



трат та доходів для кожного керівника потенційного центру відповідальності. Дана система надає допомогу в плануванні і контролі затрат та доходів організації, дозволяє об'єктивно оцінювати роботу конкретних менеджерів.

Наук. керівн. Писарчук О. В.

Література: 1. Голов С. Ф. Управлінський облік / С. Ф. Голов. – К. : Лібра, 2003. – 704 с. 2. Ластовецький В. О. Виробничо-комерційний облік і внутрішньогосподарська (управлінська) звітність за центрами витрат і відповідальності / В. О. Ластовецький. – Чернівці : Місто, 2003. – 156 с. 3. Нападовська Л. В. Управлінський облік / Л. В. Нападовська. – К. : Книга, 2004. – 544 с. 4. Хорнгрен Ч. Бухгалтерський учет: управленческий аспект / Ч. Хорнгрен, Дж. Фостер. – М. : Финансы и статистика, 1995. – 374 с. 5. Скрипник М. І. Організація обліку витрат у розрізі центрів витрат та центрів / М. І. Скрипник // Облік і фінанси АПК. – 2011. – № 1. – С. 46–49. 6. Миддлтон Д. Бухгалтерський учет и принятие финансовых решений / Д. Миддлтон ; пер. с англ. ; под ред. И. И. Елисейевой. – М. : Аудит, 2000. – 351 с. 7. Сидоренко Р. В. Внутрішня звітність центрів відповідальності / Р. В. Сидоренко // Вісник Львівської комерційної академії. – 2011. – Вип. 35. – С. 326–328. 8. Іванченко П. М. Облік витрат за місцями виникнення та за центрами відповідальності як основа побудови управлінського обліку витрат / П. М. Іванченко // Галицький економічний вісник. – 2009. – № 2. – С. 139–143. 9. Энтони Р. Учет: ситуация и примеры / Р. Энтони, Дж. Рис. – М. : Финансы и статистика, 1993. – 412 с. 10. Пушкар М. С. Управлінський облік / М. С. Пушкар. – Тернопіль : Карт-бланш, 1998. – 458 с.

Ярмішко С. В.

УДК 657.471.12

Магістр 1 року навчання
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ПРИНЦИПИ ЇЇ ВДОСКОНАЛЕННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Анотація. Розглянуто теоретичні основи організації обліку заробітної плати. Визначено головні завдання обліку праці й заробітної плати. Визначено головні недоліки та основні напрями вдосконалення організації заробітної плати на підприємствах.

Аннотация. Рассмотрены теоретические основы организации учета заработной платы. Определены главные задачи учета труда и заработной платы. Определены главные недостатки и основные направления совершенствования организации заработной платы на предприятиях.

Annotation. The theoretical basis of accounting wages and salaries are discussed. The key tasks of accounting work and labour payments are considered. Deficiencies and areas of improvement of labour remuneration at enterprises are identified.

Ключові слова: заробітна плата, трудові ресурси, фонд оплати праці, стимулювання, тарифна ставка, форма оплати праці.

Перехід до ринкової економіки зумовив появу великої кількості праць науковців, у яких вони критикують сучасну облікову методологію, оскільки вона не дає повної інформації як зовнішнім, так і внутрішнім користувачам. У зв'язку з цим постало питання необхідності реформування бухгалтерського обліку в Україні, зокрема вдосконалення організації обліку оплати праці на підприємствах. Актуальність розгляду цього питання зумовлена певною зміною нормативної й документальної бази оплати праці на підприємствах і підприємницьких структурах.

Значний внесок у дослідження даних проблем зробили такі науковці, як: А. Калина, А. Колот, К. Крищенко, С. Соломонов, Н. Синько, Н. Ткаченко та ін. Але зміна господарських умов і законодавства потребують подальшого вирішення цього питання.

© Ярмішко С. В., 2014

Метою дослідження є ознайомлення із завданнями організації обліку заробітної плати, визначення головних недоліків та напрямів щодо вдосконалення організації обліку оплати праці.

Реалізація поставленої мети обумовила такі завдання дослідження:

розглянути теоретичні основи організації обліку заробітної плати;

визначити головні завдання обліку праці й заробітної плати;

розглянути недоліки організації обліку заробітної плати;

визначити напрями вдосконалення організації заробітної плати на підприємствах.

Об'єктом дослідження є система бухгалтерського обліку.

Предметом дослідження є процес організації обліку заробітної плати.

На сьогодні заробітна плата має декілька складових:

основна заробітна плата – винагорода за виконану роботу згідно із затвердженими нормами праці (нормами часу, виробітку, обслуговування, посадовими обов'язками). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців [1];

додаткова заробітна плата – винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії за виконання виробничих завдань і функцій;

інші заохочувальні та компенсаційні виплати – це винагорода за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад установлені норми [1].

В основі всіх систем оплати праці лежить тарифна система, яка включає тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики.

Тарифна система використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а працівників – залежно від їх кваліфікації та за розрядами тарифної сітки.

На цій системі базуються дві основні форми оплати праці:

почасова – зарплата, при якій розмір оплати залежить від відпрацьованого працівником часу і встановлених ставок або посадових окладів;

відрядна, при якій розмір оплати залежить від кількості виготовлених працівником одиниць продукції (робіт, послуг), а також відрядних розцінок за таку одиницю [2]. В організації заробітної плати, коли треба приймати конкретні рішення щодо вибору форм і систем оплати праці, умов і розмірів преміювання тощо, необхідно враховувати багато різних чинників [2].

Різкі зміни в організаційному механізмі, що склалися, насторожують і лякають людей, інколи спричиняють неусвідомлений опір. Незначні зміни сприймаються колективом легше, але вони, як правило, малоефективні. Тому потрібна певна послідовність, зваженість під час запровадження принципово нових систем заробітної плати.

Дуже відповідальною й трудомісткою роботою, яку необхідно виконати за короткий термін, є процес розрахунку заробітної плати. Для цього потрібно до кінця року розробити і затвердити порядок її обліку. Саме встановлення порядку ведення бухгалтерського обліку на підприємстві є метою складання наказу про організацію бухгалтерського обліку. Щоб урегулювати накопичені проблеми і змусити бухгалтерію злагоджено працювати, головний бухгалтер повинен вмістити у ньому всі необхідні положення [3].

Формування обліку заробітної плати вимагає визначення завдань, системи показників, документації й системи рахунків. Отже, головні завдання обліку праці й заробітної плати – забезпечення контролю (самоконтролю) за дотриманням кількісного складу працівників, використанням робочого часу й дотриманням трудової дисципліни виробленої продукції, контроль за виконанням норм виробітку, обчислення заробітної плати кожному працівникові, розподіл нарахованої заробітної плати за напрямками витрат; ведення розрахунків з працівниками підприємства стосовно заробітної плати, з бюджетом щодо утриманих податків і органами соціального страхування стосовно відрахувань на соціальне страхування тощо, забезпечення контролю за витратами фонду оплати праці, складання звітності та ін. [4].

Організація оплати праці в Україні здійснюється згідно з чинними нормативно-правовими актами, генеральною угодою на державному рівні, галузевими та регіональними угодами, колективними договорами, трудовими договорами, іншими внутрішніми нормативними документами підприємств. Але цей механізм у повному обсязі не спрацьовує, особливо в договірному регулюванні. На сьогодні ще існує велика кількість невирішених питань і суперечностей у сфері оплати праці.

Зараз організації заробітної плати притаманні такі недоліки: низькі рівні заробітної плати, несправедливе зближення рівнів оплати праці фахівців та інших категорій працівників, слабка матеріальна зацікавленість у підвищенні кваліфікації через незначні розбіжності в рівнях окладів працівників різної кваліфікації, недостатня стимулювальна роль премій, надбавок і всієї преміальної системи.

Саме відсутність ефективної системи оплати праці й матеріального стимулювання призводить до плинності кадрів, нестабільності роботи колективів, зростання матеріальних витрат, пов'язаних з навчанням нових працівників [5].

Процес обліку праці та заробітної плати має бути чітко організований. Він повинен стимулювати підвищення продуктивності праці, використання робочого часу в повному обсязі, а також правильний розрахунок чисельності працівників. Для цього на підприємстві мають бути чітко розподілені функції обліку між структурними підрозділами.



Перебудова економіки в напрямі різноманітного розвитку ринкових відносин як неодмінна умова повинна супроводжуватися посиленням соціальної підтримки працівників. Що стосується заробітної плати, то вона повинна полягати, насамперед, у тому, щоб рівень оплати забезпечував нормальне відтворення робочої сили відповідної кваліфікації, а зростання прибутку здійснювалося не за рахунок надмірної інтенсивності праці працівника, а за рахунок раціональної організації виробничого процесу і підвищення технічного рівня виробництва, полегшення процесів праці. Соціальна підтримка трудящого в умовах ринкової економіки полягає також і в тому, щоб йому були надані всі можливості для зростання індивідуальної заробітної плати за рахунок власних трудових зусиль у рамках державних гарантій мінімальної оплати праці й угод профспілкових організацій або інших представницьких органів трудящих із власником або відповідною адміністрацією [6].

Удосконалення організації заробітної плати на підприємствах можна проводити за такими напрямками:

удосконалення тарифної системи, зокрема тарифних ставок, які мають залежати від рівня кваліфікації працівників;

розроблення внутрішньовиробничих тарифних умов оплати праці, які сприятимуть підвищенню ролі тарифних систем на підприємствах;

удосконалення механізму регулювання міжпосадових окладів та рівнів оплати праці залежно від кваліфікації робітників;

обґрунтування вибору найефективніших форм і систем заробітної плати;

колективне регулювання заробітної плати.

Від організації обліку оплати праці залежить якість, правдивість, справедливність повнота і своєчасність розрахунків з персоналом з оплати праці.

Отже, наведений перелік недоліків та шляхи вдосконалення організації обліку заробітної плати, в перспективі, покращать якість, правдивість, повноту та своєчасність розрахунків з персоналом.

Дана тема не є повністю дослідженою, та заслуговує на увагу, оскільки питання, пов'язані зі складністю організації облікового процесу персоналу, так і залишаються невирішеними.

Наук. керівн. Часовнікова Ю. С.

Література: 1. Про оплату праці : Закон України від 19.10.2000 р. № 2056-3 зі змінами та доповненнями [Електронний ресурс]. – Режим доступу : zakon.rada.gov.ua. – Назва з екрану. 2. Щирба І. Тарифна система як основа оплати праці на підприємстві / І. Щирба // Галицький економічний вісник. – 2009. – № 1. – С. 57–64. 3. Синько Н. Оплата праці: надбавки і доплати / Н. Синько // Вісник податкової служби в Україні. – 2009. – № 47. – С. 33–35. 4. Рябенко Р. Заробітна плата та її складові / Р. Рябенко // Баланс – Агро. – 2009. – № 1 (191). – С. 16–19. 6. Семенов Г. А. Організація обліку розрахунків з персоналом з оплати праці / Г. А. Семенов, Л. О. Андрущенко // Держава і регіони. – Серія : економіка і підприємництво. – 2009. – № 2. – С. 180–186. 5. Шевчук Л. П. Ринкові підходи до формування і використання коштів на оплату праці та нова парадигма їх аналізу і контролю / Л. П. Шевчук, А. А. Шевчук // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 5 (95). – С. 249–255.

Лук'янчикова К. Ю.

УДК 334.021

Магістр 1 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ОСОБЛИВОСТІ БЮДЖЕТУВАННЯ СУБ'ЄКТІВ МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА

Анотація. Розглянуто місце та роль бюджетування в системі управління фінансами підприємства. Досліджено особливості бюджетування суб'єктів малого підприємництва як сфери господарської діяльності. Обґрунтовано доцільність використання бюджетування у сфері малого бізнесу.

Аннотация. Рассмотрены место и роль бюджетирования в системе управления финансами предприятия. Исследованы особенности бюджетирования субъектов малого предпринимательства как сферы хозяйственной деятельности. Обоснована целесообразность использования бюджетирования в сфере малого бизнеса.

© Лук'янчикова К. Ю., 2014