

лише з копійок, то перед її зазначенням ставити «Нуль гривень» [2, додаток 16]. Такі ж вимоги НБУ висуває й щодо заповнення реквізитів розрахункових документів на паперових носіях, їх реєстрів і заяви про відкриття акредитива [3]. А саме: при заповненні реквізиту «сума словами» – зазначати з великої букви суму розрахункового документа (реєстру, заяви про відкриття акредитива) та «слово «гривень» («гривня», «гривні» або «грн.») ...».

У той самий час, НБУ у Положенні про порядок ведення касових операцій у національній валюті в Україні дозволяє «у касових документах під час позначення сум національної грошової одиниці гривні» використовувати «її графічний знак - "Г"» [4, пп. 3.14]. Невідомо звідки НБУ взяв цей «графічний знак», бо умовне позначення «Г» за ДК 011-96 має одиниця ваги «грам» (код 0303). Всі касові документи, які використовуються підприємствами (підприємцями) для оформлення касових операцій, мають затверджені НБУ типові форми або форми, наведені у додатках Положення № 637 [3], які містять скорочене позначення національної валюти «грн.».

На підставі вищевикладеного, пропонується виключити з Положення № 637 [3] пп.3.14, як такий, що не має під собою наукового підґрунтя.

Література:

1. Державний класифікатор України. Класифікатор системи позначень одиниць вимірювання та обліку ДК 011-96: Наказ Держстандарту України від 09.01.97 р. № 8 [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.balance.ua/sai/sprav_info/klasifikator_tamojnya/13.html

2. Інструкція про ведення касових операцій банками в Україні Постанова Правління Національного банку України від 01.06.11 р. № 174 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0790-11>

3. Інструкція про безготівкові розрахунки в Україні в національній валюті: Постанова Правління Національного банку України від 21.01.04 р. № 22 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0377-04>

4. Положення про порядок ведення касових операцій у національній валюті в Україні: Постанова Правління Національного банку України від 15.12.04 р. № 637 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/z0040-05>

Зелінська Л.Є.,
студ. гр. ЕОАм-11,
Національний університет «Львівська політехніка».
Науковий керівник – Свідрик Т.І.,
к.е.н., доцент кафедри обліку та аналізу

ОРГАНІЗАЦІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ У ПОСТКРИЗОВИХ УМОВАХ

Всепоглинаючі стагнаційні процеси, що притаманні вітчизняній економіці зумовили потребу у формуванні в Україні соціально-орієнтованої економіки, яка сприяє виробленню механізмів підвищення добробуту населення. Головною економічною умовою підвищення рівня життя є забезпечення умов переходу до високої вартості робочої сили і відповідно – до гідної заробітної плати, що складає основну частину вартості робочої сили, яку виплачує роботодавець і з отриманих доходів у відповідності до умов трудового договору та трудового внеску працівника в результати економічної діяльності підприємства [3, с. 185].

При організації оплати праці в Україні необхідно враховувати накопичені

проблеми у цій сфері, зокрема:

- утримання низького рівня заробітної плати;
- надмір на міжгалузеву диференціацію заробітної плати;
- недостатній взаємозв'язок винагороди за працю з трудовими зусиллями та якісними характеристиками робочої сили;
- слабкий взаємозв'язок заробітної плати з кінцевими результатами діяльності підприємств;
- значна тонізація винагороди за працю.

Зазначені та інші проблеми в сфері оплати праці вказують на те, що в Україні не сформовано ефективної системи її організації. В сучасних важкопрогнозованих посткризових умовах організація оплати праці представляє собою складний та багаторівневий процес, в якому переплітаються інтереси всіх суб'єктів соціально-трудових відносин (працівників, роботодавців, держави, домогосподарств), використовувані механізми її формування і регулювання (що залежать від змісту, характеру праці і виробництва, державного регулювання), врахування яких при визначенні розміру і структури оплати праці забезпечить підвищення ефективності організації оплати праці [1, с. 330].

Удосконалення підходів і пропонування дієвих на практиці механізмів організації оплати праці в посткризових нестабільних економічних умовах є пріоритетним завданням соціально-орієнтованої політики держави, реалізація якого можлива при використанні науково-обґрунтованих рекомендацій.

Переважаючи більшість дослідників з проблем оплати праці в Україні значною мірою аналізують механізм організації оплати праці. Різноманітні аспекти дослідження особливостей організації оплати праці висвітлені в роботах таких відомих українських вчених, як О.В. Боднарук, М.М. Матюха, Н.І. Єсінова.

Зазначені вчені при дослідженні проблематики організації оплати праці деталізовано вивчають мікрорівневі особливості. Дослідження оплати праці на рівні підприємств дало змогу визначити напрями удосконалення організації оплати праці: забезпечення тісного зв'язку розміру заробітної плати від індивідуальних результатів трудової діяльності кожного працівника; посилення взаємозв'язку між індивідуальними та колективними трудовими здобутками та розміром оплати праці кожного працівника при колективній формі організації праці; забезпечення прямої залежності оплати праці від ефективної діяльності підприємства в цілому та того структурного підрозділу, в якому працює працівник.

Не зважаючи на різнонаправленість досліджень вчених всі вони акцентують на значній ролі держави в регулюванні оплати праці. З цією метою в Україні розроблено низку законів, які забезпечують державне, колективно-договірне та ринкове регулювання оплати праці. Однак на сучасному етапі правовий механізм регулювання оплати праці є недосконалим, він не забезпечує гідний рівень оплати праці, мотивацію до ефективної трудової діяльності, виведення системи оплати праці із сфери тіньового розподілу, відсутній комплексний підхід до аналізу системи організації оплати праці як цілісної моделі, що формується на різних рівнях економіки. Тому актуальним є завдання удосконалення механізму регулювання оплати праці [4, с.223].

Зарубіжний досвід організації оплати праці засвідчує про те, що для України доцільним є використання правових норм і принципів європейських країн для удосконалення вітчизняного законодавства, що регулює заробітну плату. Першочергово це стосується визначення та запровадження розміру мінімальної погодинної оплати праці, удосконалення процедури колективно-договірного регулювання. Система колективно-договірного регулювання оплати праці має здійснюватись на принципах більш чіткого визначення повноважень та відповідальності всіх сторін переговорного

процесу, соціального партнерства, гнучкості та адаптованості до мінливих умов використання найманої робочої сили.

Враховуючи визначені особливості організації оплати праці для забезпечення ефективності цього процесу в Україні пріоритетними завданнями мають бути:

- удосконалення державного регулювання оплати праці;
- забезпечення розвитку та демократизації колективно-договірного регулювання оплати праці;
- забезпечення ефективної дії використовуваного механізму оплати праці;
- удосконалення діючих моделей оплати праці у відповідності до сучасних вимог соціально-трудоного процесу;
- забезпечення цілеспрямованої політики зростання реальної заробітної плати та наближення її до європейського рівня[2, с. 21].

Отже, конкретизація традиційних принципів організації оплати праці та доповнення їх новими (еквівалентний обмін, соціальна справедливість, соціальна безпека, диференціація, гнучкість оплати праці) дозволять визначити принципи організації заробітної плати, які відповідатимуть умовам соціально-орієнтованої економіки. Запровадження визначених принципів надасть змогу удосконалити систему організації оплати праці, забезпечити реалізацію її функцій.

Література:

1. Боднарук О. В. Дослідження механізму організації оплати праці / О. В. Боднарук, В. П. Антонюк / Соціально-економічні аспекти промислової політики: сб. науч. тр. – Д.: ІЗП НАН України, 2010. – Т. 3. – 334 с.
2. Боднарук О.В. Досвід зарубіжних країн у системі мотивації персоналу / О.В. Боднарук / Управління розвитком: зб. наук.праць. – Х.: ХНЕУ, 2006. – № 4. – 22 с.
3. Матюха М.М. Економіка праці та соціально-трудоі відносини: навч. посіб. для дистанц. навч. /М. М. Матюха — К.: Університет „Україна”, 2007. — 306 с.
4. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудоі відносини: навч. посіб. для студ. Вузів / Н.І. Єсінова. — К.: Кондор, 2004. — 432 с.

Ілюк О.В.,
студ. гр. ОА-909,
Одеський інститут фінансів
Українського державного університету фінансів та міжнародної торгівлі.
Науковий керівник – Дроздова О.Г.,
старший викладач кафедри обліку, аудиту та статистики

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Розглянуто основні напрямки удосконалення системи управління витратами на підприємствах. Вони розглянуті з урахуванням існуючих проблем формування витрат, їх оперативного обліку та план-фактного контролю, побудови інформаційної системи підприємства з адаптацією документообороту та забезпеченням взаємозв'язку управлінського і фінансового обліку, а також створення механізму мотивації і стимулювання зниження витрат підприємства.

Метою дослідження є визначення та обґрунтування існуючої системи управління витратами в умовах підприємства. Управління витратами – це складний багатоаспектний та динамічний процес, що включає управлінські дії, метою яких є