

піднімається не лише користувачами аудиторських послуг і державними органами, але й самими аудиторами, які зацікавлені в стабільному розвитку ринку аудиторських послуг, підвищенні престижу аудиторської професії.

Незважаючи на те, що для розвитку аудиту в Україні вже зроблено дуже багато, ще залишаються питання, від правильного вирішення яких залежать перспективи його подальшого розвитку. Першочергово необхідно удосконалити законодавче регулювання аудиту в Україні; покращити організацію і методика аудиторських перевірок, врегулювати питання аудиторської етики, підготовки і підвищення кваліфікації аудиторів тощо. Вирішення зазначених проблем спрямоване на зміцнення позицій та авторитету аудиту, удосконалення аудиторської діяльності в Україні.

Також до сучасних проблем розвитку аудиторської діяльності в Україні варто віднести:

- на ринку присутні псевдо аудитори, які не внесені в Реєстр аудиторських фірм і аудиторів України, але при цьому НЕЗАКОННО надають послуги;
- аудитори фінансово виживають здебільшого не за рахунок якості послуг, а за рахунок кількості, з урахуванням можливостей замовника оплатити їхні послуги;
- аудиторська перевірка підприємств дуже часто носить формальний характер. Одна з причин — вплив директора, який і замовляє аудит, на процес і результати перевірки обліку та фінансової звітності [4].

Таким чином, питання про необхідність змін в аудиті має винятково позитивний характер. До основних напрямків змін у професійному аудиті варто віднести:

- організацію ретельного контролю якості аудиторських послуг;
- забезпечення реальної професійної незалежності аудитора;
- підвищення рівня професійної компетентності аудиторів;
- розробку механізму ціноутворення на аудиторські перевірки та інші аудиторські послуги на основі вивчення міжнародного досвіду.

Література:

1. Бондар В.П. *Удосконалення системи організації аудиторської діяльності в Україні// Формування ринкових відносин в Україні. – 2008. №16. – С.68 – 70.*
2. Кулаковська Л.П., Піча Ю. В. *Організація і методика аудиту: Навч. посіб. – К.: Каравела, 2004. – 568 с.*
3. Редько О. *Аудиторські послуги в Україні: перші кроки до ринку// Бухгалтерський облік і аудит. – 2008. №11. – С.49 – 55.*
4. Усач Б.Ф. *Аудит: Навч. посіб. – К.: Знання - Прес, 2002. – 233 с.*

Кукуруза О.Ю.

студ. гр. ЕОАМ-11

Національний університет «Львівська політехніка»

Науковий керівник – Пилипенко Л.М.

к.е.н., старший викладач кафедри обліку та аналізу

ВИБІР ФОРМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ОРГАНІЗАЦІЮ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ

Для держави важливим завданням є забезпечення високого рівня життя людей. Основним джерелом доходів населення є заробітна плата. Через відсутність посилення стимулюючої функції заробітної плати та слабку диференціацію тарифної системи не відбувається її зростання. Низький рівень оплати праці, відсутність належної кількості робочих місць, безробіття та інші мотиваційні чинники спричиняють значне вивільнення працівників із виробництва, зовнішню і внутрішню

трудова міграція в державі. Це пов'язано, передусім, з відсутністю дієвих матеріальних і соціально-психологічних стимулів у працівників. На сьогоднішній день, в умовах фінансової кризи, рівень оплати праці є досить низький порівняно з іншими країнами і не забезпечує навіть простого відтворення робочої сили.

Проблеми дослідження організації заробітної плати привертають увагу науковців і практиків. Широко відомі праці зарубіжних науковців К. Алдефреда, Ф. Герцберга, М. Вебера, В. Врума, Д. Мак-Клелланда, А. Маршала, Е. Лоулера, Н. Петті, А. Сміта, Ф. Тейлора, А. Файоля, З. Фрейда., які були зорієнтовані на розвиток економіки. Українські вчені також намагалися задовольнити потреби сучасної практики, серед них виділяють: В. М. Абрамова, О. І. Амошу, С. І. Бандура, Д. П. Богиню, В. М. Геєця, М. В. Грачева, О. А. Грешнову, А. Л. Єськова, А. В. Калину, А. М. Колота, Т. А. Костишину, В. Д. Лагутіна, Г. В. Осового, Є. В. Савельєва, А. Турецького, Г. Хаєта. Основним недоліком їхніх міркувань було те, що науковці не були зорієнтовані на умови ринкової чи хоча б перехідної економіки.

Для регулювання питань оплати праці використовують ряд нормативних актів, серед яких варто виділити:

- Конституцію України, яка визначає загальні положення прав громадян України на працю та її оплату;
- Кодекс законів про працю, який регулює основні положення з організації та оплати праці на підприємстві;
- Закон України «Про оплату праці», який визначає питання державного і договірною регулювання оплати праці найманого персоналу;
- Закон України «Про відпустки», в якому описані ключові положення, що визначають терміни надання та обсяги оплати відпусток працівникам підприємства;
- інші нормативно-правові акти, зокрема постанови Кабінету Міністрів України, інструкції з оплати праці та визначення середньої величини заробітної плати.

Ці нормативні документи визначають економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах на підставі трудового договору з підприємствами, установами всіх форм власності та господарювання, і спрямовані на забезпечення відтворювальної та стимулюючої функції заробітної плати.

Формування форм і систем заробітної плати на підприємствах, що діють у трансформаційній економіці, належним чином не розроблено. Їх розвиток здійснюється методом спроб і помилок. Є достатньо підстав для твердження, що наука і практика лише починають осмислювати доцільність і направленість таких досліджень, що можуть стати основою розробки ефективної системи мотивації персоналу, визначенню розміру коштів призначених на оплату праці, формуванню ринкових методів державного регулювання оплати праці і знайдуть раціональне поєднання у формах і системах заробітної плати.

Основними факторами регулювання заробітної плати є форми і системи оплати праці. Найбільшого поширення на підприємствах різних форм власності набули дві форми оплати праці – погодинна і відрядна.

При відрядній формі оплати праці величина заробітної плати визначається кількістю виготовленої продукції. Основою розрахунків є розцінка, тобто величина заробітної плати за одиницю виготовленої продукції [4, с.111]. Вона має декілька різновидів, а саме:

- пряма відрядна;
- відрядно-прогресивна;
- відрядно-преміальна;
- акордна;
- опосередкована.

- Відрядна форма оплати праці має свої переваги і недоліки. Вона стимулює ріст обсягів виробництва (продуктивність праці), однак не зацікавляє працівників у виготовленні якісної продукції.

Погодинна форма оплати праці ставить в залежність величину заробітної плати від кількості відпрацьованого часу. Розрізняють просту погодинну, погодинно-преміальну та окладно-преміальну форми оплати праці [3, с.312]. Основною перевагою погодинної форми оплати праці є те, що вона більшою мірою спрямована на стимулювання якісної роботи працівників. А недоліком – незацікавленість працівників у збільшенні обсягів виробництва. Проте цей недолік можна усунути шляхом використання погодинно-преміальної форми оплати праці.

Вибір форм і систем оплати праці значною мірою впливають на організацію первинного обліку праці та її оплати на підприємстві. Зокрема, при погодинній формі оплати праці основними бухгалтерськими документами є штатний розпис і таблиць обліку робочого часу, а при відрядній – наряди, в яких обліковуються обсяги виконаних робіт і їх оплата.

Отже, одним з найефективніших методів стимулювань праці є її оплата. Вибір форми і системи оплати праці визначається родом діяльності та професіями працівників. Від правильного вибору форми оплати праці значною мірою залежить результат праці персоналу підприємства, а отже і його результат діяльності.

Література:

1. Кодекс законів про працю України.
2. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.95р. №108/95-ВР.
3. Бухгалтерський облік та оподаткування: Навч. Посібник/ За ред. Р. Л. Хом'яка, В. І. Лемішовського. – Львів: Бухгалтерський центр «Ажур», 2008. – 1112 с.
4. Кузьмін О.Є. Мельник О.Г. Теоретичні та прикладні засади менеджменту: навч. Посібник. - 2-е вид. доп. і перероб. – Львів: Національний університет «Львівська політехніка» (інформаційно-видавничий центр «ІНТЕЛЕКТ+» Інституту післядипломної освіти), «Інтелект – Захід», 2003 – 352с.

Кусяк А.Р.

студ. гр. ОА-35

Національний університет "Львівська політехніка"

Науковий керівник - Нашкерська М. М.,

к.е.н., доцент кафедри обліку та аналізу

ФАКТОРИНГ ЯК ОДНА ІЗ ФОРМ РЕФІНАНСУВАННЯ ДЕБІТОРСЬКОЇ ЗАБОРГОВАНІСТІ ПІДПРИЄМСТВА

На сьогоднішній день переважна більшість вітчизняних підприємств виявилася неспроможною ефективно управляти дебіторською заборгованістю, яка завдає економічної шкоди підприємству-кредитору — гроші втрачають свою купівельну спроможність внаслідок інфляції, зростають збитки від втрачених можливостей, підприємство виплачує банку відсоток за кредит, пов'язаний із нестачею власних оборотних коштів. Як правило, українські підприємства мало використовують загальноприйняті у світовій практиці методи управління дебіторською заборгованістю. Управління дебіторською заборгованістю зводиться лише до її обліку, що призводить до втрати фінансових ресурсів підприємства і зменшує ефективність управління ними.

Одним із основних завдань управління дебіторською заборгованістю є прискорення розрарунків між суб"єктами господарювання. Для виконання цього завдання доцільно використовувати різні форми рефінансування дебіторської заборгованості.