

реалізувати дану концепцію необхідно, у першу чергу, детально вивчити підхід до формування стратегії всієї команді, поставити чітку мету, окреслити цілі та цінності компанії. А також орієнтуватися як на міжнародний, так і національний досвід, детально проаналізувати не тільки успішні кейси формування нових ринків, а й всі невдалі спроби задля попередження та усунення негативних наслідків.

Список використаних джерел

1. Познанська І.В., Титок В. В., Устенко А.О. Стратегія блакитного океану і тактика застосування в українських компаніях. *Інвестиції: практика та досвід*. № 19. 2020. С.23-28. URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/19-20_2020/6.pdf
2. Шестакова О.А. Сучасний погляд на сутність міжнародної конкурентної стратегії підприємства. *Інфраструктура ринку*. №17. 2018. С. 263-265. URL: http://www.market-infr.od.ua/journals/2018/17_2018_ukr/45.pdf
3. Chan Kim & Renée Mauborgne. What is Blue Ocean Strategy? URL: <https://www.blueoceanstrategy.com/what-is-blue-ocean-strategy/>
4. Chan Kim & Renée Mauborgne. Blue Ocean Strategy & Shift Tools. Value Innovation. URL: <https://www.blueoceanstrategy.com/tools/value-innovation/>
5. Chan Kim & Renée Mauborgne. Blue Ocean Strategy & Shift Tools. Red Ocean VS. Blue Ocean Strategy. URL: <https://www.blueoceanstrategy.com/tools/red-ocean-vs-blue-ocean-strategy/>
6. Співаковська Т.В. Можливості застосування концепції латерального маркетингу та стратегії "блакитного океану" на українському ринку. *Маркетинг в Україні*. № 1. 2010. С. 40-44. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mvu_2010_1_11
7. Rachel Smith. The Blue Ocean Strategy Summary (With 3 Examples). URL: <https://www.clearpointstrategy.com/blue-ocean-strategy/>
8. "Стратегія блакитного океану": як в Україні бізнес вже користується важливими порадами професора Чана Кіма. URL: https://lb.ua/economics/2019/11/20/442696_strategiya_golubogo_okeana.html
9. Гнедіна К.В. Стратегія блакитного океану: створення ринків в умовах підвищеної турбулентності бізнес-середовища. Інноваційні технології бізнесу, природокористування і туризму [Електронне видання]: збірник тез І Міжнародної науково-практичної конференції (м. Чернігів, 9 квітня 2020 р.)/ Чернігів. нац. технол. ун-т. – Чернігів : ЧНТУ, 2020. С.23-24.

Синельник К. Д., здобувачка вищої освіти

І курсу магістратури, група МФАМп-201

Науковий керівник – **Сакун О. С.**, д.е.н., доц.

Національний університет "Чернігівська політехніка" (м.Чернігів, Україна)

ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

На сучасному етапі розвитку соціально-економічних відносин для кожного найманого працівника головною метою при виконанні роботи є отримання матеріального заохочення, тобто заробітної плати для задоволення своїх власних потреб.

Відповідно до статті 1 Закону України «Про оплату праці», заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу[1].

Організація обліку розрахунків з оплати праці базується на законодавчо-нормативній базі та внутрішніми документами суб'єкта господарювання. Основним законодавчим документом в Україні є «Кодекс законів про працю України» від 10 грудня 1971 року № 322-VIII, який регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню

продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини[2]. Щодо внутрішніх документів, то основним для підприємства з питань трудових відносин є колективний договір, який регулює соціально-економічні відносини, координує питання між робітниками та роботодавцями, також визначає форми та системи оплати праці.

Під час вибору форми оплати праці потрібно враховувати психологічні, соціальні чинники, чинники пов'язані з мотивацією, відносини в колективі, економічні фактори. Відповідно до Закону України «Про оплату праці» підприємства мають право самостійно обирати форми та системи оплати праці[3]. Існує дві форми оплати праці, до них належить погодинна та відрядна оплати праці. Відповідно до Постанови КМУ «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери», посадові оклади (тарифні ставки) з 1 січня 2021 р. розраховуються виходячи з розміру посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1 тарифного розряду - 2670 гривень, з 1 грудня 2021 р. - 2893 гривні[5]. Також змінилася і мінімальна заробітна плата, вона збільшилася і тепер становить 6000 грн.

Детальніше з формами і системами оплати праці можна ознайомитися в таблиці 1.

Таблиця 1 – Форми і системи оплати праці на підприємстві

| ФОРМИ | ПОЧАСОВА | ВІДРЯДНА |
|-----------------|--|--|
| | В основі – фактично відпрацьований час | В основі – фактично вироблена кількість продукту |
| Прості системи | ПРОСТА ПОГОДИННА | ПРЯМА ВІДРЯДНА |
| | Оклад (або погодинна чи денна ставка) за відпрацьований час | Оплата – про розцінці за кожен одиницю продукту |
| | ПОЧАСОВА-ПРЕМІАЛЬНА | ВІДРЯДНО-ПРЕМІАЛЬНА |
| | Оклад (або погодинна чи денна ставка) за відпрацьований час + премія | За кількість + премія за виконання (перевиконання) плану |
| Складні системи | ПОЧАСОВА З СИСТЕМОЮ МОТИВАЦІЇ | ВІДРЯДНО-ПРОГРЕСИВНА |
| | Зарплата = | Розцінки за продукт збільшуються по мірі виконання плану |
| | <ul style="list-style-type: none"> • постійна частина – оклад (або погодинна чи денна ставка); • змінна частина (регулярні премії) – складна система преміювання (мотивації), наприклад на основі КРІ (ключових показників ефективності); • нерегулярні премії – за певні ініціативи працівника, які неможливо запланувати й передбачити заздалегідь, виконання в строк певного складного завдання. | НЕПРЯМА ВІДРЯДНА |
| | | Оплата працівника (зазвичай допоміжного) залежить від результату роботи основних працівників |
| | | АКОРДНА |
| | | Оплата не за одиницю продукту, а за певний етап (акорд), комплекс робіт |

Джерело: складено автором на основі [6]

Щодо синтетичного та аналітичного обліку, то всі операції з нарахування, розподілу та оплати праці ведуться на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». Рахунок 66 має такі субрахунки як:

- 661 «Розрахунки за заробітною платою»;
- 662 «Розрахунки з депонентами»;
- 663 «Розрахунки за іншими виплатами».

Аналітичний облік розрахунків за заробітною платою має стільки ж рахунків, скільки працюючих на підприємстві за обліковим складом, тобто це облік розрахунків за заробітною платою по кожному працюючому окремо. Сума всіх нарахувань заробітної плати по кожному аналітичному рахунку (тобто по кожному працюючому) дорівнюватиме кредитовому обороту синтетичного рахунка №66 за звітний місяць, тобто сумі нарахованої заробітної плати по цеху, відділу, підприємству в цілому[6].

Отже, заробітна плата - це винагорода за виконану роботу робітників підприємства, вона залежить від складності виконання роботи, шкідливості умов праці та кваліфікації робітника. Оплата праці регулюється законодавчою базою та колективним договором. Станом на початок 2021 року, зросли мінімальна заробітна плата та тарифна ставка.

Для підвищення рівня заробітної плати в Україні, необхідно вдосконалити законодавчу базу, вводити нові методи мотивацій для робітників, підвищити ціну на робочу силу та підвищити конкуренцію між фірмами для боротьби за кваліфіковані кадри.

Список використаних джерел

1. Закон України Про оплату праці: прийнятий 24 березня 1995 № 108/95. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>.
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
3. Гуріна, Н., Бестюк, А., Організація обліку оплати праці на підприємствах: проблеми та шляхи їх вирішення, *Економіка та суспільство*. 2021. №23. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/156>.
4. Постанова КМУ Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери: прийнятий 30 серпня 2002 р. № 1298. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002-%D0%BF#Text>.
5. Онищенко В.П. Форми оплати праці в Україні. *Головбух*. 2020. Вип. 8. URL: <https://www.golovbukh.ua/article/7319-formi-oplati-prats>.
6. Ткаченко Н. М. Бухгалтерський фінансовий облік, оподаткування і звітність: Підручник. 6-те вид. допов. і перероб. К.: Алерта, 2013. 982.