

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА

НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ БІЗНЕСУ І МЕНЕДЖМЕНТУ

СТУДЕНТСЬКА РАДА НАВЧАЛЬНО-НАУКОВОГО
ІНСТИТУТУ БІЗНЕСУ І МЕНЕДЖМЕНТУ

ВІСНИК
СТУДЕНТСЬКОГО
НАУКОВОГО
ТОВАРИСТВА

Випуск № 2 / 2019

Харків – 2019

ББК 74.58.268

В 53

*Рекомендовано Вченою радою Харківського національного технічного
університету сільського господарства імені Петра Василенка.*

Протокол № 2 від 31.10.2019 р.

Вісник студентського наукового товариства навчально-наукового
інституту бізнесу і менеджменту Харківського національного технічного
університету сільського господарства: збірник наукових праць. – Харків :
ХНТУСГ, 2019. – Вип. 2. – 254 с.

ISBN-978-617-7602-78-0

Редакційна колегія: **КРАСНОРУЦЬКИЙ О.О.**, доктор економічних наук,
професор, завідувач кафедри організації виробництва,
бізнесу та менеджменту (головний редактор);
ЗАЙКА С.О., кандидат економічних наук, доцент,
директор ННІ бізнесу і менеджменту;
ОНЕГІНА В.М., доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри економіки та маркетингу;
МАРЕНИЧ Т.Г., доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри обліку та аудиту;
МАНДИЧ О.В., доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри маркетингу та медіакомунікацій;
МОІСЄЄВА Н.І., кандидат філософських наук, доцент,
завідувач кафедри ЮНЕСКО «Філософія людського
спілкування» та соціально-гуманітарних дисциплін;
МАЗОРЕНКО М.О., кандидат філософських наук, доцент,
завідувач кафедри культурних універсалій;
ГРІДІН О.В. (відповідальний секретар);
РОМАНАШЕНКО М.О., голова студентської ради ННІ БМ;
ВИЛУСК А.О., голова студентського наукового товариства ННІ БМ

ББК 74.58.268

В 53

Адреса редакції:

Україна, 61002, м. Харків, вул. Алчевських, 44, каб. 311

E-mail: visnyk_snt_bm@ukr.net

ISBN-978-617-7602-78-0

© Харківський національний технічний університет
сільського господарства імені Петра Василенка, 2019

- формування стійких і надійних страхових компаній;
- активізація ролі держави та її органів у зміцненні і розвитку страхового ринку, формуванні державних пріоритетів у розвитку страхування, створенні конкурентного середовища на страховому ринку;
- удосконалення організаційної структури та створення інфраструктури страхового ринку на рівні світових вимог;
- інтеграція страхового ринку України до світового ринку страхування і створення сучасної моделі ефективного управління страховими резервами;
- подальший розвиток перестраховання;
- розвиток практичного маркетингу і організація ризик-менеджменту в страховій діяльності.

Література.

1. Офіційний сайт національної комісії з регулювання ринків фінансових послуг [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.insa.com.ua/uk/blog/chto-zhdyot-strahovoj-rynok-ukrainy-v-2019-godu-osnovnye-trendy/>
2. Підсумки діяльності страхових компаній за 2017 рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.nfp.gov.ua/files/OgliadRinkiv/SK/2017_rik/sk_%202017.pdf
3. Комплексна програма розвитку фінансового сектору України до 2020 року [Електронний ресурс]. – Постанова Правління Національного банку України від 18 червня 2015 року № 391 (у редакції рішення Правління Національного банку України від 16 січня 2017 року № 28). – Режим доступу: <http://www.bank.gov.ua/doccatalog/document?id=18563297>
4. **Луценко О.А.** Сучасний стан страхового ринку України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: ojs.kname.edu.ua/index.pdf
5. **Гринчишин Я.М.** Стан та перспективи розвитку страхового ринку України / **Я.М. Гринчишин, А.В. Прокопюк** // *Молодий вчений*. – 2017. – № 3(43). – С. 622-626.



УДК 338.43.01 (477)

ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ НА ФЕРМЕРСЬКИХ ГОСПОДАРСТВАХ

FEATURES OF ACCOUNTING OF PAYMENTS TO EMPLOYEES ON FARMS

ГОРОВА А.С., студентка магістратури*
Сумський державний університет

У статті розглянуто порядок формування та відображення в обліку винагороди працівників сільського господарства. У статті досліджено особливості розрахунків з оплати праці на сільськогосподарських підприємствах. Розглянуто методологічні та теоретичні питання з обліку розрахунків з оплати праці. Досліджено основні недоліки ведення розрахунків з оплати праці та її стимулювання на підприємствах. Проведено порівняльну характеристику, яка дозволила відокремити основні відмінності між обліком оплати праці фермерів та найманих працівників.

Ключові слова: розрахунки за виплатами працівникам, сільськогосподарські підприємства, оплата праці, бухгалтерський облік.

* Науковий керівник – Овчарова Н.В., к.е.н.

The article considers the order of formation and reflection in accounting of the remuneration of agricultural workers. The article features of the calculation of labor payment at agricultural enterprises are considered. The methodological and theoretical questions of accounting for payroll calculations are considered. The main shortcomings of the calculation and stimulation of labor in enterprises were investigated. A comparative characteristic was made, which allowed to distinguish the main differences between the remuneration of farmers and employees.

Key words: settlements for the payments to employees, agricultural enterprises, remuneration of labor, accounting.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Однією з найважливіших складових сукупних витрат підприємства та одним із складних об'єктів обліку є виплати працівникам. Вони включають великий перелік виплат, які мають свої особливості відображення в бухгалтерському обліку та в зовнішній звітності підприємства. На організацію обліку виплат впливають такі фактори як розмір підприємства, організаційно-правова форма, вид діяльності суб'єкта господарювання тощо. Тому розуміння сутності, структури, обліку виплат працівникам, є актуальною і досить важливою основою для обґрунтування та відображення їх на рахунках бухгалтерського обліку та у фінансовій звітності

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню проблем обліку виплат працівникам присвячені роботи багатьох провідних науковців і практиків. Значна увага в дослідженнях приділяється переважно питанням формування теоретичних і методичних аспектів з обліку виплат працівникам, використання вітчизняних та адаптації положень міжнародних стандартів, аналізу та оптимізації витрат на оплату праці. Особливий теоретичний та методологічний вклад зробили наступні науковці: В.Ф. Андрієнко, А.В. Базилюк, К.В. Безверхий, Д.П. Богиня, Ф.Ф. Бутинець, А.С. Гальчинський, З.В. Задорожний, О.Ф. Златопольський, Г.П. Журавель, М.Б. Ільченко, А.А. Калина, М.І. Карлін, В.С. Лень, Т.Г. Мельник, О.П. Савицька, А.М. Соколовська, Н.М. Ткаченко та інші.

Отже, питання щодо обліку виплат працівникам підприємствами на сьогодні залишається актуальним у вітчизняній обліковій теорії. Зокрема, додаткового дослідження потребують визначення особливостей обліку таких виплат в фермерських господарствах.

Формулювання цілей статті. Метою статті є визначення особливостей обліку виплат працівникам у фермерських господарствах.

Виклад основного матеріалу дослідження. Облік праці, заробітної плати та інших виплат на будь-якому підприємстві займає провідне місце в системі бухгалтерського обліку. Праця є важливим елементом витрат виробництва й обігу та, водночас, одним з основних джерел доходу робітників і службовців.

Організація обліку виплат працівникам на підприємстві залежить від розміру підприємства, його організаційна структура, форм та систем оплати праці, технології виробництва, корпоративної культури, галузеві особливості підприємства тощо. Не становлять виключення і фермерські господарства.

Відповідно до Закону України «Про фермерське господарство» [2] фермерське господарство є формою підприємницької діяльності громадян, які виявили бажання виробляти товарну сільськогосподарську продукцію, здійснювати її переробку та реалізацію з метою отримання прибутку на земельних ділянках, наданих їм у власність або користування, у тому числі в оренду, для ведення фермерського господарства, товарного сільськогосподарського виробництва, особистого селянського господарства, відповідно до закону.

Отже, це, перш за все, форма діяльності направлена на виробництво товарної сільськогосподарської продукції, її переробку та реалізацію з метою отримання прибутку.

Специфіка праці в аграрному секторі залежить від кінцевого результату його роботи, що реалізується через особливі форми та системи оплати праці.

Ключові особливості оплати праці залежать від виду робіт, які виконуються у сільськогосподарському виробництві, що і зумовлює застосування певних видів заохочень.

Зважаючи на довготривалий виробничий цикл у рослинництві виплата заробітної плати протягом цього періоду носить характер авансу. тому, існуюча в сільгоспідприємствах оплата праці поділяється на основну та додаткову. Основна оплата праці – це винагорода, що являє собою заробіток, який нараховують за тарифними ставками, посадовими окладами, з урахуванням виробленої продукції, її кількості та якості. Додаткова оплата – це винагорода за працю понад установлені норми, за одержання понадпланового врожаю, за винахідливість,

трудові успіхи (включає доплати, надбавки, компенсаційні виплати, премії) [1]. Вона визначаються по кожній культурі, групі культур чи по виду продукції та залежно від її трудомісткості з урахуванням економічних можливостей господарства.

На сільськогосподарських підприємствах, що займаються тваринництвом також застосовують як відрядну, так і погодинну форми оплати праці. Нараховується оплата за натуральними показниками використання біологічних активів, тобто за живою вагою худоби, за одержання приплоду, а також одержання яєць птахофермами, меду - пасіками, надою молока на фермах та ін.

Слід зазначити, що виплати працівникам на фермерському господарстві можуть здійснюватися у грошовій і не грошовій формах.

Для підприємств натуроплата може бути своєрідним порядком у ситуаціях, коли немає грошей на зарплату. Натуроплата регулюється нормами трудового законодавства – КЗпП та Закон № 108. Однак на практиці досить часто виникають труднощі при оформленні цих операцій, оскільки не завжди зрозуміло, чим вони відрізняються.

Відповідно ч. 3 ст. 23 Закону № 108 виплата частини заробітної плати натурою можлива за таких умов:

- 1) як виняток, натуроплата повинна бути передбачена колективним договором;
- 2) її розмір не повинен перевищувати 30 % суми зарплати, яка нараховується за місяць;
- 3) вартість натуроплати має бути еквівалентною оплаті праці в грошовому вираженні [4].

Для натуроплати у фермерському господарстві можуть використовувати, зокрема: зернові (пшениця, кукурудза, овес), овочі (крім цукрового буряку та продукції їх переробки).

Значний вплив на організацію обліку виплат працівників має і організаційно-правова форма сільськогосподарських підприємств.

Таблиця 1

Порівняльна характеристика між обліком оплати праці членів та найманих осіб

Ознака	Члени фермерського господарства	Наймани працівники
Нормативно-правовий документ	Закон України «Про фермерське господарство»	Кодекс законів про працю
Документація правовідносин	- заява про вступ до членів; - статут; - трудові книжки	- заява про прийняття на роботу; - трудовий договір; - наказ про прийняття на роботу; - трудові книжки
Назва виплачуваного доходу	Винагорода	Заробітна плата
Розмір виплат	Регулюється Статутом	Мінімальний розмір визначений законодавством.
Строки виплат	Регулюються Статутом	Не менше двох разів на місяць, що не перевищує 16 календарних днів і не пізніше 7 днів після закінчення періоду.
Гарантійні виплати	- відпустка пов'язана з вагітністю, пологами та доглядом за дитиною, оплата лікарняних; - відшкодування витрати на відрядження.	- відпустка; - лікарняні; - відшкодування витрат на відрядження.
Відображення в обліку	Д 443 К 671 Д 443 К 672	Д 23, 91, 92, 93, 94, 15, 20, 28 К 661
Джерело	Прибуток	Витрати

Джерело: складено авторами на підставі [3].

Так, враховуючи вимоги Закону України «Про фермерське господарство» на фермерському господарстві можуть працювати дві категорії осіб:

- члени фермерського господарства;
- наймані працівники, що працюють за трудовим договором.

Узагальнення спеціальної літератури, нормативно правової бази дозволило відокремити основні відмінності між обліком оплати праці фермерів та фізичних осіб, які працюють у фермерському господарстві на умовах трудових чи цивільно-правових договорів.

Досить вагомим при організації оплати праці є підвищення ефективності праці шляхом удосконалення системи оплати праці в сільськогосподарських підприємствах. Якщо члени господарства отримуючи виплати з прибутку підприємства зацікавлені в підвищенні ефективності його діяльності, то наймані працівники здебільшого мають низьку ефективність праці. Тому основна задача обліку виплат працівникам знайти оптимальний рівень таких витрат, що забезпечував би і прибутковість і достатню мотивацію працівників.

Висновок. Таким чином, зазначені особливості організації обліку виплат працівникам в фермерських господарствах потребують їх подальшого врахування в організації первинного, аналітичного та синтетичного обліку. Необхідно чітко виділити дві категорії працюючих у фермерських господарствах – наймані працівники і члени фермерського господарства, – адже від цього залежать облік та оподаткування таких виплат. Особливостями розрахунків з оплати праці на сільськогосподарських підприємствах є можливість оплати праці в натуральній формі. Оплата праці залежить від виконаного обсягу робіт або відпрацьованого часу за встановленими тарифними ставками і також залежить від врожайності і якісних показників праці.

Література.

1. Аграрне право України: підруч. для студ. юридичних спец. вищих закладів освіти / **В.М. Гайворонський, В.П. Жушман, В.М. Корнієнко** [та ін.]; за ред. **В.М. Гайворонського** та **В.П. Жушмана**. – Х. : Право, 2003. – 240 с.
2. Про фермерське господарство: Закон України від 19.06.2003 № 973-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу : zakon.rada.gov.ua.
3. Фермерське господарство: трудові відносини [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.visnuk.com.ua>.
4. Про оплату праці : Закон України № 108/95ВР редакція від 01.01.2017 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>.
5. **Даньшина К.Є.** До питання оплати праці у фермерських господарствах / **К.Є. Даньшина** // *Право та інновації: наук. – практ. журн.* / редкол.: Ю.Є. Атаманова та ін. – Х. : Право, 2015. – № 4.



УДК 071

УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ ЗА МОТИВАЦІЙНИМ ТА СТИМУЛЮЮЧИМИ МЕХАНІЗМАМИ НА МАЛИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

IMPROVEMENT OF THE ORGANIZATION OF ACCOUNTING OF PAYMENTS TO EMPLOYEES BY MOTIVATION AND STIMULATING MECHANISMS AT SMALL ENTERPRISES

ГОРОДНЯ К.С.*

Сумський державний університет

Стаття присвячена основним проблемам обліку виплат працівникам, запропоновано один із варіантів вирішення розглянутих проблем, а також визначено завдання для удосконалення обліку виплат працівникам. У сучасних умовах в теорії систем мотивації підприємством відбувається суттєва зміна загального зразка управління, персонал розглядається як основний ресурс, що в значній мірі визначає успіх всієї його діяльності, яким треба вміло управляти, створювати оптимальні умови для його розвитку, вкладати необхідні мотиваційні засоби.

Ключові слова: виплата працівникам, організація оплати праці, мотивування, преміювання, облік оплати праці.

* Науковий керівник – Овчарова Н.В., к.е.н., старший викладач

The article deals with the main problems of accounting for employee benefits, proposes one of the options for solving the problems considered, and defines the task for improving the accounting of employee benefits. In modern conditions in the theory of systems of motivation the enterprise changes significantly the general model of management, the staff is considered as the basic resource, which largely determines the success of all its activities, which should be able to manage, create optimal conditions for its development, invest the necessary motivational means.

Key words: *payment to employees, organization of remuneration, motivation, bonuses, accounting of remuneration.*

Постановка проблеми у загальному вигляді. У наш час ефективність роботи малих підприємств багато в чому визначається не тільки цілями і інтересами керівництва (власників) фірм, а й цілями і інтересами їх найманих працівників. Саме заробітна плата є наймотивовішим фактором, що стимулює робітників та призводить до збільшення зацікавленості у результативному труді. Тому її правильна організація стає визначальним фактором суспільного й економічного прогресу і є однією з ключових проблем діяльності як держави загалом, так і кожного суб'єкта господарювання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання обліку оплати праці та шляхів його вдосконалення є предметом наукових досліджень провідних українських вчених-економістів: Л. Герасимчука, О. Кантаєва, О. Покатаєва, Е. Лібанової, О. Мельниченка, М. Кравченко, Н. Дмитренка, Н. Папуши та Н. Шульги і Т. Мельник та багато інших. Проте, стрімкий розвиток економіки вимагає нових заходів щодо покращення організації обліку розрахунків з працівниками з оплати праці.

Формулювання цілей статті. Теоретико-методологічне узагальнення та розроблення практичних рекомендацій з удосконалення організації обліку виплат працівникам за мотиваційним та стимулюючим механізмами на малих підприємствах.

Виклад основного матеріалу дослідження. Більшість науковців сходяться в тому, що заробітна плата як економічна категорія належить до базових, найскладніших категорій економічної науки, тому її аналіз вимагає комплексного підходу. Заробітну плату як економічну категорію вважають однією із найскладніших в силу певних економічних особливостей.

Відповідно до Кодексу законів про працю України та Закону України «Про оплату праці» заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства [2].

Організація оплати праці здійснюється згідно з чинними нормативно - правовими актами; генеральною угодою на державному рівні; галузевими та регіональними угодами; колективними договорами; трудовими договорами.

Класики економічної теорії А. Сміт та Д. Рікардо пропонують своє визначення поняття «заробітна плата». Так, А. Сміт зазначає, що «заробітна плата включає в себе вартість життєвих засобів людини, щоб вона могла «працювати», а Д. Рікардо вважав, що «заробітна плата є грошовим виразом «мінімуму засобів існування» [3, с. 100].

На відміну від В. Петті і А. Сміта, які вбачали провідну роль людини у створенні національного багатства, англійський економіст та демограф Т. Мальтус вважав, що зростання чисельності населення має наслідком підвищення пропозиції праці, що своєю чергою неодмінно призведе до зниження заробітної плати та зменшення продовольчих ресурсів [3, с. 101].

Тому заробітна плата як соціально-економічна категорія, з одного боку, є основним джерелом грошових доходів працівників, тому її величина значною мірою характеризує рівень добробуту всіх членів суспільства. З іншого боку, її правильна організація зацікавляє працівників підвищувати ефективність виробництва, отже, безпосередньо впливає на темпи й масштаби.

Згідно з ст. 2 Закону України «Про оплату праці» структура заробітної плати представлена основною, додатковою заробітною платою та іншими заохочувальними витратами (рис. 1).

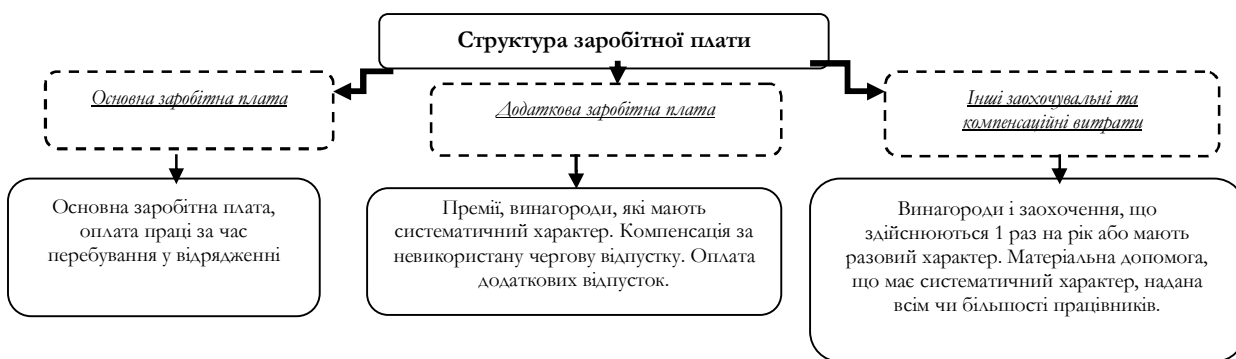


Рис. 1. Структура заробітної плати [9]

Правильна організація заробітної плати є необхідною умовою ефективного стимулювання праці. Реформування заробітної плати має здійснюватися через підвищення ціни робочої сили, установлення єдиних регуляторів і рівноцінних умов відтворення робочої сили незалежно від форм власності; збільшення тарифної частини у заробітній платі; підвищення частки мінімальної заробітної плати у середній заробітній платі, удосконалення механізму державно-договірної регулювання заробітної плати.

Системи оплати праці відображають способи встановлення залежності розміру заробітної плати працівника від кількості і якості витраченої ним праці з допомогою сукупності показників, які відображають результати праці і фактично витрачений час. Система оплати праці розподіляється на дві форми: погодинна та відрядна, а вони в свою чергу мають різновиди [4, 6].

Сучасний етап ринкових перетворень, який переживає Україна, вимагає нової ідеології формування системи оплати праці, що має стати одним із головних стимулів підвищення продуктивності праці й ефективності управління.

З кожним роком ринкова економіка змінює уявлення про сутність оплати і стимулювання праці. Більшість підприємств враховуючи свою індивідуальність у виробництві і місце на ринку почали розробляти та створювати конкретні форми та системи оплати праці. Наприклад визначення систем оплати праці для окремих категорій працівників дасть змогу підвищити ефективність виробництва та збільшити обсяги виробітку та реалізації продукції [1, с. 104-105].

Усунення великої диференціації в галузі праці за категоріями працівників – друге завдання при реформуванні системи оплати праці і відновлення стимулюючої функції [5, с. 34-35].

Практика виробила різноманітні системи стимулювання праці, які можна застосовувати в цих економічних і виробничих умовах. Після аналізу підприємства МПП «ВМВ» вирішено відокремити важливу стимулюючу роль, яку відіграє преміювання.

Щоб отримати більш ефективний результат підприємство спочатку повинно визначитись, яких саме цілей воно хоче досягнути ввівши такий механізм удосконалення обліку оплати праці. Враховуючи умови ринкової економіки такими цілями нашого підприємства можуть бути:

- зростання фізичного обсягу продукції;
- зростання продуктивності праці;
- зростання суми доходів і прибутку;
- економія усіх видів витрат.

За останні пів року підприємство МПП «ВМВ» потерпає від плінності кадрів, основним мотивом якого є низька заробітна плата, пов'язана з поганою організацією праці і виробництва. Як наслідок відбулося зниження економічних та фінансових результатів, підвищення завантаженості персоналу та багато іншого. Тож після більш детального аналізу ми вважаємо за доцільне, крім запропонованих видів преміювання, ввести такі види преміювання:

- одноразова винагорода за результатами праці за рік;
- преміювання за інші досягнення в роботі.

Зауважимо, що одноразова винагорода за результатами праці за рік виплачується залежно від стажу роботи і розміру середньомісячної заробітної плати при умові якісного виконання планових показників.

При стажі роботи менше, ніж один рік, винагорода не виплачується. Для цього була розроблена шкала розмірів винагород, враховуючи стаж роботи працівників (табл. 1).

Таблиця 1

**Умовна шкала розміру винагороди за рік при відповідному стажі роботи
(для всіх працівників підприємства)**

<i>Стаж безперервної роботи на підприємстві</i>	<i>Розміри винагороди, % до середньомісячної заробітної плати</i>
До 1 року	Не виплачується
Від 1 до 3 років	10
Від 3 до 5 років	15
Від 5 до 10 років	25
Від 10 до 15 років	30
Від 15 років до 20 років	35
Від 20 років і більше	40

Важливо, що для керівника підприємства та спеціалістів його службовців розмір премії за основні результати діяльності визначається у відсотках до його фонду заробітної плати, яка нарахована, виходячи з посадових окладів за штатним розписом, і не може перевищувати максимального розміру 0,5 посадового окладу в розрахунку на місяць.

Преміювання за інші досягнення в роботі. Нарахування щоквартальних преміальних виплат працівникам залежить від виконання таких показників (табл. 2).

Таблиця 2

Показники щоквартального преміювання робітників підприємства

<i>№</i>	<i>Найменування показників</i>	<i>Звіт</i>	<i>Розмір премії</i>		<i>Примітка</i>
		<i>Відповідальний, посада, ПІБ, підпис</i>	<i>План, %</i>	<i>Факт, %</i>	<i>Критерії нарахування</i>
1	Виконання плану по реалізації підприємства	Робітники планово-економічного відділу	15		Розмір премії коригується на % виконання. При значенні показника менше 90% - не нараховується
2	Своєчасне і якісне оформлення наказів, розпоряджень і ін. нормативних документів	Відділ бухгалтерії	20		За кожне зауваження % премії знижується на 4% абсолютно, але не більше 20%
3	Своєчасне і якісне ведення кадрового діловодства		15		За кожне зауваження % премії знижується на 3% абсолютно, але не більше 15%
4	Збільшення кількості потенційних споживачів, розробка спеціальних пропозицій, підвищення показників збуту, слідкування за наявністю всіх необхідних в кожному конкретному випадку оригіналів документів;	Відділ закупівлі та продажу	15		За кожне зауваження % премії знижується на 4% абсолютно, але не більше 15%
	Прийняття рішень про закупівлю товарів, виборі найбільш підходящих постачальників, укладання контрактів і договорів на поставку обраних товарів.		15		За кожне зауваження % премії знижується на 4% абсолютно, але не більше 15%

5	Обслуговування покупців відповідно до технології продажів(відсутність скарг), консультування споживачів за властивостями і якістю товарів, їх призначенням, правилах користування і догляду, експлуатаційним термінів, підрахунок підсумкової вартості покупки, її упаковка, обмін товарів.	Продавці непродовольчих товарів	10		За кожне зауваження % премії знижується на 2% абсолютно, але не більше 10%
---	---	---------------------------------	----	--	--

Пропозиції щодо впровадження системи преміювання були затверджені керівництвом підприємства і прийняті в роботу.

Висновки. Існує безліч теорій, що пояснюють основні принципи мотивування людей. Успішна практика показує, що розуміння і зближення цілей роботодавця і працівника – найкоротший шлях до підвищення ефективності діяльності підприємства. Правильне розуміння і повне урахування особливостей, змісту, функцій і принципів організації заробітної плати можуть сприяти побудові науково-обґрунтованих моделей і концепцій оплати праці, які зацікавлюють працівників у максимальних кінцевих результатах і економічному зростанню. Зрозуміло що сучасні вимоги задовольняє така система оплати праці, за якої розмір заробітної плати залежить від віку, стажу роботи за фахом, наданого розряду та результативності праці. Отже, практика управління на виробничих підприємствах доводить, що очевидна перевага системи управління преміальними виплатами за принципом співчасного економічного управління з урахуванням стратегічних цілей підприємства, в рамках якої підрозділам буде надано право регулювання суми премії працівників на основі конкретних індивідуальних і групових показників.

Література.

1. Закон України «Про господарські товариства» // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 49.
2. Закон України «Про оплату праці» // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1995. – № 17. – Ст. 121. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>.
3. **Круш П.В.** Макроекономіка : [навчальний посібник] / **П.В. Круш, С.О. Тульчинська.** — [2-ге вид., перероб. та доп.]. – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 328 с.
4. **Лень В.С.** Організація бухгалтерського обліку: [Навчальний посібник] / **В.С. Лень.** – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 696 с.
5. **Либанова Э.** Государству выгодна дорогая рабочая сила / **Э. Либанова** // *Бизнес.* – 2007. – № 43. – С. 22–24.
6. **Макаренко А.П.** Аудит операцій і розрахунків з оплати праці та обліку її витрат на підприємстві [Електронний ресурс] / **А.П. Макаренко, І.В. Боюк** // *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу.* – 2011. – № 1. – Режим доступу: <http://old.bumib.edu.ua/sites/default/files/visnyk/23-1-13-2011.pdf>
7. **Лук'янченко Н.Д.** Проблеми планування фонду оплати праці на підприємстві / **Н.Д. Лук'янченко, О.А. Дороніна** // *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки.* – 2006. – № 4. – Т. 2. – С. 16-19.
8. **Мельниченко О.А.** Мінімальна заробітна плата як засіб державного регулювання трудових доходів населення [Електронний ресурс] / **О.А. Мельниченко, Р.М. Гулій** // *Публічне адміністрування: теорія та практика.* – 2013. – Режим доступу до ресурсу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Patp_2013_1_7.
9. **Вороная Н.А.** Правове регулювання оплати праці / **Н.А. Вороная, Н. О. Білова, Н.І. Чернишова** [та ін.] // *Податки та бухгалтерський облік.* – 2016. – № 50. – С. 1.



УДК 071

УДОСКОНАЛЕННЯ АНАЛІТИЧНОГО ОБЛІКУ ТОВАРІВ IMPROVEMENT OF ANALYTICAL ACCOUNTING OF GOODS

ЕСИПЕНКО Л.О.*

Сумський державний університет

Визначено, що саме облікове відображення торгівельних запасів дозволяє зробити управління товарними запасами більш ефективним. Підприємства торгівлі можуть самостійно обирати спосіб включення транспортно-заготівельних затрат до собівартості товарів, а також базу їх розподілу. Актуальність теми дослідження визначається значним впливом методів розподілу транспортно-заготівельних витрат на собівартість реалізованих товарів, що впливає на прийняття рішень щодо ціноутворення та структури продаж. На підставі дослідження класифікації товарних запасів, зроблено висновок, що товарні запаси в процесі обліково-аналітичного відображення потрібно розглядати всебічно, з урахуванням усіх можливих варіантів їх формування та використання.

Ключові слова: аналітичний облік, транспортно-заготівельні витрати, облік, способи розподілу, підприємства роздрібної торгівлі.

Customer registration is determined that the display of commercial stocks allows making inventory management more efficient. Trading enterprises can independently choose the way of including transportation and procurement costs in the cost of sold goods, as well as their distribution base. Background study determined a significant influence of the distribution methods of transportation and procurement costs to cost of goods sold, which affects decisions on pricing and sales structure. Based on the research of classification of inventory, concluded that inventories in the accounting and analytical reflection should be considered comprehensively, taking into account all possible options for their development and use.

Key words: analytical accounting, transportation and procurement expenses; accounting; methods of distribution; the enterprises of retail trade.

Постановка проблеми у загальному вигляді. В жорстких умовах конкурентного середовища кожен підприємець зацікавлений в пошуку чинників, що сприяють підвищенню його конкурентних позицій в галузі та в регіоні в цілому. Торгівельна діяльність передбачає отримання прибутку, що залежить від асортименту товарів. Це обумовлює актуалізацію питання правильності організації бухгалтерського обліку наявності та руху товарів, ефективності використання товарних запасів. Оскільки лише за умови формування оптимальних форм і методів бухгалтерського обліку, внутрішнього контролю руху товарів може бути досягнуте ефективне управління товарними ресурсами.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Висвітленням питань, пов'язаних з обліком реалізації товарів, визначенням фінансових результатів та проблемам бухгалтерського обліку придіяли вітчизняні вчені: Ф.Ф. Бутинць, А.М. Герасимович, С.Ф. Голов, В.І. Єфименко, І.В. Жиглей, М.В. Кужельний, В.Г. Линник, В.М. Мурашко, В.М. Пархоменко, Л.К. Сук, В.Я. Савченко, В.В. Сопко та ін., Питанням обліку товарних запасів присвячено цілу низку праць вітчизняних науковців, серед яких слід відзначити Ф.Ф. Бутинця, Ю.А. Вериги, О.А. Зоріна, І.Ю. Осадчий, Л.К. Сук, Н.В. Хоменко та інших.

Формулювання цілей статті. Теоретико-методологічне узагальнення та розроблення практичних рекомендацій з удосконалення аналітичного обліку руху товарів.

Виклад основного матеріалу дослідження. Визначення вартості дає важливу інформацію, яка відображає призначення або склад окремого продукту, відповідність товару вимогам споживачів, його споживчу цінність. У зв'язку з цим оцінка вартості дозволяє проаналізувати підсумки діяльності торгівельного підприємства, проконтролювати означені

* Науковий керівник – Овчарова Н.В., к.е.н., старший викладач

операції, порівняти результати з запланованими та виявити можливі шляхи підвищення ефективності діяльності. Крім того формування оптимального механізму формування та обліку реальної вартості товарів може змотивувати співробітників на збільшення обсягів продажу та скоординувати діяльність з метою підвищення прибутковості підприємства в цілому.

Відповідно до чинних нормативних актів для цілей обліку первісна вартість запасів товарно-матеріальних цінностей визначається як сума витрат, які прямо або побічно пов'язані з придбанням відповідних активів і доведенням їх до придатного для використання стану, а також доставки їх до місця призначення. Такі витрати можуть або безпосередньо включатися в собівартість придбаних за плату товарів, або ж враховуватися загальною сумою на окремому субрахунку з метою їх розподілу.

В таких умовах зростає роль аналітичного обліку товарних запасів. Для організації аналітичного обліку на підприємстві спочатку потрібно на підставі первинних документів з придбання товарів (рахунки-фактури, договору, митних документів, товарно-транспортних документів) точно сформулювати дані у відомості аналітичного обліку, для чого необхідно:

1. Відсортувати товари в розрізі одиниць бухгалтерського обліку (за найменуваннями, за групами (видами) або, якщо так зручніше, - по постачальниках. Якщо придбаний товар одного найменування, то в такому сортуванні немає необхідності.

2. Слідкувати за хронологією записів товарів, що мають однакове призначення та однакові умови використання. Реєстрація записів в хронологічному порядку важлива, тому що собівартість придбаного товару може коливатися протягом облікового періоду (місяця).

3. Включити в вартість товару витрати безпосередньо пов'язані з його придбанням (ввізне мито, неповернені непрямі податки в зв'язку з придбанням товару, ТЗВ та інші витрати, безпосередньо пов'язані з придбанням товару). Якщо надходить партія товарів, що містить кілька найменувань, то потрібно буде здійснювати розподіл таких витрат. Розподіл проводиться відповідно до частки вартості кожного найменування товарів в загальній вартості придбаної партії товарів. Приклад такого розподілу буде розглянуто на прикладі далі.

4. Формувати дані у відомостях аналітичного обліку. При цьому вважаємо за необхідне включення витрат на інформаційні, посередницькі та інші подібні послуги, пов'язані з пошуком і придбанням товарів, до первісної вартості товарів за статтею ТЗВ. По-перше, тут такі витрати знаходяться на своєму місці. По-друге, це дозволить формувати точне значення первісної вартості придбаних товарів. При цьому необхідно розділити витрати на постачання від витрат на збут.

Розглянемо можливі способи відображення таких витрат за статтею ТЗВ. В статтю ТЗВ входять три основних підпункту:

1. Витрати на заготівлю товарів;
2. Витрати на перевезення;
3. Витрати по страхуванню ризиків транспортування товарів.

В «Товарно-заготівельні витрати» включаються суми, що сплачуються за інформаційні, посередницькі та інші подібні послуги, пов'язані з пошуком і придбанням товарів. Найбільш поширеними витратами по оплаті послуг сторонніх організацій, пов'язаних з придбанням товарів, є:

– витрати на інформаційні послуги з пошуку необхідного покупцеві товару, або з пошуку постійних постачальників (партнерів по постачанню) необхідного товару. Зазвичай в цьому випадку між замовником і виконавцем таких послуг укладається договір на інформаційно-довідкове обслуговування;

– витрати на посередницькі послуги, пов'язані з придбання товару. Як правило, такі витрати є винагородою повіреного, яке виплачується покупцем товару за договором доручення.

У разі, коли витрати на заготівлю товарів неможливо прямо віднести до товару (наприклад, коли інформаційні або посередницькі послуги надаються протягом будь-якого, визначеного договором, терміну та їх вартість не залежить від кількості наданих послуг), у відношенні таких витрат потрібен розподіл. За базу розподілу можуть виступати або кількість придбань товару (наданих послуг), або вартість кожного придбаного товару. Коли базою розподілу виступає кількість придбаних товарів, тоді витрати на надання таких послуг діляться на базу розподілу і отримана сума включається до первісної вартості кожного придбання.

Наприклад, якщо договірна вартість інформаційних послуг становить 1000 грн., Термін надання послуг дорівнює одному місяцю і за цей місяць знайдено 10 постачальників товару, то в первісну вартість такого постачання включається 100 грн. ($1000: 10 = 100$ грн.).

Як правило розподіл таких витрат проводиться пропорційно вартості придбаних товарів. В цьому випадку визначається сумарна вартість придбаних за відповідний період товарів, потім визначаються частки кожного придбання в сумарній вартості. Відповідно до таких часток і буде проводитися розподіл.

Наприклад, винагорода посередника за надання послуг з придбання товарів протягом місяця становить 1000 грн. Протягом місяця здійснено три придбання товарів:

- вартістю 10 000 грн.;
- вартістю 20 000 грн.;
- вартістю 30 000 грн.

Загальна вартість товарів 60 000 грн.

Частки, відповідно до яких буде проводитися розподіл, складуть відповідно 0,17; 0,33; 0,5. Таким чином, витрати в 1000 грн. будуть розподілені відповідно на 170, 330 і 500 грн.

Відображення в бухгалтерському обліку витрат, що входять до підпункту «Витрати на перевезення», є самим непростим при обліку ТЗВ, особливо, за умови ручної обробки інформації. Тому ведення своєчасного і якісного обліку ТЗВ забезпечує реальне відображення первісної вартості товарних запасів.

Якщо розглядати умовний приклад, то процес розподілу ТЗВ здається простим, але з огляду на розмір поставок і асортимент товарів, такий процес розподілу ускладнюється, особливо якщо на підприємстві використовується реєстр по аналітичному обліку руху товарів, що не відображає процес формування первісної вартості товарів.

Отже, для обліку зазначених елементів пропонуємо використовувати відомість по формуванню первісної вартості товарів, придбаних за плату. Використання цієї відомості дозволить полегшити роботу бухгалтера з формування первісної вартості. Вставляючи формулу розподілу витрат, можна отримати первинну ціну одиниці товару, що надійшов. Зазначений реєстр відображає заготівельні витрати, їх розподіл, первісну вартість по кожній поставці і ціну одиниці товарів.

До «Витрати зі страхування» відносяться витрати по страхуванню ризиків транспортування товарів у вигляді відрахувань страховим організаціям. Такі розрахунки проводяться через субрахунок 655 «За страхуванням майна».

Дані для аналітичного обліку ТЗВ накопичуються з первинних документів. Часто у бухгалтерів виникають ситуації, коли первинні документи на товарно-заготівельні витрати надходять на підприємство із запізненням (в кінці місяця або ж в наступному місяці). А товар продається з інтервалом в декілька днів. Виникає питання: як же сформуванню первісну вартість товарів. Розглянемо один з можливих способів планування ТЗВ, а саме витрат на перевезення, тому що витрати на заготівлю та витрати на страхування визначити неважко і фактично. Нормативні ТЗВ розраховуються шляхом множення нормативу ТЗВ на фактичну величину бази розподілу. Розрахунок нормативу витрат на перевезення відбувається наступним чином:

1. Вибирається база розподілу (тонно-кілометрів).
2. Підраховується величина бази розподілу за рік.
3. Підраховується величина витрат на перевезення за рік.
4. Для підрахунків величини витрат на перевезення і величини бази розподілу використовується статистика підприємства за попередні роки.

Надалі для полегшення аналізу пропонуємо підприємству вести облік таких величин в накопичувальній відомості.

З огляду на те, що бухгалтерська програма дає можливість отримати перелік всіх операцій за будь-який обраний відрізок часу по конкретному підприємству-перевізнику, можна додатково вказувати в назві господарських операцій кількість тонно-кілометрів. Наприклад: «Послуги з перевезення 750 т/км». Тоді, в кінці року, отримавши перелік всіх операцій за рік потрібно буде арифметично підрахувати т\км і витрати.

1. Розраховується норма витрат на перевезення шляхом ділення величини витрат на перевезення на величину бази розподілу.



Наприклад, було підраховано, що за минулий рік величина бази розподілу склала 40000 тонно-кілометрів, а величина витрат на перевезення - 20000 грн., Таким чином норма витрат на перевезення $K_{пр}$ дорівнює: $20000 \text{ грн.} / 40000 \text{ т-км} = 0.5$.

2. При необхідності $K_{пр}$ коригується залежно від прогнозу на майбутній рік. Наприклад, після коригування був прийнятий $K_{пр} = 0,4 \text{ грн} / \text{т-км}$.

Розрахований таким чином норматив витрат на перевезення істотно полегшує ведення аналітичного обліку. Ще не знаючи фактичної величини витрат на перевезення, бухгалтер може швидко визначити початкову вартість придбаних товарів.

Величина нормативних витрат на перевезення розраховується швидко і просто (якщо знати вага товару і приблизну відстань перевезення). Наприклад: $(100 \text{ шт} * 0,05 \text{ т}) * 75 \text{ км} * 0,4 = 150 \text{ грн}$.

На початку даний механізм щодо плануванню витрат здається складним, але як тільки планування здійснено і отримані відповідні норми розподілу, процес бухгалтерського обліку таких витрат стає досить простим. Спрощує цей процес і використання запропонованої накопичувальної відомості.

Утворені відхилення фактичних витрат на перевезення від нормативних (планових) списуються на собівартість реалізації товарів в кінці звітної періоду (наприклад, податкового кварталу), коли формується фінансовий результат. Для обліку відхилень пропонуємо використовувати порівняльну відомість. Дана відомість дозволяє накопичити дані про нормативний списання ТЗВ по кожній поставці і відобразити фактичні значення витрат. При цьому в запропонованому реєстрі відображаються можливі відхилення по кожній операції і наростаючим підсумком за звітний місяць. Це дозволяє реально розраховувати ТЗВ. Порівняльні відомості в кінці місяця дадуть змогу без зайвих зусиль зробити коригувальні кореспонденції: сторнування чи додаткове проведення.

Таким чином, ефективна організація аналітичного обліку не лише дозволить більш повно формувати вартість товарів, розподіляти транспортно-заготівельні витрати, здійснювати контроль за діяльністю матеріально-відповідальних осіб, але і дозволить поліпшити інформаційне забезпечення процесу управління торговельними запасами та сприятиме підвищенню ефективності операційної діяльності підприємства в цілому.



УДК: 336.015 (075.8)

УДОСКОНАЛЕННЯ КРЕДИТНИХ ВІДНОСИН ПІДПРИЄМСТВ ТА БАНКІВ

IMPROVEMENT OF CREDIT RELATIONS OF ENTERPRISES AND BANKS

ЖАДАН А.О.*

Харківський національний технічний університет
сільського господарства імені Петра Василенка

В статті зроблено оцінку стану кредитування підприємства авіабудування, надано рекомендації щодо удосконалення кредитних відносин підприємств та банків. Потенційні можливості доступу підприємств до банківських кредитів визначається наступними чинниками – вартістю кредитних ресурсів комерційних банків, наявністю надійного забезпечення, спроможністю позичальника виконати умови кредитного договору.

* Науковий керівник – Малій О.Г., к.е.н., доцент