

УДК 364.462.6

DOI: <https://doi.org/10.18664/btie.87.322725>

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЗАРОБІТНОЮ ПЛАТОЮ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

*Кірдіна О.Г., де.н., проф.,
Міхienко М.О., магістр (УкрДУЗТ)*



Заробітна плата виступає одним з основних елементів витрат підприємства, який суттєво впливає на формування його економічних і фінансових показників, а з іншого боку є матеріальним інструментом системи стимулювання працівників до якісного та сумлінного виконання їх обов'язків. Вибір форми та системи оплати праці повністю покладено на суб'єктів господарювання. Останнім часом дедалі частіше постають питання щодо ефективності традиційних форм оплати праці, які застосовуються на українських підприємствах, у порівнянні з міжнародними системами та формами оплати праці. Впровадження нетрадиційних міжнародних форм оплати праці на українських підприємствах, окрім врахування питання щодо законодавчої легалізації їх застосування, є доволі складним і тривалим у часі процесом, оскільки зі змінами системи та форми оплати праці, недостатньою внутрішньою інтеграцією та зростаючими очікуваннями працівників ефективно керувати нарахуванням заробітної плати стає дедалі складніше. Отже, удосконалення системи управління, нарахування та обліку заробітної плати є невід'ємною частиною ведення будь-якого бізнесу, у якому працюють працівники.

Ключові слова: заробітна плата, нарахування заробітної плати, облік заробітної плати, форми оплати праці, підприємство.

IMPROVEMENT OF THE PAYROLL MANAGEMENT SYSTEM AT ENTERPRISES

*Kirdina O.G., doctor of science (in Economic), professor,
Mikhienko M.O., master's degree (USURT)*

One of the most important personnel processes at the enterprise is ensuring the accuracy and timeliness of the payment of its workers. Which is based on the calculation of wages of employees. The course of this process is affected by a number of factors, which, in addition to spending time and money, lead to errors in the execution of calculations, and therefore to fines for the enterprise. Among such factors, one can single out the use of outdated software for performing calculations or the manual method of calculating wages (especially for small businesses, the costs of purchasing licensed software or updating it are often extremely high), the inadequacy of the qualifications of accountants or their ignorance of the specifics of payroll by branch of business, non-compliance with current legislation on

accounting and tax policy. Adhering to payroll best practices is essential to minimizing risk for any business and ensuring a smooth and positive employee experience. That is why the processes of improvement and optimization of calculation and accounting of wages are urgent and relevant for enterprises operating in any sphere of economic activity. The choice of the form and system of remuneration is entirely up to the business entities. However, recently, questions regarding the effectiveness of traditional forms of labor payment used in Ukrainian enterprises, in comparison with international systems and forms of labor payment, have been increasingly raised. This is due to insufficient flexibility and imperfection of the motivational component of the traditional forms of remuneration used at Ukrainian enterprises, and, therefore, indicates the absence of an effective system of remuneration and material incentives. One of the main differences of international forms of remuneration, which are not traditional for Ukrainian business, is the fulfillment, first of all, of the stimulating (motivational) function of wages, which ensures greater interest of employees in the results of their work, the introduction of rationalizing proposals with the aim of modernizing production processes and introducing new methods and forms of organization of the enterprise as a whole. Therefore, it is the provision of the basic functions of wages that will contribute to the formation of an effective system of remuneration at enterprises and the development of modern business and the business environment. Improving payroll is an integral part of running any business that employs employees, but it encompasses a wide and complex set of legal requirements. Adhering to advanced methods of calculating and accounting for wages, the company receives a number of advantages: all employees are paid accurately and on time; accurate forecast of business expenses; reducing the risk of errors and legal consequences; increasing staff retention by providing clear, simple processes; protecting the company's reputation by avoiding incidents related to wages.

Key words: *salary, payroll, accounting of wages, forms of payment, enterprise.*

Постановка проблеми та її зв'язок з науковими чи практичними завданнями. Одним з найважливіших кадрових процесів на підприємстві є забезпечення точності та своєчасності оплати праці його робітників. Який базується на розрахунку заробітної плати працівників. На перебіг цього процесу впливає низка факторів, які, окрім витрати часу та коштів, призводять до помилок у виконанні розрахунків, а отже і штрафних санкцій для підприємства. Серед таких факторів можна виокремити використання застарілого програмного забезпечення для виконання розрахунків або ручний метод нарахування заробітної плати (особливо для малого бізнесу, витрати на закупівлю ліцензованого програмного забезпечення або його оновлення для якого нерідко є надвисокими), невідповідність кваліфікації обліковців або їх незнання особливостей нарахування заробітної плати за галузевою приналежністю

бізнесу, недотримання норм чинного законодавства з питань облікової та податкової політики. Дотримання найкращих методів нарахування заробітної плати є важливим для мінімізації ризиків для будь-якого бізнесу та забезпечення безперебійної та позитивної роботи працівників. Саме тому процеси удосконалення та оптимізації нарахування й обліку заробітної плати є нагальними та актуальними для підприємств, що функціонують у будь-якій сфері економічної діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання управління, обліку та нарахування заробітної плати є актуальними для сучасної економічної науки. Багато уваги науковців приділяється розгляду удосконалення процесів нарахування та обліку заробітної плати у розрізі документального оформлення, технічного супроводу та ефективності облікової діяльності. Серед

таких робіт слід виділити дослідження Петренко Н.І., Войчак Л.О., Матюха М.М., Божок К.К., Гуцаленко Л.В., Каправої О.С., Будько О.В., Лобас І.С., Феофанової І.В., Голяк О.В., Меліхової Т.О., Лисяк О.В., Хоменко Л., Яценко Н., Мельничук А. та інших науковців [1-8].

Виділення невирішених частин загальної проблеми. Разом з тим у науковій літературі недостатньо розроблено залишається проблематика переходу на сучасні форми та системи оплати праці, визначення їх ефективності та організації впровадження.

Формування цілей статті. Саме тому метою даного дослідження є визначення відмінностей між традиційними і нетрадиційними формами оплати праці та оцінка можливості їх впровадження на українських підприємствах.

Виклад основного матеріалу дослідження. Заробітна плата виступає одним з основних елементів витрат підприємства, який суттєво впливає на формування його економічних і фінансових показників, а з іншого боку є матеріальним інструментом системи стимулювання працівників до якісного та сумлінного виконання їх обов'язків. А, отже, заробітна плата є важливим об'єктом системи бухгалтерського обліку на підприємстві.

Організація бухгалтерського обліку заробітної плати будується на підставі законодавчо-нормативної бази та Колективного договору суб'єкта господарювання та саме у Колективному договорі визначаються форми та системи оплати [1]. Виходячи зі структури заробітної плати, яка складається з основної, додаткової та інших заохочувальних виплат [2], особливої уваги для подальшого удосконалення потребує саме частина інших заохочувальних витрат. Нарахування та виплата основної і додаткової частини чітко регламентована діючим законодавством, оскільки основна

заробітна плата – це, фактично, оплата виконаної роботи у відповідності до встановлених норм, а додаткова заробітна плата – це оплата понаднормової роботи. У частині інших заохочувальних та компенсаційних виплат закладено виплату винагороди працівникам за оцінкою їх діяльності протягом визначеного періоду за виконання робіт, непередбачених їх посадовими інструкціями чи обов'язками, нерегламентовані нормативними актами чинного законодавства. Саме до цієї структурної частини заробітної плати відноситься оплата винахідництва та раціоналізаторської діяльності працівників підприємства.

Вибір форми та системи оплати праці повністю покладено на суб'єктів господарювання. Однак, останнім часом дедалі частіше постають питання щодо ефективності традиційних форм оплати праці, які використовуються на українських підприємствах, у порівнянні з міжнародними системами та формами оплати праці. Це обумовлено недостатньою гнучкістю та недосконалістю мотиваційної складової традиційних форм оплати праці, що використовуються на українських підприємствах, а, отже, свідчить про відсутність ефективної системи оплати праці та матеріального стимулювання. У підсумку це призводить до неоднорідності розмірів заробітної плати спеціалістів різних підрозділів в межах одного підприємства та спеціалістів, які обіймають, однакові посади та виконують однакові функції на різних підприємствах одного регіону, що обумовлює високий рівень плинності кадрів, нестабільності роботи колективів, зростання витрат на навчання та підвищення кваліфікації кадрів [3].

Однією з основних відмінностей нетрадиційних для українського бізнесу міжнародних форм оплати праці є виконання, у першу чергу, стимулюючої (мотиваційної) функції заробітної плати, що забезпечує більшу зацікавленість

працівників в результатах їх праці, внесенні раціоналізаторських пропозицій з метою модернізації виробничих процесів і впровадження нових методів і форм організації діяльності підприємства в цілому. Отже, саме забезпечення виконання основних функцій заробітної плати сприятиме формуванню ефективної системи оплати праці на підприємствах і розвитку сучасного бізнесу та бізнес-середовища.

Однак, слід зауважити, що впровадження нетрадиційних міжнародних форм оплати праці на українських підприємствах, окрім врахування питання щодо законодавчої легалізації їх застосування, є доволі складним і тривалим у часі процесом, оскільки зі змінами системи та форми оплати праці, недостатньою внутрішньою інтеграцією та зростаючими очікуваннями працівників ефективно керувати нарахуванням заробітної плати стає дедалі складніше.

Розрахунок заробітної плати впливає на кожного працівника підприємства. І тут мова йде не лише про своєчасну та правильно нараховану заробітну плату працівників. Дані про заробітну плату, зібрані належним чином, мають велику цінність та допомагають приймати кращі бізнес-рішення. Удосконалюючи процеси нарахування заробітної плати, управлінський склад підприємства може точно прогнозувати, планувати та керувати грошовими потоками, утримувати та залучати найкращих спеціалістів, скорочувати витрати та вивільняти ресурси.

До першочергових завдань, пов'язаних із впровадженням нетрадиційних форм оплати праці на підприємствах, відносяться наступні.

1 Забезпечення внутрішньої цілісності та інтегрованості окремих функціональних підрозділів і центрів відповідальності на підприємстві. На перший погляд, інтеграція відділів

підприємства може здатися не наднеобхідною та складною в організації, але в реальності вона має ідеальний бізнес-сенс. Функції фінансового відділу, відділів заробітної плати та кадрів на підприємствах об'єднанні важливою рисою – їх діяльність прямо пов'язана з впливом на працівників підприємства. Тому за рахунок інтеграції всі три відділи підприємства виграються від обміну даними: відділ кадрів зможе приймати більш обґрунтовані рішення стосовно найму нових працівників на основі даних про реальну заробітну плату, а фінансовий відділ зможе допомогти з узгодженням розміру виплат працівникам з бюджетними прогнозами.

2 Формування прозорої системи оплати праці. Реформуванню підлягає сама система нарахування заробітної плати, особливо в частині обґрунтування розмірів преміальних доплат і заохочувальних чи компенсаційних виплат, подоланні гендерних розривів у розмірах посадових окладів. З точки зору керівника підприємства це дозволить створити імідж справедливого та лояльного роботодавця та залучити на підприємство досвідчені кваліфіковані кадри, а, отже, скоротити витрати на навчання нового персоналу.

3 Забезпечення легалізації всіх виплати працівникам підприємства у відповідності до чинного законодавства. Спеціаліст з нарахування заробітної плати повинен бути в курсі чинного законодавства та суворо його дотримуватися, щоб уникнути штрафів і пені та забезпечити своєчасність та правильність нарахування та витрати заробітної плати робітникам. Виплати працівникам за їх результати роботи, не пов'язаної з виконанням посадових зобов'язань, мають бути проведені у відповідних документах і виплачені легально з відображенням у бухгалтерському обліку та фінансовій звітності за відповідним призначенням.

4 Проведення аудиту процесів

нарахування заробітної плати. Важливо регулярно переглядати процеси нарахування заробітної плати, щоб виділити будь-які помилки або області, які потрібно покращити. При зіткненні з проблемою аудит процесів нарахування заробітної плати проводиться негайно, щоб мінімізувати вплив і зміцнити довіру до підприємства. Перевірка процесів нарахування заробітної плати має проводитися не рідше, ніж раз на рік, щоб уникнути дорогих помилок і переконатися, що будь-які законодавчі зміни внесені. Навіть якщо немає жодних проблем із тим, як наразі нараховується заробітна плата, періодичні перевірки допоможуть виявити потенційні проблеми до їх виникнення. Це також дає можливість знайти способи заощадити час і скоротити ручні завдання. Те, що поточний процес адекватний, не означає, що його не можна покращити.

5 Впровадження автоматизованих систем нарахування заробітної плати. Автоматизація процесів нарахування та обліку заробітної плати стала важливим компонентом для сучасних підприємств, які прагнуть підвищити свою ефективність і точність. Завдяки автоматизації різних процесів нарахування заробітної плати компанії можуть значно зменшити адміністративне навантаження, мінімізувати помилки та забезпечити своєчасне та відповідне виконання операцій із заробітної плати. Це не тільки спрощує робочий процес, але й підвищує задоволеність працівників, забезпечуючи послідовну та точну оплату. Нижче наведено кілька ключових процесів нарахування та обліку заробітної плати, які можуть виграти від автоматизації.

Введення даних і управління інформацією про співробітників. Одним із найбільш трудомістких аспектів обробки заробітної плати є введення та керування інформацією про співробітників. Ручне введення даних має більше шансів на помилки, що призведе до неточних платежів і проблем з відповідністю.

Автоматизація може оптимізувати цей процес, дозволяючи співробітникам вводити та оновлювати свою інформацію через портали самообслуговування. Ці портали забезпечують точний збір і зберігання даних, зменшуючи адміністративне навантаження на персонал відділу кадрів і мінімізуючи ризик помилок.

Відстеження робочого часу та відвідуваності. Автоматизовані системи обліку робочого часу можуть значно підвищити точність і ефективність процесів нарахування заробітної плати. Ці системи автоматично реєструють робочі години співробітників, понаднормову роботу та відпустки, забезпечуючи точне відображення цих даних у розрахунках заробітної плати. Завдяки інтеграції відстеження робочого часу з програмним забезпеченням для нарахування заробітної плати організації можуть усунути потребу в ручному введенні табелів, зменшити розбіжності та забезпечити правильну компенсацію співробітників за їх час.

Розрахунок заробітної плати. Розрахунок заробітної плати, податків, відрахувань і пільг вручну може бути складним і спроможним до помилок. Автоматизовані системи розрахунку заробітної плати використовують заздалегідь визначені алгоритми для точного розрахунку цих сум на основі даних про працівників і чинного законодавства. Це не тільки прискорює процес нарахування заробітної плати, але й гарантує, що працівники отримають правильну оплату, включаючи понаднормові та бонуси. Автоматизація також допомагає коригувати податкові зміни та коригувати пільги без ручного втручання.

Подання податкової декларації та дотримання законодавства. Дотримання податкового законодавства є складним аспектом послуг з обробки заробітної плати, і його недотримання може призвести до серйозних штрафів. Автоматизовані системи розрахунку

заробітної плати регулярно оновлюються відповідно до чинного податкового законодавства та нормативних актів і підтверджують, що всі розрахунки та звітність є точними та відповідають вимогам. Ці системи можуть автоматично створювати податкові форми, розраховувати податкові зобов'язання та подавати податки від імені організації. Це мінімізує людські помилки та забезпечує своєчасну та точну податкову звітність.

Відшкодування витрат. Обробка відшкодування витрат вручну може бути громіздкою та схильною до помилок. Автоматизовані системи розрахунку заробітної плати можуть спростити процес відшкодування, дозволяючи працівникам подавати витрати в електронному вигляді. Потім система може перевірити та затвердити витрати на основі попередньо визначених правил та інтегрувати відшкодування в наступний цикл нарахування заробітної плати. Це забезпечує своєчасне і точне відшкодування витрат співробітників і підвищує загальну ефективність і задоволеність співробітників.

Звіти по заробітній платі. Створення детальних звітів із заробітної плати вручну може зайняти багато часу та призвести до неточностей. Автоматизовані системи розрахунку заробітної плати можуть швидко створювати вичерпні звіти про витрати на заробітну плату, податкові зобов'язання, понаднормову роботу тощо. Ці звіти надають цінну інформацію для керівництва та допомагають їм приймати обґрунтовані рішення щодо складання бюджету, фінансового планування та управління персоналом. Автоматизація гарантує, що звіти точні, їх можна генерувати в режимі реального часу та за потреби надавати актуальну інформацію.

Адміністрація. Адміністрування пільг для працівників, таких як пенсійні плани та медичне страхування, може бути складним і займати багато часу. Автоматизовані системи розрахунку

заробітної плати можуть легко керувати зарахуванням пільг, відрахуваннями та внесками. Співробітники можуть вибирати та оновлювати свої переваги через портали самообслуговування, а система гарантує, що відрахування точно застосовуються до їхніх зарплат. Ця автоматизація зменшує адміністративні витрати та забезпечує правильне керування перевагами.

Обробка запитів співробітників. Автоматизовані системи розрахунку заробітної плати часто включають функції самообслуговування, які дозволяють працівникам отримувати доступ до інформації про заробітну плату, такої як платіжні квитанції, податкові документи та залишки відпусток, без необхідності звертатися до відділу кадрів. Це не тільки розширює можливості співробітників, але й зменшує кількість запитів, пов'язаних із заробітною платою, які мають обробляти кадрові працівники. Крім того, автоматизовані системи можуть надавати миттєві відповіді на типові запити, що є додатковою перевагою.

Відповідність. Не відставати від трудового законодавства та правил, що постійно змінюються, може бути складно. Автоматизовані системи розрахунку заробітної плати відповідають останнім вимогам законодавства, щоб усі процеси розрахунку заробітної плати відповідали чинному законодавству. Це включає коригування мінімальної заробітної плати, положення про понаднормову роботу та інші стандарти праці. Завдяки автоматизації комплаєнсу організації можуть уникнути юридичних проблем і забезпечити справедливе ставлення до працівників.

Висновки даного дослідження і перспективи подальших робіт у даному напрямку. Удосконалення системи обліку заробітної плати є невід'ємною частиною ведення будь-якого бізнесу, у якому працюють працівники, але вона охоплює широкий і складний набір юридичних вимог. Невиконання вимог щодо

своєчасної оплати праці працівникам або невиконання законних зобов'язань роботодавця може мати серйозні наслідки, такі як штрафи, пені та офіційні судові запити.

Важливо пам'ятати, що процеси нарахування заробітної плати також включають відповіді на запити співробітників і забезпечення того, щоб на будь-які запитання було отримано вичерпні відповіді, а будь-які помилки були негайно виправлені. Багато відділів кадрів використовують системи самообслуговування, що дозволяє співробітникам отримувати доступ до платіжних відомостей онлайн, перевіряти податкові коди та запитувати будь-які розбіжності в зарплаті. Забезпечення плавних і простих процесів для цих завдань допомагає підвищити прозорість і зробити співробітників щасливими та залученими.

Дотримуючись передових методів нарахування та обліку заробітної плати, підприємство отримує низку переваг: всі працівники отримують оплату точно та вчасно; точний прогноз витрат бізнесу; зменшення ризику помилок і юридичних наслідків; збільшення утримання персоналу, забезпечивши чіткі прості процеси; захист репутації підприємства, уникаючи інцидентів, пов'язаних із заробітною платою.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Подмешальська Ю.В., Панченко А.М. Удосконалення організації обліку заробітної плати. *Інвестиції: практика та досвід*. 2020. №1. С. 58-63.
2. Петренко Н.І., Войчак Л.О. Удосконалення організації обліку заробітної плати та величина мінімальної заробітної плати. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2017. Вип. 20. С. 1010-1015.
3. Матюха М.М., Божок К.К. Удосконалення організації обліку заробітної плати на виробничих

підприємствах. *Інтернаука*. 2021. №15(115). С. 32-36.

4. Гуцаленко Л.В., Каправа О.С. Облік оплати праці: проблеми на напрямки вдосконалення. *Економіка та суспільство*. 2018. №18. С. 894-899.

5. Будько О.В., Лобас І.С. Удосконалення організації обліку праці та розрахунків з персоналом на підприємстві. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2020. №2. С. 37-41.

6. Феофанова І.В., Голяк О.В. Удосконалення обліку та аудиту заробітної плати на підприємстві. *Економіка та держава*. 2021. №3. С. 125-130.

7. Меліхова Т.О., Лисяк О.В. Удосконалення документування обліку та аудиту заробітної плати в управлінні підприємством. *Агросвіт*. 2021. №21-22. С. 43-50.

8. Хоменко Л., Яценко Н., Мельничук А. Удосконалення технологічного процесу обліку заробітної плати на промисловому підприємстві. *Herald of Khmelnytskyi National University. Economic Sciences*. 2023. №318 (3). С. 103-109.

REFERENCES

1. Podmeshaljsjka Ju.V., Panchenko A.M. (2020) Udoskonalennja orghanizaciji obliku zarobitnoji platy [Improvement of the organization of payroll accounting]. *Investyciji: praktyka ta dosvid*. №1. pp. 58-63.
2. Petrenko N.I., Vojchak L.O. (2017) Udoskonalennja orghanizaciji obliku zarobitnoji platy ta velychyna minimaljnoji zarobitnoji platy [Improvement of the organization of wage accounting and the amount of the minimum wage]. *Ghlobaljni ta nacionaljni problemy ekonomiky*. Vol. 20. pp. 1010-1015.
3. Matjukha M.M., Bozhok K.K. (2021) Udoskonalennja orghanizaciji obliku zarobitnoji platy na vyrobnychkh pidpryjemstvakh [Improvement of the

organization of payroll accounting at production enterprises]. *Internauka*. №15(115). pp. 32-36.

4. Ghucalenko L.V., Kaprava O.S. (2018) Oblik oplaty praci: problemy na naprjamky vdoskonalennja [Payroll accounting: problems and directions for improvement]. *Ekonomika ta suspiljstvo*. №18. pp. 894-899.

5. Budjko O.V., Lobas I.S. (2020) Udoskonalennja orghanizaciji obliku praci ta rozrakhunkiv z personalom na pidpryjemstvi [Improvement of the organization of labor accounting and calculations with personnel at the enterprise]. *Visnyk Khmeljnyckogho nacionaljnogho universytetu*. №2. pp. 37-41.

6. Feofanova I.V., Gholjak O.V. (2021) Udoskonalennja obliku ta audytu zarobitnoji platy na pidpryjemstvi

[Improvement of payroll accounting and auditing at enterprises]. *Ekonomika ta derzhava*. №3. pp. 125-130.

7. Melikhova T.O., Lysjak O.V. (2021) Udoskonalennja dokumentuvannja obliku ta audytu zarobitnoji platy v upravlinni pidpryjemstvom [Improvement of documentation of accounting and salary audit in enterprise management]. *Aghrosvit*. №21-22. pp. 43-50.

8. Khomenko L., Jacenko N., Meljnychuk A. (2023) Udoskonalennja tekhnologichnogho procesu obliku zarobitnoji platy na promyslovomu pidpryjemstvi [Improvement of the technological process of accounting for wages at an industrial enterprise]. *Herald of Khmelnytskyi National University. Economic Sciences*. №318(3). pp. 103-109.