

## Дослідження сучасних проблем та узагальнення основних напрямів удосконалення обліку оплати праці

**Стукалова Ю.О.**

магістр

ДВНЗ «Придніпровська державна академія  
будівництва та архітектури»

**Загорельська Т.Ю.**

кандидат економічних наук,  
доцент кафедри обліку, економіки  
та управління персоналом підприємства  
ДВНЗ «Придніпровська державна академія  
будівництва та архітектури»

У статті окреслено аспекти проблеми організації обліку, розрахунків та механізмів оплати праці в сучасних умовах. Відзначено, що теоретичний та практичний розгляд питань розрахунків з оплати праці є актуальним, оскільки оплата праці є досить важливою ланкою системи соціально-трудова відносин. Проаналізовано класичні функції, які виконує заробітна плата. Обґрунтовано функції, що виконує заробітна плата в сучасних умовах господарювання. Узагальнено основні напрями вдосконалення обліку оплати праці за результатами аналізу сучасних наукових публікацій. Виділено групи, за якими сучасні науковці пропонують вдосконалювати облік та контроль оплати праці на підприємстві.

**Ключові слова:** оплата праці, облік розрахунків з оплати праці, механізми оплати праці, системи оплати праці, гнучкі системи оплати праці.

Стукалова Ю.А., Загорельская Т.Ю. ИССЛЕДОВАНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ПРОБЛЕМ И ОБОБЩЕНИЕ ОСНОВНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УЧЕТА ОПЛАТЫ ТРУДА

В статье обозначены аспекты проблемы организации учета, расчетов и механизмов оплаты труда в современных условиях. Отмечено, что теоретическое и практическое рассмотрение вопросов расчетов по оплате труда является актуальным, поскольку оплата труда является достаточно важным звеном системы социально-трудова отношений. Проанализированы классические функции, которые выполняет заработная плата. Обоснованы функции, которые выполняет заработная плата в современных условиях хозяйствования. Обобщены основные направления совершенствования учета оплаты труда по результатам анализа современных научных публикаций. Выделены группы, по которым современные ученые предлагают совершенствовать учет и контроль оплаты труда на предприятии.

**Ключевые слова:** оплата труда, учет расчетов по оплате труда, механизмы оплаты труда, системы оплаты труда, гибкие системы оплаты труда.

Stukalova Yu.O., Zagorel's'ka T.Yu. STUDY OF MODERN PROBLEMS AND GENERALISATION OF MAIN DIRECTIONS FOR IMPROVING PAYROLL ACCOUNTING

The article outlines the contemporary aspects of the problem of accounting, calculations, and payment mechanisms in modern conditions. It is noted that theoretical and practical consideration of payroll calculations is relevant since wages are a very important link in the system of social and labour relations. The analysis of classical functions that wage perform is carried out. The functions of salaries and wages in the modern business environment are justified. The main directions of improvement of payroll accounting are generalized based on the results of analysis of modern scientific publications. The groups, according to which modern scholars propose to improve accounting and control of labour remuneration at the enterprise, are allocated.

**Keywords:** labour remuneration, payroll accounting, payment mechanisms, remuneration systems, flexible remuneration systems.

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** Рівень життя працюючого населення залежить передусім від розміру заробітної плати. Проблема організації оплати праці

на підприємстві є однією з найбільш гострих [2, с. 185; 12, с. 1].

Організація оплати праці здійснюється згідно з чинними нормативно-правовими

актами, генеральною угодою на державному рівні, галузевими та регіональними угодами, колективними договорами, трудовими договорами та іншими внутрішніми нормативними документами підприємств.

Проблемними питаннями організації обліку праці та її оплати є регламентація організації праці на підприємстві; контроль за використанням робочого часу та забезпечення зростання продуктивності праці; своєчасне й правильне визначення сум нарахованої заробітної плати та єдиного соціального внеску, а також віднесення їх на собівартість продукції (робіт, послуг), на витрати діяльності; здійснення у встановлені терміни всіх розрахунків з працівниками й службовцями із заробітної плати та інших виплат; облік фонду заробітної плати та інших грошових коштів, які виділяють для оплати праці робітників підприємства, та контроль над ним; впровадження мотивації праці робітників [16, с. 2–3].

Ще однією проблемою є проблема «тіньової» заробітної плати, яка є заробітком найманого працівника, що перебуває за межами офіційного (державного) обліку й контролю. Для вирішення проблеми «тіньової» заробітної плати потрібно вживати заходів, що спрямовані на її легалізацію [6; 9; 16].

Не менш важливими проблемами обліку розрахунків з оплати праці в умовах сучасної економічної кризи є примусова відпустка працівників за власний рахунок, переведення працівників на неповний робочий день, звільнення працівників, затримка виплати заробітної плати, відсутність індексації заробітної плати та компенсацій за невикористані відпустки працівниками.

#### **Аналіз останніх досліджень і публікацій.**

Теоретичними та практичними питаннями розгляду проблем та шляхів удосконалення обліку й контролю оплати праці в сучасних умовах господарювання активно займаються українські вчені. Підтвердженням цього є велика кількість публікацій, присвячених проблемам дослідження. Так, проблеми організації обліку та контролю розрахунків з оплати праці досліджують у своїх працях Т.В. Афанасієвська [1], Д.І. Голосніченко [2], Е.А. Крістева [5], Є.П. Морозова [9], Н.М. Селіванова [13], Є.Б. Хаустова [15], К.В. Ясько [18]. Питання особливостей обліку оплати праці в сучасних умовах та пошуку шляхів удосконалення організації бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві досліджено в роботах таких українських науковців, як О.О. Григорєвська [3; 4], Н.В. Каткова [6],

Ю.М. Кулик [8], Н.І. Петренко [10], А.В. Шнурко [16]. К.І. Складанна [14] у дисертації дослідила методи вдосконалення організації оплати праці на підприємствах. Питаннями впровадження гнучких систем оплати праці в Україні та вдосконалення систем оплати праці на підприємствах займалися Г.А. Світлична [12] та О.В. Коваленко [7]. Аудиту з розрахунків оплати праці та питанням необхідності внутрішньогосподарського контролю оплати праці в процесі стабілізації економіки України присвячені дослідження Л.А. Сахно [11] та О.В. Щирської [17].

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Незважаючи на вагомий досягнення видатних науковців щодо розкриття організації обліку праці, проблем організації оплати праці, вдосконалення методів та систем оплати, є окремі недостатньо висвітлені в науковій економічній літературі аспекти, які вимагають комплексного підходу з урахуванням змін чинного законодавства.

**Формулювання цілей статті (постановка завдання).** Мета статті полягає в дослідженні проблемних питань організації обліку оплати праці, а також узагальненні та систематизації напрямів удосконалення систем оплати праці на підприємствах України.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Найважливішими завданнями організації обліку оплати праці є забезпечення у встановлені терміни проведення розрахунків з оплати праці (нарахування заробітної плати та інших виплат, розрахунок утримань), забезпечення своєчасності та правильності віднесення суми нарахованої заробітної плати та відрахувань на собівартість продукції, забезпечення контролю за дотриманням кількісного складу працівників, використанням робочого часу та додержанням трудової дисципліни, групування показники задля оперативного контролю та складання необхідної звітності, а також ведення розрахунків з бюджетом щодо утриманих податків та Пенсійним фондом стосовно нарахування єдиного соціального внеску [6, с. 763].

Організація обліку розрахунків з працівниками по заробітній платі включає розроблення методики та техніки узагальнення заробітної плати, вибір реєстрів аналітичного та синтетичного обліку, розподіл робіт між бухгалтерами та проведення оперативного контролю за правильністю розрахунків тощо [16].

Якщо раніше заробітна плата розглядалась як суто розподільча категорія, то нині в умовах ринкових відносин вона набуває

характеру важеля цих відносин та має максимально сприяти підвищенню продуктивності праці, ефективності виробництва, розвитку трудового потенціалу та його конкурентоспроможності.

Вартість та ціна робочої сили безпосередньо пов'язані із заробітною платою; її зміст та сутність в умовах переходу до ринкових принципів господарювання кардинально змінюються [3; 11].

Показники рівня життя населення за 2014–2018 рр. свідчать про те, що знижується частка заробітної плати в структурі доходів населення, посилюється необґрунтована міжрегіональна та міжгалузева диференціація заробітної плати. Структура оплати праці розбалансована, адже надтарифна частина заробітної плати на багатьох підприємствах перевищує базову тарифну частину, порушені пропорції в оплаті праці робітників підприємства.

Низька заробітна плата й затримка її виплати негативно позначаються на ставленні працівників до своїх прямих обов'язків та становлять один з мотивів вимушеної вторинної зайнятості.

Отже, цілями та шляхами реформування заробітної плати є створення кожній працездатній людині умов для підтримання своєю працею необхідного рівня життя, забезпечення реалізації відтворювальної, стимулюючої, регуляторної функцій заробітної плати [14, с. 187].

Наведені функції заробітної плати тісно взаємопов'язані між собою, а лише за їхньої сукупної наявності досягається ефективність заробітної плати. Проте в сучасних умовах становлення ринку в Україні заробітна плата не спроможна виконувати ці функції (табл. 1).

На підприємстві облік чисельності робітників та службовців, їх заробітної плати є документальним, достовірним та однаковим в усіх галузях господарювання. Робітники реалізують право на працю шляхом укладання трудового договору на підприємстві згідно із Законом України, конкретизуючи права та обов'язки робітників, а також на оплату за працю, відрахування у фонди, розрахунок прибуткового податку.

У зв'язку з цим на підприємстві організовується оперативний та бухгалтерський облік праці, а також її оплата.

Таблиця 1

## Функції заробітної плати

| Основні функції заробітної плати   | Функції, що виконує заробітна плата за сучасних умов господарювання             |
|--|---|
| Відтворювальна функція заробітної плати, що полягає у забезпеченні працівників необхідними життєвими благами для відтворення робочої сили.   | Збереження зайнятості, запобігання безробіттю ціною заниження заробітної плати. |
| Стимулююча (мотивуюча) функція заробітної плати, що полягає у встановленні залежності її розміру від кількості та якості праці конкретного робітника, його трудового внеску в результати роботи підприємства.  | Забезпечення соціальних гарантій.   |
| Регулююча функція заробітної плати, що полягає в оптимізації розміщення робочої сили за регіонами, галузями господарства з урахуванням ринкової кон'юнктури.   | Збереження попереднього статусу, пов'язаного з попереднім робочим місцем.       |
| Соціальна функція заробітної плати, що відображає ступінь живої праці під час розподілу фонду споживання між найманим працівником та власником засобів виробництва.  | Перерозподіл зайнятих за галузями та сферами економіки.                         |
| Функція формування платоспроможного попиту населення, що полягає в узгодженні платоспроможного попиту, під яким прийнято розуміти форму виявлення потреб, забезпечених грошовими коштами покупців, з одного боку, та виробництва споживчих товарів, з іншого боку. | Поширення нелегальної діяльності та вторинної зайнятості.                       |
|  | Посилення мобільності робочої сили.   |

Джерело: розроблено авторами на основі джерел [2, с. 186; 15, с. 160]

Розрахунки з оплати праці на підприємстві будь-якої форми власності та підпорядкування проводяться в певних відділах та поділяються на такі етапи (рис. 1).

Однією з умов правильної організації бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці є чітке документування всіх операцій та подій [1, с. 41].

Першим етапом організації обліку розрахунків із заробітної плати є облік особистого складу працівників, який організовується переважно відділом кадрів підприємства.

Другим та найважливішим етапом є формування обліку праці та первинного обліку робочого часу. На цьому етапі відбуваються вибір системи табельного обліку, розроблення внутрішньої інструкції з його ведення, а також контроль за його виконанням. Основним документом обліку використання робочого часу є табель, за допомогою якого отримують дані про фактично відпрацьований час, на підставі якого потім нараховується заробітна плата. Важливим етапом організації обліку є вибір первинних документів, при цьому слід врахувати кількість документів, адже чим менше

їх буде, тим простіше буде вести облік, тому слід застосовувати універсальні, накопичувальні документи. Основним документом, що регламентує на підприємстві розміри основної та додаткової заробітної плати, а також преміювання працівників та різні додаткові виплати, є Положення про оплату праці на підприємстві.

Заключним етапом організації обліку розрахунків із заробітної плати є організація виплати заробітної плати, на якому підприємство самостійно вибирає для себе строки виплати заробітної плати працівникам.

Також однією з найголовніших складових організації обліку розрахунків з оплати праці є організація контролю, основними завданнями якого є систематичне спостереження за використанням фонду оплати праці, нарахуванням заробітної плати по кожному працівнику, а також термінами її виплати [1, с. 41].

Одна з найважливіших проблем організації заробітної плати полягає в тому, щоби знайти механізм зацікавленості працівників, здатний забезпечити максимально тісний взаємозв'язок їх заробітної плати з фактичним трудовим внеском.



Рис. 1. Структура відділів та завдань щодо організації розрахунків з оплати праці

Джерело: розроблено автором на основі джерел [1; 11; 16]

У сучасних умовах на підприємствах застосовуються різні форми та системи оплати праці, але найбільше поширення отримали три форми оплати праці, такі як відрядна, погодинна й тарифна. Традиційні системи оплати праці на основі тарифної системи за їх раціонального застосування дають змогу забезпечувати зв'язок заробітної плати з фактичним трудовим внеском. Водночас кожна організація має свої особливості, залежно від яких повинна розроблятися система оплати праці. На кожному підприємстві можна розробити оптимальну схему нарахування заробітної плати. Важливим фактором організації та стимулювання праці на підприємстві є життя мотиваційних заходів [9, с. 523–524].

Під час розроблення систем оплати праці необхідно вирішити два основні завдання [12]: по-перше, кожна система має спрямувати зусилля працівника на досягнення таких показників трудової діяльності, які забезпечать отримання необхідного роботодавцю виробничого результату, а саме випуску потрібної кількості конкурентоспроможної продукції з найменшими витратами; по-друге, кожна система оплати повинна давати працівнику можливість реалізації наявних у нього розумових та фізичних здібностей, домагання в робочому процесі повної самореалізації як особистості.

Перелічені системи оплати праці недостатньо сприяють підвищенню ефективності господарської діяльності, тому підприємства й організації останніми роками нерідко йдуть шляхом пошуку нетрадиційних методів в організації оплати праці. Останнім часом як на Заході, так і на багатьох підприємствах СНД, успішними є гнучкі безтарифні системи оплати праці.

Гнучкими вони є тому, що система може трансформуватись практично під будь-які завдання оперативного планування та стимулювання. Безтарифними вони є тому, що базові параметри заробітної плати (ставки, оклади, тарифи, мінімальні зарплати) визначаються з огляду на кон'юнктуру ринку праці в регіоні, характер, цілі та завдання бізнесу, кадрову політику керівництва фірми. З різних гнучких систем (оплати комісійними, преміювання «зірок», участь у власності тощо) система оплати за досягнення вимірюваних результатів (грошові та натуральні показники, кількість вкладеної праці) користується найбільшою популярністю [7; 12].

Концепція гнучкої оплати праці все частіше витісняє необхідність внесення поправок на

вартість життя, інфляцію тощо, отже, на планове підвищення базових ставок. На Заході гнучкі схеми оплати для топ-менеджерів використовуються впродовж багатьох десятиріч. Порівняно новою тенденцією є поширення цієї практики на рядових працівників. Так, наприклад, у США їх використовують 72% компаній. Професійний підхід до такої форми оплати, згідно з оцінками Асоціації американських менеджерів, скорочує плинність кадрів на 70–75% [12, с. 3].

Основні особливості гнучкої системи зводяться до таких [7]: по-перше, гнучка система повинна мотивувати працівників на виконання поставлених перед комерційною організацією мети й завдань в максимально короткі терміни та з найменшими витратами і високою якістю; при цьому в пріоритеті мають бути працівники висококваліфіковані та ініціативні; по-друге, вона повинна стимулювати працівників у таких розмірах, щоби забезпечувати гідний рівень життя їм та їхнім сім'ям; по-третє, вона має бути мобільною для того, щоби за зміни мети й завдань, що стоять перед організацією, положення на ринку, фінансового стану організації її можна було би без особливих труднощів модифікувати до цих умов.

Основними перевагами гнучких систем оплати праці є те, що вони дають змогу підсилити мотиваційну функцію заробітної плати, стимулювати в необмежених розмірах високопродуктивну й ефективну працю, мобільно реагувати на зміни, що відбуваються як в економіці, так і на ринку праці, вибирати ті системи оплати праці, які б враховували економіку та фінансові можливості організації, її специфіку й особливості діяльності, але при цьому забезпечували б адекватний витрачений праці рівень заробітної плати.

Нові підходи до системи оплати праці передбачають відмову від традиційних погодинних систем або оплати за коефіцієнтом складності тощо, а також їх заміну на оплату праці, що складається з двох компонентів, а саме базової ставки та додаткових стимулюючих виплат, які залежать від індивідуальних результатів або ефективності роботи підрозділу (компанії) [7; 12].

Отже, до основних проблемних питань організації обліку оплати праці сучасними науковцями віднесено недосконале регламентування організації бухгалтерського обліку операцій, пов'язаних з нарахуванням та виплатою заробітної плати, зокрема щодо своєчасності та правильності визначення

Таблиця 2

**Узагальнення та групування напрямів щодо вдосконалення обліку оплати праці,  
які запропоновані в сучасних наукових публікаціях**

| Напрямок/автор  | Пропозиції автора   |
|---|---|
| <i>Вдосконалення розрахунків з оплати праці</i>                                 |   |
| Є.П. Морозова<br>[9, с. 524]  | Прискорення науково-технічного прогресу   |
|   | Механізація трудомістких робіт  |
|   | Оптимізація використання трудових ресурсів  |
|   | Зменшення втрат робочого часу   |
| Є.Б. Хаустова<br>[15, с. 163]   | Удосконалення тарифної системи та нормування праці  |
|   | Активна участь держави в регулюванні оплати праці   |
|   | Посилення мотивації працівників підприємств до праці  |
|   | Зміна орієнтації підприємців та менеджерів у сфері стимулювання праці з кількісних на якісні показники діяльності тощо  |
| <i>Вдосконалення механізму оплати праці</i>                                     |   |
| Д.І. Голосніченко<br>[2, с. 187–188]  | Збалансування системи основної заробітної плати за її основними цілями та стратегіями винагородження персоналу (стратегією людських ресурсів) і стратегією компанії шляхом:<br>– запровадження системи збалансованих показників компанії та ключових показників ефективності діяльності працівників;<br>– запровадження рейтингової системи робочих місць за визначенням цінності їх позицій для компанії.  |
|   | Запровадження нових схем оплати праці, а саме гнучких тарифів, єдиних тарифних сіток  |
|   | Сприяння тісному зв'язку між продуктивністю, рівнем оплати праці та ефективністю працівників  |
| <i>Вдосконалення організації бухгалтерського обліку операцій з оплати праці</i> |   |
| О.О. Григоревська<br>[3, с. 148–149;<br>4, с. 101–102]                          | Удосконалення застосування тарифної системи шляхом встановлення співвідношення тарифної ставки відповідно до рівня кваліфікації працівників   |
|   | Запровадження гнучкої форми та системи оплати праці, зокрема контрактної та безтарифної   |
|   | Розроблення внутрішніх тарифних умов нарахування заробітної плати як чинника зростання до мотивації та стимулювання на підприємствах  |
|   | Вдосконалення мотиваційного механізму регулювання окладу  |
|   | Вдосконалення процесу нормування (засіб регулювання нарахування заробітної плати)   |
|   | Обґрунтування вибору ефективної форми й системи оплати праці, закріплення в положенні про облікову політику   |
|   | Регулювання порядку нарахування заробітної плати нормами колективного договору  |
| Н.В. Каткова [6]  | Вдосконалення наявної системи організації документообігу  |
|   | Зміна наявної системи оплати праці  |
|   | Вдосконалення чинної моделі аналітичного обліку   |
|   | Автоматизація обліку  |
|   | Зміна форми оплати праці  |
| Ю.М. Кулик [8]  | Зменшення кількості документації шляхом впровадження накопичувальних документів   |
|   | Розроблення аналітичної відомості за виплатами персоналу  |
|   | Моделювання відомості складу персоналу підприємства, де основними показниками є:<br>– середньоспискова кількість; число прийнятих в штат; кількість тих, які вибули, зокрема за власним бажанням, прогули, інші дисциплінарні порушення, по досягненню пенсійного віку;<br>– структура персоналу; коефіцієнт плинності кадрів; коефіцієнт обігу за прийомом;<br>– коефіцієнт обігу за вибуттям працівників; коефіцієнт відповідності кваліфікації працівника до складності робіт; рівень дисципліни працюючих |
|   | Складання відомості стану кредиторської заборгованості з оплати праці робітників за певні періоди часу  |
|   |   |

*Джерело: розроблено авторами на основі джерел [2–4; 6; 8; 9; 15]*

суми нарахованої заробітної плати, єдиного соціального внеску та податку на доходи фізичних осіб [3, с. 147; 4, с. 98; 5, с. 62–63; 10, с. 111].

Напрями розв'язання проблемних питань обліку оплати праці на основі дослідження сучасних наукових публікацій можна узагальнити та згрупувати за такими групами (табл. 2).

Результати узагальнення основних напрямів вдосконалення розрахунків з оплати праці, механізмів оплати праці та організації бухгалтерського обліку операцій з оплати праці (табл. 2) дає змогу стверджувати, що процес організації бухгалтерського обліку операцій з оплати праці повинен бути спрямований на мотивацію зростання до продуктивності праці, використання встановленого обсягу робочого часу та, на нашу думку, повне висвітлення загальної кількості працівників для досягнення цілей ефективності оподаткування. З цією метою кожне підприємство має чітко розподілити функціональні обов'язки облікового забезпечення між підрозділами.

Вдосконалення організації бухгалтерського обліку операцій з оплати праці на підприємстві має також виходити з оптимізації тарифного регулювання оплати праці.

**Висновки з цього дослідження.** Отже, з урахуванням результатів проведеного дослідження проблем та шляхів вдосконалення обліку оплати праці можна зробити висновок, що нині галузь оплати праці є досить невизначеною та нерегульованою. Забезпечення цієї сфери діяльності на належному рівні є однією з найвагоміших проблем сфери трудових відносин. Реформування механізму надання заробітної плати повинно логічним та збалансованим чином поєднуватись із загальним процесом змін сфери ринкової економіки, насамперед сфери соціального захисту, грошово-кредитної, податкової, фінансової систем. Отже, у сучасних умовах виникає необхідність запровадження гнучких форм та систем оплати праці, зокрема використання контрактних та безтарифних систем, що може бути предметом подальших досліджень.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Афанасієвська Т.В. Організація обліку та контролю розрахунків з оплати праці. Управління розвитком. 2014. № 11. С. 40–41.
2. Голосніченко Д.І., Довжик А.М. Оплата праці: проблеми та шляхи вирішення. Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право. 2014. С. 185–189.
3. Григорєвська О.О., Христос І.В. Шляхи удосконалення організації бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві. Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Економіка». 2016. № 1 (29). С. 146–149.
4. Григорєвська О.О., Христос І.В. Шляхи удосконалення організації бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві. Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу. 2015. № 2. С. 97–104.
5. Крістева Е.А. Проблеми обліку оплати праці в сучасних умовах господарювання. URL: <http://dspace.onu.edu.ua:8080/jspui/bitstream/123456789/13753/1/61-63.pdf>.
6. Каткова Н.В., Маслова К.В. Особливості обліку оплати праці в сучасних умовах та шляхи його вдосконалення. Вісник Мукачівського державного університету. 2017. № 8. С. 762–767.
7. Коваленко О.В., Привалова К.В. Вдосконалення системи оплати праці на підприємстві. 2014. URL: [http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia\\_8\\_060.pdf](http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_8_060.pdf).
8. Кулик Ю.М. Шляхи удосконалення обліку оплати праці. URL: [https://er.knuid.edu.ua/bitstream/123456789/2252/1/20160428-29\\_TEZY\\_V3\\_P063.pdf](https://er.knuid.edu.ua/bitstream/123456789/2252/1/20160428-29_TEZY_V3_P063.pdf).
9. Морозова Є.П., Павленко К.А. Проблеми обліку та аудиту розрахунків з оплати праці та шляхи їх вирішення. Вісник Мукачівського державного університету. 2016. № 3. С. 522–526.
10. Петренко Н.І., Войчак Л.О. Удосконалення організації обліку заробітної плати та величина мінімальної заробітної плати. Вісник Миколаївського національного університету імені В.О. Сухомлинського. 2017. № 20. С. 1010–1015.
11. Сахно Л.А., Кондратюк О.В. Аудит з розрахунків оплати праці. URL: <http://ir.kneu.edu.ua/bitstream/2010/16396/1/103-108.pdf>.
12. Світлична Г. А. Впровадження гнучких систем оплати праці в Україні. 2016. URL: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/conf/2016-5/doc/4/49.pdf>.
13. Селіванова Н.М., Ветренюк Б.Б. Сучасні проблеми обліку оплати праці та шляхи їх вирішення. Проблеми ринку та розвитку регіонів України в XXI столітті: матеріали VII Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції. 2016. С. 95–97.

14. Складанна К.І. Методи удосконалення організації оплати праці на підприємствах: дис. ... канд. екон. наук: спец. 08.00.04. Запоріжжя, 2017. 218 с.
15. Хаустова Є.Б., Мариниченко І.В. Проблеми заробітної плати в Україні та шляхи їх вирішення. *Международный научный журнал*. 2015. № 9. С. 159–163.
16. Шнурко А.В., Букарєва Ю.В. Сучасний стан організації обліку оплати праці. 2015. URL: <https://www.sworld.com.ua/konfer41/138.pdf>.
17. Щирська О.В. Необхідність внутрішньогосподарського контролю оплати праці в процесі стабілізації економіки України. *Науковий вісник Національної академії статистики, обліку та аудиту*. 2016. № 3. С. 65–70.
18. Ясько К.В., Арехова М.М. Облік і контроль розрахунків з оплати праці на підприємстві. *Молодий вчений*. 2017. № 11. С. 1358–1361.

## REFERENCES:

1. Afanasiivska T.V. Orhanizatsiia obliku ta kontroliu rozrakhunkiv z oplaty pratsi / T.V. Afanasiivska. // *Upravlinnia rozvytkom*. – 2014. – № 11. – S. 40–41.
2. Holosnichenko D.I. Oplata pratsi: problemy ta shliakhy vyrishennia / D.I. Holosnichenko, A.M. Dovzhyk. // *Visnyk NTUU "KPI". Politolohiia. Sotsiolohiia. Pravo*. – 2014. – S. 185–189.
3. Hryhorevska O.O. Shliakhy udoskonalennia orhanizatsii bukhhalterskoho obliku rozrakhunkiv z oplaty pratsi na pidpriemstvi / O.O. Hryhorevska, I.V. Khrystos // *Naukovi zapysky Natsionalnoho universytetu "Ostrozka akademiia". Seriiia "Ekonomika"*. – Ostroh: vyd-vo NU "OA", 2016. – № 1 (29). – S. 146–149.
4. Hryhorevska O.O. Shliakhy udoskonalennia orhanizatsii bukhhalterskoho obliku rozrakhunkiv z oplaty pratsi na pidpriemstvi / O.O. Hryhorevska, I.V. Khrystos. // *Problemy teorii ta metodolohii bukhhalterskoho obliku, kontroliu i analizu*. – 2015. – № 2. – S. 97–104.
5. Kpistieva E.A. Problemy obliku oplaty pratsi v suchasnykh umovakh hospodariuvannia [Elektronnyi resurs] / E.A. Kpistieva – Rezhym dostupu do resursu: <http://dspace.onu.edu.ua:8080/jspui/bitstream/123456789/13753/1/61-63.pdf>.
6. Katkova N.V. Osoblyvosti obliku oplaty pratsi v suchasnykh umovakh ta shliakhy yoho vdoskonalennia / N.V. Katkova, K.V. Maslova // *Visnyk Mukachivskogo derzhavnogo universytetu*. – 2017. – № 8. – S. 762–767.
7. Kovalenko O.V. Vdoskonalennia systemy oplaty pratsi na pidpriemstvi [Elektronnyi resurs] / O.V. Kovalenko, K.V. Pryvalova. – 2014. – Rezhym dostupu do resursu: [http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia\\_8\\_060.pdf](http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_8_060.pdf).
8. Kulyk Yu.M. Shliakhy udoskonalennia obliku oplaty pratsi [Elektronnyi resurs] / Yu.M. Kulyk – Rezhym dostupu do resursu: [https://er.knutd.edu.ua/bitstream/123456789/2252/1/20160428-29\\_TEZY\\_V3\\_P063.pdf](https://er.knutd.edu.ua/bitstream/123456789/2252/1/20160428-29_TEZY_V3_P063.pdf).
9. Morozova Ye.P. Problemy obliku ta audytu rozrakhunkiv z oplaty pratsi ta shliakhy yikh vyrishennia / Ye.P. Morozova, K.A. Pavlenko // *Visnyk Mukachivskogo derzhavnogo universytetu*. – 2016. – № 3. – S. 522–526.
10. Petrenko N.I. Udskonalennia orhanizatsii obliku zarobitnoi platy ta velychyna minimalnoi zarobitnoi platy / N.I. Petrenko, L.O. Voichak // *Visnyk Mykolaivskogo natsionalnoho universytetu imeni V.O. Sukhomlynskoho*. – 2017. – № 20. – S. 1010–1015.
11. Sakhno L.A. Audyt z rozrakhunkiv oplaty pratsi [Elektronnyi resurs] / L.A. Sakhno, O.V. Kondratiuk – Rezhym dostupu do resursu: <http://ir.kneu.edu.ua/bitstream/2010/16396/1/103-108.pdf>.
12. Svitlychna H.A. Vprovadzhennia hnuchkykh system oplaty pratsi v Ukraini [Elektronnyi resurs] / H.A. Svitlychna. – 2016. – Rezhym dostupu do resursu: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/conf/2016-5/doc/4/49.pdf>.
13. Selivanova N.M. Suchasni problemy obliku oplaty pratsi ta shliakhy yikh vyrishennia / N.M. Selivanova, B.B. Vetreniuk. // *VII Mizhnarodna naukovo-praktychna internet-konferentsiia "Problemy rynku ta rozvytku rehioniv Ukrainy v XXI stolitti"*. – 2016. – S. 95–97.
14. Skladanna K.I. Metody udoskonalennia orhanizatsii oplaty pratsi na pidpriemstvakh: dys. kand. ek. nauk: 08.00.04 / Skladanna K.I. – Zaporizhzhia, 2017. – 218 s.
15. Khaustova Ye.B. Problemy zarobitnoi platy v Ukraini ta shliakhy yikh vyrishennia / Ye.B. Khaustova, I. V. Marynchenko. // *Mezhdunarodnyi nauchnyi zhurnal*. – 2015. – № 9. – S. 159–163.
16. Shnurko A.V. Suchasnyi stan orhanizatsii obliku oplaty pratsi [Elektronnyi resurs] / A.V. Shnurko, Yu.V. Bukarieva. – 2015. – Rezhym dostupu do resursu: <https://www.sworld.com.ua/konfer41/138.pdf>.
17. Shchyrskaya O.V. Neobkhdnist vnurishnohospodarskoho kontroliu oplaty pratsi v protsesi stabilizatsii ekonomiky Ukrainy / O.V. Shchyrskaya. // *Naukovi Visnyk Natsionalnoi Akademii Statystyky, Obliku ta Audytu*. – 2016. – № 3. – S. 65–70.
18. Yas'ko K.V. Oblik i kontrol rozrakhunkiv z oplaty pratsi na pidpriemstvi / K.V. Yas'ko, M.M. Ariekhova. // *Molodyi vchenyi*. – 2017. – № 11. – S. 1358–1361.