

ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗРАХУНКІВ ІЗ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ПРАТ «ДАШКІВЦІ»

PECULIARITY OF ACCOUNTING AND ANALYTICAL PROVISION OF CALCULATIONS FROM SALARY OF PRIVATE JOINT STOCK COMPANY «DASHKIVTSI»

Федоришина Л.І.

кандидат історичних наук, доцент,
доцент кафедри аналізу та статистики,
Вінницький національний аграрний університет

Бельдїй А.М.

магістр факультету обліку та аудиту,
Вінницький національний аграрний університет

Fedoryshyna Lidiya

Candidate of Historical Sciences,
Associate Professor of Analysis and Statistics Department,
Vinnytsia National Agrarian University

Beldiy Alona

Graduate Student of the Faculty of Accounting and Audit,
Vinnytsia National Agrarian University

У статті зазначено, що облік розрахунків із заробітної плати є складною ділянкою системи бухгалтерського обліку. Розкрито сутність понять основної та додаткової заробітної плати. Зазначено важливість аналізу розрахунків із заробітної плати, що дає правильні вказівки щодо контролю над правильністю нарахування та виплатою заробітної плати. Описано методичні підходи до обліку й аналізу праці та заробітної плати. Розглянуто чинники, що впливають на розмір заробітної плати. Описано суть тарифної системи оплати праці. Визначено особливості розрахунків з оплати праці на сільськогосподарських підприємствах та найбільш поширені показники для аналізу ефективності використання трудових ресурсів. Проведено аналіз показників оцінки руху трудових ресурсів та ефективності використання трудових ресурсів на ПрАТ «Дашківці».

Ключові слова: заробітна плата, облік заробітної плати, аналіз заробітної плати, основна заробітна плата, додаткова заробітна плата.

В статье указано, что учет расчетов по заработной плате является сложным участком системы бухгалтерского учета. Раскрыта суть понятий основной и дополнительной заработной платы. Указана важность анализа расчетов по заработной плате, что дает правильные указания для контроля правильности начисления и выплаты заработной платы. Описаны методические подходы к учету и анализу труда и заработной платы. Рассмотрены факторы, влияющие на размер заработной платы. Раскрыто значение тарифной системы оплаты труда. Указаны особенности расчетов по оплате труда на сельскохозяйственных предприятиях и наиболее распространенные показатели для анализа эффективности использования трудовых ресурсов. Проведен анализ показателей оценки движения трудовых ресурсов и эффективности использования трудовых ресурсов на ЧАО «Дашковцы».

Ключевые слова: заработная плата, учет заработной платы, анализ заработной платы, основная заработная плата, дополнительная заработная плата.

Remuneration is a complex set of factors that reflect not only the diverse interests of social and labor relations between employers and employees, but also between the state. There should be real and reliable information about the complexity of goods and services, the calculation of wages and social events at every enterprise in Ukraine. In any enterprise, regardless of the forms of remuneration, various forms of primary accounting documents are used to reflect the results of work. In general, the effectiveness of the enterprise depends on the indicator of productivity. The

growth of labor productivity is influenced by the remuneration system, because it is a stimulating factor for improving the skills of labor, improving the technical level of work performed. Improving remuneration systems, finding new solutions, a thorough study of Western experience can help solve a number of wage-related problems in Ukraine, improve its quality, and create the groundwork for increasing employee interest in productive work in the near future. All this in a complex can be an impetus for economic recovery of our country. Increasing wages is a powerful incentive for the comprehensive development of the domestic economy, through which one can count on the growth of domestic demand, the rise of national production, the creation of new jobs. Today, businesses, both in the public and private sectors, are under constant pressure to find ways and means to «do more with less.» Payroll processing is one of the first and most common automation in activities of personnel management. The article states that accounting for payroll calculations is a complex part of the accounting system. The essence of the concepts of basic and additional wages is revealed. The importance of analysis of salary calculations is indicated, which gives the right instructions for controlling the correctness of the calculation and payment of wages. Methodical approaches to accounting and analysis of labor and wages are also described. The factors that influence the amount of wages are considered. The essence of the tariff system of remuneration is described. The peculiarities of payroll calculations at agricultural enterprises and the most common indicators for analyzing labor efficiency are noted. The analysis of the indicators of the movement of labor vacancies and the efficiency of the use of labor vacancies at Private Joint Stock Company «Dashkivtsi» is conducted.

Key words: salary, payroll accounting, wage analysis, basic salary, extra pay.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Сьогодні підприємства як у державному, так і в приватному секторах знаходяться під постійним тиском шукати шляхи і засоби «робити більше з меншими». Обробка заробітної плати є однією з перших і найбільш частих автоматизацій у діяльності управління персоналом. Працівники самі слідкують за правильністю нарахування їм відповідної суми заробітної плати, тому неправильна оплата праці може призвести до інтенсивного невдоволення працівника.

Розрахунки із заробітної плати є основною фінансово-обліковою категорією в діяльності будь-якого підприємства. Дуже часто роботодавці можуть не виплачувати вчасно отриману винагороду за виконану роботу у формі заробітної платні, використовують нераціональний підхід до нарахування та виплати, а також не враховують особливостей розрахунків. Роботодавець, який виплачує найманим працівникам гроші, несе значні втрати, але разом із тим він має прибуток від використання цієї робочої сили. Така фінансово-облікова категорія в усі часи існування людства була, є й буде існувати, адже вона є одним з основних джерел доходу та дієвим стимулом праці працівників. Дотримання усіх вимог та особливостей обліку та аналізу розрахунків з оплати праці і визначає актуальність вибраної теми дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спираються автори. Питання обліку розрахунків оплати праці досить широко досліджується різними науковцями та вченими. Серед них виділяють таких вітчизняних дослідників, як Л.В. Васюренко [2], Є.А. Карпенко [3], О.А. Подолянчук [4], О.Ф. Томчук, А.А. Машевська [5] Н.П. Юрчук [6] та ін. Серед зарубіжних учених можна зазначити науковців з університету Гріффіт М. Тхіт та К. Сандху [1].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття. Вивчення обліку та аналізу розрахунків із заробітної плати завжди є актуальним, інтерес науковців до вибраної теми є надзвичайно великим, проте часта зміна законодавства та значний розвиток економіки постійно потребують удосконалення, вирішення проблем та автоматизації обліку розрахунків із заробітної плати й аналізу.

Формулювання цілей статті (**постановка завдання**). Метою статті є виділення особливостей обліку та аналізу розрахунків із заробітної плати і проведення аналізу руху трудових ресурсів та ефективності їх використання у приватному акціонерному товаристві «Дашківці» Вінницької області.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Оплата праці являє собою складну сукупність чинників, які відображають різнобічні інтереси суспільно-трудова відносин не лише між роботодавцями та працівниками, а й між державою. Головна особливість праці, якщо розглядати її як економічну категорію, виявляється у розв'язанні таких проблем, як відтворення нової робочої сили і мотивація праці [7, с. 1358].

Застосування неефективної або несправедливої системи оплати призводить до зниження продуктивності праці, якості продукції, порушень трудової дисципліни, виникнення соціально-трудова конфліктів між працівниками і роботодавцем, негативно відображається на кінцевих результатах діяльності підприємства. Кожне підприємство характеризується особливостями діяльності, ставить перед собою специфічні цілі, а кожен працівник має свої цінності й установки [2, с. 824].

Відповідно до Закону України «Про оплату праці», заробітна плата може складатися з основної заробітної плати, додаткової заробітної плати, інших заохочувальних та компенсаційних

витрат [8]. Основна заробітна плата – це оплата праці у межах установлених норм (нормативна заробітна плата). Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлених норм, за трудові успіхи, винахідливість та особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, та премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань та функцій. До інших заохочувальних та компенсаційних витрат включаються: виплати за підсумки роботи підприємства за рік; компенсаційні та інші грошові виплати, які не передбачені актами чинного законодавства. Облік заробітної плати пов'язаний із проведенням відповідних утримань і нарахувань (рис. 1) [4, с. 102–103].

Функція нарахування заробітної плати, як правило, здійснюється фінансовим відділом. Як правило, витрати на робочу силу є найбільшими. Змінна вартість більшості фірм і чек оплати є найбільш помітними символами трудових відносин, тобто життєво важливим є те, щоб записи заробітної плати були своєчасними та точними.

Беручи до уваги, що для забезпечення необхідності генерувати, отримувати та обробляти величезну кількість даних про своєчасну і точну

виплату заробітної плати, а також відповідність законодавчим вимогам, необхідно вдосконалювати постійно таку систему, зводити всі ризики збоїв у системі до мінімального або ж нульового рівня.

Не менш важливим є аналіз розрахунків із заробітної плати, тому що він дає правильні вказівки щодо контролю над правильністю нарахування та виплатою заробітної плати. За доцільне вважаємо розглянути методичні підходи до обліку й аналізу праці та заробітної плати (табл. 1).

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про оплату праці», заробітна плата являє собою винагороду, яка частіше за все розраховується саме у грошовому вимірі і виплачується роботодавцями. Отримують винагороду за працю підлеглі, які мають відповідні записи у трудовій книжці [8]. Розмір заробітної плати встановлюється залежно від складності роботи, умов, в яких вона виконується, кваліфікаційно-ділових якостей працівника, виробітку і т. д. [7, с. 1358].

У цілому ефективність функціонування підприємства залежить від показника продуктивності праці. На ріст продуктивності праці впливає система оплати праці, тому що вона є

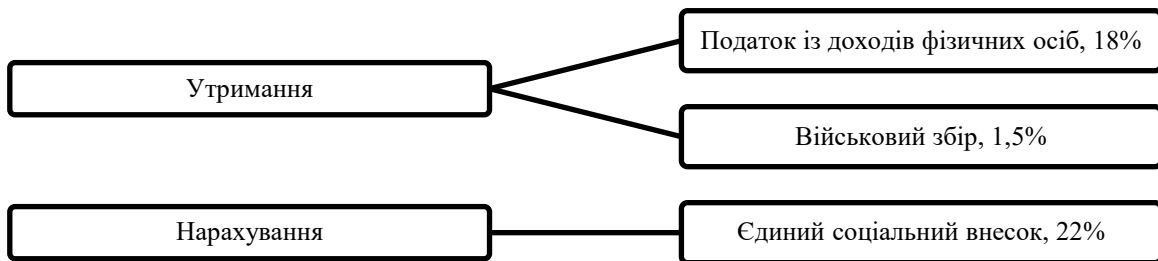


Рис. 1. Оподаткування заробітною платою у 2016–2018 рр.

Таблиця 1

Методичні підходи до обліку й аналізу праці та заробітної плати

Види обліково-аналітичної діяльності	Мета дослідження	Методи дослідження	Носії інформації
Облік	Організація документообігу відповідно до змін законодавчо-нормативних документів і порядку нарахування і виплати заробітної плати	Методи узагальнення даних; групування абстрактно-логічний метод; метод причинно-наслідкового зв'язку, метод аналогії, діалектичний метод, системний підхід, інформаційні технології	Відомість обліку працівників підрозділу. Штатний розпис; табель обліку відпрацьованого робочого часу; наряд на відрядну роботу; маршрутний лист;
Аналіз	Обґрунтування витрат підприємства на оплату праці; відповідність оплати праці продуктивності праці; методи індукції, дедукції, теорії економічного аналізу	Метод порівняння і узагальнення даних; методи статистики (факторного аналізу), системний підхід; інформаційні технології	розрахунково-платіжна відомість працівника; зведена розрахунково-платіжна відомість; звіт із праці

Джерело: складено за [9, с. 283]

стимулюючим чинником для підвищення кваліфікації праці, підвищення технічного рівня виконаної роботи. З ростом продуктивності праці створюються реальні умови для зростання рівня оплати праці. При цьому засоби на оплату праці слід використовувати так, щоб темпи росту продуктивності праці на підприємстві випереджали темпи росту її оплати. У зв'язку із цим аналіз оплати праці на кожному підприємстві займає значне місце. Фінансовий результат залежить від людей, їхньої кваліфікації, вміння і бажання працювати. А заробітна плата є саме тією причиною, що приводить робітника на його робоче місце [10, с. 190].

На кожному підприємстві України має бути реальна й достовірна інформація про трудомісткість товарів і послуг, про нарахування заробітної плати та соціальних заходів. Основними показниками праці та заробітної плати, що підлягають обліку, є чисельність працівників, їхні професії, кваліфікація, витрати робочого часу у людино-годинах, людино-днях, кількість виготовленої продукції (виконання робіт, надання послуг), розмір фонду оплати праці за категоріями працюючих, видами нарахувань, нарахування премій, відпускних, розмір відрахувань за їх видами та ін. Ці дані необхідні для обчислення таких економічних показників, як рівень забезпеченості робочою силою, середнього заробітку, рівня продуктивності праці та ін. [10, с. 191].

На будь-якому підприємстві незалежно від форм оплати праці для відображення результатів праці застосовуються різні форми первинних облікових документів. Нарахування оплати праці працівникам із погодинною оплатою здійснюється відповідно до Табелю обліку використання робочого часу. У таблиці проставляють за датами відпрацьований час, неявки на роботу із зазначенням їх причин. Для нарахування відрядної заробітної плати, а також для відображення завдання та обліку обсягу фактично виконаних робіт і відпрацьованого часу у будівництві, виробництві застосовують Наряд на відрядну роботу. Бухгалтер складає відповідну відомість по зарплаті (розрахунково-платіжна, розрахункова або платіжна). Відомості містять узагальнену інформацію про результати праці у грошовому вимірнику, а також про всі види податків і платежів, що утримуються та нараховуються на заробітну плату працівників. Об'єктом оподаткування для платежів і податків є заробітна плата [5, с. 346].

Основою організації оплати праці є тарифна система, яка включає тарифні сітки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники). Норми праці, розцінки тарифної сітки, схеми посадових окладів, розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших виплат установлюються підприємствами в колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством [11, с. 433].

Тарифна система оплати праці використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а працівників – залежно від їх кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Вона є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати. Проте законодавством України не заборонено використання інших систем оплати праці [11, с. 433].

До особливостей розрахунків з оплати праці на сільськогосподарських підприємствах відноситься можливість оплати праці в натуральній формі. Оплата праці залежить від виконаного обсягу робіт або відпрацьованого часу за встановленими тарифними ставками і також залежить від урожайності та якісних показників праці. У сучасних умовах розвитку України правильний і дієвий облік витрат на оплату праці повинен стати не лише засобом дотримання вимог чинного законодавства, а й джерелом надійної інформації для подальшого контролю та управління витратами на оплату праці. Основне завдання обліку розрахунків підприємства з оплати праці – знайти оптимальний рівень таких витрат, що забезпечував би і прибутковість підприємства, і достатню мотивацію працівників [12, с. 793].

Удосконалювання систем оплати праці, пошук нових рішень, глибоке вивчення західного досвіду можуть допомогти вирішити в Україні цілу низку проблем, пов'язаних із заробітною платою, якісно поліпшити її стан та створити підґрунтя для підвищення зацікавленості працівників до високопродуктивної праці вже в найближчому майбутньому. Усе це в комплексі може стати стимулом до економічного підйому нашої країни. Підвищення заробітної плати – потужний стимул для всебічного розвитку вітчизняної економіки, завдяки якому можна розраховувати на зростання внутрішнього попиту, піднесення національного виробництва, створення нових робочих місць, загальне поліпшення життя населення та формування у суспільстві відчуття захищеності та впевненості в майбутньому [13, с. 500].

Слід ураховувати, що під час виплати авансу заробітної плати персоналу здійснюються такі ж розрахунки, як і під час повного розрахунку заробітної плати. Переходячи до питання аналізу ефективності використання трудових ресурсів, слід зауважити, що для цього використовується інформація з первинних документів, бухгалтерських звітів, дані табельного обліку та ін. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів включає такі етапи: аналіз чисельності, аналіз використання фонду робочого часу, аналіз продуктивності праці. Ці етапи описують основні аспекти трудових ресурсів. Тож показники для аналізу ефективності використання трудових ресурсів можна розбити на три групи з урахуванням зазначених аспектів [14, с. 219].

У табл. 2 наведено найбільш поширені показники.

Таблиця 2

Показники для аналізу ефективності використання трудових ресурсів

Етапи	Показник	Сутність
1	2	3
Аналіз чисельності	Коефіцієнт обороту кадрів із прийняття	$K_{\text{пр}} = \frac{O_{\text{п}}}{\text{Ч}_{\text{об}}} \times 100\% \quad (1)$ <p>Характеризує відношення кількості прийнятих працівників в організацію за певний період до середньооблікової кількості працівників за відповідний період.</p>
Аналіз чисельності	Коефіцієнт плинності кадрів	$K_{\text{пл}} = \frac{O_{\text{з}}}{\text{Ч}_{\text{об}}} \times 100\% \quad (2)$ <p>Характеризує відношення кількості працівників, що звільнилися з організації протягом певного періоду (за мінусом звільнених), до середньооблікової кількості працівників за відповідний період.</p>
Аналіз чисельності	Коефіцієнт стабільності кадрів	$K_{\text{ск}} = \frac{\text{Ч}_{\text{пост}}}{\text{Ч}_{\text{об}}} \times 100\% \quad (3)$ <p>Характеризує відношення чисельності працівників зі стажем роботи в організації більше одного року (за певний період) до середньооблікової кількості працівників за відповідний період.</p>
Аналіз використання фонду робочого часу	Фонд робочого часу	$\text{ФРЧ} = \text{ч} \times \text{д} \times \bar{\text{т}} \quad (4),$ <p>де ФРЧ – фонд робочого часу; ч — чисельність робітників; д – кількість днів, відпрацьованих робітником у середньому за досліджуваний період; т — середня тривалість робочого дня.</p>
Аналіз використання фонду робочого часу	Коефіцієнт використання робочого періоду	$k = \frac{\text{Ч}_{\text{ф}}}{\text{Ч}_{\text{об}}} \quad (5)$ <p>Характеризує відношення фактично відпрацьованих люд.-днів за період до середньооблікової чисельності працівників.</p>
Аналіз продуктивності праці	Трудомісткість	$T_{\text{м}} = \frac{T}{Q} \quad (6),$ <p>де Т – затрати праці на виробництво відповідного обсягу продукції (робіт, послуг). Q – обсяг виробленої продукції (робіт, послуг); характеризує затрати праці на одиницю продукції.</p>
	Виробіток	$B = \frac{Q}{T} \quad (7),$ <p>де Т – затрати робочого часу на виробництво відповідного обсягу продукції (робіт, послуг). Q – обсяг виробленої продукції (робіт, послуг). Характеризує кількість виробленої продукції за одиницю часу або кількість продукції, яка припадає на одного середньооблікового працівника, або робітника за рік, квартал, місяць.</p>

Джерело: складено за [14, с. 219–220]

Бухгалтерський облік розрахунків з оплати праці є важливою частиною діяльності підприємства, тому правильність та достовірність відображення в обліку інформації про розрахунки з оплати праці є пріоритетним завданням для управлінського персоналу підприємства [15, с. 38–41].

Уважаємо за доцільне провести аналіз руху трудових ресурсів на ПрАТ «Дашківці», що знаходиться за адресою: с. Дашківці, Літинський район, Вінницька область (табл. 3).

Із проведеного аналізу видно, що середньо-спискова чисельність працівників зменшилася внаслідок того, що коефіцієнт зі звільнення

вищий за коефіцієнт із приймання. У 2017 р. було найбільше звільнено та прийнято на роботу працівників, що пов'язано з несприятливими умовами праці.

Висновки з цього дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Отже, підсумовуючи, можна сказати, що такий вид обліку, як розрахунки із заробітної плати, не зникне ніколи, адже отримання грошової винагороди – це головна мета трудової діяльності будь-якого працівника. Така фінансово-облікова категорія виступає своєрідним особливим процесом у бухгалтерській діяльності підприємств. Розглядаючи показники аналізу трудових ресур-

Таблиця 3

Показники оцінки руху трудових ресурсів на ПрАТ «Дашківці»

Показник	2016 р.	2017 р.	2018 р.	Відхилення, (+,-)	
				від базисного року	від проміжного року
1	2	3	4	5	6
1. Середньоспискова чисельність працівників, осіб	81	72	70	-11	-2
2. Прийнято на роботу нових працівників протягом року, осіб	9	49	24	15	-25
3. Вибуло працівників протягом року, осіб	18	51	19	1	-32
у т. ч. з неповажних причин	18	19	19	1	0
4. Коефіцієнт обороту				0	0
а) з приймання	0,11	0,68	0,34	0,23	-0,34
б) зі звільнення	0,22	0,71	0,27	0,05	-0,44
5. Коефіцієнт плинності кадрів	0,22	0,26	0,27	0,05	0,01
6. Коефіцієнт загального обороту	0,33	1,39	0,61	0,28	-0,78

Джерело: сформовано авторами на основі даних звітів із праці ПрАТ «Дашківці» за 2016–2018 рр.

сів, можна стверджувати, що кожний показник між собою пов'язаний. На продуктивність праці впливає збільшення заробітної плати, вдосконалення технологій, збільшення працівників тощо.

Проведений аналіз руху трудових ресурсів на ПрАТ «Дашківці» показав, що дане підприємство має тенденцію до оновлення трудових ресурсів. Під час здійснення обліку та аналізу

розрахунків заробітної плати необхідно керуватися чинним законодавством та методичними підходами до обліку й аналізу праці та заробітної плати.

Усе ж багато питань з обліку заробітної плати є недостатньо вивченими, а саме оподаткування заробітної плати та його автоматизація, які знаходяться у центрі дискусій та потребують подальших досліджень.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Thite Mohan, Sandhu Kuldeep. Where is my pay? Critical success factors of a payroll system – a system life cycle approach. *Australasian Journal of Information Systems*. 2014. Vol. 18. №2. P. 148–164. URL : <https://research-repository.griffith.edu.au/handle/10072/63520>.
2. Васюренко Л.В. Проблеми та шляхи удосконалення організації оплати праці як ланки системи організації обліку. *Молодий вчений*. 2017. № 10. С. 824–826. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2017_10_189 (дата звернення: 02.08.2019).
3. Карпенко Є.А. Облік та оподаткування оплати праці найманих працівників та членів фермерських господарств. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2017. Вип. 2(2). С. 112–116. URL : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/evzdia_2017_2\(2\)_24](http://nbuv.gov.ua/UJRN/evzdia_2017_2(2)_24) (дата звернення: 02.08.2019).
4. Подолянчук О.А. Облік заробітної плати та її оподаткування. *Удосконалення обліку, контролю, аудиту, аналізу та оподаткування в сучасних умовах інтеграційних процесів у світовій економіці* : тези доповідей III Міжнар. наук.-практ. конф., м. Ужгород, 18–19 квітня 2018 р. Ужгород, 2018. С. 101–104.
5. Томчук О.Ф., Машевська А.А. Контроль та управління витратами на оплату праці. *Інфраструктура ринку*. 2018. № 17. С. 457–461. URL : http://www.market-infr.od.ua/journals/2018/17_2018_ukr/17_2018.pdf (дата звернення: 25.08.2019).
6. Юрчук Н.П. Складові методології обліку праці та її оплати в сільськогосподарських підприємствах. *Вісник Сумського національного аграрного університету. Серія «Фінанси і кредит»*. 2012. № 1(32). С. 179–185.
7. Ясько К.В., Арехова М.М. Облік і контроль розрахунків з оплати праці на підприємстві. *Молодий вчений*. 2017. № 11. С. 1358–1361. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2017_11_325 (дата звернення: 08.08.2019).
8. Про оплату праці : Закон України від 24 березня 1995 р. *Верховна Рада України*. URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр> (дата звернення: 04.08.2019).
9. Шевців Л.Ю., Курій І.Я. Дослідження сучасних аспектів обліку і аналізу розрахунків з оплати праці в умовах сталого розвитку. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія «Економіка»*. 2018. Вип. 1. С. 281–287. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuiues_2018_1_47 (дата звернення: 05.08.2019).
10. Лубенченко О., Мохонько С. Методика та організація обліку, аналізу і аудиту прямих витрат на оплату праці. *Збірник наукових праць Державного економіко-технологічного університету транспорту. Серія «Економіка і управління»*. 2016. Вип. 37. С. 188–198.

11. Мардус Н.Ю., Селюков Д.Л. Особливості обліку і аудиту праці і заробітної плати на підприємстві. *Економіка і суспільство*. 2016. № 5. С. 431–436.

12. Бондарчук Н.В., Токовенко Ю.С. Особливості розрахунків з оплати праці на сільськогосподарських підприємствах України, їх недоліки та напрями вирішення. *Молодий вчений*. 2017. № 10. С. 791–794. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2017_10_181 (дата звернення: 15.08.2019).

13. Соболева І.В., Лобань К.Б. Стан та перспектива обліку розрахунків з оплати праці та нарахування ЄСВ на підприємстві. *Молодий вчений*. 2017. № 6. С. 498–501. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2017_6_115 (дата звернення: 16.08.2019).

14. Турко М.О., Макарова Г.С., Черноусова К.В. Облік розрахунків з оплати праці та аналіз ефективності використання трудових ресурсів. *Економічний простір*. 2014. № 90. С. 215–222. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/esprou_2014_90_25 (дата звернення: 20.08.2019).

15. Бунда О.М., Матяш Ю.М. Бухгалтерський облік розрахунків з оплати праці в управлінні підприємством. *Інтернаука*. 2016. № 12(2). С. 38–41. URL : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/mnj_2016_12\(2\)_10](http://nbuv.gov.ua/UJRN/mnj_2016_12(2)_10) (дата звернення: 25.08.2019).

REFERENCES:

1. Thite Mohan, Sandhu Kuldeep. Where is my pay? Critical success factors of a payroll system – a system life cycle approach [Where is my pay? Critical success factors of a payroll system – a system life cycle approach]. *Australasian Journal of Information Systems*. 2014. Vol. 18. №2. P. 148–164. URL: <https://research-repository.griffith.edu.au/handle/10072/63520>.

2. Vasyurenko L. V. Problemy ta shlyakhy udoskonalennya orhanizatsiyi oplaty pratsi yak lanky systemy orhanizatsiyi obliku. *Molodyy vchenyy* [Problems and improvements in the organization of remunerations as link in the organization of accounting]. 2017. № 10. S. 824–826. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2017_10_189 (accessed 10 August 2019).

3. Karpenko Ye. A. Oblik ta opodatkovannya oplaty pratsi naymanykh pratsivnykiv ta chleniv fermers'kykh hospodarstv [Accounting and taxation of remuneration of employees and members of the farms]. *Ekonomichnyy visnyk Zaporiz'koyi derzhavnoyi inzhenernoyi akademiyi*. 2017. Vyp. 2(2). S. 112–116. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/evzdia_2017_2\(2\)_24](http://nbuv.gov.ua/UJRN/evzdia_2017_2(2)_24) (accessed 2 August 2019).

4. Podolyanchuk O.A. Oblik zarobitnoyi platy ta yiyi opodatkovannya [Payroll accounting and its taxation]. *Udoskonalennya obliku, kontrolyu, audytu, analizu ta opodatkovannya v suchasnykh umovakh intehratsiynykh protsesiv u svitoviy ekonomitsi : tezy dopovidey III Mizhnar. nauk.-prakt. konf., m. Uzhhorod, 18-19 kvitnya 2018 r.* Uzhhorod, 2018. S. 101–104.

5. Tomchuk O.F., Mashevs'ka A.A. Kontrol' ta upravlinnya vytratamy na oplatu pratsi. *Infrastruktura rynku* [Control and Management of labour costs]. 2018. № 17. S. 457–461. URL: http://www.market-infr.od.ua/journals/2018/17_2018_ukr/17_2018.pdf (accessed 25 August 2019).

6. Yurchuk N. P. Skladovi metodolohiyi obliku pratsi ta yiyi oplaty v sil's'kohospodars'kykh pidpryyemstvakh [Components of the methodology of accounting and remuneration in agricultural enterprises]. *Visnyk Sums'kohonats. ahrar. un-tu. Seriya: finansy i kredyt*. 2012. № 1 (32). S. 179–185.

7. Yas'ko K. V., Aryekhova M. M. Oblik i kontrol' rozrakhunkiv z oplaty pratsi na pidpryyemstvi [Accounting and control of loan calculation on enterprise]. *Molodyy vchenyy*. 2017. № 11. S. 1358–1361. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2017_11_325 (accessed 8 August 2019).

8. Pro oplatu pratsi: Zakon Ukrayiny vid 24 bereznya 1995 r / Verkhovna Rada Ukrayiny. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/108/95-vr> (accessed 4 August 2019).

9. Shevtsiv L. Yu., Kuriy I.Ya. Doslidzhennya suchasnykh aspektiv obliku i analizu rozrakhunkiv z oplaty pratsi v umovakh staloho rozvytku [Investigation of modern aspects of accounting and analysis of calculations on wages in the conditions of sustainable development.]. *Naukovyy visnyk Uzhhorods'kohu universytetu. Seriya : Ekonomika*. 2018. Vyp. 1. S. 281–287. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuuec_2018_1_47 (accessed 5 August 2019).

10. Lubenchenko O., Mokhon'ko S. Metodyka ta orhanizatsiya obliku, analizu i audytu pryamykh vytrat na oplatu pratsi [Efficiency using of information technology in the enterprise]. *Zbirnyk naukovykh prats' Derzhavnoho ekonomiko-tekhnolohichnoho universytetu transportu. Seriya Ekonomika i upravlinnya*. 2016. Vyp. 37. S. 188–198.

11. Mardus N.Yu., Selyukov D.L. Osoblyvosti obliku i audytu pratsi i zarobitnoyi platy na pidpryyemstvi [Features of accounting and audit work and salary at the enterprise]. *Ekonomika i suspil'stvo*. 2016. № 5. S. 431–436.

12. Bondarchuk N. V., Tokovenko Yu. S. Osoblyvosti rozrakhunkiv z oplaty pratsi na sil's'kohospodars'kykh pidpryyemstvakh Ukrayiny, yikh nedoliky ta napryamy vyrishennya [Features of wages' payments in agrarian enterprises of Ukraine, their weaknesses and solutions]. *Molodyy vchenyy*. 2017. № 10. S. 791–794. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2017_10_181. (accessed 15 August 2019).

13. Soboлева I. V., Loban' K. B. Stan ta perspektyva obliku rozrakhunkiv z oplaty pratsi ta narakhuvannya YeSV na pidpryyemstvi [Status and perspective accounting of payments for payment of labor and calculation of erus at enterprise]. *Molodyy vchenyy*. 2017. № 6. S. 498–501. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2017_6_115 (accessed 16 August 2019).

14. Turko M. O., Makarova H. S., Chornousova K. V. Oblik rozrakhunkiv z oplaty pratsi ta analiz efektyvnosti vykorystannya trudovykh resursiv. Ekonomichnyy prostir [Wages payment accounting and analysis of labor resources usage efficiency]. 2014. № 90. S. 215–222. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/etspros_2014_90_25 (accessed 20 August 2019).

15. Bunda O. M., Matyash Yu. M. Bukhholders'ky oblik rozrakhunkiv z oplaty pratsi v upravlinni pidpryyemstvom [Accounting calculations of wages in enterprise management]. Mizhnarodnyy naukovyy zhurnal «Internauka». 2016. № 12(2). S. 38–41. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/mn'_2016_12\(2\)__10](http://nbuv.gov.ua/UJRN/mn'_2016_12(2)__10). (accessed 25 August 2019).