють за трудовим договором, укладеним з фізичними особами, у період дії воєнного стану [9].

Удосконаленням Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» та інших нормативних документів трудового законодавства до викликів воєнного стану є набуття чинності Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» від 12.05.2022 р. № 2253-IX [7] та Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів

України щодо оптимізації трудових відносин» від 01 липня 2022 р. № 2352-IX [6]. У таблиці 1 узагальнено основні зміни до трудового законодавства.

У зв'язку із внесеними змінами до чинного законодавства, роботодавці й працівники форму трудового договору визначають за спільною згодою. При укладенні трудового договору випробувальний термін може встановлюватися для всіх категорій працівників, у тому числі для неповнолітніх, осіб з інвалідністю, вагітних жінок, одиноких матерів із дітьми до 14 років або дитиною з інвалідністю, внутрішньо переміщених та інших осіб, яких раніше це не стосувалося. Також допускається оформлення строкових договорів з новими працівниками з метою оперативного виконання завдань на період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасового відсутнього штатного працівника. Зазначена норма дає змогу усунути кадровий дефіцит та брак робочої сили. Укладання строкових трудових договорів з новими працівниками можливе у таких випадках:

- евакуація основного працівника в іншу місцевість;
- перебування основного працівника у відпустці без збереження заробітної плати;
- простої з вини чи не з вини основного працівника;
- відсутність інформації про місцезнаходження основного працівника.

У зв'язку зі змінами трудового законодавства роботодавці отримали нові права, що дозволяють без попередження і згоди працівників переводити їх на іншу роботу та в іншу місцевість для відвернення і ліквідації наслідків бойових дій за умови відсутності у працівника протипоказань за станом здоров'я та оплатою праці не нижче середнього заробітку за попередньою роботою. Однак не дозволяється переводити працівника у місцевість, де ведуться активні бойові дії [9].

Важливу роль відіграє правильний облік робочого часу і часу відпочинку. Нормальна тривалість робочого часу може бути збільшена до 60 годин на тиждень на об'єктах критичної інфраструктури із пропорційним збільшенням заробітної плати, а скорочена – до 40 годин на тиждень. Роботодавцеві дозволяється самостійно визначати час початку і закінчення щоденної роботи. На період воєнного стану час відпочинку може бути зменшений до 24 годин на тиждень [9]. Також додатково було скасовано такі норми, як:

Таблиця 1

Зміни норм трудового законодавства

Показник	Мирний час	Воєнний стан
Колективний договір	Обов'язковість виконання його положень	Можливість зупинення дії окремих положень
Зміна умов праці	Повідомлення не пізніше ніж за два місяці	Не пізніш як до запровадження таких умов
Переведення на іншу роботу	Допускається лише за згодою працівника	За визначеними умовами допускається без згоди працівника
Звільнення з ініціативи працівника	Попередження за два тижні	У строк, зазначений у заяві працівника
Звільнення з ініціативи роботодавця	Не допускається звільнення в період тимчасової непрацездатності та перебування працівника у відпустці	Допускається звільнення в період тимчасової непрацездатності та перебування працівника у відпустці
Застосування праці жінок на важких роботах	Забороняється	Дозволяється за згодою жінок
Тривалість щорічної основної відпустки	Мінімальна – 24 календарних дні	Право на обмеження у 24 календарних дні
Відпустка без збереження зарплати	Обмеження в 15-дневний строк	без обмеження строку на весь період воєнного стану; не більше 90 календарних днів – для працівників, які виїхали за межі території України або набули статусу внутрішньо переміщеної особи;
Святкові та неробочі дні	Визначення цих днів як вихідні. Скорочення роботи на одну годину напередодні цих днів, перенесення вихідного дня на наступний після святкового	Скасування цих норм
Тривалість робочого часу на тижні	Нормальна тривалість робочого часу не перевищує 40 годин. Скорочена встановлюється в залежності від категорії працівників	Для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури: нормальна тривалість робочого часу не перевищує 60 годин, скорочена – 40 годин

Джерело: систематизовано за матеріалами [4–9]

- заборона роботи у вихідні дні;
- скорочення напередодні святкових, неробочих і вихідних днів;
- перенесення вихідного дня, якщо святковий або неробочий день збігається з вихідним днем;
- обмеження для надурочних робіт.

Роботодавець може обмежити тривалість щорічної основної відпустки у 24 календарні дні за поточний робочий рік. Крім того, за рішенням роботодавця працівнику може бути відмовлено у наданні невикористаних днів щорічної відпустки. Також чинним законодавством передбачено обмеження для надання відпустки працівникам,

що залучені до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури. Водночас на прохання працівника роботодавець може надати відпустку без збереження заробітної плати на будь-який строк (для порівняння – відпустка без збереження заробітної плати у мирний час становила не більше 15 календарних днів). Роботодавець зобов'язаний за заявою працівника, що виїхав за кордон або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, надати відпустку без збереження заробітної плати тривалістю до 90 днів [4; 5; 9].

До роботи у нічний час заборонено залучати без їхньої згоди вагітних жінок, жінок з дитиною до одного року, а також осіб

з інвалідністю, яким протипоказана така робота. Інші жінки й працівники з дітьми за згодою можуть працювати на важких роботах, роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, а також залучатися до нічних і надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові й неробочі дні, їздити у відрядження.

Заробітна плата має бути виплачена працівникам на умовах, визначених у трудовому договорі, однак під час воєнних дій підприємство може припинити діяльність і внаслідок цього втратити можливість здійснювати розрахунки з оплати праці у визначений термін. Чинним законодавством допускається порушення строків виплати заробітної плати за таких умов, однак після відновлення діяльності роботодавець зобов'язаний розрахуватися з працівниками.

Ініціаторами припинення трудового договору можуть бути, як працівники, так і роботодавці. Працівник має право звільнитися за власною ініціативою у випадку, якщо підприємство знаходиться в зоні проведення бойових дій або є загроза його життю і здоров'ю. Виняток становлять лише працівники, що притягнені до суспільно корисних робіт або залучені до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури. В свою чергу, роботодавці мають право на звільнення працівника під час тимчасової непрацездатності чи відпустки (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) [9].

У випадку, якщо працівник відсутній тривалий час, то рекомендується вносити в таблиць обліку робочого часу відмітку про його відсутність та за необхідності деталізувати причини неявки. За працівником повинно зберігатися робоче місце, але заробітна плата нараховуватися не буде. Припинити дію трудового договору за підставою неявки на роботу можливо лише за умови, що працівник відсутній на роботі понад чотирих місяців поспіль та роботодавець не попереджений про причини такої відсутності понад чотирих місяців.

За останніми змінами дію трудового договору може бути призупинено через воєнні дії на території України, що виключає можливість надання та виконання роботи. Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин. Призупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення

працівника роботою та тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором. При зупиненні дії трудового договору роботодавець та працівник за можливості мають повідомити один одного в будь-який можливий спосіб. Тож у разі тимчасового призупинення дії трудового договору працівник не вважається звільненим та надалі може розраховувати на відповідні компенсації. Водночас такі працівники мають змогу працевлаштуватися за іншим місцем роботи на умовах сумісництва [9].

Дослідження основних законодавчих змін у сфері організації трудових відносин дало можливість виявити, що застосування тимчасових норм трудового законодавства спрямоване на забезпечення належного функціонування бізнес-процесів в умовах воєнного стану у вигляді використання спрощеного процесу організації трудових відносин, зняття певних обмежень, запровадження нового правового механізму «призупинення дії трудового договору». Однак деякі положення трудового законодавства було скасовано, зокрема, права та гарантії працівників щодо норм робочого часу та часу відпочинку.

Інформація про рівень зайнятості та безробіття населення визначається органами Державної служби статистики України за даними обстежень робочої сили. Останніми опублікованими даними щодо зайнятості та безробіття населення є показники за 2021 рік [10].

Кількість зайнятого населення в середньому за 2021 рік становила 15,6 млн осіб, зокрема 7,4 млн жінок та 8,2 млн чоловіків. Серед зайнятих громадян, 3,0 млн осіб або 19% були зайняті у неформальному секторі економіки. Рівень зайнятості населення становив 55,7%. Серед чоловіків цей показник становив 61,5%, а серед жінок – 50,4%. За видами економічної діяльності, найбільше громадян було зайнято у сфері торгівлі (3,6 млн осіб), сільському господарстві (2,7 млн осіб), промисловості (2,3 млн осіб), освіті (1,2 млн осіб), на транспорті (1,0 млн осіб), охороні здоров'я (0,9 млн осіб).

Кількість безробітного населення у 2021 році становила 1,7 млн осіб, зокрема 842 тис. жінок та 870 тис. чоловіків. Рівень безробіття населення становив 9,9% робочої сили, серед жінок – 10,2%, чоловіків – 9,6%. Серед молоді віком до 25 років рівень безробіття був майже удвічі більшим – 19,1% [10].

На рисунку 1 наведено зміну кількості безробітного населення та рівня безробіття

за період 2015–2021 рр. Спостерігається суттєве збільшення рівня безробіття з 8,2% у 2019 року до 9,9% у 2021 році. Більшість робочої сили знаходилося у стані прихованого безробіття, що призвело до падіння реальних доходів населення.

У 2022 році ринок праці України намагався адаптуватися до воєнних умов, однак його відновлення було пригальмовано після масштабних атак на енергетичну інфраструктуру. За прогнозами Національного Банку України рівень безробіття ще довго залишатиметься вищим за свій природний рівень через наслідки війни. У середньому за 2022 рік рівень безробіття оцінено в 25–26%, що відповідає загальній кількості безробітних у 3,2 млн осіб.

Кількість пошукачів роботи значно перевищує кількість вакансій, тому рівень безробіття залишається високим. Натомість зайнятість мігрантів зростає в міру їх адаптації до життя за кордоном. Це частково компенсує втрату трудових доходів в Україні, але закладає довгострокові ризики для українського ринку праці. Процес відновлення робочих місць до довоєнних рівнів потребуватиме чимало часу через значні пошкодження виробничих потужностей, логістичних шляхів, а також слабкий внутрішній попит.

На ринку праці зберігатимуться кваліфікаційні, а також регіональні диспропорції, оскільки в повоєнний період змін зазнає не лише структура попиту на робочу силу, а і пропозиція через міграційні процеси [3].

Введення воєнного стану безпосередньо вплинуло на функціонування бізнесу в Україні. Роботодавці були вимушені здійснити релокацію робочих процесів та працівників у відносно безпечні регіони країни, а також шукати способи мінімізації витрат, зокрема на оплату праці. На сьогоднішній день значна кількість проблемних питань щодо оплати праці регулюється на підставі діючого законодавства. Основним напрямком тимчасових норм трудового права є забезпечення належного функціонування бізнес-процесів за надзвичайного стану. Спрощення існуючих та введення нових механізмів сприяло тому, що роботодавці мають ефективні способи прийняти рішення, які дозволяють швидко оптимізувати витрати в частині оплати праці.

Для ефективної організації робочого процесу в умовах війни роботодавці можуть запроваджувати дистанційну форму праці. Законодавчою основою трудових взаємовідносин є типовий трудовий договір. Ключовою відмінною рисою є те, що зазначений

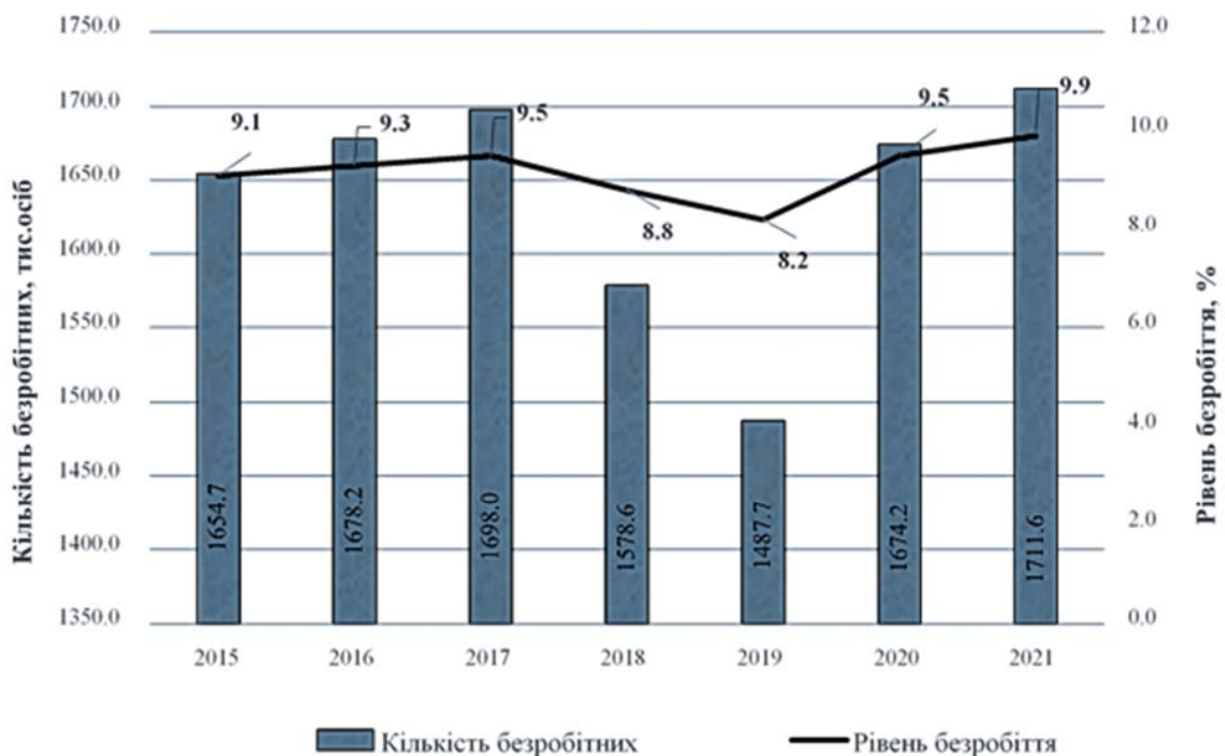


Рис. 1. Динаміка кількості безробітного населення та рівня безробіття за період 2015–2021 рр.

Джерело: за матеріалами [10]

тип зайнятості побудований за принципом гнучкості режиму робочого часу, який допускає встановлення іншого режиму роботи, ніж визначений правилами внутрішнього трудового розпорядку. Принцип саморегульованості робочого часу дозволяє працівникові корегувати час початку, закінчення роботи та тривалість робочого дня, що в умовах війни і визначає рівень безпеки і захищеності людини [2].

Шляхами удосконалення організації обліку розрахунків з оплати праці є: розроблення ефективної системи документообігу; запровадження гнучких форм та систем оплати праці; оновлення моделі аналітичного обліку; впровадження та осучаснення автоматизованих систем обліку. Для своєчасної обробки документів необхідно проаналізувати систему організації документообігу на підприємстві. Визначення слабких сторін дасть можливість розробити ефективну систему руху документів шляхом удосконалення форм первинних документів, застосування багатоденних і накопичувальних документів, використання типових міжвідомчих форм, що пристосовані до використання обчислювальної техніки [11].

Нездатність традиційних механізмів обумовлює запровадження гнучких форм та систем оплати праці, таких як контрактних і безтарифних систем, для підвищення ефективності господарської діяльності. На відміну від міжнародного досвіду, національні системи оплати праці є недостатньо ефективними через відсутність орієнтації на мотивацію працівника [2]. Часто через відсутність залежності розміру заробітної плати від якості та продуктивності праці на підприємствах спостерігається плінність робочої сили, що збільшує матеріальні витрати на навчання нових працівників.

Не менш важливе місце в організації оплати праці на підприємстві займає діюча на підприємстві модель аналітичного обліку, оскільки дані обліку характеризують обсяги виробленої продукції, склад персоналу, відпрацьовані години кожним працівником та фонд заробітної плати. Для оновлення моделі аналітичного обліку пропонується конкретизувати рахунок з метою здійснення групування даних про нарахування заробітної плати в розрізі її видів та форм оплати праці. Виходячи із потреб управління, контролю та аналізу на підприємстві можна деталізувати рахунки у розрізі субрахунків третього порядку. Для удосконалення обліку розрахунків за виплатами працівникам запропоновано додаткові субра-

хунки до рахунку 661 «Розрахунки за заробітною платою»:

1) 661.1 «Розрахунки за нарахованими виплатами», а саме: 661.1.1 «Розрахунки за окладами і тарифами», 661.1.2 «Розрахунки за дні перебування у відрядженні», 661.1.3 «Розрахунки за премією та іншими заохочувальними виплатами», 661.1.4 «Розрахунки за невідпрацьований час», 661.1.5 «Розрахунки у зв'язку з простоєм», 661.1.6 «Інші нарахування з оплати праці»;

2) 661.2 «Розрахунки виплат при звільненні»;

3) 661.3 «Виплати по закінченню трудової діяльності»;

4) 661.4 «Розрахунки за виплатою відпусток».

За допомогою пропозицій щодо удосконалення аналітичних рахунків можливо провести більш точний та ефективний облік заробітної плати при великій чисельності працівників, що зміцнить інформаційну безпеку та забезпечить стабільність роботи підприємства.

Удосконалення організації обліку шляхом впровадження та осучаснення автоматизованих систем обліку дає можливість зменшити час проведення розрахунків з оплати праці, підвищити точність облікової інформації, уникнути помилок за рахунок мінімізації ручних операцій. Автоматизація документообігу забезпечуватиме оперативний доступ до обліково-звітної інформації, ефективно управління рухом документів, скорочення витрат підприємства на діловодство [11]. При організації обліку розрахунків з оплати праці доцільно покладатися на міжнародний досвід, що передбачає встановлення індивідуальної заробітної плати для кожного працівника, зміну заробітної плати один раз на рік на основі показників роботи працівника за період, застосування системи матеріального заохочення в розрізі певних категорій працівників, а також визначення заробітної плати на такому рівні, що буде відображати мотивацію працівника. Тобто, заходи щодо вдосконалення оплати праці мають включати залежність розміру заробітної плати від особистого внеску працівника [1]. Отже, проведення заходів з удосконалення організації розрахунків з оплати праці дозволить оперативно проводити розрахунки за нарахованою заробітною платою, підвищить продуктивність праці за рахунок зацікавленості працівників у результатах роботи, а також мінімізує витрати підприємства на документообіг.

Висновки. Підвищення ролі обліку розрахунків з оплати праці обумовлено необхідністю об'єктивного визначення кількості відпрацьованого робочого часу, виконаних робіт, простоїв, неявки працівників на роботу з поважних і неповажних причин тощо. Проведення заходів з удосконалення організації розрахунків з оплати праці дозволить оперативно здійснювати операції з нарахування заробітної плати, підвищить продуктивність

праці за рахунок зацікавленості працівників у результатах роботи, а також мінімізує витрати підприємства на документообіг.

Для ефективної організації обліку розрахунків з оплати праці суб'єкти господарювання повинні враховувати зміни чинного законодавства, застосовувати нові інструменти врегулювання трудових відносин, а також приймати ефективні рішення для вирішення всіх питань оплати праці працівників підприємства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Галайда Т. О., Рябуха А. І. Європейський досвід застосування ефективних систем оплати праці та мотивації працівників підприємства. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2016. Вип. 16 (1). С. 65–68.
2. Гуренко Т. О. Облік оплати праці та трудові відносини у воєнний період. *Економіка та суспільство*. 2022. Вип. 36. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/download/1153/1111> (дата звернення: 25.01.2023).
3. Інфляційний звіт НБУ за січень 2023 року. URL: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2023-Q1.pdf?v=4 (дата звернення: 02.02.2023).
4. Кодекс законів про працю України: затв. Законом № 322-VIII від 10 грудня 1971, ВВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n1559> (дата звернення: 25.01.2023).
5. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 25.01.2023).
6. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01.07.2022 № 2352-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text> (дата звернення: 25.01.2023).
7. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників: Закон України від 12.05.2022 № 2253-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#Text> (дата звернення: 25.01.2023).
8. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 25.01.2023).
9. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 25.01.2023).
10. Сайт Державної служби статистики України. URL: https://ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/rp.htm (дата звернення: 25.01.2023).
11. Суліменко Л. А., Киян А. В., Вітер С. А. Облік і аналіз розрахунків з оплати праці. *Інфраструктура ринку*. 2018. Вип. 18. С. 395–404.

REFERENCES:

1. Halayda T. O., Ryabukha A. I. (2016). Yevropeys'kyi dosvid zastosuvannya efektyvnykh system oplaty pratsi ta motyvatsiyi pratsivnykiv pidpryemstva [European experience in the application of effective systems of remuneration and motivation of the company's employees]. *Naukovyy visnyk Khersons'koho derzhavnoho universytetu*. [Scientific Bulletin of Kherson State University], 16, 65–68. [in Ukrainian]
2. Hurenko T. O. (2022) Oblik oplaty pratsi ta trudovi vidnosyny u voyennyi period [Payroll accounting and labor relations during the wartime period]. *Ekonomika ta suspil'stvo*. [Economy and society]. Available at: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/download/1153/1111> [in Ukrainian]
3. Inflyatsiynyy zvit NBU za sichen' 2023 roku [Inflation report of the NBU for January 2023]. Available at: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2023-Q1.pdf?v=4 [in Ukrainian]
4. Kodeks zakoniv pro pratsyu Ukrayiny: zatv. Zakonom № 322-VIII vid 10 hrudnya 1971, VVR [Code of Labor Laws of Ukraine: approved by Law № 322-VIII of December 10, 1971, VVR, 1971]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n1559> [in Ukrainian]
5. Pro vidpustky: Zakon Ukrayiny vid 15.11.1996 № 504/96-VR [On holidays: Law of Ukraine on November 15, 1996 № 504/96-VR]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text> [in Ukrainian]

6. Pro vnesennya zmin do deyakykh zakonodavchykh aktiv Ukrayiny shchodo optymizatsiyi trudovykh vidnosyn: Zakon Ukrayiny vid 01.07.2022 № 2352-IX [On making changes to some legislative acts of Ukraine regarding the optimization of labor relations: Law of Ukraine on July 1, 2022 № 2352-IX]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text> [in Ukrainian]

7. Pro vnesennya zmin do deyakykh zakonodavchykh aktiv Ukrayiny shchodo posylennya zakhystu prav pratsivnykiv: Zakon Ukrayiny vid 12.05.2022 № 2253-IX [On amendments to some legislative acts of Ukraine regarding the strengthening of the protection of the rights of employees: Law of Ukraine on May 12, 2022 № 2253-IX]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#Text> [in Ukrainian]

8. Pro oplatu pratsi: Zakon Ukrayiny vid 24.03.1995 № 108/95-VR [On wages: Law of Ukraine on March 24, 1995 № 108/95-VR]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> [in Ukrainian]

9. Pro orhanizatsiyu trudovykh vidnosyn v umovakh voyennoho stanu: Zakon Ukrayiny vid 15.03.2022 № 2136-IX [On the organization of labor relations under martial law: Law of Ukraine on March 15, 2022 № 2136-IX]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> [in Ukrainian]

10. Cayt Derzhavnoyi sluzhby statystyky Ukrayiny [Website of the State Statistics Service of Ukraine]. Available at: https://ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/rp.htm [in Ukrainian]

11. Sulimenko L. A., Kyyan A. V., Viter S. A. (2018). Oblik i analiz rozrakhunkiv z oplaty pratsi [Accounting and analysis of payroll calculations]. *Infrastruktura rynku* [Market infrastructure], 18, 395–404. [in Ukrainian]