

без додаткових вибірок мати дані для аналізу ефективності маркетингової та цінової політики будівельного підприємства.

Таким чином, удосконалення обліково-аналітичного забезпечення формування фінансових результатів будівельних підприємств в аспекті деталізації інформації щодо отриманих доходів є необхідним напрямом як в обліковій системі, так і в системі управління підприємства загалом, що створює сприятливі умови для підвищення їх прибутковості.

Список використаних джерел:

1. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 15 «Дохід»: наказ Міністерства фінансів України від 29.11.1999 р. №290. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0860-99#Text>

2. Прохар Н.В., Ночовна П.Ю. Облік доходів, витрат і фінансових результатів: проблеми теорії та практики : монографія. Полтава : РВВ ПУЕТ, 2011. 257 с.

3. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій: наказ Міністерства фінансів України від 30.11.1999 №291. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99#Text>

УДК 657

ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Тетяна Іванова,

канд. екон. наук, доцент кафедри економічної теорії, обліку та оподаткування, доцент,

Вероніка Тихонова,

здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти

ОПП «Облік і аудит», спеціальність 071 «Облік і оподаткування»

Київський національний університет будівництва і архітектури, м. Київ

На всіх етапах розвитку економіки оплата праці була одним з головних інструментів матеріального стимулювання працівників та елементом мотиваційного механізму трудової активності. Від раціональної організації системи оплати праці залежить економічна ефективність підприємства як окремої трудової організації, так і якість трудового життя зайнятого населення. Характер стимулювання праці через систему її оплати визначає також і соціально-психологічний клімат трудового колективу. Тому цілком закономірним є вирішення низки питань щодо удосконалення механізму планування та використання фонду оплати праці з погляду кожної із сторін соціально-трудових відносин – держави, роботодавця і найманого працівника.

Організація оплати праці являє собою систему організаційно-правових засобів, спрямованих на встановлення змісту і порядку введення системи оплати праці, тарифної системи, нормування праці, відрядних розцінок, преміювання, інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат, встановлення

норм оплати праці при відхиленні від тарифних умов, форм і строків виплати заробітної плати, порядку обчислення середнього заробітку, індексації зарплати у зв'язку зі зміною індексу споживчих цін, компенсації зарплати у зв'язку з порушенням термінів її виплати. Вона ґрунтується на наукових принципах, які враховують політику держави в забезпеченні мінімального рівня заробітної плати, рівень розвитку національної економіки та домінуючі форми власності й господарювання [1].

Закон України «Про оплату праці» трактує її сутність як винагороду, обчислену, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу [2].

Структура зарплати складається з наступних її видів:

- основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу, згідно з встановленими нормами праці. Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

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

- інші компенсаційні та заохочувальні виплати – це виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами та положеннями, компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати, які не передбачено актами діючого законодавства, або які проводяться понад встановлені такими актами норми [3].

Згідно НП(С)БО 26 виплати працівникам включають: поточні виплати, виплати при звільненні, виплати по закінченні трудової діяльності, виплати інструментами власного капіталу підприємства, інші довгострокові виплати.

Поточні виплати працівникам включають: заробітну плату за окладами та тарифами, інші нарахування з оплати праці; виплати за невідпрацьований час (щорічні відпустки та інший оплачуваний невідпрацьований час); премії та інші заохочувальні виплати, що підлягають сплаті протягом дванадцяти місяців по закінченні періоду, у якому працівники виконують відповідну роботу, тощо [4].

Можна виділити наступні форми оплати праці в Україні: погодинна – оплата праці, яка залежить від кількості відпрацьованих годин і тарифної ставки (окладу) за одну годину та відрядна – оплата праці, яка залежить від кількості виготовленої продукції, виконаних робіт чи наданих послуг [2].

Виділяють наступні системи оплати праці:

- проста погодинна – розмір заробітної плати залежить від кількості відпрацьованого часу і кваліфікації працівника.

- погодинно-преміальна – крім оплати за тарифом, передбачається виплата премії за досягнення високих кількісних і якісних показників. Застосовується з метою підвищення матеріальної зацікавленості працівників у результатах їхньої праці.

пряма відрядна – це система, при застосуванні якої заробіток нараховується тільки за виконану роботу (виготовлену продукцію).

відрядно-преміальна – це система, при якій крім заробітку за відрядними розцінками передбачено премії за перевиконання кількісних і якісних показників.

вдрядно-прогресивна – при цій системі, робота виконана в межах встановлених норм, оплачується за звичайними відрядними розцінками, а частина роботи, виконана понад норм, – за прогресивно-зростаючими розцінками і в залежності від проценту виконання норм.

акордна – при цій системі, норма і розцінка для виконавця або групи виконавців встановлюється не за кожною окремою операцією, а на весь комплекс робіт.

відрядна бригадна – це оплата, яку визначають шляхом множення розцінки за одиницю роботи на фактично виконаний обсяг робіт бригадою.

З метою покращення умов праці та вдосконалення системи оплати праці в сучасних умовах необхідно: забезпечити підвищення рівня організації робочого місця; оптимізацію координації робіт на певному робочому місці з роботою структурного підрозділу в цілому і технологічно взаємопов'язаного робочими місцями; розробити адаптовану для підприємства гнучку єдину тарифну сітку, власну прогресивну шкалу між розрядних коефіцієнтів, що враховують складність праці, рівень кваліфікації і відповідальність; механізм послідовного встановлення мінімальної ставки першого тарифного розряду на рівні прожиткового мінімуму; проводити індексацію заробітної плати з урахуванням інфляції; визначити чітку відповідальність за різного роду порушення, упущення, конкретизувати заходи матеріальної і дисциплінарної відповідальності, забезпечити їх порівняння з важливістю роботи і важкістю провини; створити оптимальні умови для кар'єрного зростання працюючим працівникам [5].

Таким чином, основними та вирішальними елементами трудового процесу, що впливають на заробітну плату, є навички та кваліфікація працівника, його ставлення до праці та потреби, а також можливість їх задоволення. Заробітна плата повинна залежати безпосередньо від результатів праці й у той же час впливати на її показники, стимулювати розвиток виробництва, ефективність роботи, підвищення кількісних і якісних результатів праці.

Список використаних джерел:

1. Брезицька К.Ф. Аналіз сучасних систем оплати праці в зарубіжних країнах. *Управління розвитком*. 2011. № 8 (105). С.7-11.
2. Про оплату праці: закон України від 24.03.1995 р. №108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>
3. Глухова С.В. Підходи до сутності заробітної плати. *Молодий вчений*. 2016. № 12.1 (40). С. 22-25.
4. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам»: наказ Міністерства фінансів України від 28.10.2003 р. №601. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03#Text>

5. Варакута Ю.М. Шляхи удосконалення організації оплати праці в системі управлінського обліку на підприємствах. *Збірник наукових праць*. Д. : Вид-во ДНУЗТ ім. акад. В. Лазаряна, 2012. Вип. 3. С. 43-47.

УДК 657.422

ОЦІНКА СТАНУ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ ГРОШОВИХ КОШТІВ

Владислав Казора,

здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
ОП «Облік і аудит», спеціальність 071 «Облік і оподаткування»,

науковий керівник – Мирослава Зінченко,
канд. екон. наук, доцент кафедри економічної
теорії, обліку та оподаткування, доцент

Київський національний університет будівництва і архітектури м. Київ

За своєю природою грошові кошти є ресурсом забезпечення платоспроможності, зв'язуючою ланкою всіх господарських процесів підприємства. Не зважаючи на те, що грошові кошти займають незначну питому вагу у загальній сумі активів підприємства, вони відіграють надзвичайно важливу роль для забезпечення його існування та гармонійного розвитку - із них починається операційний цикл, ними ж він і закінчується.

Грошові кошти, є універсальним засобом для проведення розрахунків. Вони пронизують усі напрямки підприємницької діяльності, знаходять своє відображення в інформаційному полі обліку через постійний кругообіг, формуючи при цьому систему грошово-розрахункових операцій.

Саме від наявності грошових коштів на підприємстві залежить його конкурентоспроможність, платоспроможність, а також подальший розвиток та ефективна діяльність. Тобто одним з вагомих факторів, що визначають фінансове становище підприємства та його життєздатність є саме грошові кошти. Значущість та роль грошей на рівні підприємства обумовлює доцільність їх окремого детального дослідження, а також визначенням тактики та стратегії управління, їх формування та використання.

Господарюючі суб'єкти використовують грошові кошти незалежно від характеру своєї діяльності. Вони мають потребу в цьому виді ресурсів з однакових, по-суті, причин: для ведення своїх операцій, погашення боргових зобов'язань, забезпечення доходу для своїх інвесторів тощо.

Грошові кошти є засобом платежу, тобто розрахунковим інструментом, тому не дивно, що тема обліку грошових коштів і розрахунків є цілісною та потребує детального дослідження.

В умовах ринкової трансформації дуже важливо правильно організувати облік грошових коштів як на самому підприємстві (готівка), так і на рахунках в банку, що передбачає:

- своєчасне і точне відображення наявності та руху коштів (у касі, на рахунках у банку);
- контроль за дотриманням ліміту готівки в касі;