



УДК 657.37

Левицька С. О., д.е.н., професор, Хомич О. В., студент (Національний університет водного господарства та природокористування, м. Рівне)

ОБЛІКОВО-УПРАВЛІНСЬКІ ПІДХОДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ СКЛАДОВОЇ В СИСТЕМІ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

Стаття присвячена обліковому забезпеченню виплат працівникам на вітчизняних підприємствах у сучасних умовах господарювання. Мета дослідження полягає у визначенні та обґрунтуванні концептуальних засад організації бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці з урахуванням практики реалізації компенсаційних та мотиваційних складових соціального забезпечення трудових ресурсів. Обґрунтовано уточнення до поняття «виплати працівникам» в контексті вимог щодо збалансованості соціально-економічної та екологічної напрямків господарської діяльності. Досліджено відмінності у виплатах, регламентованих національними та міжнародними обліковими стандартами, практичні підходи організації обліку розрахунків з оплати праці. Розкрито принципи імплементації міжнародної практики на методологічному, технологічному та управлінському рівнях. За результатами обґрунтування альтернативних шляхів вирішення проблем щодо розрахунків з оплати праці визначено потреби в організації аналітичного обліку доходів, нарахованих працівникам підприємства. Пропозиції дозволять розширити інформативність облікового забезпечення розрахунків з оплати праці за їх видами, вартісною оцінкою, категорією працівників.

Ключові слова: підприємства, виплати працівникам, розрахунки з оплати праці, господарська діяльність, організація обліку, обліково-аналітичне забезпечення.

Постановка проблеми. Значення оплати праці для суспільства досить влучно розкриває вислів видатного англійського економіста Адама Сміта: «Недоплата працюючим хоч б одного цента може перетворити на жебрака найбагатшу державу» [27, С. 4]. Актуальність проблематики з питань оплати праці в умовах формування Концепції збалансованого національного соціально-економічного розвитку є очевидною, оскільки оплата праці – визначальна ланка в системі соціально-трудова відносин. Нарахування доходів працівникам, відображення таких процесів у системі інтегрованого бухгалтерського

обліку підприємства (що включає підсистеми фінансового, податкового та управлінського обліку) мають велике значення в раціональному використанні його виробничих ресурсів (зокрема трудових).

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідженнями теоретичних та прикладних проблем розрахунків з оплати праці займалися вітчизняні та закордонні науковці: Адамчук В.В., Калина А.В. [12], Лень В.С. [15], Мак-Куллох Дж.Р., Мочерний С., Олімських Н.Н., Пашуто В.П. [19], Плахтій Т.Ф., Покатаєва О.В. [20], Розенберг Б., Робертс Дж., Сарабський А.А., Слезінгер Г.Е., Старченко Н.М. [25], Ярмолюк О.Ф. [29] та інші.

Віддаючи належне науковому і практичному значенню розробок і пропозицій зазначених авторів, необхідно зауважити, що подальших досліджень потребують забезпечення сучасних умов мотивації трудового потенціалу працівників, їх відображення в обліку та звітності підприємства.

Метою статті є дослідження теоретичних та практичних аспектів відображення виплат працівникам в обліковій системі підприємства для надання повної інформації його менеджерам щодо економічного забезпечення заходів соціального захисту та екологічної безпеки працюючих.

Основні результати дослідження. Поняття «заробітна плата», незважаючи на поширення в економічній літературі та нормативній сфері регулювання господарської діяльності, залишається багатогранним і неоднозначним (табл. 1).

Узагальнюючи наведені в таблиці 1 визначення, найпростіше можна охарактеризувати заробітну плату як винагороду в матеріальній формі працівнику за відпрацьований час, виконану роботу. Проте, таке визначення не відображає всіх аспектів даного поняття.

Неоднозначними також є міжнародні підходи до нормативного трактування заробітної плати: по-різному акцентується увага на формах розрахунків, критеріях визначення їх розмірів, що впливає на оцінку ефективності системи оплати праці за вартісними та якісними показниками.

На сучасному етапі в Україні інформація про виплати працівникам регламентується низкою законів та положень, насамперед, це – Положення (стандарт) бухгалтерського обліку (П(С)БО) 26 «Виплати працівникам» [9]. Положення встановлює методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про виплати у грошовій і негрошовій формах за роботи, виконані працівниками, та їх розкриття у звітності підприємства.



Таблиця 1

Визначення економічної сутності дефініцій,
пов'язаних із заробітною платою

№ з/п	Джерело	Економічна сутність поняття «заробітна плата»
1	2	3
1	Закон України «Про оплату праці» [7], Кодекс законів про працю [3], Проект Трудового кодексу України [4]	Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу
2	Трудовий кодекс Республіки Білорусь [10]	Заробітна плата – винагорода за працю, яке наймач зобов'язаний виплатити працівникові за виконану роботу в залежності від її складності, кількості, якості, умов праці та кваліфікації працівника з урахуванням фактично відпрацьованого часу, а також за періоди, що включаються в робочий час
3	Розенберг Б. [21]	Заробітна плата – частина вартості створеного працююю продукту, доходу від його продажу, яка видається працівнику керівником підприємства, в якому він працює.
4	В. Пашуто [19]	Заробітна плата – це об'єктивно необхідний для відтворення робочої сили та ефективного функціонування виробництва об'єм вираженої в грошовій формі основної частини життєвих засобів, що відповідає досягнутому рівневі розвитку продуктивних сил і зростає пропорційно підвищенню ефективності праці трудящих. Це не дохід, а витрати підприємства на відтворення трудових ресурсів на суспільно необхідному рівні.
5	А. Калина [12]	Заробітна плата – це частина доданої вартості у грошовій формі, яка в результаті його розподілу надходить працівникам залежно від кількості і якості затраченої ними праці

продовження табл. 1

1	2	3
6	Лень В.С. [15, С. 7]	Виплати працівникам – це всі форми поточної та майбутньої компенсації та додаткових благ, що їх надає суб'єкт господарювання самостійно або через третю особу працівнику та членам його сім'ї згідно з законодавством та внутрішньою практикою в обмін на майбутні, поточні та минулі послуги та у зв'язку з фактом поточних та минулих трудових відносин

П(С)БО 26 побудовано на підходах, аналогічних Міжнародному стандарту бухгалтерського обліку (МСБО) 19 «Виплати працівникам» [8], однак має суттєві, на наш погляд, відмінності. Розглянемо їх більш предметно (табл. 2).

Отже, економічний зміст поняття «виплати працівникам» у вітчизняному законодавстві не повною мірою відповідає міжнародним стандартам: вітчизняний стандарт містить менш варіативні визначення в порівнянні з зарубіжним аналогом, що впливає на адаптованість фінансово-платіжної системи підприємства до реалізації заходів соціального забезпечення працівників.

В П(С)БО 26 досить поверхнево висвітлено правила визнання, оцінки та відображення в обліку виплат працівникам. Деякі виплати (а саме, виплати по закінченню трудової діяльності та компенсаційні виплати інструментами власного капіталу) в Україні надаються підприємствами досить рідко (в основному, їх практикують суб'єкти, засновані на іноземному капіталі). Саме тому П(С)БО 26 є складним для використання в бухгалтерській практиці.

МСБО 19, на відміну від національного П(С)БО 26, значно ширше розглядає аспекти обліку розрахунків за виплатами працівникам, включаючи, окрім заробітної плати та премій, компенсації за відсутність працівників, виплати пов'язані з участю працівників у прибутку підприємства та негрошові пільги у формі надання житла, автомобілів, безплатних та субсидованих товарів, медичного обслуговування.



Таблиця 2

Категорії виплат працівникам за П(С)БО 26 «Виплати працівникам»
та МСБО 19 «Виплати працівникам»

За МСБО 19	За П(С)БО 26
1	2
<i>Короткострокові (поточні) виплати працівникам</i>	
- заробітна плата;	- заробітна плата за окладами та тарифами
- внески на соціальне забезпечення	- інші нарахування з оплати праці
- оплачені щорічні відпустки та тимчасова непрацездатність	- виплати за невідпрацьований час (щорічні відпустки та інший оплачуваний невідпрацьований час)
- участь у прибутку та премії (якщо вони підлягають сплаті протягом дванадцяти місяців після закінчення періоду)	- премії та інші заохочувальні виплати, що підлягають сплаті протягом дванадцяти місяців по закінченні періоду, у якому працівники виконують відповідну роботу
- негрошові пільги теперішнім працівникам (медичне обслуговування, надання житла, автомобілів, а також надання безкоштовних чи субсидованих товарів або послуг)	- не регламентовані; проводяться за ініціативою підприємства
<i>Виплати по закінченню трудової діяльності</i>	
- пенсії	- виплати інструментами власного капіталу підприємства
- інші види пенсійного забезпечення	- інші довгострокові виплати
- страхування життя - медичне обслуговування по закінченні трудової діяльності	- виплати працівнику, які підлягають сплаті за рішенням підприємства про звільнення працівника до досягнення ним пенсійного віку або за рішенням працівника про звільнення за власним бажанням до досягнення ним пенсійного віку

продовження табл. 2

1	2
<i>Інші довгострокові виплати працівникам:</i>	
- додаткова відпустка за вислугу років	практикуються за ініціативою підприємства
- оплачувана академічна відпустка	нормативно дозволені, не є обов'язковими
- виплати з нагоди ювілеїв	практикуються за ініціативою підприємства
- виплати за тривалою непрацездатністю	не регламентовані, не практикуються
- отримання частки прибутку	нормативно дозволені, не є обов'язковими
- премії та відстрочена компенсація, якщо вони підлягають сплаті після завершення дванадцяти місяців після закінчення періоду або пізніше	не регламентовані, не практикуються

Крім того, до витрат на персонал за міжнародними стандартами поряд із заробітною платою належать внески працедавця на соціальне забезпечення працівників (соціальне страхування, страхування на випадок безробіття та ін.), що не відносяться цим стандартом до заробітної плати, а ідентифікуються як окремі види виплат.

Варто відзначити, що бухгалтери-практики в Україні сьогодні більше орієнтуються на норми і поняття, прописані в Законі України «Про оплату праці», Кодексі законів про працю України та інших нормативно-правових актах, які регулюють оплату праці та заробітну плату в Україні. Саме ці норми є обов'язковими для виконання, підлягають перевірці органами Державної служби з питань праці. Це підтверджується проведеним нами соціологічним дослідженням: не всі бухгалтери використовують Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» у своїй щоденній роботі.

Поняття виплат працівникам є більш теоретичним, воно взяте з міжнародної термінології і прописане в незначній кількості нормативно-правових актів в Україні. Для практичного застосування даного терміну вважаємо за доцільне уточнити зазначену дефініцію в новому Трудовому кодексі України (або внести зміни до Закону України «Про оплату праці») безпосередньо в частині визначення виплат працівникам та їх класифікації.



Для полегшення практичної імплементації норм П(С)БО 26 «Виплати працівникам» як невід'ємної складової системи менеджменту підприємства, на нашу думку, необхідно уніфікувати терміни в П(С)БО, пов'язані з виплатами працівникам та заробітною платою, з наведеними у відповідних нормативних актах.

З урахуванням чинних національних регулюючих актів узагальнити сутність заробітної плати як економічної категорії та об'єкта обліку можна наступним чином:

1. Заробітна плата відображає взаємовідносини між власником підприємства (або його представником) та найманим працівником на основі розподілу новоствореної за участю такого працівника вартості, вираженої у грошових та якісних показниках.

2. Новостворена вартість: має оцінюватись за обґрунтованими критеріями визначення її потенціалу корисності в результаті використання в господарської діяльності; є грошовим еквівалентом долі найманого працівника у новоствореній вартості (частці доходу), яка залежить від ідентифікованої оцінки реалізації професійних компетенцій та практичних навиків працівника.

3. Заробітна плата відповідає справедливій вартості використання найманої робочої сили, що повинно впливати на грошовий її вимір.

4. Заробітна плата – це трудовий дохід робітника, який він отримує в результаті праці, отже, має забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили за критеріями компенсації затрат та мотивації щодо покращення результатів праці в подальшому.

5. Заробітна плата – це елемент витрат на виробництво, що входить до складу собівартості продукції (послуг), є невід'ємним об'єктом внутрішнього контролю (аудиту) підприємства.

За результатами опитування представників середнього та великого бізнесу (промислових підприємств Рівненської області), нами уточнено типові елементи заробітної плати:

1) Основна заробітна плата – винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Для підприємств типовими є тарифні ставки (оклади), відрядні розцінки для робітників та посадові оклади для службовців. Актуальними для ідентифікації і нормативного підтвердження є: затверджені штатні розписи та розпорядження керівника в частині їх зміни, регулювання нормованого та понаднормованого робочого часу.

2) Додаткова заробітна плата – винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі

умови праці. Сьогодні типовими для підприємств можуть бути: доплати (зокрема, за суміщення професій (посад), за роботу у важких і шкідливих умовах праці тощо); надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

3) Інші заохочувальні та компенсаційні виплати: виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями (узгоджені з Галузевими угодами), виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства, або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми. Досить поширеною сьогодні є практика таких виплат, як оплата за навчання працівників, підвищення кваліфікації, відшкодування оренди житла (особливо для запрошених та/або переведених працівників з високим рівнем професійних знань та компетенцій), вартості проїзду, оплата різних видів відпочинку тощо.

Відповідні внутрішні положення, Галузеві угоди та розпорядження керівника – умови обов'язкової регламентації зазначених виплат як об'єктів обліку та управління з метою повного та мотиваційного відтворення трудових ресурсів підприємства.

Як свідчать проведені в роботі соціальні дослідження, виплати працівникам підприємства у системі бухгалтерського обліку незалежно від розміру, форми власності та виду діяльності завжди мають дискусійний характер, пов'язаний із створенням ефективної системи зацікавленості працівників в результатах своєї роботи як з власної матеріальної позиції, так і з позиції об'єктивної оцінки свого вкладу.

Рівень зайнятості та рівень заробітної плати в країні значною мірою відображає її соціальний та економічний стан. Україна знаходиться на останніх сходинках багатьох рейтингів, які відображають рівень життя в державах світу, і має, на жаль, низку невирішених проблем. Так, першочергово необхідно нормувати на законодавчому рівні механізм планування та використання фонду оплати праці в комплексі з досягнутими базовими економічними показниками, а також оптимізувати ставки та систему в цілому нарахування єдиного соціального внеску з метою покращення фінансування операцій з використанням трудових ресурсів.

Серед проблем чинної системи оплати праці в Україні можна виокремити наступні.

1. *Низький рівень мінімальної заробітної плати.* Хоча у 2017 році відбулось значне підвищення мінімальної оплати праці в Україні – до 3200 грн. (з 1 січня 2018 р. – 3 723 грн.), що було важливим кроком для підвищення рівня життя населення, така кардинальна зміна



призвела до виникнення багатьох негативних моментів: зумовила «зрівнялівку» в оплаті праці на багатьох суб'єктах господарювання (особливо в державному секторі). Зазначене не мотивує працівників до підвищення свого професійного рівня.

На сьогоднішній день розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України. Мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі, не нижчому за розмір прожиткового мінімуму. Однак, негативним залишається відсутність в Україні обґрунтованої методики розрахунку мінімальної заробітної плати. Так, у європейській практиці застосовуються три підходи до розрахунку мінімальної заробітної плати:

1) на основі мінімальних потреб працівника. За цим підходом розмір мінімальної заробітної плати визначається на основі прожиткового мінімуму (впроваджений в Україні). Проте, вважають, що такий підхід доцільно використовувати лише у воєнний час;

2) на основі встановлення розміру, який у 2–2,5 рази перевищує прожитковий мінімум. У деяких країнах ці додаткові витрати враховують під час розрахунку споживчого кошика. Так, наприклад, у Великій Британії до нього включено 350 складових, серед яких: витрати на садівника, шампанське, пиво, акустична гітара. У Франції у цьому наборі присутні послуги перукаря, придбання косметичних засобів, оренди автомобіля, таксі;

3) на основі співставлення розмірів мінімальної та середньої заробітної плати. Рекомендоване ЄС значення цього показника – 60%, а Міжнародною організацією праці (МОП) – 50% [16, С. 137].

Можемо зробити висновок, що у 2017 році Україна почала перехід від першого підходу розрахунку мінімальної заробітної плати до другого: мінімальна заробітна плата на початку року становила 2 прожиткових мінімуми ($3200 = 1600 \cdot 2$). Сподіваємось, що незабаром покращання економічної ситуації в країні дозволить вирішити вищезазначені проблеми в цілому.

2. Недоліки розрахунку розміру прожиткового мінімуму. Основою прожиткового мінімуму в Україні є «споживчий кошик». Проблема українського «споживчого кошика», на думку багатьох дослідників, є те, що його структура не переглядається кожні 5 років (як повинно відбуватися).

Служба статистики Польщі повідомляє, що у польському кошику – 2000 продуктів. Кошик змінюється щороку, залежно від структури споживання сімей.

У Великій Британії до споживчого кошика нещодавно додали електронні книжки, цифровий пристрій для запису телепрограм, чо-

рниць, запаковані овочі для смаження та гарячий шоколад. Також у його складі є витрати на підключення Інтернету, mp3-програвачі, телевізори з плоским екраном, м'ясні закуски.

Німці включили до свого споживчого кошика цифровий фотоапарат, відеокамеру, сканер, лазерний принтер, прилад для вимірювання кров'яного тиску. За інформацією німецького бюро статистики, їхній кошик містить всі товари і послуги, які найчастіше купуються, а його склад оновлюється кожні п'ять років.

У французький споживчий кошик включено витрати на відвідування перукарні, придбання лаків для волосся, гелів для душу, інших косметичних засобів, а також апарати для виправлення зубів, оренда автомобіля, проїзд на таксі, їжа для котів і собак.

Американський кошик передбачає витрати не тільки на тютюн та алкоголь, а й на освіту, мобільний і комп'ютерний зв'язок. Загальноєвропейські стандарти вимагають включати до споживчого кошика послуги соціальної сфери – щомісячну вартість дитячих ясел, амбулаторний догляд за хворими, утримання в будинках престарілих, доставку продуктів харчування додому.

На жаль, вітчизняний прожитковий мінімум не передбачає оплати послуг ні медицини, ні освіти, оскільки відповідно до законодавства вони безкоштовні [17, С. 149].

3. *Низький рівень доданої вартості у відпускній ціні українських товарів.* Як зазначає Н.В. Федорчук, «не менш важливою причиною є також низький рівень доданої вартості, створюваної на українських підприємствах. Така проблема є найбільш характерною для експортної продукції хімічної та металургійної галузей. Якби Україна екпортувала не сировину та напівфабрикати, а товари з глибинною переробкою – більшою була б і частка заробітної плати у собівартості» [28].

4. *Відсутність диференційованого підходу до оподаткування доходів громадян.* У більшості країн світу застосовується диференційований підхід до оподаткування доходів фізичних осіб – зі зростанням доходу ставка податку підвищується. Також в багатьох країнах встановлюється неоподатковуваний мінімум річного доходу (зокрема США, Франція), його суть полягає в тому, що частина населення, яка отримує таку або меншу суму річного доходу, не сплачує податків. На нашу думку, така система оподаткування є найбільш раціональною та справедливою, адже захищає права широких верств населення.

Негативним залишається відсутність диференційованого підходу у встановленні податкових ставок на доходи фізичних осіб в Україні. Незалежно від суми доходу (чи це буде 40 000 грн на рік, чи 500 000 грн на рік) фізична особа повинна сплатити на користь дер-



жави 18% податку. Така ситуація негативно позначається на соціальному становищі в Україні: зростають прірва між бідними і багатими та напруженість у суспільстві.

5. *Необхідність реформування Єдиного соціального внеску.* Єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (ЄСВ) – консолідований страховий внесок, збір якого здійснюється до системи загальнообов'язкового державного соціального страхування в обов'язковому порядку та на регулярній основі з метою забезпечення захисту у випадках, передбачених законодавством, прав застрахованих осіб на отримання страхових виплат (послуг) за діючими видами загальнообов'язкового державного соціального страхування [5].

Єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування в 2017 році становить 22% від фонду оплати праці. Винятком є заробітна плата працівників-інвалідів, які працюють на підприємствах, в установах, організаціях, до доходу яких застосовується ставка ЄСВ в розмірі 8,41%, 5,5% або 5,3% (у відповідності до п. 13 та 14 ст. 8 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування») [5].

У зв'язку з пенсійною реформою в Україні внесено зміни до деяких законодавчих актів України, що регулюють, зокрема, нарахування та сплату єдиного соціального внеску. Нововведення повинні позитивно вплинути на зростання доходів Пенсійного фонду України у 2018 році, а також мотивувати збільшення категорій населення, які підлягатимуть загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню. Негативним наслідком при цьому може стати зростання податкового тягаря на малий та середній бізнес – на платників єдиного податку першої групи та членів фермерських господарств.

Таким чином, серед альтернативних шляхів вирішення проблем оплати праці пріоритетними є наступні:

- 1) удосконалення тарифної системи та нормування праці;
- 2) активна участь держави у регулюванні оплати праці;
- 3) посилення мотивації працівників підприємств до покращання результатів праці;
- 4) зміна орієнтації підприємців і менеджерів у сфері стимулювання праці з кількісних на якісні показники діяльності [24, С. 500];
- 5) активне запровадження вітчизняної Концепції сталого суспільного розвитку, що декларує забезпечення соціальної складової як невід'ємної умови успішного бізнесу;

б) затвердження на державному рівні зовнішньої звітності для суб'єктів з питань соціального захисту працівників та екологічної безпеки виробництва (за міжнародною практикою – Інтегрованої звітності).

Процес розширення видів та форм виплат працівникам на умовах підвищення зацікавленості в результатах своєї праці в нашій країні є очевидним, хоча результативність нормативного регулювання в часі та практична дієвість таких заходів бажають кращого. Для реалізації професійного потенціалу підприємства соціальний пакет необхідно сприймати як елемент корпоративного престижу, обов'язкову складову мотивації персоналу, обов'язкові інвестиції в людський капітал. Елементи соціального пакету доцільно прописати у внутрішньому положенні «Про оплату праці п-підприємства», або в розділах 5 «Оплата праці» та 7 «Соціальні пільги та гарантії» Колективного договору. Таким чином, працівники будуть ознайомлені з винагородами, які будуть отримувати за досягнення певних цілей.

Відтак, актуалізуються питання об'єктивного відображення розрахунків з працівниками в обліковій системі підприємства, їх аналітика для забезпечення дієвої системи внутрішнього контролю за виконанням, бюджетуванням.

Висновки. Через мотивацію праці працюючих можна досягти підвищення конкурентоздатності суб'єкта господарювання, збільшення прибутку, покращання бізнес-іміджу підприємства на регіональному економічному рівні та в суспільстві в цілому. Новації в оплаті праці в Україні у зв'язку зі змінами в законодавстві в 2018 році потребують детального аналізу для оцінки їх ефективності.

В Україні на сьогодні не вирішено низку проблем системи оплати праці та заробітної плати. Актуальним залишається реформування розрахунку прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати відповідно до міжнародних стандартів, використання диференційованого підходу у встановленні податкових ставок на доходи фізичних осіб.

Облікове забезпечення виплат працівникам досить інформативне. Разом з тим, з метою вдосконалення ефективності оплати праці на підприємствах необхідним є аналітичне відображення окремих виплат, впровадження спеціалізованої Інтегрованої форми звітності. Використання концепції соціальної відповідальності бізнесу дозволить збалансувати соціально-економічний та екологічний вектори господарської діяльності.

1. Конституція України: Закон від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу:



<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.

2. Податковий кодекс України: Кодекс від 02.02.2010 р. № 2755-VI (зі змінами) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>.

3. Кодекс законів про працю: Затверджено Законом України від 10.12.1971 р. № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

4. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

5. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 08.07.2010 р. № 2464 – VI [Електронний ресурс] – Режим доступу: www.zakon.rada.gov.ua/go/2464-17.

6. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій: Закон України № 2148-VIII від 03.10.2017 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua>.

7. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.

8. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 (МСБО 19) «Виплати працівникам»: міжнародний документ від 01.01.2012 (зі змінами і доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/929_011.

9. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» від 28.10.2003 № 601 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03>.

10. Трудовий кодекс Республіки Білорусь: від 26 липня 1999 р. № 296-3 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://xn----ctbfcfvic3abdqybq.xn--90ais/>.

11. Жиглей І. В. Еволюція бухгалтерського обліку в контексті розвитку соціальних відносин [Електронний ресурс] / І. В. Жиглей. – Режим доступу: http://www.ztu.edu.ua/ua/science/publishing/wzbirnik/econom/1_13/7.pdf.

12. Калина А. В. Соціально-економічна сутність заробітної плати / А. В. Калина // Формування ринкових відносин в Україні. – 2008. – № 4 (23). – С. 81–85.

13. Корягін М. В. Аспекти ведення бухгалтерського обліку інших заохочувальних та компенсаційних виплат персоналу / М. В. Корягін, О. О. Попкова // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – № 21. – С. 211–215.

14. Левицька С. О. Управлінський аудит як інструмент оптимізації витрат енергопостачальних компаній / С. О. Левицька, І. О. Левицька // Незалежний аудитор. – 2014. – № 9. – С. 29–38. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Na_2014_9_5.

15. Лень В. С. Виплати працівникам: поняття, структура та облік [Електронний ресурс] / В. С. Лень. – Режим доступу: ekona.org.ua/repository/download/236.pdf.

16. Лопушняк Г. С. Мінімальна заробітна плата: практика України та досвід країн Європейського Союзу [Електронний ресурс] / Г. С. Лопушняк // Демографія та соціальна економіка. – 2017. – № 1. – С. 132–144. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/dse_2017_1_12.

17. Мазур Н. О. Прожитковий мінімум у системі соціальних стандартів життя: вітчизняний і зарубіжний дос-

від [Електронний ресурс] / Н. О. Мазур, А. В. Ткачук // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2016. – № 2. – С. 146–151. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2016_2_26. **18.** Мінімальна заробітна плата 2017, прожитковий мінімум, податкова соціальна пільга, ЄСВ та інші соціальні стандарти [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://byhgalter.com/minimalnaya-zarobitna-plata-2017-prozhitkovij-minimum-podatkova-socialna-pilga-yesv-ta-inshi-socialnstandarti>. **19.** Пашуто В. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии : [учеб.-практ. пособ.] / В. П. Пашуто. – М. : КНОРУС, 2005. – 311 с. **20.** Покатаєва О. В. Шляхи вдосконалення системи оплати праці на підприємстві / О. В. Покатаєва, Г. О. Кошулинська // Держава та регіони. Науково-виробничий журнал. Серія: Економіка та підприємництво. – 2014. – № 3. – С. 139–141. **21.** Поліщук О. Ю. Заробітна плата в умовах ринкової трансформації економіки України: автореф. дис... к.е.н.: 08.00.01 / О. Ю. Поліщук; ЛНУ ім. І. Франка. – Львів : ЛНУ ім. І. Франка, 2013. – 20 с. **22.** Саєнко Ю. Соціальна відповідальність бізнесу: розуміння та впровадження / Ю. Саєнко. – Київ, 2005. – 30 с. **23.** Сіренко Н. М. Удосконалення організації розрахунків з оплати праці у сільськогосподарських підприємствах [Текст] / Н. М. Сіренко, Ю. О. Щербина, О. Г. Юрченко // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2017. – № 15. – С. 352–355. **24.** Соболева І. В. Стан та перспектива обліку розрахунків з оплати праці та нарахування ЄСВ на підприємстві [Текст] / І. В. Соболева, К. Б. Лобань // Молодий вчений. – 2017. – № 6. **25.** Старченко Н. М. Удосконалення методики обліку виплат працівникам / Н. М. Старченко // Економічні науки. – Серія «Облік і фінанси». – Випуск 9(33). – Ч. 3. – 2012. – С. 71–76. **26.** Хомич О. В. Аналіз стану реформування єдиного соціального внеску в Україні [Текст] / О. В. Хомич // «Новий погляд на розвиток економіки країни» (м. Харків, 10-11 листопада 2017 р.). – Херсон : Видавничий дім «Гельветика», 2017. **27.** Федерація профспілок України. Інформаційно-аналітичні матеріали на засідання НТСЕР до питання про стан реформування оплати праці. – Київ. – 2014. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ntser.gov.ua/split/files/content/p1-ps.doc>. **28.** Федорчук Н. В. Заробітна плата: теоретичні основи, українські реалії і світові стандарти / Н. В. Федорчук. // Ефективна економіка. – 2013. – № 8. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2013_8_12. **29.** Ярмолюк О. Ф. Удосконалення облікового забезпечення управління виплатами працівникам підприємства / О. Ф. Ярмолюк // Ефективна економіка. – № 4. – 2014.

Рецензент: д.е.н., професор Савіна Н. Б. (НУВГП)

Levytska S. O., Doctor of Economics, Professor, Khomych O. V., Senior Student (National University of Water and Environmental Engineering, Rivne)



ACCOUNTING AND MANAGEMENT APPROACHES OF PROVIDING MOTIVATION COMPOSITION IN THE SYSTEM OF PAYMENT OF LABOR

The article is devoted to accounting of payments for employees at Ukrainian enterprises in modern economic conditions. The purpose of the study is to determine and substantiate the conceptual framework for the organization of accounting for payroll calculations, taking into account the practice of implementing compensatory and motivational components of social security of labor resources. Concept of «payment to employees» is substantiated in the context of the requirements for balancing the socio-economic and environmental trends of economic activity. Differences in payments regulated by national and international accounting standards, practical approaches to the calculation of payroll calculations were investigated. The principles of implementation of international practice at methodological, technological and managerial levels are discovered. According to the results of the substantiation of alternative ways of solving problems in payment calculations, the needs for organization of analytical accounting of incomes accrued to employees of the enterprise are determined. The results of our researches confirm alternative ways of solving the problems of remuneration are the following priorities: improvement of the tariff system and the standardization of labor; active participation of the state in the regulation of wages; increase motivation of employees of enterprises to work; a change in the orientation of entrepreneurs and managers in the field of stimulating labor on quantitative for quality indicators of activity; active introduction of the National Concept of Sustainable Social Development, which declares the provision of the social component as an essential condition for a successful business; approval at the state level of external reporting for subjects of social protection of workers and environmental safety of production (according to international practice – Integrated reporting). Proposals will increase the informativeness of payroll accounting accounts by their types, cost estimation, category of employees.

***Keywords:* enterprises, payments to employees, payroll calculations, economic activity, accounting organization, accounting and analytical support.**

Левицкая С. А., д.э.н., профессор, Хомич О. В., студент
(Национального университета водного хозяйства и
природопользования, г. Ровно)

УЧЕТНО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ МОТИВАЦИОННОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ В СИСТЕМЕ РАСЧЕТОВ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

Статья посвящена учетному обеспечению выплат работникам на отечественных предприятиях в современных условиях хозяйствования. Цель исследования заключается в определении и обосновании концептуальных основ организации бухгалтерского учета расчетов по оплате труда с учетом практики реализации компенсационных и мотивационных составляющих социального обеспечения трудовых ресурсов. Обоснованы уточнения понятия «выплаты работникам» в контексте требований по сбалансированности социально-экономической и экологической направленностей хозяйственной деятельности. Исследованы различия у выплатах, регламентированных национальными и международными учетными стандартами, практические подходы организации учета расчетов по оплате труда. Раскрыты принципы имплементации международной практики на методологическом, технологическом и управленческом уровнях. По результатам обоснования альтернативных путей решения проблем в расчетах по оплате труда определены потребности в организации аналитического бухгалтерского учета доходов, начисленных работникам предприятия. Предложения позволяют расширить информативность учетного обеспечения расчетов по оплате труда за их видами, стоимостной оценкой, категорией работников.

Ключевые слова: предприятия, выплаты работникам, расчеты по оплате труда, хозяйственная деятельность, организация учета, учетно-аналитическое обеспечение.
