

управлінні. Таке вивчення спрямоване на те, щоб виявляти слабкі і сильні сторони конкурентів і на базі цього побудувати свою стратегію конкурентної боротьби.

Створення підприємствами власних сировинних ресурсів, замкнутого циклу виробництва і реалізації продукції, впровадження прогресивних технологій, інновацій, вдосконалення економічних відносин між учасниками ринку дасть можливість підвищити обсяги виробництва та якості продукції, що в кінцевому підсумку дасть можливість стати, безпосередньо, головним конкурентом на ринку.

Література:

1. Галузі АПК // Міністерство аграрної політики України/[Електронний ресурс] // [Www.minagro.kiev.ua](http://www.minagro.kiev.ua).
2. Єранкін О.О. Вплив аграрної політики на маркетингову діяльність підприємств АПК України // Економіка АПК: Підручник/ О.О. Єранкін. – 2008. – №6. – С. 29–39.
3. Збарський В.К. Конкурентоспроможність високотоварних сільськогосподарських підприємств / В.К. Збарський, М.А. Місевич; За ред. професора В.К. Збарського. – К.: ННЦ ІАЕ, 2009. – 310 с.
4. Клівець П.Г. Стратегія підприємства: Навч. Посібник / П.Г. П.Г – К.: Академвидав, 2007. – 320 с.
5. Статистична інформація // Державний комітет статистики України [Електронний ресурс] // Www.ukrstat.gov.ua.

АНАЛІЗ ВИКОРИСТАННЯ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ

МІНДОЛІНА О. А.

Харківський національний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка

**Науковий керівник – к.е.н., доцент
Артеменко О. О.**

Фонд оплати праці (ФОП) — основний економічний показник з оплати праці, який широко використовується у господарській практиці, статистичній звітності та економічному аналізі.

Загальна сума фонду оплати праці (ФОТ) може бути достатньо точно визначена на підставі даних прогнозу продажів, очікуваного виконання плану виробництва шляхом накладення на очікувані результати роботи принципів оплати праці, що діють на підприємстві. Таким чином, сума ФОТ закладається в плани підприємства як

частину майбутніх витрат, знаходячи своє віддзеркалення в бюджеті руху грошових коштів (див. зауваження нижче) і бюджеті доходів і витрат.

До фонду оплати праці включаються: основна, додаткова зарплата, інші компенсаційні та заохочувальні виплати.

Основна заробітна плата працівника залежить від результатів його праці й визначається тарифними ставками, відрядними розцінками, посадовими окладами, а також надбавками й доплатами в розмірах, не вищих за встановлені чинним законодавством.

Рівень додаткової оплати праці здебільшого залежить від кінцевих результатів діяльності підприємства. Зазвичай до додаткової оплати праці належать премії, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, а також надбавки й доплати, не передбачені чинним законодавством або встановлені понад розміри, дозволені останнім. За розрахунками середньої структури середньомісячного заробітку персоналу на виробничих підприємствах України протягом кількох останніх років, основна заробітна плата й додаткова оплата праці становлять відповідно 70-80 і 20-30 % від загальної величини цього заробітку.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати. До них належать виплати у формі винагород 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 встановлені зазначеними актами норми.

Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України, як правило, один раз на рік під час затвердження Державного бюджету України. Однак такий порядок нерідко порушується самою ж Верховною Радою України, яка може переглядати розмір мінімальної заробітної плати і декілька разів на рік.

Завданнями аналізу фонду оплати праці є:

1) систематичний контроль за використанням фонду зарплати;

2) виявлення можливостей економії коштів за рахунок росту продуктивності і зниження трудомісткості продукції.

Залежно від одиниці виміру, за якою обчислюється фонд заробітної плати (людино-година, людино-день, людино-місяць тощо), розрізняють годинний, денний, місячний (квартальний, річний) фонд заробітної плати.

Годинний фонд заробітної плати являє собою заробітну плату, нараховану робітникам за фактично відпрацьовані години в умовах нормальної тривалості зміни.

Денний фонд заробітної плати складають суми, нараховані за час фактичної роботи, а також суми, нараховані за невідпрацьований час. Він характеризує оплату фактично відпрацьованих людино-днів.

До суми денного фонду заробітної плати включають: годинний фонд заробітної плати; доплати за роботи в понаднормовий час і святкові дні, оплату внутрішньо-змінних перерв у роботі не з вини робітника; оплату перерв у роботі матерів, які годують дітей; оплату внутрішньо-змінного часу, витраченого на виконання державних та громадських обов'язків.

До місячного (квартального, річного) фонду заробітної плати включають: денний фонд заробітної плати; оплату чергових відпусток; винагороди за стаж роботи; виплату вихідної допомоги; оплату людино-днів, витрачених на виконання державних і громадських обов'язків; виплату заробітної плати робітникам, відрядженим на інші підприємства або для проходження навчання без виключення зі списків підприємства; оплату цілоденних простоїв не з вини робітника.

При аналізі визначають абсолютне та відносне відхилення по фонду зарплати.

Абсолютне відхилення – це різниця між фактично виплаченим фондом зарплати і плановим.

Фактичний фонд > планового – перевитрати.

Фактичний фонд < планового – економія.

Відносне відхилення це – різниця між фактично виплаченим фондом зарплати та плановим, скоригованим на % виконання плану по продукції (плановий фонд помножити на % виконання плану): 100%

Відносне відхилення в загальних рисах характеризує вплив використання фонду зарплати на рівень собівартості продукції.

Безпосередню участь у виробництві продукції беруть тільки робітники, тому при аналізі фонду зарплати робітників непромислових господарств та неспискового складу, їх плановий фонд не коригують на % виконання плану виробництва, а для їх характеристики визначають питому вагу промислово-виробничого і непромислового персоналу.

У процесі аналізу необхідно вивчити причини відхилень фактичних показників від планових, структуру фонду зарплати за категоріями працюючих, а також проаналізувати вплив факторів на абсолютне і відносне відхилення фонду оплати праці.

На абсолютне відхилення фонду зарплати впливає два фактори:

- 1) чисельність робітників;
- 2) середньорічна зарплата одного робітника.

Для визначення впливу чисельності на абсолютне відхилення фонду зарплати необхідно відхилення від планової чисельності помножити на середню планову зарплату одного робітника у звітному періоді.

Для визначення впливу зміни середньої зарплати на абсолютне відхилення фонду зарплати необхідно суму відхилень від планової середньорічної зарплати помножити на фактичну чисельність робітників.

Література:

1. Закон України "Про оплату праці" від 1996р., зі змінами та доповненнями (ВВР, 2000, N 50, ст.436 N 96-IV (96-15) від 11.07.2002, ВВР, 2002, N 41, ст. 294).

2. Антосенков Е., Кокин Ю. . Реформа заработной платы - ожидание и реальность. // Экономист. 2003. - №4.

3. Інтернет-ресурс:
<http://profmeter.com.ua/Encyclopedia/detail.php?ID=788>

4. Інтернет-ресурс: Економічний аналіз (Конспект лекцій УДПСУ)
<http://books.br.com.ua/29612>

5. Завіновська Г.Т. Економіка праці: Навч. Посібник. - К.: КНЕУ, 2000

6. Науково-методичні підходи до прогнозування фонду оплати праці у системі макропоказників : Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.02.03 / Н.М. Дмитренко; Н.-д. екон. ін-т М-ва економіки та з питань европ. інтегр. України. — К., 2005. — 19с.

ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ АВТОМАТИЗАЦІЇ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

МУРЕНКО С. В.

*Харківський національний технічний університет
сільського господарства імені Петра Василенка
Науковий керівник – д.е.н., професор
Маренич Т. Г.*

У даний час мало хто уявляє собі ведення бухгалтерського обліку лише шляхом ручного заповнення величезної кількості необхідних бухгалтерських документів, бланків звітності та первинних форм. При веденні бухгалтерського обліку вручну можливі різноманітні, в тому числі арифметичні помилки. Уникнути багатьох помилок та впорядкувати звітність українському бухгалтерові допоможе автоматизація бухгалтерського обліку. Комп'ютерна програма, звичайно, не може замінити грамотного