

активною діяльністю на національних теренах Асоціація налагоджує зв'язки з іноземними та міжнародними асоціаціями, вивчає досвід інших країн у франчайзинговій діяльності та нормативні засади останньої. У такий спосіб в Україні франчайзинг активно розвивається.

Відпрацювання ефективної системи бізнесу в кожному конкретному випадку потребує великих витрат часу та коштів. Організація підприємства на умовах франшизи значно знижує підприємницький ризик, тому що у такому разі відбувається використання вже напрацьованого бізнесу, який довів свою ефективність. Таким чином, розвиток франчайзингу може виявитися однією з найефективніших форм підтримки підприємництва, одним із можливих розв'язань важливого державного завдання.

**Висновки.** Становлення повноцінної системи франчайзингу – одне з важливих завдань у період переходу України до ринку. Франчайзинг повинен бути резервом розвитку дрібних і спільних підприємств, які займаються розробкою та виробничим втіленням продукції інноваційного характеру. Крім того, доцільним є розвиток франчайзингу у сфері послуг, пов'язаних з обстеженням наявного на виробництві технологічного обладнання та вибором найбільш раціонального методу його заміни або модернізації; охорони здоров'я, передусім надання допомоги у зонах екологічних катастроф та при роботі у шкідливих і екстремальних умовах. Велике значення при організації франчайзингу відіграє робота з персоналом. Вказується, що при розробці нової франчайзингової програми персонал повинен добиратися і найматися у хронологічній послідовності відповідно до організаційної структури підприємства.

На сьогодні існує ряд переваг франчайзингу: для франчайзера створюється можливість збільшити число торговельних точок, що реалізують товар, обмежити витрати на заробітну плату, ренту, адміністративні витрати; франчайзі надається можливість компенсувати нестачу знань організованими програмами навчання, отримати висококваліфіковані консультації від експертів, вигоди від постійних досліджень ринку та розвитку програм, спрямованих на удосконалення бізнесу, діяти у межах певної території. Крім того, франчайзі меншою мірою підлягає ризику, ніж звичайне мале підприємство. В цілому, по оцінках експертів, в порівнянні з можливостями і перевагами технології франчайзингу, як способу розвитку бізнесу, його недоліки для франчайзі настільки незначні, що більшість малих і середніх компаній ними просто нехтують. Основний недолік, що приписується франчайзингу, - обмеження свободи франчайзі. Проте він же, на думку більшості експертів, є і перевагою, оскільки визначення законів і правил ведення бізнесу, а також контроль їх належного виконання забезпечує високий рівень ефективності роботи франчайзі відповідно до стандартів франчайзера. Фактично, франчайзі ризикує лише помилитися у виборі франчайзера, а також у відповідності стратегії свого розвитку нормам і обмеженням, пов'язаним з виконанням франчайзингової угоди.

#### Література

1. Пивоваров М.Г., Саблін О.О. Франчайзинг та перспектива його розвитку в Україні // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємство. - 2007.- №2.- С.192-195.
2. Чернега Т. Історія франчайзингу. Як це було // Податкове планування. - 2008.- №10.- С.54-56.
3. Трушенко О.М. Шанси та ризики використання франчайзингу для суб'єктів підприємницької діяльності // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємство. - 2008.- №3.- С.248-251
4. Данінков О. Проблеми побудови та функціонування франчайзингових систем в Україні // Маркетинг в Україні. - 2008.- №5.- С.62-69.
5. Гировець С. Свій бізнес за чужими рецептом // Консалтинг в Україні. - 2006.- №10.- С.7-10.

### СУТНІСТЬ ОПЛАТИ ПРАЦІ, НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ЇЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Наконечна О. П.

Науковий керівник: к.е.н., доцент Гудзенко Н. М.

*У статті розкрито сутність оплати праці, її особливості. Розроблені рекомендації щодо вдосконалення тарифної системи оплати праці. Обґрунтовані нові підходи до організації оплати і стимулювання праці, які передбачають застосування гнучких тарифів, єдиної тарифної сітки із використанням бальної системи оцінки персоналу, безтарифної системи оплати праці, де заробітна плата працівників визначається в залежності від особистого внеску кожного працівника в кінцеві результати роботи підприємства. Удосконалено облік розрахунків з оплати праці за допомогою комп'ютеризованих систем.*

Праця є однією з найскладніших і найважливіших економічних категорій, оскільки покликана виконувати життєво необхідні для людини відтворювальну, регулюючу, стимулюючу та соціальну функції, без яких не відповідатиме своєму соціально-економічному призначенню. В нинішніх умовах заробітна плата зазнала значних деформацій та диспропорцій. Поступово вона практично перетворилася у різновид соціальних виплат, не пов'язаних із кількістю, якістю і кінцевими трудовими результатами.

Одним із найважливіших чинників підвищення ефективності праці є вдосконалення організації її оплати, використання тарифних ставок, які б забезпечили безперервне відновлення робочої сили та зацікавлювали б працівників в підвищенні трудової кваліфікації, досягненні високих результатів праці.

Важливе значення має чітка організація обліково-аналітичної роботи розрахунків з оплати праці на підприємстві. В нинішніх умовах мають місце неофіційні поза облікові нарахування і виплати заробітної плати працівникам без сплати встановлених законодавством податків і платежів. Це вимагає удосконалення існуючих методичних підходів бухгалтерського обліку, аналізу та аудиту з використанням сучасних інформаційних комп'ютерних систем, що сприятиме підвищенню ефективності роботи управлінського персоналу.

Питанням організації заробітної плати та її реформування присвячені праці таких вчених: Д. Богині, А. Колода, А. Калини, Г. Кулікова, Е. Ліанової, Н. Павловської та ряду інших. Проте низка теоретичних, методичних, організаційних, практичних, нормативно-правових та інших аспектів з організації системи оплати праці та її подальшого відображення в обліку вивчені недостатньо. Насамперед це стосується питань щодо сутності та складових праці як соціально-економічної й обліково-аналітичної категорії, методики та організації бухгалтерського обліку та контролю нарахувань і виплат заробітної плати з використанням сучасних комп'ютерних технологій.

Метою статті є розкриття сутності оплати праці та пов'язаних з нею розрахунків з метою вдосконалення системи інформаційного забезпечення обліку праці та її оплати.

Відповідно до Закону України «Про оплату праці», заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [1]. При цьому заробітна плата визначається також як частина національного доходу, призначена для задоволення особистих потреб працівників, що видається в грошовій формі, відповідно до кількості та якості витраченої праці.

Національний дохід, частиною якого є заробітна плата, – це новостворена в галузях матеріального виробництва вартість, необхідна для подальшого розширення, відтворення виробництва та підвищення добробуту людей. Зростання національного доходу залежить від темпів підвищення продуктивності праці, економії матеріальних ресурсів та збільшення чисельності людей, зайнятих у матеріальній сфері виробництва [2]. Такий розподіл стимулює підвищення продуктивності праці, матеріальної зацікавленості працівників у результатах індивідуальної та загальної праці, внаслідок чого буде підвищуватися національний дохід країни.

Заробітну плату з практичного погляду можна охарактеризувати як плату, що надається за використання праці або як ціну витраченої праці. Вона може бути у вигляді премій, гонорарів, місячних окладів тощо. Правильніше було б використовувати термін «заробітна плата» для визначення ставки плати за одиницю часу або розрахованої за розцінками.

Уся заробітна плата працівників поділяється на номінальну та реальну.

Номінальна заробітна плата – це сума коштів, отриманих працівником за його роботу впродовж розрахункового періоду (день, місяць, рік).

Реальна заробітна плата – це кількість товарів і послуг, що можна придбати за номінальну заробітну плату. Іншими словами, реальна заробітна плата – це купівельна спроможність номінальної заробітної плати, тому вона пов'язана з номінальною і цінами на товари та послуги.

Заробітна плата має таку структуру: основна заробітна плата, додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати [5].

Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу вироблення, обслуговування, посадові обов'язки). Основна зарплата працівника залежить від результатів його праці та визначається тарифними ставками, відрядними розцінками, посадовими окладами, а також надбавками й доплатами в розмірах, не вищих за встановлені чинним законодавством. Вона встановлюється у вигляді:

- тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників, посадових окладів для службовців, незалежно від форми й систем оплати праці, прийнятих на підприємстві;
- процентних чи комісійних нарахувань залежно від обсягу доходів (прибутку), отриманих від реалізації продукції (робіт, послуг), у випадках, коли вони є основною заробітною платою;
- суми авторського гонорару працівникам мистецтва, редакцій газет і журналів, видавництва, радіо, телебачення й інших підприємств і оплати їх праці, здійснюваної за ставками (розцінками) авторської (постановочної) винагороди, нарахованої на даному підприємстві.

Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи й винахідливість, за особливі умови праці. Рівень додаткової оплати праці здебільшого залежить від кінцевих результатів діяльності підприємства. До неї відносять премії, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, а також надбавки й доплати, не передбачені чинним законодавством або встановлені понад розміри, дозволені останнім.

Використовувані нині системи оплати праці є малоефективними, не сприяють створенню мотиваційного механізму працівників, підвищенню кількісних і якісних показників їхньої праці. Головними напрямками удосконалення індивідуальної заробітної плати є впровадження на підприємствах гнучкої тарифної системи. Новими підходами до побудови тарифної системи є застосування: гнучких тарифів, єдиної тарифної сітки для оплати праці всіх категорій персоналу, безтарифної (пайової) системи оплати праці. Гнучкі тарифи можуть встановлюватися на декілька місяців і переглядатися з врахуванням змін індивідуальної продуктивності, показників результативності праці. Наприклад, з метою стимулювання виконання та перевиконання норм виробітку та виробничих завдань слід застосувати різні тарифні ставки при оплаті результатів праці. При умові виконання норм виробітку і виробничих завдань 100% оплата праці може визначатися за погодинними тарифними ставками, а при виконанні цих норм вище ніж на 100% – за відрядними (розцінками).

Перспективною формою оплати праці різних категорій працівників може бути єдина тарифна сітка. Проте в сучасних умовах недостатньо розроблені методичної основи її формування. Кількість розрядів повинно визначати підприємство: чим більша різниця в кваліфікації його працівників, тим більшу кількість розрядів буде мати тарифна сітка. Диференціація ставок оплати праці по розрядах здійснюється за ознакою складності робіт і кваліфікації робітників.

Присвоюючи тарифні розряди працівникам, доцільно використовувати бальну оцінку персоналу, враховуючи кваліфікацію, складність виконуваної роботи, результативність праці, особисті якості, рівень виконання завдань, стаж роботи тощо [4]. Для оцінки праці керівників – число працівників, які перебувають у підпорядкуванні, рівень управлінської роботи, стаж, рівень відповідальності, результативність роботи керованого підрозділу тощо.

Держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, а також шляхом оподаткування доходів працівників.

Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт). Вона є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності й господарювання. До мінімальної заробітної плати не включаються доплати за роботу в надурочний час, у важких, шкідливих, особливо шкідливих умовах праці, на роботах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я, а також премії до ювілейних дат, за винаходи та раціоналізаторські пропозиції, матеріальна допомога.

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.

Оплата праці працівників підприємства здійснюється в першочерговому порядку після сплати обов'язкових платежів. Нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень.

Всі розрахунки по заробітній платі повинні бути належно задокументовані та відображені в системі обліку.

Діюча практика обліку, визначена національними П(С)БО має ряд недоліків: містить недостатньо схем розрахунків виплат працівникам, поняття про пенсійні плани замінені програмами виплат, що мають загальний характер і потребують додаткового уточнення.

Стратегічний напрям удосконалення бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці на найближчу перспективу полягає в розробці й наступному поетапному введенні комп'ютеризації обліку, а отже, скорочення ручної праці, пов'язаної з розрахунками аналітичних показників і заповнення форм бухгалтерської звітності.

Невід'ємною частиною удосконалення обліку розрахунків з оплати праці та управління ФОП є впровадження комп'ютерних інформаційних технологій. Визначені напрями удосконалення методики обліку розрахунків з оплати праці згідно з П(С)БО 26 потребують доопрацювання модуля «Зарплата» з новою назвою та уточненою структурою головного меню «Виплати працівникам» і розширенням функцій аналітичного та управлінського обліку розрахунків з оплати праці і витрат на оплату праці.

Автоматизація обліку підвищує ефективність і прискорює процес обробки даних, надає оперативну інформацію для прийняття рішень. Тому досить часто доцільно впроваджувати автоматизовану систему обліку не з метою отримання глобального результату, а для того, щоб вирішити ряд локальних проблем. За умов автоматизації бухгалтерського обліку інформація, що генерується програмою, повинна бути зрозумілою користувачу.

Комп'ютерні системи дають адміністрації широкий набір аналітичних засобів, що дозволяють оцінювати і контролювати діяльність фірми. Наявність додаткового інструментарію забезпечує зміцнення системи внутрішнього контролю в цілому і, таким чином, зниження ризику його неефективності.

Ефективне використання комп'ютерних технологій при оцінюванні умов і процедур контролю розрахунків з оплати праці на підприємстві потребує врахування визначених у процесі дослідження особливостей вказаних технологій порівняно з ручним способом обробки даних і пов'язаних з ними ризиків:

- програмні помилки можуть призвести до неправильної обробки всіх ідентичних операцій;
- ширший доступ осіб до інформації, що має конфіденційний характер або містить комерційну таємницю, вимагає здійснення додаткових заходів щодо її захисту;
- помилки, допущені при встановленні прикладних комп'ютерних програм, можуть залишатися непоміченими протягом тривалого періоду.

Отже, в сучасних умовах система оплати праці на підприємствах в більшості випадків є недосконалою. Для того, щоб заробітна плата виконувала більшість своїх функцій необхідно пов'язати продуктивність праці з її оплатою, тобто відпрацювати механізм залежності оплати праці від результатів праці і внеску кожного працівника в кінцеві результати праці.

Суттєвого вдосконалення потребує тарифна система оплати праці. Основним завданням тарифного регулювання оплати праці є розробка гнучкої тарифної системи. Тарифну систему необхідно вдосконалювати на основі єдиної тарифної сітки. Застосування гнучкої багаторозрядної тарифної сітки для всіх категорій персоналу зроблять систему оплати простою і доступною. Запропонована модель оплати праці із використанням ЄТС та бальної системи оцінки персоналу враховує результати виконаної роботи, рівень освіти та досвід, є стимулом до покращення результатів роботи, до самовдосконалення, впровадження інновації для підвищення ефективності праці.

Застосування нових підходів до організації оплати і стимулювання праці на основі використання гнучких тарифів сприятиме перетворенню заробітної плати у стимул для ефективного функціонування економіки ринкового типу.

При веденні обліку праці та її оплати на підприємствах майбутнє за комп'ютеризованим обліком, перевагами якого є оперативне формування та обробка інформації; безпосередній контроль за інформаційними потоками; збільшення швидкості обміну інформацією в межах підприємства між підрозділами; скорочення ручної праці, пов'язаної з розрахунками аналітичних показників і заповненням звітності; зменшення витрат часу на підготовку інформації; значне вдосконалення самого процесу організації обліку та формування показників бухгалтерської звітності.

#### Література

1. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 року № 108/95-ВР із змінами та доповненнями на 01.01.2009 року на підставі 466-16.
2. Давиденко О.С. Обліково-аналітичний механізм формування витрат на оплату праці // Економіка АПК. – 2006. – №4. – С. 96 - 100.
3. Дієсперов В.С. Планування й аналіз затрат праці та її оплати // Облік і фінанси АПК. – 2006. – №9/10. – С. 76 - 81.
4. Левчунь Г.Я. Вдосконалення тарифного регулювання оплати праці // Економіка та держава. – 2008. – №11. – С. 32 - 34.
5. Ніжняк Л.О. Порядок розрахунків та вдосконалення обліку оплати праці // Держава та регіони. Серія. Економіка і підприємництво. – 2007. – №2. – С. 320 - 322.

## ФОРМУВАННЯ ТА ВДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКОВОЇ ПОЛІТИКИ

Наконечна О. П.

Науковий керівник: к.е.н., доцент Гудзенко Н. М.

*У статті розкрито сутність облікової політики на підприємстві, її особливості. Запропоновано шляхи її вдосконалення.*

**Вступ.** Згідно Закону України «Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні» облікова політика – це сукупність принципів, методів і процедур, що використовуються підприємством для складання та подання фінансової звітності [1].

Певні принципи, методи і процедури, які використовуються для складання відповідної статті фінансової звітності, утворюють елемент облікової політики.

Питанням розкриття сутності та визначення проблем при складанні облікової політики підприємств присвячено велику кількість праць науковців: Бутинця Ф.Ф., Завгороднього В.П., Леся В.С., Литвина Ю.Я., Кужельного М.В., Кузьмінського А.М., Сопка В.П. Проте, в контексті розвитку бухгалтерського обліку в Україні згідно міжнародних стандартів та великої кількості змін в законодавчому забезпеченні, виникає необхідність ефективних та оптимальних змін при формуванні облікової політики підприємств [2].

**Постановка завдання.** Метою статті є дослідження облікової політики підприємства, розробити шляхи її вдосконалення.

**Результати.** Облік є однією із функцій управління, оскільки він забезпечує достовірною інформацією, необхідною для прийняття управлінських рішень, зовнішніх та внутрішніх користувачів.

Ефективна та раціональна організація бухгалтерського обліку розпочинається на підприємстві з формування його облікової політики.

Облікова політика - це вибір способів ведення обліку з чинних нормативно-правових актів, національних і міжнародних стандартів обліку. Якщо стандартами не встановлено такі способи ведення обліку тих або інших об'єктів, то підприємство самостійно розробляє відповідні процедури, виходячи з вимог законодавства й нормативних актів з бухгалтерського обліку. В обох випадках має бути витримана одна з найважливіших умов - єдність облікової політики на підприємстві. Вона полягає в тому, що вибір способів ведення обліку здійснюється на єдиних засадах. Тобто всі господарські операції у структурних підрозділах підприємства мають відображатися в обліку за єдиною прийнятою методологією. Так, обрана підприємством облікова політика обов'язково має висвітлювати методичні принципи організації й методології бухгалтерського обліку за всіма операціями [3].

На думку бухгалтерів-практиків, створення облікової політики на підприємстві — дуже трудомісткий і відповідальний процес. Адже підприємству не один рік доведеться працювати і враховувати свої активи та зобов'язання згідно з розробленою обліковою політикою. Це вимагає від нього більш зваженого підходу до розробки облікової політики, яка відповідає специфіці його роботи.

Однак на сьогодні дедалі частіше спостерігається формальний, вузько спрямований підхід до формування облікової політики, який полягає у складанні фінансової звітності відповідно до загальних вимог ПБО та зовнішніх користувачів. На таку ситуацію впливають як відсутність достатнього практичного досвіду управління в ринкових умовах, так і недостатнє законодавче врегулювання цього питання.