

покращання інвестиційного клімату в державі. Створення належних умов для діяльності інвестиційних фондів дасть змогу Україні мати в їх особі ефективний механізм для розвитку ринку цінних паперів, які відіграють значну роль у міжгалузевому перерозподілі капіталу, підвищують стабільність фондового ринку, стимулюють внутрішнє і зовнішнє інвестування.

Література

1. **Архієреєв С.І.** Інноваційний потенціал України: прогнозно-аналітичні оцінки / С.І. Архієреєв, Т.В. Тарасенко. – Х. : Вид-во "Золоті сторінки", 2008. – 112 с.
2. **Зянько В.В.** Інноваційне підприємництво: сутність, механізм і форми розвитку : монографія. – Вінниця : УНІВЕРСУМ-Вінниця, 2008. – 397 с.
3. **Калінеску Т.В.** Управління венчурним інвестуванням підприємств : монографія / Т.В. Калінеску, О.М. Антіпов. – Луганськ : Вид-во СЛУ ім. В. Даля, 2009. – 276 с.
4. **Ковалишин П.В.** Формування та розвиток ринку венчурного інвестування України : монографія / П.В. Ковалишин. – Миколаїв : Вид-во МДАУ, 2008. – 302 с.
5. **Про ін-ти** спільного інвестування (пайові та корпоративні інвестиційні фонди): Закон України від 15 бер. 2001 р., № 2299-ІІІ // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 21.
6. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.uaib.com.ua>.

Хома И.Б., Войтків О.В., Чепіль Г.В., Демчук Х.Б. Венчурное инвестирование как способ реализации инновационно-инвестиционного потенциала государства

Рассмотрены проблемы венчурного инвестирования в инновационную деятельность и пути их решения. Определены характерные особенности, недостатки и преимущества нового для нашего государства вида инвестирования. Проведен анализ рынка венчурного инвестирования в Украине. Раскрыты негативные факторы, сдерживающие развитие венчурной индустрии в Украине, и предложены меры по оживлению венчурного инвестирования.

Ключевые слова: инновационная деятельность, венчурное финансирование, венчурные институты совместного инвестирования, венчурный капитал.

Khoma I.B., Voitkiv O.V., Chepil G.V., Demchuk H.B. Venture investments as the way to implement innovation and investment potential of the state

Viewed the problems of venture investment in innovative activities and solutions. Defined characteristics, advantages and disadvantages of the new species to our state investment. Analyzed the market of venture capital investment in Ukraine. Disclosed negative factors that hinder the development of VC industry in Ukraine, and proposed measures for revival of venture capital investment.

Keywords: innovation, venture financing, venture capital mutual investment institutions, venture capital.

УДК 657.1:331+330.342

Доц. О.М. Чабанюк, канд. екон. наук;
магістр У.М. Залуцька – Львівська КА

ОБЛІК ОПЛАТИ ПРАЦІ В РИНКОВИХ УМОВАХ

Досліджено працю робітників як необхідного складника процесу виробництва, споживання та розподілу створеного продукту. Обґрунтовано необхідність правильного обліку, оскільки заробітна плата – один із найважливіших засобів підвищення зацікавленості працівників у результатах своєї праці, її правильний облік є необхідною умовою для забезпечення потреб підприємства і працівників.

Ключові слова: оплата праці, заробітна плата, облік заробітної плати.

Вступ. Заробітна плата – це одна з найскладніших економічних категорій і одне з найважливіших соціально-економічних явищ. У сучасному товарному виробництві, заснованому на наймі робочої сили, заробітна плата – це елемент ринку праці, що виступає як ціна товару, в формі якого найманий працівник продає свою робочу силу. Для найманого працівника заробітна плата – це його трудовий дохід, який він отримує внаслідок реалізації здатності до праці і який має забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили. Для суб'єкта господарювання заробітна плата – це елемент витрат і виробництво, що входить до складу собівартості продукції і впливає на фінансову результативність господарської діяльності. Для держави заробітна плата є об'єктом державного регулювання, з одного боку, а з іншого – об'єктом оподаткування [9, с. 423]. 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.

Актуальність теми зумовлена тим, що на будь-якому підприємстві цей розділ обліку ведеться в обов'язковому порядку. Для бухгалтера важливо знати основи законодавства про працю, контролювати правильність застосування менеджерами затверджених тарифних ставок і посадових окладів, заповнення первинних документів про відпрацьований час, виробіток, наявність документів, що підтверджують право на доплати за невідпрацьований час. Заробітна плата перебуває в центрі уваги різних зацікавлених сторін – найманих працівників, власників, пенсійного фонду, податкових органів, профспілок, державних структур. Для кожної із сторін значення заробітної плати оцінюється по-різному, але повільність нарахування та утримання зачіпає інтереси всіх. Багато авторів ставить проблему обліку заробітної плати на головне місце серед інших аспектів облікової системи. Заслужують уваги праці вітчизняних на зарубіжних авторів, серед яких: Г.І. Башнянин, Ф.Ф. Бутинець, П.О. Куцик, М.В. Корягін, О.В. Лишиленко, П. Семюельсон, О.А. Полянська, В.В. Сопко, Н.М. Ткаченко та багато інших.

Постановка задачі. Метою роботи є дослідження системи оплати праці та її обліку, що сформувалась в ринкових умовах.

Виклад основного матеріалу. 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 [6]. Під системою оплати праці розуміють спосіб обчислення розмірів винагороди, що підлягає виплаті працівникам підприємства згідно із здійсненими ними витратами праці або за результатами роботи. Система оплати праці регулюється Кодексом законів про працю та системою угод, що укладаються на відповідних рівнях. Згідно зі ст. 96 Кодексу законів про працю України, основою організації оплати праці є тарифна система оплати праці, яка охоплює тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів, тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники) [2]. Тарифна система оплати праці – це сукупність правил, за допомогою яких забезпечується порівняльна оцінка праці, залежно від кваліфікації, умов її виконання, відповідальності, значення галузі та інших фак-

торів, що характеризують якісну сторону праці. Вона використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а працівників – залежно від їх кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Структурну схему системи оплати праці наведено на рисунку.

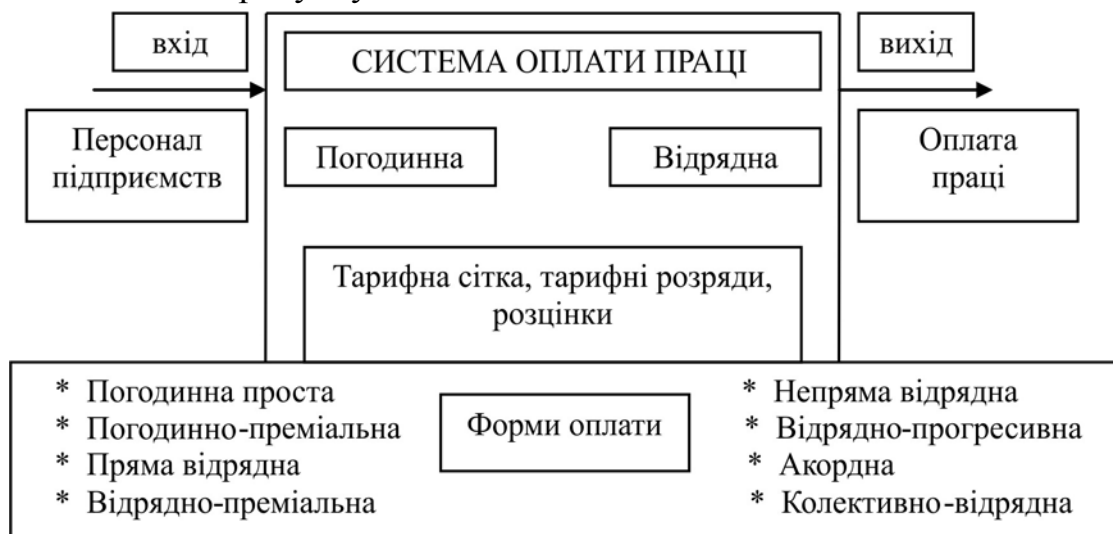


Рис. Структурна схема системи оплати праці [7, с. 262]

Фонд оплати праці, відповідно до Інструкції зі статистики заробітної плати, затвердженої наказом Міністерства статистики України № 323 від 11.12.1995 р., складається з основної, додаткової та інших заохочувальних і компенсаційних виплат. Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до визначених норм праці, їх складності та умов виконання. Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів), відрядних розцінок для робітників і посадових окладів для службовців.

Для нарахування основної заробітної плати працівникам з почасовою оплатою праці необхідно мати відомості про посадові оклади (за штатним розписом), присвоєні розряди (на підставі наказів по підприємству), а також дані табельного обліку відпрацьованого ними часу за відповідний період (місяць тощо). У разі нарахування основної заробітної плати працівникам, яким встановлено відрядну оплату праці, крім табеля, необхідно мати відомості про виробіток і розцінки за виконані роботи.

Для розрахунку заробітної плати спеціаліста за повний робочий місяць потрібно проставити встановлений йому оклад згідно з наказом по підприємству, за неповний робочий місяць – встановлений оклад потрібно поділити на кількість робочих днів у даному робочому місяці і визначену денну заробітну плату помножити на кількість відпрацьованих за табелем робочих днів. У разі розрахунку заробітної плати робітників за тарифом, годинну тарифну ставку треба помножити на кількість годин. Розподіл заробітної плати за бригадною відрядною системою оплати праці виконується пропорційно до коефіцієнто-годин тощо [1, с. 3].

Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад визначені норми, за трудові успіхи і винахідництво та особливі умови праці. Вона складається з доплат, надбавок, премій, пов'язаних з виконанням виробничих завдань і функцій, гарантійних та компенсаційних виплат, передбачених чинним законодавством. Усі види додаткової заробітної плати обліковуються по середньому заробітку за табелем і відповідними документами.

Премії та заохочення, пов'язані з трудовою діяльністю, визначаються на основі положення, яке розробляється безпосередньо на підприємстві відповідно до типового. До інших заохочувальних компенсаційних виплат належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

Знання структури оплати праці необхідне бухгалтеру для того, щоби визначити, на які рахунки чи субрахунки й статті витрат треба віднести нараховану заробітну плату, яким чином робити розрахунки, заповнити фінансову звітність, визначити, чи обкладаються суми податками і зборами тощо. На підприємствах України застосовують дві форми оплати праці: погодинну (оплата праці залежить від відпрацьованого часу і встановлених тарифних ставок чи посадових окладів) і відрядну (оплата праці залежить від виготовленого обсягу продукції (робіт чи послуг) з урахуванням складності й умов праці та відрядних розцінок за одиницю продукції (робіт чи послуг) встановленої якості [10, с. 212].

Застосування погодинної форми оплати праці передбачає тривалість робочого часу не більше 40 год на тиждень. Обов'язковою умовою при цьому є організація обліку відпрацьованих годин кожного дня і контроль за виконанням понаднормових завдань. Заробітна плата в умовах ринкової економіки визначається ринком праці. Роботодавець виплачує працівнику за його працю певну винагороду, розмір якої залежить від умов та складності роботи, професійних та ділових якостей працівника, результатів господарської діяльності підприємства чи організації.

Скорочена тривалість робочого часу встановлюється: для працівників віком від 16 до 18 років – 36 год на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) – 24 год на тиждень; для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці, – не більше як 36 год на тиждень.

У Законі України "Про оплату праці" наведено визначення мінімальної заробітної плати. 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 роботи). До складу мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні і компенсаційні виплати. Державою регламентовано норми оплати праці та інші гарантії і компенсації, які наведено у ст. 12 Закону України "Про оплату праці" від 24.03. 1995 року № 108/95-ВР, у Кодексі законів про заробітну плату та інших законодавчих актах.

Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання. Рівень мінімальної ставки на підприємстві не може бути нижчим від державного, але може перевищувати його в разі дотримання норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною і галузевими (регіональними) угодами. При цьому такий рівень фіксується в колективному договорі та є підставою для розроблення тарифних ставок і окладів з урахуванням кваліфікації працівників, видів і складності робіт. Штатний розпис (схема посадових окладів), зазвичай, застосовується при оплаті праці керів-

ників, фахівців і службовців. Відповідно до ст. 96 КзПП України, посадові оклади встановлює адміністрація підприємства згідно з кваліфікацією і посадами працівників [6, с. 167].

Важливою складовою обліку праці та заробітної плати є їх документальне оформлення. Облік руху особового складу підприємства здійснюється у відділі кадрів. При цьому обліку підлягають всі працівники незалежно від виконуваної роботи та обійнятої посади [3, с. 130].

З 1 січня 2009 р. набув чинності наказ Держкомстату України від 05.12. 2008 р., № 489 "Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці", який затвердив нові типові форми для ведення кадрового обліку, обліку використання робочого часу і розрахунків з працівниками із заробітної плати [4, с. 3-4]:

- № П-1 "Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу";
- № П-2 "Особова картка працівника";
- № П-3 "Наказ (розпорядження) про надання відпустки";
- № П-4 "Наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту)";
- № П-5 "Табель обліку використання робочого часу";
- № П-6 "Розрахунково-платіжна відомість працівника";
- № П-7 "Розрахунково-платіжна відомість (зведена)".

Облік заробітної плати в системі рахунків – це синтетичний облік нарахування і розподілу заробітної плати, визначення належної суми працівникам і віднесення нарахованої оплати праці на відповідні рахунки витрат за статтями і об'єктами калькулювання.

Для обліку зарплати та розрахунків з працівниками використовується рахунок 66 "Розрахунки за виплатами працівникам". На ньому ведеться узагальнення інформації про розрахунки з персоналом, який належить як до облікового, так і до необлікового складу підприємства, з оплати праці (за всіма видами заробітної плати, премій, допомог тощо), а також розрахунки за неоподержану персоналом у встановлений термін суму з оплати праці (розрахунки з депонентами). Рахунок 66 "Розрахунки за виплатами працівникам" має такі субрахунки: 661 "Розрахунки за заробітною платою"; 662 "Розрахунки з депонентами"; 663 "Розрахунки за іншими виплатами".

На рахунку 661 "Розрахунки за заробітною платою" відображають заробітну плату, нараховану за поточний місяць, на рахунку 662 "Розрахунки з депонентами" – не виплачену вчасно, на рахунку 663 "Розрахунки за іншими виплатами" – інші виплати працівникам. Субрахунок 663 був введений в облік доволі недавно, що зумовлює низку запитань щодо його застосування.

За кредитом рахунку 66 "Розрахунки за виплатами працівникам" відображаються нарахована працівникам підприємства основна та додаткова заробітна плата, премії, допомога за тимчасовою непрацездатністю, інші нарахування, за дебетом – виплата заробітної плати, премій, допомоги тощо, а також суми утриманих податків, платежів за виконавчими документами, вартість одержаних матеріалів, продукції та товарів в рахунок заробітної плати та інші утримання із сум оплати праці персоналу. Сальдо рахунку кредитове показує залишок заборгованості із заробітної плати [5, с. 239-242]. Відображення затрат підприємства, зокрема і затрат на оплату праці, можна здійснювати трьома способами: за допомогою рахунків тільки класу 9 "Витрати діяльності"; за

допомогою рахунків 8 і 9 класів; малими і неприбутковими підприємствами – тільки за допомогою рахунків класу 8 "Витрати за елементами".

Для управління підприємством та з метою поліпшення організації праці та її оплати, аналізу резервів зниження витрат на оплату праці, підвищення продуктивності та розрахунків з кожним окремих працівником важливе значення має аналітичний облік праці, заробітної плати та розрахунків з персоналом. Аналітичний облік розрахунків з персоналом ведеться по кожному працівникові, видах виплат і утримань. Сума нарахованих заробітних плат по всіх працівниках дорівнює обороту по кредиту синтетичного рахунку 66 "Розрахунки з оплати праці" за звітний період. Сума всіх утримань із заробітної плати працівників і сума виплаченої заробітної плати дорівнюватиме обороту по дебету рахунку 66 "Розрахунки за виплатами працівникам". Кредитове сальдо цього рахунку дорівнюватиме сумі в графі розрахунково – платіжної відомості "Сума, що належить до виплати". Розрахунково-платіжні відомості виконують подвійну функцію: по-перше, за їх допомогою виконуються розрахунки з працюючими, по-друге, вони є формою аналітичного обліку рахунку 66. Розрахункові або розрахунково-платіжні відомості складають за кожним структурним підрозділом у розрізі категорій персоналу і табельних номерів працівників [3, с. 160-163].

Висновки. Отже, заробітна плата – це точка перетину інтересів багатьох: підприємства, працівника, податкової, фондів тощо. Кожна з цих сторін оцінює значення заробітної плати, якщо не як найважливіших. Тому важко переоцінити значення роботи бухгалтера, пов'язаної з обліком витрат на оплату праці. Вона, зазвичай, найбільш складна та трудомістка. Помилка у нарахуванні заробітної плати автоматично призводить до цілої серії помилок і порушень, які є найважчими за своїми наслідками. Є тільки один спосіб уникнути таких помилок – абсолютно точно знати, як виконувати будь-які розрахунки, пов'язані із заробітною платою.

Питання нарахування заробітної плати, а також податкового і бухгалтерського обліку оплати праці займають особливе місце в роботі бухгалтерії кожного підприємства. З одного боку, це пов'язано зі ставленням до таких питань власне робітників, для яких заробітна плата слугує основним джерелом матеріальних благ. З іншого боку, з тою обставиною, що суми, які спрямовує підприємство на оплату праці, так чи інакше слугують мірою, що визначає надходження податків і обов'язкових зборів у бюджет і цільові фонди.

Бухгалтерський облік на підприємстві повинен забезпечувати: точний розрахунок заробітної плати кожного робітника відповідно до кількості і якості витраченої праці, що діють формами і системами його оплати, правильний підрахунок утримань із заробітної плати; контроль за дисципліною праці, використанням часу і виконанням норм виробітку робітниками, своєчасним виявленням резервів подальшого росту продуктивності праці, витратою фонду заробітної плати (фонду споживання); правильне нарахування і розподіл за напрямками витрат відрахувань на соціальне страхування і відрахувань до Пенсійного фонду України.

Література

1. Інструкція зі статистики заробітної плати: Наказ Державного комітету статистики України від 13 січня 2004 р., № 5. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>. 15.

2. Кодекс законів про працю в Україні, прийнятий Законом / РСР: від 10 грудня 1971 р. (Відомості Верховної Ради УРСР, 1971. – № 50) з подальшими змінами і доповненнями; 1999 р., № 12-43, 378 с. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>.

3. Косміна Р.М. Бухгалтерський (фінансовий) облік : навч. посібн. / Р.М. Косміна / за ред. Ю.Д. Чацькіса. – К. : Вид-во "Вища шк.", 2008. – 255. – С. 23.

4. Катеринець Н. Облік праці за новими формами / Н. Катеринець // Дебет-Кредит. – 2009. – № 5. – С. 3-4. 21.

5. Лишиленко О.В. Бухгалтерський облік : навч. посібн. / О.В. Лишиленко. – К. : Центр навч. літ-ри, 2003. – 624 с.

6. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р., № 108/95. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>.

7. Пушкар М.С. Фінансовий облік : підручник / М.С. Пушкар. – Тернопіль : Вид-во "Карт-бланш", 2002. – 628 с.

8. Полянська О.А. Методичні аспекти автоматизації обліку, аналізу і аудиту праці і заробітної плати / О.А. Полянська, М.В. Шах // Матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. молодих науковців, аспірантів, здобувачів і студентів 3 грудня 2010 року. / відп. ред. З.В. Герасимчук. – Луцьк : РВВ Луцького НТУ, 2010. – 608 с.

9. Ткаченко Н.М. Бухгалтерський фінансовий облік, оподаткування і звітність : підручник / Н.М. Ткаченко. – Вид. 2-ге, [перероб. та доп.]. – К. : Изд-во "Алерта", 2008. – 926 с.

10. Хом'як Р.Л. Бухгалтерський облік в Україні : навч. посібн. – Вид. 2-ге, [перероб. та доп.] / Р.Л. Хом'як, М.В. Корягін. – Львів : Вид-во "Інтелект-Захід", 2003. – 820 с.

11. Чабанюк О.М. Розрахунок заробітної плати в умовах застосування інформаційних систем / О.М. Чабанюк // Україна в сучасному інформаційному просторі: теоретичні і прикладні аспекти : матер. доп. V-ї Міжнар. наук.-практ. конф., Львів. – 2004. – С. 204-206.

Чабанюк О.М., Залуцкая У.М. Учет оплаты труда в рыночных условиях

Исследован труд рабочих как необходимой составляющей части процесса производства, потребления и распределения созданного продукта. Обоснована необходимость правильного учета, поскольку заработная плата – одно из важнейших средств повышения заинтересованности работников в результатах своего труда, ее правильный учет является необходимым условием для обеспечения потребностей предприятия и работников.

Ключевые слова: оплата труда, заработная плата, учет заработной платы.

Chabanyuk O.M., Zalucka U.M. An account of payment of labour is in market conditions

Study of workers as a necessary component of the process of production, consumption and distribution of the created product. The necessity of proper accounting, as wage payment – One of the most important means of increasing the interest of employers in the results of their work, its proper accounting is essential to meet the needs of businesses and workers.

Keywords: payment of labor, salary, accounting process of labor.

УДК 630:520.33

Аспір. І.Є. Ярова – Сумський НАУ

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ЕКОЛОГІЧНО ОРІЄНТОВАНОГО УПРАВЛІННЯ ЛІСОГОСПОДАРЮВАННЯМ

Сформульовано теоретико-методологічні засади формування системи екологічно орієнтованого управління та менеджменту у сфері лісогосподарювання. Обґрунтовано визначення ресурсно-екологічного управління, екологічного та екосистемного менеджменту. Розглянуто сутнісно-змістовну основу управлінського еколого-економічного аналізу.

Ключеві слова: лісове господарство, екологізація, управління, менеджмент, управлінський аналіз, діагностика, організаційно-економічні засади.