

Як видно з рисунка 1.1, контрольна функція полягає в простеженні фактичного виконання бізнес-планів, тобто визначення того, наскільки дія відповідає запланованим показникам. На цій стадії від бухгалтера можуть очікувати надання інформації, яка містить співставлення фактичних витрат і доходів з плановими.

В умовах розвитку ринкових відносин та наявності різних форм власності контрольна функція має велике значення. Працівники бухгалтерії, аудиторських фірм, податкових служб здійснюють контроль за збереженням, наявністю та рухом майна підприємств та організацій, правильністю та своєчасністю розрахунків з державою та іншими суб'єктами господарських відносин. За допомогою обліку здійснюють три види контролю – попередній, поточний та наступний.

В умовах ринкової економіки найважливішим фактором функціонування виробництва є управлінська діяльність. Вона вимагає інформації, яка повинна задовольняти вимоги користувачів, мити відповідну вірогідність та оперативність. За допомогою інформаційного забезпечення відбувається взаємозв'язок між підрозділами, розмежування прав та відповідальності кожного підрозділу перед керівництвом підприємства, узгодженість окремих видів діяльності в досягненні кінцевої мети підприємства.

#### **Список використаних джерел:**

1. Миддлтон Д. Бухгалтерский учет й принятие управленческих решений: Пер с англ.; Под ред. И.И. Елисеевой / Д. Миддлтон.- М.: Аудит ЮНИТИ, 1997. -408с.

*Науковий керівник: к.е.н., доцент Саченко С.І.*

*Нікітюк Вікторія,  
студентка групи РКзм-52*

## **ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ**

Розбудова ринкової економіки країни й усі пов'язані з цим трансформаційні процеси мають здійснюватися в інтересах людини для підвищення якості її життя. Не зменшуючи значення інших соціально-економічних явищ, що входять до складу соціально-трудова відносин (зайнятості, охорони праці, розвитку персоналу тощо), най-

більш проблематичними у регулюванні є ті, які пов'язані з організацією, ефективністю та оплатою праці. Оплата праці – найсуперечливіша категорія в системі умов праці, оскільки саме в ній відбиваються різнобічні інтереси сторін суспільно-трудових відносин, усі їхні досягнення й прорахунки. Це один із найважливіших показників, що характеризує рівень економічного та соціального стану суспільства і залежить передусім від продуктивності праці. Виходячи з цього цілком закономірною є потреба у своєчасній, об'єктивній і достовірній інформації про розрахунки з оплати праці з погляду кожної із сторін соціально-трудових відносин – держави, роботодавця і найманого працівника. У таких умовах особливої актуальності набуває дослідження теоретичних і прикладних аспектів обліку й аудиту розрахунків з оплати праці та аналізу ефективності використання трудових ресурсів з огляду на ринкове реформування та світову інтеграцію України.

Розрахунок заробітної плати є дуже відповідальною й трудомісткою роботою, яку треба виконати за короткий термін між наданням інформації та виплатою робітнику. Тому заздалегідь підготовлений порядок обліку допоможе зекономити час. Для цього його треба розробити і затвердити до кінця року. Мета складання наказу про організацію обліку – встановити порядок його ведення на підприємстві. При розробці наказу кожен головний бухгалтер намагається закласти в нього всі необхідні положення, щоб урегулювати накопичені проблеми і змусити бухгалтерію злагоджено працювати. Згідно із Законом України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 16.07.1999 р. № 996–XIV, для забезпечення ведення обліку підприємство самостійно вибирає форми його організації, розробляє організаційну структуру, призначає відповідальних за ведення обліку, затверджує форми первинних документів, графік документообігу тощо [4].

Вимогами до формування обліку заробітної плати є визначення завдань, системи показників, документації й системи рахунків. Отже, головні завдання обліку праці й заробітної плати – забезпечення контролю (самоконтролю) за дотриманням кількісного складу працівників, використанням робочого часу й додержанням трудової дисципліни; визначення відпрацьованого часу та виробленої продукції, контроль за виконанням норм виробітку, обчислення заробітної плати кожному працівникові, розподіл нарахованої заробітної плати за напрямками витрат; ведення розрахунків з працівниками підприємства стосовно заробітної плати, з бюджетом щодо утриманих податків і органами соціального страхування стосовно відрахувань на соціальне

страхування тощо, забезпечення контролю (самоконтролю) за витратами фонду оплати праці, складання звітності тощо. Основні питання з обліку праці та її оплати, які можуть наводитися в наказі про облікову політику підприємства зображені на рис. 1.

Документом, що визначає економічні, правові й організаційні основи оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями всіх форм власності та господарювання, а також з окремими громадянами, є Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР [1]. Розмір заробітної плати залежить від складності й умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. Згідно зі ст. 2 Закону «Про оплату праці» [1], визначена структура заробітної плати: основна заробітна плата; додаткова заробітна плата; інші заохочувальні й компенсаційні виплати [2, с.18].



**Рис. 1. Основні положення з обліку праці та її оплати, що наводяться в наказі про облікову політику [3, с.247]**

Згідно з установчими документами, підприємство розробляє штатний розпис – внутрішній нормативний документ, у якому викладено перелік посад (професій), передбачених на підприємстві, із зазначенням їх посадових окладів.

Виконання завдань обліку забезпечується правильно організованим:

- обліком особового складу підприємства;

- обліком робочого часу;
- обліком нарахування заробітної плати;
- суворим дотриманням законодавства про працю;
- точністю та своєчасністю розрахунків.

#### **Список використаних джерел:**

1. «Про оплату праці». Закон України № 108/95-ВР від 24.03.95 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg= 108%2F95 -%E2%F0](http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=108%2F95-%E2%F0)
2. Горицька Н. Виплата заробітної плати: строки і відповідальність / Н. Горицька //Заробітна плата. – 2006. – № 3. – С. 18–24.
3. Бутинець Ф. Ф. Організація бухгалтерського обліку./ Ф. Ф. Бутинець, О. П. Войналович, І. Л.Томашевська. – Житомир: ПП «Рута», 2006. – 467с.
4. Давидова К. Складаємо обліковий регламент на наступний рік / К. Давидова //Баланс. – 2008. – № 99. – С. 2–4.

*Науковий керівник: к.е.н., доцент Будник Л. А.*

*Онисько Галина,  
студентка групи РКзм-52*

### **РОЛЬ ЗВІТНОСТІ В УМОВАХ ЗРОСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ПОТРЕБ КОРИСТУВАЧІВ**

Існує багато різних теорій, які впливають на формування показників сучасної системи звітності. Найбільший інтерес являють так звані класичні теорії звітності: статична; динамічна; органічна; камеральна; актуарна; податкова; макроекономічна; конфіденційна та інші. Узагальнення змісту наведених вище теорій звітності, дозволило констатувати той факт, що в сучасних умовах суворої регламентації фінансового обліку в Україні, не всі вказані теорії можуть бути реалізованими. Враховуючи важливість інформаційних можливостей фінансової звітності, а саме даних про фінансовий стан підприємства і даних про фінансові результати його діяльності, була встановлена максимальна цінність двох теорій звітності: статичної та динамічної.

На основі дослідження економічних інтересів сучасних користувачів фінансової звітності проведено групування їх в певні блоки відповідно до інформаційних потреб, використовуючи концепції статичної і динамічної інтерпретації балансу. З'ясовано, якщо переслідується мета визначення платоспроможності підприємства, то, як правило,