

Важним моментом разработки прогноза финансового состояния является правильный выбор методов и приемов. При этом среди ученых нет единства мнения относительно их перечня и классификации. Рассмотрим наиболее общие группы методов, используемых в большинстве научной литературы: 1) эконометрические модели; 2) метод временных рядов (рядов динамики); 3) балансовый метод; 4) методы экспертных оценок.

Таким образом, прогнозирование финансового состояния предприятия является основой для дальнейшего развития и расширения его финансово-хозяйственной деятельности. На основе прогнозных показателей рентабельности, платежеспособности, ликвидности, рационального размещения оборотных и необоротных активов оказывается возможным формирование дальнейшей стратегии развития предприятия и корректировки краткосрочных планов за счет изменения его тактических задач и целей. В условиях нестабильности развития экономической системы прогнозирования позволяет избежать потерь прибыли и снижению конкурентоспособности предприятия на рынке.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ЇХ НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ

О. В. Марчук

*Хмельницький кооперативний
торговельно-економічний інститут,
071 Облік і оподаткування, ОП (м)-21, магістр*

І. В. Троц

*Хмельницький кооперативний
торговельно-економічний інститут,
декан факультету економіки та підприємництва,
к. е. н., науковий керівник*

Розвиток господарського життя суспільства, поділ праці та виконання праці різної складності спричинив необхідність виникнення обліку розрахунків за виплатами працівникам.

Виплати працівникам – це широка система, що складається з поточних виплат, виплат по закінченні трудової діяльності, виплат при звільненні, виплат інструментами власного капіталу та інших довгострокових виплат. Для оцінки та обліку розміру виплат працівникам застосовується такий показник як фонд оплати праці.

На сучасному етапі розвитку економіки, термін заробітна плата наповнюється новим змістом і охоплює всі різновиди виплат (різноманітні премії, доплати, надбавки, відпускні, соціальні пільги та інші форми виплат).

Заробітна плата – це одна з найскладніших економічних категорій і одне з найважливіших соціально-економічних явищ. Осільки вона, з одного боку, є основним (і часто єдиним) джерелом доходів найманих працівників, основою матеріального добробуту членів їхніх сімей, а з іншого боку, для роботодавців є суттєвою часткою витрат виробництва і ефективним засобом мотивації працівників до досягнення цілей підприємства. Тому питання організації заробітної плати і формування її рівня разом з питаннями забезпечення зайнятості складають основу соціально-трудова відносин у суспільстві, оскільки включають нагальні інтереси всіх учасників трудового процесу.

Оплата праці є важливою складовою ринкових відносин, концентрованим вираженням ефективності економіки і соціальної політики держави, інтегральним показником якості та результативності реформи [2]. Оплата праці як багатоаспектна категорія покликана відігравати значну роль в житті суспільства. З одного боку, оплата праці є основним джерелом доходів працівників, тому її величина значною мірою характеризує рівень добробуту всіх членів суспільства. З іншого боку, її правильна організація зацікавлює працівників підвищувати ефективність виробництва, а відтак безпосередньо впливає на темпи й масштаби соціально-економічного розвитку країни.

У сучасній економічній літературі відсутнє загальноприйняте визначення заробітної плати.

Відповідно до статті 1 Закону України «Про оплату праці», заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівнику за виконану роботу [1].

Розмір заробітної плати залежить від складності й умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства, установи, організації.

Держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати й інших державних норм і гарантій, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, пра-

цівників підприємств, установ і організацій, які фінансуються або дотуються з бюджету, а також шляхом оподаткування доходів працівників.

Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якої не може проводитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт) тобто є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання.

Мінімальна заробітна плата залишається державною гарантією, але суть терміну змінилася.

Сутність та значення будь-яка економічна категорія розкриває через свої функції. Якщо ж говорити про заробітну плату, то суспільством на неї покладено визначні функції, щодо розвитку та вдосконалення робочої сили людини – відтворювальну, стимулюючу та регулюючу, соціальну, вимірювально-розподільну та ресурсно-розміщувальну.

Всі перелічені функції тісно взаємопов'язані, й лише при їх сукупному виконанні досягається ефективна організація заробітної плати. Форми та системи оплати праці визначають порядок нарахування і виплати заробітної плати, встановлюють тісний зв'язок заробітку працівників з кількісними та якісними результатами їхньої праці.

Відомі й широко випробувані світовою практикою дві форми заробітної плати: погодинна й відрядна.

Згідно з Законом України «Про оплату праці» заробітна плата поділяється на основну, додаткову заробітну плату та інші заохочувальні та компенсаційні виплати [1].

Розрізняють номінальну, реальну заробітну плату та реальні доходи працівників.

Номінальна заробітна плата – це сума грошей, яку одержує працівник за годину, день, місяць. Реальна заробітна плата виражається в кількості товарів і послуг, які працівник може придбати за свою грошову (номінальну) заробітну плату.

Виплата місячної заробітної плати працівникам відбувається в два етапи: заробітна плата за першу половину місяця та заробітна плата.

Бюджетні установи дотримуються всіх регулятивних документів з оплати праці, які своїми змінами позитивно впливають на організацію оплати праці, рівень життя населення тощо. Проте саме в сфері правового регулювання праці існує низка

проблем, які не дозволяють повною мірою реалізувати закріплені Конституцією України права, свободи та законні інтереси громадян, створити всі необхідні умови для творчого використання працівником своїх здібностей та особистісного потенціалу. Ці проблеми зумовлені суперечливістю та чисельними прогалинами у нормах трудового законодавства України; розширенням локального регулювання трудових взаємин, що не лише сприяє більш повному врахуванню інтересів сторін трудового договору, а й створює небезпеку перекручувань (довільного тлумачення) вимог трудового законодавства та погіршення правового статусу працівника.

Таким чином, заробітна плата як економічна категорія належить до числа найскладніших категорій, тому що вона є основним джерелом грошових доходів працівників і її величина здебільшого характеризує рівень добробуту всіх членів суспільства та спонукає працівників підвищувати ефективність виробництва, а отже, безпосередньо впливає на темпи й масштаби економічного розвитку країни.

Список використаних інформаційних джерел

1. Про оплату праці [Електронний ресурс]: Закон України від 24.03.1995 № 108/95 зі змінами. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>. – Назва з екрана.
2. Кубіцька М. Р. Сутність оплати праці як економічної категорії / М. Р. Кубіцька [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://intkonf.org/kubitska-m-r-sutnist-oplati-pratsi-yak-ekonomichnoyi-kategoriyi/>. – Назва з екрана.