

становить прибуток від реалізації продукції, одержаний у вигляді різниці між виручкою від реалізації продукції і витратами на її виробництво та збут [5].

Список літератури: 1. *Азріліян А.Н* Великий економічний словник/ *Азріліян А.Н.* - М. : Інститут нової економіки, 1998 – 1238с. 2. *Тютюнник Ю.М.* Фінансовий аналіз : навчальний посібник. Ч. I / *Тютюнник Ю.М.* – Полтава : ПДАА, 2009. – 406 с. 3. *Борисов А.Б.* Большой экономический словарь / *А.Б. Борисов.* – М. : Книжный мир, 2003. – 895 с 4. *Філімоненков О.С.* Фінанси підприємств : навчальний посібник / *Філімоненков О.С.* – 2-ге вид., переробл. і доп. – К : МАУП, 20012. – 288 5. *Бутинець Ф.Ф.* Бухгалтерський облік / *Ф.Ф. Бутинець, Л.В. Чижевська, С.Л. Береза.* – Житомир: ЖІТІ, 2000. – 672 с. 6. Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні : Закон України від 16 липня 1999 р. № 996-IV

І.А. Матвєєв, студент НТУ «ХП»

ПИТАННЯ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З РОБІТНИКАМИ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

Питання щодо обліку та контролю розрахунків з оплати праці є актуальними на сучасному етапі розвитку нашої країни і окремо кожного підприємства, оскільки для керівника розмір фонду оплати праці впливає на розмір його витрат і в подальшому прибутків, а для працівників заробітна плата – це джерело існування, і своєчасні розрахунки із заробітної плати є основою взаєморозуміння працівників і керівництва підприємства.

Облік праці і заробітної плати – одна з найважливіших і складних ділянок роботи, що потребує точних і оперативних даних, у яких відображаються зміни чисельності робітників, витрати робочого часу, категорії робітників, виробничих витрат. Облік праці і заробітної плати займає одне з центральних місць у всій системі обліку на підприємстві.

Відповідно до ст. 1 Закону України "Про оплату праці", заробітна плата – це винагорода, обчислена, зазвичай, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Облік праці та її оплати – це одна з підсистем у загальній інформаційній системі обліку і контролю. Його головні завдання – забезпечення контролю (самоконтролю) за дотриманням кількісного складу працівників,

використанням робочого часу й додержанням трудової дисципліни; визначення відпрацьованого часу та виробленої продукції, обчислення заробітної плати кожному працівникові, розподіл нарахованої заробітної плати за напрямками витрат; ведення розрахунків з працівниками підприємства стосовно заробітної плати, з бюджетом і органами соціального страхування, забезпечення контролю (самоконтролю) за витратами фонду оплати праці, складання звітності тощо.

Формування та функціонування означеної системи можливе за умови дотримання вимог нормативних документів усіх рівнів: від загальнодержавних до внутрішніх положень підприємства.

Важливою проблемою обліку та оплати праці є той факт, що останнім часом законодавчі і нормативні документи, що регламентують оподаткування витрат на оплату праці, змінювалися досить часто і кардинально. Яскравим прикладом служить Закон України «Про збір на обов'язкове державне пенсійне страхування» від 26 06 97 р № 400/97 ВР, із змінами і доповненнями. У цей документ дев'ять разів вносилися зміни і доповнення відповідними законами України. Два з них стосувалися безпосередньо зміни бази оподаткування збором у Пенсійний фонд на підприємстві, а один — ставки збору для робітників підприємства. Тому бухгалтеру важливо знати, як здійснювати оподаткування тієї або іншої виплати в даний час.

Розрахунок заробітної плати є дуже відповідальною й трудомісткою роботою, яку треба виконати за короткий термін між наданням інформації та виплатою працівнику. Тому заздалегідь підготовлений порядок обліку допоможе зекономити час. Організація оплати праці справляє великий вплив на ефективність діяльності підприємства. До основних факторів, що впливають на ефективність праці, можна віднести мотиваційний механізм, який необхідно розглядати як систему методів, форм і засобів цілеспрямованої дії на економічні інтереси людей. Отже, збалансування цих чинників і є результатом ефективної організації оплати праці.

Перехід до ринкових відносин змінив економічну суть оплати праці, тому важливе значення має чітка організація обліково-аналітичної роботи

розрахунків з оплати праці на підприємстві, оскільки вона є найбільш відповідальною і трудомісткою.

Список літератури: 1. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР. 2. Закон України «Про збір на обов'язкове державне пенсійне страхування» від 26.06.97 р № 400/97 ВР.

Н.М. Побережна, доцент ХТУ «ХП»

Д.В. Каранух, магістрант НТУ «ХП»

СУЧАСНІ ПИТАННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ СИСТЕМИ АНАЛІЗУ ТА ОБЛІКУ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

Зарубіжна та вітчизняна наука накопичила багатий досвід аналізу процесів формування, використання та розвитку трудових ресурсів. Будь-яке підприємство намагається функціонувати таким чином, щоб результат своєї діяльності був ефективним для досягнення підприємством стійких ринкових позицій, високих фінансових результатів, ефективність використання ресурсного потенціалу. Світовий економічний досвід свідчить про те, що успіх будь-якого підприємства усе сильніше залежить не від матеріальних, сировинних та фінансових ресурсів, а від людського фактора.

Сучасні вчені і практики вважають, що забезпечення комплексної ефективності діяльності підприємстві можливе лише за наявності спеціального механізму управління трудовими ресурсами. І ця сутність полягає в тому, що люди розглядаються як конкурентна цінність підприємства, трудовий потенціал яких необхідно максимально використовувати та розвивати поряд з іншими ресурсами таких як: капітал, земля, праця, підприємницькі здібності, інформація. Тому в умовах тенденцій розвитку національної економіки надзвичайно актуальним стає питання щодо аналізу та обліку трудових ресурсів на підприємстві.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання щодо дослідження проблем формування й використання облікової інформації в управлінні