

досить високий рівень достовірності оцінки.

Найпростішою є двофакторна модель діагностики банкрутства. Основні недоліки цієї моделі полягають у тому, що вона не дає змоги:

1) відобразити такі сторони фінансового стану, як оборотність і рентабельність активів, темпи зміни виручки від реалізації тощо;

2) визначити реальний стан ліквідності підприємства за коефіцієнтом поточної ліквідності без його аналізу в контексті з показниками виручки, обсягу дебіторської та кредиторської заборгованостей.

Отже, згадана двофакторна дискримінантна функція не дозволяє здійснити комплексне оцінювання фінансового стану підприємства в контексті загрози неплатоспроможності, тому достовірність отриманих при її застосуванні результатів прогнозування вірогідності банкрутства викликає серйозні сумніви. [1]

У практиці господарювання країн Заходу широко використовують інший метод оцінювання банкрутства підприємств – Z - рахунок Альтмана. П'яти- та одинадцяти факторні моделі діагностики банкрутства, які подано в багатьох вітчизняних літературних джерелах, доцільно застосовувати тільки для великих підприємств в Україні, які котирують власні акції на біржах, оскільки доволі складно отримати оцінку ринкової вартості суб'єкта господарювання. З цією метою слід використовувати уточнену модель Альтмана 1985 р. За даними зарубіжних джерел, точність прогнозування банкрутства за цією моделлю в межах однорічного періоду досягає 95%, двох років – 83%. Звичайно, такий високий рівень об'єктивності забезпечується тоді, коли її

застосовують на фірмах найрозвиненіших ринкових країн (США, Канада, Японія тощо). Тобто головними недоліками згаданої моделі є обмежений простір для її застосування (значний ризик отримання недостовірних результатів оцінювання при використанні в секторі малого і середнього підприємництва) та не адаптованість до вітчизняних реалій ведення бізнесу.

Не може бути широко застосованою у вітчизняній практиці розроблена безпосередньо для Великобританії модель прогнозування загрози неплатоспроможності Р. Ліса. Якщо в основу моделі Е. Альтмана закладена ринкова вартість акцій для погашення заборгованості, то Р. Ліс обмежився розробленням моделі, основою якої є визначення ефективності використання активів підприємства, що створюють умови для погашення заборгованості. Оскільки при розрахунку коефіцієнта використовують загальну суму активів, що не відображає структурування їх за ступенем ліквідності, то згадана модель не дає змоги реально відобразити рівень загрози неплатоспроможності підприємств, а тільки відображає рівень загрози його автономності.

Найбільш адекватно описує стан українських підприємств метод оцінювання У. Бівера. Значення його системи показників дають змогу визначити межу задовільного фінансового стану підприємства і його схильності до неплатоспроможності. Основна ідея цього методу полягає в дослідженні трендів таких діагностичних показників: рентабельність активів, фінансовий ліверидж, коефіцієнт покриття активів чистим оборотним капіталом, коефіцієнт покриття, коефіцієнт Бівера.

Література

1. Даниленко В. А. Застосування моделей діагностики банкрутства для оцінки фінансової стійкості промислових підприємств України / А. В. Даниленко // Збірник наукових праць «Науковий вісник Академії муніципального управління», серія «ЕКОНОМІКА» – випуск 7. – 2009 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Nvamu/Ekon/2009_7/09dvaou.pdf.
2. Ключан В. П., Ключан В. В., Костаневич Н. І. Оцінка моделей діагностики банкрутства // Економіка АПК. – 2010 – №1. – С. 97-101.

УДК 657.471.12

ОБЛІК РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

Джижула О. – ст. 5 курсу, гр. ОПДзвнм-11

Науковий керівник – к.е.н., доцент Ясишена В.В.

Вінницький навчально-науковий інститут економіки THEU

Облік заробітної плати на будь-якому підприємстві займає провідне місце в системі бухгалтерського обліку. Заробітна плата є основним джерелом доходів працівників підприємства, основою матеріального добробуту їхніх сімей. Витрати на оплату праці виступають суттєвою часткою витрат виробництва і водночас головним чинником забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці. До того ж, заробітна плата є базою для нарахування єдиного соціального внеску і утримань податку з доходів фізичних осіб. Тому, цілком закономірною є потреба у своєчасній, об'єктивній і достовірній інформації про розрахунки з оплати праці з погляду

кожної зі сторін соціально-трудових відносин – держави, роботодавця і найманого працівника.

Відповідно до міжнародних стандартів бухгалтерського обліку, порядок ведення бухгалтерського обліку виплат працівникам та розкриття інформації про такі виплати у фінансовій звітності підприємства визначається МСФЗ (IAS) 19 «Виплати працівникам».

Склад виплат працівникам згідно МСФЗ 19 «Виплати працівникам»: 1) короткострокові виплати; 2) виплати по закінченні трудової діяльності; 3) інші довгострокові виплати працівникам; 4) виплати при звільненні [4].

Методологічні засади формування у бухгалтерському обліку інформації про виплати (у грошовій та не грошовій формах) за роботи, виконані працівниками, та її розкриття у фінансовій звітності визначає П(С)БО 26 «Виплати працівникам» [5].

П(С)БО 26 «Розрахунки з робітниками» передбачено розподіл виплат на: 1) поточні виплати, 2) виплати при звільненні, 3) виплати по закінченні трудової діяльності, 4) виплати інструментами власного капіталу, 5) інші довгострокові виплати.

Короткострокові виплати працівникам – це виплати працівникам (окрім виплат при звільненні працівників), які підлягають сплаті в повному обсязі протягом дванадцяти місяців після закінчення періоду, в якому працівники надають відповідні послуги. Короткострокові виплати працівникам включають заробітну плату, внески на соціальне забезпечення та інші короткострокові виплати.

Виплати по закінченні трудової діяльності – виплати працівнику (окрім виплат при звільненні та виплат інструментами власного капіталу підприємства), які підлягають сплаті по закінченні трудової діяльності працівника [5].

Інші довгострокові виплати – це такі самі види виплат, як поточні виплати, а різняться вони між собою лише термінами виконання зобов'язань [4].

І в МСФЗ (IAS) 19, і в П(С)БО 26 виплати при звільненні виділяють в окрему категорію, оскільки на відміну від інших видів виплат, зобов'язання щодо їх здійснення виникають не через надання працівниками послуг підприємству, а через факт звільнення.

Згідно П(С)БО 26, виплати інструментами власного капіталу підприємства – виплати працівнику, за якими йому надається право на отримання фінансових інструментів власного капіталу, емітованих підприємством (або його материнським підприємством), або сума зобов'язань

підприємства працівнику залежить від майбутньої ціни фінансових інструментів власного капіталу, емітованих підприємством [5].

У Плані рахунків для узагальнення інформації про розрахунки з працівниками передбачений балансовий рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», що має три субрахунки: 661 «Розрахунки по заробітній платі», 662 «Розрахунки з депонентами», 663 «Інші виплати працівникам».

Виходячи з того, що через рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» здійснюються виплати сум, які не можна чітко ідентифікувати із заробітною платою, тому необхідно до рахунку відкрити субрахунки з більш детальною структурою, а саме: 661 «Поточні виплати працівникам»; 662 «Виплати при звільненні»; 663 «Виплати по закінченні трудової діяльності»; 664 «Виплати інструментами власного капіталу»; 665 «Інші довгострокові виплати працівникам»; 666 «Розрахунки з депонентами». Також, деякі автори пропонують удосконалити модель аналітичного обліку шляхом виокремлення таких рахунків: 66111 «Поточні виплати», 66112 «Заробітна плата за окладами і тарифами», 66113 «Інші нарахування з оплати праці» та інші рахунки [6, с. 32].

Пропонуємо до рахунка 81 «Витрати на виплати працівникам» відкривати такі субрахунки: 811 «Виплати, пов'язані з оплатою праці»; 812 «Виплати, пов'язані з тимчасовою непрацездатністю»; 813 «Виплати по закінченні трудової діяльності»; 814 «Виплати при звільненні»; 815 «Виплати інструментами власного капіталу»; 816 «Інші виплати працівникам». Це відповідало б єдиним методологічним засадам бухгалтерського обліку таких виплат та відображало достовірну інформацію у бухгалтерській звітності підприємства.

Література

1. Кесарчук Г. С. Удосконалення організації обліку розрахунків за виплатами працівникам / Г. С. Кесарчук [Електронний ресурс]. – Режим доступу: dspace.uzhnu.edu.ua
2. Мельник Тетяна Григорівна. Облік, аналіз та аудит праці і її оплати : дис. ... канд. екон. наук.: 08.06.04 / Мельник Тетяна Григорівна – Київ – 2005, 222 с
3. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.minfin.gov.ua/document/92431/МСБО_19.pdf
4. Овсюк Н. В. Виплати працівникам за ПСБО 26 та МСФЗ (IAS) 19: порівняльний аспект / Н. В. Овсюк, О. Ю. Радченко [Електронний ресурс]. – Режим доступу: dspace.uzhnu.edu.ua
5. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам», затверджене Наказом Міністерства фінансів України № 601 від 28.10.2003 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.minfin.gov.ua>
6. Ясишена В.В., Гапчак М.С. Шляхи вдосконалення системи оплати праці на підприємстві. Сучасні проблеми і перспективи розвитку обліку, аудиту та аналізу: теорія, методологія, організація: Збірник тез доповідей учасників II Всеукраїнської науково-практичної Інтернет-конференції, 10–11 грудня 2013 р., м. Херсон: ПП Вишемирський В.С., 2013 р. – С. 31 – 33.

УДК 657.471.1.001.26:658

ШЛЯХИ ОПТИМІЗАЦІЇ ВИТРАТ В ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Задачаїна М. – ст. 5 курсу, гр. ОПДзвм-11

Науковий керівник – к.е.н., доцент Ясишена В.В.

Вінницький навчально-науковий інститут економіки THEU

Одним із найважливіших економічних показників, що характеризує ефективність діяльності підприємства, є позитивний фінансовий результат, який становить різницю між доходами і витратами.

Основним важелем в ефективності діяльності підприємства залишається оптимізація витрат. В умовах ринкової економіки одним із актуальних питань для керівників підприємств є формування