

використанні нового рахунка для розподілу витрат, пов'язаних із наданням платних медичних послуг за статтями калькуляції.

### **Література**

1. *Джога Р. Т.* Облік у бюджетних установах : підруч. / Р. Т. Джога, Л. М. Сідельник, М. В. Дунаєва. — К. : КНЕУ, 2006. — 480 с.
2. *Свірко С. В.* Організація бухгалтерського обліку в бюджетних установах : навч. посіб. / С. В. Свірко. — К. : КНЕУ, 2004. — 380 с.
3. *Атамас П. Й.* Основи обліку в бюджетних організаціях: навч. посіб. / П. Й. Атамас. — К. : Центр навчальної літератури, 2003 — 284 с.
4. Перелік платних послуг, які можуть надаватися в державних та комунальних закладах охорони здоров'я, вищих медичних навчальних закладах та науково-дослідних установах: Затверджений постановою КМУ від 17.09.96 р. № 1138.
5. Наказ МОЗ України № 996 від 22.11.2013 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо визначення вартості медичних послуг».
6. Умови оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення: Затверджено спільним наказом Міністерства праці та соціальної політики та МОЗ від 05.10.05 р. № 308/519.

*Тимошенко Ю.Ю., студент ОЕФ, 5 курсу,  
спеціальність 8.030509 «Облік і аудит»,  
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»,  
науковий керівник — Супрович Г.О., к.е.н.,  
ст. викладач кафедри обліку підприємницької діяльності*

## **ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНОГО ЕТАПУ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ**

Протягом останніх років увесь світ поринув у процес інновацій, який не оминув організацію облікової діяльності. В сучасних умовах нічого не стоїть місці, все змінюється, модернізується, удосконалюється. Що й відобразилось і на обліку: його організації, взаємодії з іншими науками та існуванні.

Організація обліку заробітної плати є один із вагомих аспектів життєдіяльності будь-якого підприємства, адже стимулює продуктивності праці. Якщо оплата праці не задовольняє потреби працівника, хоча б на мінімальному рівні, — це є загрозовим фактором для підприємства, адже робітник немає зацікавленості в створенні бездоганних виробів чи надання відповідних послуг, тобто не має бажання працювати на збільшення прибутку підприємства.

На сьогоднішній день наша країна переживає нелегкі часи: процес трансформації економіки проходить з багатьма ускладненнями як на мікро-, так і на макрорівні. Тому перед бухгалтером постає безліч проблем у процесі організації обліку, в тому числі й організації обліку заробітної плати.

Детальний розгляд цього питання дає можливість відслідкувати, що даною темою займаються багато вчених: О.П. Левченко, О. В. Кантаєва, Н.В. Потрієва, Ф.Ф. Бутинець та ін. На жаль, результати досліджень рідко застосовуються на практиці. Найпоширенішими проблемами щодо даного питання є те, що трансформація в економіці швидша ніж даний процес в обліку, включаючи і його організацію. Проблемним аспектом даного питання є вибір виду форми і ставки заробітної плати. Законодавчою базою регламентуються вузькі рамки направлення, адже до прикладу тарифна сітка не така ж розгалужена, як здається на перший погляд. Тарифна сітка встановлюється відповідно кваліфікаційних тарифних розрядів і відповідним їм коефіцієнтам, а також узгоджена з класифікатором професій. Уже на даному етапі перед бухгалтером постає проблема: більшість професій є новими для вітчизняного ринку праці, тому вони ще не віднайшли своє відображення в законодавстві — через це і робітників не можна оцінити на рівні з іншими співробітниками.

Також потребує вирішення питання не повного висвітлення переліку всіх форм заробітної плати в П(с)БО 26 «Виплати працівникам», які не знаходять своє коректне відображення у поточних витратах і згодом це впливає на фінансовий результат підприємства.

Хоч і законодавчо-нормативне регулювання організації оплати праці є на високому рівні, проте там присутні деякі неточності та суперечності. Окрім проблем державного рівня, можемо спостерігати і проблеми і на рівні підприємств. По-перше, заробітна плата втратила свою стимулюючу функцію і набула рівня соціальної виплати, що впливає на розмір і якість виконаної роботи. Також виникли нові види оплати праці: аутсорсинг, аутстафінг або ж договір з працівником як з окремою фізичною особою. По-друге, підприємці не використовують свої права на самостійнішу організацію обліку заробітної плати, а саме створення внутрішньовиробничих стимулюючих форм оплати праці, забезпечення повноцінними соціальними пакетами та ін.

Організація обліку оплати праці на етапі розвитку вітчизняної економіки має безліч проблем, які потребують нагального їх вирішення, найдоцільнішими з яких є (рис. 1).



Рис. 1. Вирішення проблем організації обліку оплати праці

Отже, організація обліку заробітної плати є дуже відповідальною ділянкою обліку, яка впливає на результативність праці робітників, витрати підприємства та відповідно й на його дохід. Тому модернізація цього процесу повинна проходити вчасно й не мати уже зазначених проблем. Також на даній ділянці повинно бути все автоматизовано та не потребувати затрат часу на зайве заповнення документації, адже це прискорить не лише удосконалення обліку в цілому, а й покриття заборгованості в потрібний час. Заробітна плата кожного працівника повинна залежати виключно від виконаної роботи і в той же час впливати на показники продуктивності та ефективності його праці, стимулювати розвиток виробництва.

Процес організації обліку оплати праці має постійно вдосконалюватись, набувати самостійності на підприємстві та виходити на відповідний рівень серед інших ділянок організації обліку.