

ОБЛІК ТА АУДИТ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКІВ

**КУЦ О.В., МАГІСТР,
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА**

Праця робітників є необхідною складовою частиною процесу виробництва, споживання та розподілу створеного продукту. Участь працюючих в частці знов створеного матеріального та духовного блага виражається у вигляді заробітної плати, яка повинна відповідати кількості та якості затраченої ними праці.

В умовах переходу до ринкової економіки підприємства шукають нові моделі оплати праці, що ламають зрівнялівку і дають простір розвитку особистої матеріальної зацікавленості. Заробітна плата — частина фонду індивідуального споживання матеріальних благ та послуг, що надходять працівникам у відповідності з кількістю та результативністю праці.

Заробітна плата — з одного боку, є основним джерелом доходів найманих працівників, основою матеріального добробуту членів їхніх родин, а з іншого боку, є суттєвою часткою витрат виробництва для роботодавців і ефективним засобом мотивації працівників до досягнення цілей підприємства. Тобто питання організації заробітної плати і формування її рівня разом з питаннями забезпечення зайнятості складають основу соціально-трудових відносин у суспільстві, бо включають нагальні інтереси всіх учасників трудового процесу.

Мета дослідження — вивчити стан з розрахунків по заробітній платі у вітчизняних та зарубіжних підприємствах, обґрунтувати напрями удосконалення цих процесів.

Базовим питанням оплати праці є Закон України «Про оплату праці» від 21.02.2006 р . №3448-IV. Цим Законом визначено, що заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [4].

Статтею цього Закону визначено, що держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій.

Облік праці і заробітної плати займає одне з центральних місць

у всій системі обліку на підприємстві. Заробітна плата є основним джерелом прибутків робітників фірми, підприємства. Трудові прибутки робітника визначаються його особистим трудовим внеском з урахуванням кінцевих результатів діяльності підприємства або фірми. Мінімальний розмір оплати праці встановлюється законодавством.

Велика кількість українських підприємств виплачує заробітну плату не готівкою, а в безготівковій формі — перерахуванням її на карткові рахунки своїх працівників завдяки реалізації зарплатних проектів підприємства спільно з банківськими установами. Виходячи з цього, перед бухгалтерами вітчизняних підприємств усіх форм власності все частіше виникають питання щодо документального оформлення виплати заробітної плати на карткові рахунки працівникам підприємства, а також щодо обліку витрат, пов'язаних із такими операціями. Це питання у наукових працях відображали такі вітчизняні учені, як В. Домбровський, С. Погребняк, Ю. Рудняк, Л. Солошенко, А. Тарасенко, С. Щербина та ін..

Вітчизняний учений-науковець К.Безверхий вважає, що «доцільно розробити відповідний первинний документ, який забезпечуватиме облік і внутрішньогосподарський контроль за виплатою заробітної плати працівників підприємства, що стосується всіх працівників» [1, с.27]. Також він пропонує автоматизувати виплату заробітної плати на карткові рахунки працівників підприємства за допомогою програми: «1С:Предприятие 7.7 — Конфігурація: Бухгалтерський учёт для Украины 7.70.275» внесенням змін у документ виплати заробітної плати, а саме додаткових реквізитів: ідентифікаційний номер працівника, номер рахунку для перерахунку заробітної плати, номер поточного рахунку підприємства, номер транзитного рахунку, відсоток за перерахування коштів на карткові рахунки працівників.

На сучасному етапі більшість важливих рішень на підприємстві приймаються в умовах гострого дефіциту часу, в неоднозначних ситуаціях, які зумовлені впливом значної кількості неформалізованих чинників, ростом обсягів інформації, яку необхідно переробити. Це вимагає розробки та впровадження нових методичних підходів до проектування технологій, здатних ефективно опрацювати великі масиви інформації, вибору методів координації та взаємодії компонентів усієї інформаційної системи, постановки цільового комплексу завдань для задоволення інформаційних потреб управлінських структур [3, с.123]. Основним напрямком удосконалення системи управління зараз являється впровадження інформаційних

технологій. В основі інформаційних систем бухгалтерського обліку лежать облікові задачі, основна мета яких — отримання інформації про фактичний стан об'єкта, яким керують. Сьогодні існує велика кількість програмних засобів — інформаційних систем автоматизації бухгалтерського обліку, які забезпечують автоматизацію як локальних задач бухгалтерського обліку, так і всієї системи бухгалтерського і податкового обліку в складі ІС підприємства.

Західний досвід організації автоматизованих систем обліку є більшим за вітчизняний, оскільки процеси автоматизації та рівень науково-технічного прогресу є вищим, порівняно з Україною.

Досвід країн із розвинутою ринковою економікою свідчить про переважне застосування єдиних тарифних сіток для робітників, спеціалістів і службовців та їхні переваги над відокремленням робітників, з одного боку, і спеціалістів та службовців — з іншого. Ці переваги зв'язані з можливістю запровадження єдиного уніфікованого підходу до тарифікації різних категорій працівників, спрощенням порядку ведення переговорів між сторонами соціального партнерства при укладанні колективних договорів і угод, зниженням конфронтації між «синіми» і «білими» комерцями при формуванні тарифних умов оплати праці на виробничому рівні [5,162].

В зарубіжній практиці в стимулюванні праці наголошують на заохоченні професійної майстерності, розкритті та максимальному використанні інтелектуального потенціалу працівників, їхньої ініціативи й творчості. Характерна особливість сучасних систем стимулювання на Заході — повсюдне поширення заохочення нововведень. Так, на більшості західноєвропейських фірм формуються преміальні фонди за створення, освоєння й випуск нової продукції, їх розмір пов'язується з приростом обсягу продажу нової продукції, її питомою вагою в загальному обсязі виробництва тощо.

В сучасних умовах України найбільшою проблемою впровадження закордонного досвіду оплати праці є переборення психології зрівняльності, безвідповідальності, відчуженості, як найманих працівників, так і роботодавців. Подальше використання зарубіжного досвіду в оплаті праці залежить від ефективності механізму його впровадження на державному рівні, усіх важелів, що створюють цей механізм: економічних, правових, адміністративних, організаційних тощо [5,169].

Отже, підсумовуючи все раніше сказане, бачимо, що сучасний стан вітчизняного бухгалтерського обліку в Україні характеризується широкими та глибокими процесами переходу на застосування

міжнародних стандартів, за якими мають відобразитись не лише суто господарські операції, а й ведення обліку стану активів, капіталу, зобов'язань, доходів і витрат. Тобто бухгалтерський облік стає не простим відображенням операції, а відображенням економічних наслідків діяльності підприємства в цілому [2, с.148]. Автоматизація і введення інформаційних систем бухгалтерського обліку на підприємстві і підготовка фінансової звітності в податкові органи в Україні є однією з найбільш важливих задач.

Література.

1. Безверхий К. Шляхи удосконалення первинного обліку непрямих витрат, пов'язаних із виплатою заробітної плати // Бухгалтерський облік і аудит.-2010р.-№3- с.25-27
2. Василик О.Д.: Методологічні й організаційні проблеми аудиту // Фінанси України. - 2003.- № 2.-с. 148-150.
3. Гадзевич О.І. Оплата праці в умовах ринку: теорія, практика: Навчальний посібник.-К.:КОНДОР,-2008.-400с.
4. Закон України від 21.02.2006 р. № 3448-IV: Про оплату праці // Податки та бухгалтерський облік.-2007р.-№4- с. 2
5. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчальний посібник. - Львів: «Новий Світ-2000»,2008.-248 с.

ІНВЕСТИЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ У СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

**МАКСИМЕНКО Т.С.,* СТУДЕНКА,
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА**

За період реформування організаційно-виробничих структур аграрного сектору України ускладнився розвиток новостворених сільськогосподарських підприємств, внаслідок чого значно скоротилися обсяги і знизилася ефективність виробництва сільськогосподарської продукції та розмір прибутку від її реалізації. Тому нагальною потребою розвитку сільськогосподарського виробництва в усіх регіонах України є створення належних умов для нарощування обсягів виробництва аграрної продукції та удосконалення систем ведення сільського господарства. На сучасному

* Науковий керівник – Поливана А.А., ст. викладач