виплат, що здійснюються за рахунок коштів роботодавців, на які не нараховується єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, затвердженого постановою КМУ від 22.12.2010 № 1170) [1].

Загалом світові тенденції у сфері забезпечення соціальних гарантій працівникам свідчать про потребу солідарного фінансування виплат такої грошової допомоги як найбільш ефективного засобу [2]. Фінансування за рахунок держави, роботодавця та безпосередньо працівників сприятиме підвищенню соціальних стандартів, рівня соціальної відповідальності бізнесу.

Список використаної літератури

1. Крупка Я. Д. Фінансовий облік : Підручник / Я. Д. Крупка, З. В. Задорожний, Н. В. Гудзь, П. Н. Денчук, Н. В. Починок, Р. В. Романів. Тернопіль. : Економічна думка. 2020. 482 с.

2. Починок Н. В. Взаємозалежність соціальних стандартів та інтелектуального капіталу підприємства. Актуальні проблеми розвитку обліку, аналізу, контролю і оподаткування у контексті Європейської інтеграції та сучасних викликів глобалізації : матеріали VIII міжнар. наук.-практ. конф. Львів : Вид-во ЛТЕУ, 2018. С. 267-269.

3. Проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації функцій Фонду соціального страхування України». URL: https://www.msp.gov.ua/projects/661/

Л. Коржук

ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ВИТРАТ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

Сільське господарство має визначальне значення для української економіки, оскільки виробники сільськогосподарської продукції очолюють світові рейтинги та є лідерами серед країн за обсягами експорту по багатьох позиціях. Тому дослідження саме питання витрат на оплату праці на прикладі підприємств сільського господарств є актуальним, адже заробітна плата впливає як на добробут домогосподарств, так і на інфраструктуру сіл та їхню перспективу для молоді.

Однією із проблем у формуванні собівартості та відповідно в ціноутворенні є частка витрат на оплату праці у їхній загальній структурі. В той час як в ЄС зарплата у вартості товарів складає від 30 % і значно вище, в Україні принаймні за останнє десятиліттяоплата праці в ціні продукції була

завжди меншою за 10% [3]. Цю тезу підтверджують також статичні дані, які свідчать, що за видом діяльності сільське, лісове та рибне господарство витрати на оплату праці становили 10,2 %. лише у 2019 році, а до 2019 року цей показник коливався від 7,7 % до 9,4% (рис.1).

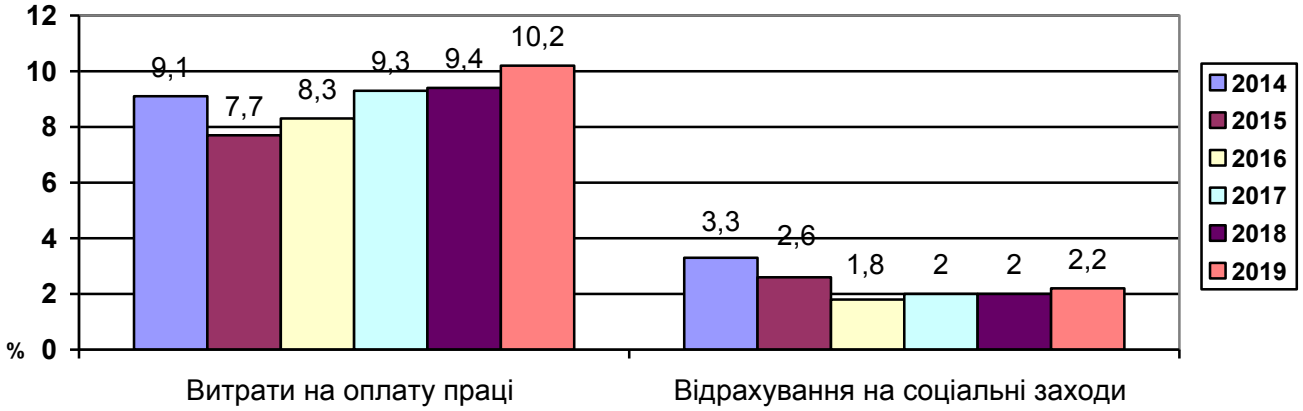

Рис. 1. Динаміка витрат на оплату праці у собівартості продукції за видом діяльності сільське, лісове та рибне господарство (КВЕД секції А) у 2019 році

Примітка. Розраховано автором за даними http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/sze_20.htm

На рис. 2. визначено структуру витрат на виробництво продукції за видом економічної діяльності – сільське, лісове та рибне господарство (КВЕД секції А)

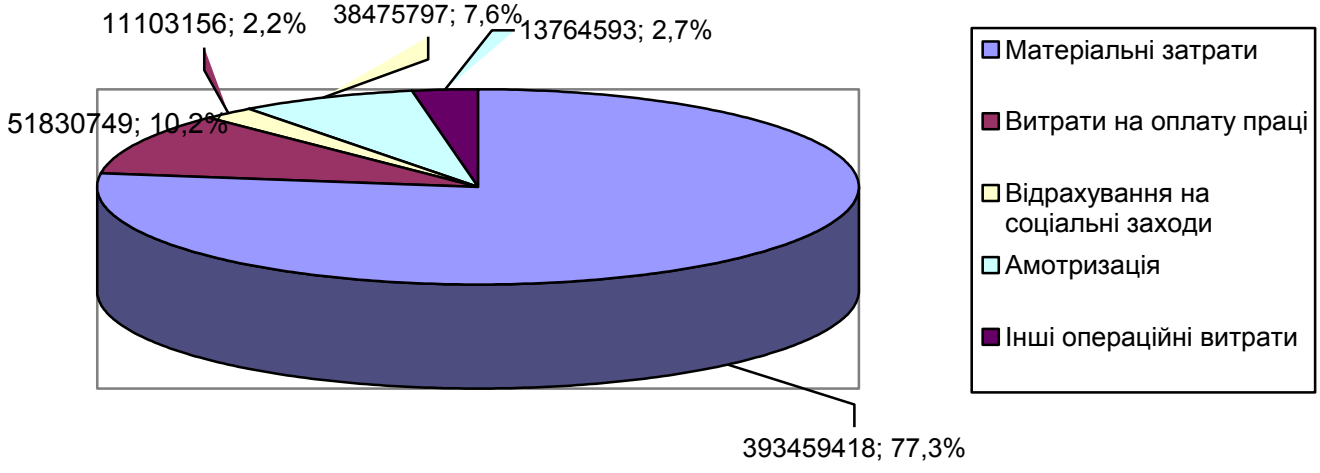

Рис. 2. Структура витрат на виробництво продукції за видом діяльності сільське, лісове та рибне господарство (КВЕД секції А) у 2019 році

Примітка. Розраховано автором за даним http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/sze_20.htm

Таким чином, оплата праці за видом діяльності сільське, лісове та рибне господарство (КВЕД секції А) у 2019 році складає відповідно 10,2%, а нарахування лише 2,2 %, що є доволі не високим показником. Для прикладу статистичні дані за свідчать, що загалом за усіма КВЕД частка заробітної плати складає 16%., а відрахування на соціальні заходи 3,3% .

Витрати на оплату праці мають, важливе значення у системі управління персоналом, оскільки, саме рівень виплат працівникам (заробітна плата з нарахуваннями, соціальні виплати на оздоровлення, на підвищення кваліфікації та інші) та їх структура являють собою потужний мотиватор підвищення ефективності праці.

Одним із аспектів регулювання оплати праці державою є установлення на законодавчому рівні розміру мінімальної заробітної плати. Відповідно ріст мінімальної заробітної плати до 4173 грн. у 2019 році мав вплив і на збільшення частки витрат на оплату праці у собівартості сільськогосподарської продукції.

Важливою складовою у системі управління та оцінки системи управління персоналом є показники витрат на персонал. Починок Н. В. класифікує витрати на персонал за фазами процесу відтворення персоналу та поділяє їх на: витрати на придбання (формування) персоналу; витрати на використання (утримання) персоналу (в межах фонду оплати праці); витрати на використання (утримання) персоналу (витрати соціального характеру); витрати на розвиток персоналу; витрати на вибуття персоналу (інші витрати). За функціями управління персоналом класифікує як: витрати, пов’язані з: процесом планування; процесом організації; процесом обліку, аналізу і контролю; процесом стимулювання;. прийняттям управлінських рішень [1].

Таким чином, за видом діяльності сільське, лісове та рибне господарство (КВЕД секції А) слід зауважити, що організація заробітної плати здійснюється на основі певних принципів і чинників. Найбільш вагомими принципами оплати праці є наступні:

- виплата заробітної плати на підприємствах має здійснюватися за результатами виробничої діяльності, що випливає із нормативно правових актів;
- використання простої, зрозумілої, логічної для працівників форми та систем оплати праці, для чого потрібно підбирати вигідні системи оплати праці як для підприємства так для працівників, а також стимулювати працівників преміями за якісну працю;
- регулярний перегляд величини, вчасність виплати, диференціація рівня зарплати з урахуванням кваліфікації працівника і умов праці;
- обсяг заробітної плати повинен встановлюватися за результатами економічної діяльності підприємства, але не менше мінімальної.

Список використаної літератури

1. Починок Н. В. Методика формування обліково-аналітичної інформації про витрати на персонал на основі інвестиційного та витратного підходів. *Вісник Сумського НАУ. Сер.Економіка і менеджмент.* Суми : вид-во Сумського НАУ, 2011. Вип. 6/2 (49). С. 167-172.
2. Починок. Н. В. Система обліково-аналітичного забезпечення управління персоналом. *Управління розвитком.* 2011. № 5. С. 110-111.
3. Починок Н. В. Методика обліку процесу формування персоналу. *Економічний аналіз : зб. наук. праць.* Тернопіль : Економічна думка, 2014. Т. 16, № 2. С. 225-235.
4. Частка витрат на оплату праці в структурі витрат на виробництво URL: http://profapk.org.ua/news/news_apk/2340.html
5. Статистичні показники URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/sze_20.htm

Ф. Лисенко

КОНЦЕПЦІЇ УПРАВЛІНСЬКОГО ОБЛІКУ

Система управління підприємством може ефективно функціонувати лише за умови належного інформаційного забезпечення. Облік є основною частиною інформаційної системи підприємства, забезпечуючи більшість всього обсягу інформації фінансового характеру.

Реформування системи обліку в Україні вимагає уточнення сутності управлінського обліку, коли насамперед звертається увага на його основний зміст та функції в системі управління.

Сучасна концептуальна основа управлінського обліку викладена у публікації Міжнародної федерації бухгалтерів (МФБ) „Концепції управлінського обліку". У цьому документі розглянуто чотири групи концепцій [1]:

- концепції, пов'язані з функцією;
- концепції, пов'язані з використанням результатів;
- концепції, пов'язані з процесом і технологією;
- концепції, пов'язані з потенціалом функції.

Перша група концепцій розглядає функцію управлінського обліку з погляду її орієнтації на:

- продуктивність ресурсів;
- формування собівартості;