

**МАРДУС Н.Ю.**, канд. екон. наук, доц. каф. ЕАтаО НТУ «ХПІ»  
**КРИГІНА В.В.**, студент каф. ЕАтаО НТУ «ХПІ»

### **ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ, АУДИТУ І АНАЛІЗУ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

Облік, аудит й аналіз оплати праці по праву займає одне із центральних місць у всій системі обліку на підприємстві.

Актуальність дослідження обумовлена тим, що більша частина фонду заробітної платні входить до собівартості продукції та впливає на розмір одержаного прибутку. Крім того, фонд заробітної платні є основою для розрахунку податків до бюджету.

З його допомогою визначається стратегія і тактика розвитку підприємства, вивчаються тенденції розвитку, глибоко та системно досліджуються фактори зміни результатів діяльності,

обґрунтовуються плани та управлінські рішення, здійснюється контроль за їх виконанням, встановлюються резерви підвищення ефективності виробництва, оцінюються результати діяльності підприємства, його підрозділів, робітників.

Аспекти обліку, аудиту та аналізу формування показників праці та заробітної плати за національними стандартами безпосередньо на підприємствах галузі висвітлені в економічній науці. Дослідженнями цієї проблеми займалися вчені - економісти, зокрема: Бутинець Ф., Давидова К., Маляревський Ю.Д., Пасенко Н. Пилипенко А.А., Соломченко Д., Тютюнник П. С., Чабанова Н., Чупир В., Чупир Т., Г. Беккер, Д. Кларк, А. Керг, Дж.Р. Кемпбелл, К.Маркс, А. Маслоу та інші.

З метою дослідження обліку, аудиту та аналізу розрахунків з оплати праці на підприємстві необхідно проаналізувати діючі системи й форми оплати праці, здійснити аналіз використання фонду оплати праці, вивчення трудових показників підприємства.

Для найманого працівника заробітна плата - це основна частина його трудового доходу, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці і який має забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили. Для підприємця заробітна плата - це елемент витрат виробництва, і водночас головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці [1].

Трудові відносини в Україні регулюються численними законодавчими та нормативними актами. Основним законодавчим актом є Конституція України, на якій базується все законодавство, у тому числі і законодавство про працю. Облік розрахунків з оплати праці є досить складною ділянкою бухгалтерського обліку, яка вимагає досить ретельного організаційного забезпечення.

Сутність поняття «заробітна плата» складна і багатостороння, тому розглядати її потрібно з різних позицій. Заробітна плата - це економічна категорія, відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості. В цьому розумінні доречнішим є поняття «оплата праці», яка, власне, заробітної плати, включає і інші витрати роботодавця на робочу силу.

Відповідно до Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 року № 108/95-ВР, «заробітна плата» - це винагорода,

як правило, у грошовому вираженні, що за трудовим договором власник або уповноважений їм орган виплачує працівникові за виконану їм роботу [2].

Заробітна плата є основним джерелом грошових доходів працівників, тому її величина значною мірою характеризує рівень добробуту всіх членів суспільства і її правильна організація зацікавляє працівників підвищувати ефективність виробництва.

**Список літератури:** 1. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [zakon.rada.gov.ua/go/254k/96-vr](http://zakon4.rada.gov.ua/go/254k/96-vr); 2. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95>.