

Міністерство освіти і науки України
ДВНЗ “Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника”
Uniwersytet Jagiellocki (Polska)
AGH Akademia Gyrniczo-Hutnicza im. S. Staszica w Krakowie (Polska)
Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II (Polska)
Staropolska Szkoła Wyższa w Kielcach (Polska)
Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Jakuba z Paradyża
w Gorzowie Wielkopolskim (Polska)
Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича
ДВНЗ “Ужгородський національний університет”
Львівський національний аграрний університет
Миколаївський національний аграрний університет
Львівська державна фінансова академія
Одеська державна академія будівництва та архітектури
Одеський державний аграрний університет
Одеський інститут фінансів Українського державного
університету фінансів та міжнародної торгівлі
Хмельницький економічний університет
Міжнародний університет бізнесу і права
Міжнародний інноваційний кластер
“Конкурентоспроможність”

Розвиток національної економіки: теорія і практика

*Матеріали
Міжнародної науково-практичної конференції
3-4 квітня 2015 року
Частина 3*

Rozwój Gospodarki Narodowej: teoria i praktyka

*Materiały
Międzynarodowej naukowo-praktycznej konferencji
3-4 kwietnia 2015 roku
Część 3*

м. Івано-Франківськ 2015

Якубів Валентина,
д.е.н., професор кафедри обліку і аудиту,
Бородайко Марія,
студентка спеціальності «Облік і аудит» ОКР «магістр»,
ДВНЗ «Прикарпатський національний університет ім. В. Стефаника»,
м. Івано-Франківськ

**МЕТОДИКА ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА АНАЛІЗ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
БЮДЖЕТНОЇ УСТАНОВИ**

У сучасних умовах розвитку економіки та лібералізації соціально-трудових відносин в Україні заробітна плата для більшості населення втратила свою відтворювальну та стимулюючу функції і фактично перетворилася у різновид соціальних виплат, не пов'язаних із кількістю, якістю та кінцевими трудовими результатами. При цьому рівень її значно нижчий порівняно з розвиненими державами світу. Праця та її оплата як ціннісні орієнтири втрачають своє соціально-економічне призначення, що руйнує основи економічного й соціального розвитку суспільства.

Важливе значення має чітка організація обліково-аналітичної роботи розрахунків з оплати, оскільки вона є найбільш відповідальною і трудомісткою.

Неминуче відбувається розширення прав власника, а саме: форми і системи оплати праці встановлюються підприємствами, установами, організаціями самостійно в колективних договорах із додержанням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною і галузевою (регіональною) угодою [1].

Працівники бюджетних установ, життєвий рівень яких має від'ємну динаміку щодо мінімальних державних соціальних стандартів. І це незважаючи на те, що з моменту проголошення незалежності України система оплати праці працівників бюджетної сфери практично постійно знаходиться у стані реформування. На сьогодні у цій сфері склалась кризова ситуація. Заробітна плата втратила здатність бути стимулюючим фактором, що ускладнює проведення мотивувальної політики. Питання обліку заробітної плати та мотивації праці завжди знаходились у центрі уваги вчених. Про це свідчить велика кількість підручників, монографій і статей у періодичних виданнях. Проблеми специфіки ведення бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці в бюджетних установах досліджені такими науковцями, як Атамас П. Й., Болотіна Н., Ватуля І. Д., Гончарова Н., Зуб І., Коляда Т., Левченко З. М. та ін.

Заробітна плата – одна з найскладніших економічних категорій і одне з найважливіших соціально-економічних явищ. Оскільки вона, з одного боку, є основним (і часто єдиним) джерелом доходів найманих працівників, основою матеріального добробуту членів їхніх сімей, а з іншого – для роботодавців є суттєвою часткою витрат виробництва і ефективним засобом мотивації працівників. Питання організації заробітної плати і формування її рівня разом із питанням забезпечення зайнятості складають основу соціально-трудових відносин у суспільстві, бо включають нагальні інтереси всіх учасників трудового процесу.

При визначенні поняття працівників бюджетної сфери основним є критерій фінансування виплати заробітної плати даної категорії працівників із бюджетних коштів. Таким чином, до поняття працівників бюджетної сфери включаються всі працівники, заробітна плата яких фінансується з бюджетних джерел різних рівнів. Фінансування витрат на оплату праці працівників бюджетних установ здійснюється у межах асигнувань, передбачених кошторисом доходів і витрат на ці цілі. Планування витрат на оплату праці при складанні кошторису здійснюється згідно з вимогами Порядку складання, розгляду, затвердження та основними вимогами до виконання кошторису бюджетних установ [4].

Винятково важлива роль заробітної плати в механізмі функціонування ринкової економіки зумовлена тим, що вона має виконувати такі основні функції:

- відтворювальна функція полягає у забезпеченні працівників та членів їх родини необхідними життєвими благами для відновлення витраченої в процесі виробництва робочої сили та для відтворення поколінь;
- стимулююча функція заробітної плати полягає у встановленні залежності розміру заробітної плати від особистого вкладу працівника та результатів діяльності всього колективу підприємства;
- оптимізаційна функція забезпечує певні пропорції в зростанні рівнів заробітної плати та продуктивності праці;
- регулювальна функція вирішує проблеми регулювання вартості робочої сили на ринку праці під впливом співвідношення її попиту та пропозиції і розподілу трудових ресурсів за регіонами, галузями, підприємствами з урахуванням як особистих інтересів працівника щодо сфери прикладання своєї праці, так і інтересів ринкового виробництва, зумовлених економічною кон'юктурою;
- соціальна функція спрямована забезпечувати однакову заробітну плату в однакових умовах праці та усунення будь-якої дискримінації в оплаті праці. Реалізація цієї функції забезпечується поєднанням державного та договірного регулювання заробітної плати [3].

На сьогоднішній день заробітна плата виконує вищезазначені функції не повною мірою, унаслідок чого у бюджетній сфері виникає безліч проблем. Наразі в Україні існує дві паралельні системи оплати праці працівників бюджетної сфери: одна заснована на дії Єдиної тарифної сітки, а інша регульована спеціальними нормативно-правовими актами, які відносяться до спеціального законодавства, що регулює оплату праці окремих категорій працівників (державні службовці, судді, працівники правоохоронних органів, прокурорські працівники тощо). Доцільно буде говорити про активне застосування тарифної системи як ефективного інструмента диференціації оплати праці. Використання тарифної сітки має на меті встановлення оптимальної диференціації тарифних ставок і посадових окладів з урахуванням складності й відповідальності виконуваних робіт. Дія механізму тарифної сітки така: ЄТС передбачає 25 тарифних розрядів і тарифні коефіцієнти від 1 до 4,51.

Схему тарифних розрядів встановлено окремо для посад науково-педагогічних і педагогічних працівників та для посад фахівців керівників і технічних службовців, загальних для всіх бюджетних установ, закладів та організацій. Хоча як щодо оплати праці державних службовців, так і щодо оплати праці працівників на основі ЄТС

наразі відсутня система встановлення додаткових видів оплати праці (надбавок та доплат) працівників окремих галузей бюджетної сфери, хоча надбавки і доплати, що забезпечують індивідуалізацію розмірів оплати праці з урахуванням тих факторів, що не відображаються в ЄТС [2].

Таким чином на основі комплексного вивчення теоретичних підходів до обґрунтування економічного аналізу кадрового забезпечення доведено необхідність застосування його як засобу ефективного управління установою в поєднанні із системою управління за цілями для забезпечення системності та обґрунтованості у прийнятті рішень.

Література

1. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс].– Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>.
2. Постанова “Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери” [Електронний ресурс].– Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002-п>
3. Матвеева В. Все про облік та оподаткування в бюджетних організаціях / В. Матвеева, С. Замазій.– Х. : Фактор, 2005.
4. Стратегія модернізації системи бухгалтерського обліку в державному секторі на 2007 – 2015 роки, затверджена Постановою КМУ від 16.01.2007 р. № 34 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/34-2007-п>.

УДК 336.741.24 : 334.7

Якубів В.М.,
д.е.н., професор кафедри обліку і аудиту,
Вербицька І.І.,
студент спеціальності “Облік і аудит” ОКР “магістр”,
ДВНЗ “Прикарпатський національний університет ім. В. Стефаніка”,
м. Івано-Франківськ

ПОНЯТТЯ ТА КЛАСИФІКАЦІЯ ГРОШОВИХ КОШТІВ ПІДПРИЄМСТВА

Грошові кошти є найбільш ліквідними активами та обмеженими ресурсами, і успіх діяльності підприємства багато в чому визначається здатністю їх раціонально розподіляти і використовувати, саме тому організація їх обліку є досить важливим питанням під час контролю операцій з ними [1].

Відповідно до Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 1 під грошовими коштами розуміють готівку, кошти на рахунках у банках та депозити до запитання [2].

Разом з тим, поряд із визнанням важливості грошових коштів і необхідності їх упорядкування, наукові праці, присвячені чіткому розмежуванню і класифікації грошових коштів та їх еквівалентів практично відсутні незважаючи на те, що для потреб обліку, аналізу та аудиту руху грошових коштів на підприємстві вкрай важливою є проблема їх класифікації, оскільки лише розв'язавши її можна чітко розставити пріоритети в дослідженні тих чи інших видів грошових коштів на мікрорівні [3, с. 146].

Більшість авторів у своїх наукових дослідженнях приділяють увагу класифікації грошових потоків, а не грошових коштів як самостійного об'єкта фінансового управління. Зокрема, питанням класифікації грошових коштів присвячені праці таких вчених, як: І. О. Бланк, П. Ю. Буряк, М. В. Римар, Т. Б. Рубінштейн, В. В. Сопко, О. П. Кундря-Висоцька, М. В. Корягін та ін.

В. В. Сопко виділяє дві ознаки класифікації грошових коштів:

- за призначенням: кошти для обороту (оборотні) та для спеціального призначення (необоротні);
- за місцем зберігання: грошові кошти в банку, касі підприємства, у підзвітних осіб, у контрагентів (видані аванси), вкладені у еквіваленти, цінні папери тощо [4, с. 221].

Схожі класифікаційні ознаки наводить О. П. Кундря-Висоцька:

- за призначенням: кошти для проведення поточних розрахунків та кошти, що мають спеціальне призначення та цільове використання;
- за місцем зберігання: у касі підприємства, на рахунках у банку, у підзвітних осіб, вкладені в цінні папери, у контрагентів тощо [5, с. 81].

На нашу думку, найбільш важливими ознаками класифікації грошових коштів є такі, як форма існування та вид валюти.

Форма існування грошових коштів поділяється на: готівкові грошові кошти (готівка), безготівкові грошові кошти та еквіваленти грошових коштів.

Вид валюти поділяється на: грошові кошти в національній валюті та грошові кошти в іноземних валютах (за видами валют).

Однак, на наш погляд наведені вище класифікації містять певні недоліки та не в повній мірі висвітлюють всі різновиди грошових коштів.

Наприклад, кошти у підзвітних осіб та контрагентів, з позиції бухгалтерського обліку на підприємстві, яке авансувало ці ресурси, є дебіторською заборгованістю, кошти вкладені в цінні папери – фінансовими інвестиціями (поточними або довгостроковими). З огляду на це, недоречно включати їх в ознаку класифікації «місце зберігання». В даному випадку присутня певна підміна економічних категорій, що є недопустимим для бухгалтерського обліку, оскільки викривляє реальний стан речей на підприємстві. Крім того, позиція вченого-економіста В. В. Сопко, щодо віднесення певної частини грошових коштів до категорії необоротних є, на наш погляд, також сумнівною.