

ОСОБЛИВОСТІ ТА ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ЗАКОНОДАВЧОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОБЛІКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

© 2016 МАЙСТЕР Л. А.

УДК 657

Майстер Л. А. Особливості та проблемні аспекти законодавчого регулювання обліку оплати праці персоналу підприємств

Метою статті є дослідження теоретичних положень та прикладних аспектів комплексу чинників та сучасних проблем законодавчого регулювання обліку оплати праці персоналу підприємств. Висвітлено сутність та значення таких економічних категорій, як: «мінімальна заробітна плата», «прожитковий мінімум» та «єдиний соціальний внесок». Охарактеризовано та наведено нормативний порядок формування розміру мінімальної заробітної плати персоналу з метою оцінки забезпечення соціальних стандартів. Розглянуто порядок проведення індексації заробітної плати та особливості нарахування єдиного соціального внеску на фонд оплати праці працівників підприємства з урахуванням нових змін у чинному законодавстві. Виявлено невідповідність між зростанням рівня інфляції та підвищенням мінімальної заробітної плати, що вимагає термінового розгляду та вирішення на законодавчому рівні. Досліджено нормативно-правове регулювання обліку оплати праці персоналу в частині впливу зміни рівня мінімальної заробітної плати на виплати працівникам. Встановлено види відповідальності керівників підприємств за правопорушення трудового законодавства, що забезпечить контроль та неухильне дотримання розрахунків із працівниками та державою в повному обсязі.

Ключові слова: оплата праці, мінімальна заробітна плата, прожитковий мінімум, єдиний соціальний внесок, індексація

Бібл.: 11.

Майстер Людмила Анатоліївна – кандидат економічних наук, асистент кафедри бухгалтерського обліку, Вінницький торговельно-економічний інститут Київського національного торговельно-економічного університету (вул. Соборна, 87, Вінниця, 21050, Україна)

E-mail: Lyudmila_maister@mail.ru

УДК 657

Майстер Л. А. Особенности и проблемные аспекты законодательного регулирования учета оплаты труда персонала предприятий
Целью статьи является исследование теоретических положений и прикладных аспектов комплекса факторов и современных проблем законодательного регулирования учёта оплаты труда персонала предприятий. Отражена сущность и значение таких экономических категорий, как: «минимальная заработная плата», «прожиточный минимум» и «единый социальный взнос». Охарактеризован и приведен нормативный порядок формирования размера минимальной заработной платы персонала с целью оценки обеспечения социальных стандартов. Рассмотрен порядок проведения индексации заработной платы и особенности начисления единого социального взноса на фонд оплаты труда работников предприятия с учётом новых изменений в действующем законодательстве. Выявлена проблема несоответствия между ростом уровня инфляции и повышением минимальной заработной платы, которая требует срочного рассмотрения и решения на законодательном уровне. Исследовано нормативно-правовое регулирование учёта оплаты труда персонала в части влияния изменения уровня минимальной заработной платы на выплаты работникам. Установлены виды ответственности руководителей предприятий за правонарушение трудового законодательства, что обеспечит контроль и неуклонное соблюдение расчётов с работниками и государством в полном объёме.

Ключевые слова: оплата труда, минимальная заработная плата, прожиточный минимум, единый социальный взнос, индексация.

Библ.: 11.

Майстер Людмила Анатольевна – кандидат экономических наук, асистент кафедры бухгалтерского учета, Винницкий торгово-экономический институт Киевского национального торгово-экономического университета (ул. Соборная, 87, Винница, 21050, Украина)
E-mail: Lyudmila_maister@mail.ru

UDC 657

Maister L. A. Particularities and Problematic Aspects of the Legislative Regulation of Accounting the Enterprises' Staff Remuneration

The article is aimed to study the theoretical foundations and applied aspects of the complex of factors and contemporary issues as to legislative regulation of accounting of the enterprises' staff remuneration. Both essence and meaning of the economic categories of «minimum wage», «subsistence minimum» and «single social tax» have been reflected. The normative order of establishing the staff minimum wage has been characterized and provided to assess the provision of social standards. The order of wages indexation, along with peculiarities of charging single social tax to the wages fund for enterprise's workers, taking into account new developments in the existing legislation, has been considered. The problem of inconsistency between the growth of inflation level and increases in the minimum wage has been identified, which requires urgent consideration and decision at the legislative level. The legal regulation of accounting the staff remuneration has been examined in the part of impact of changes in the minimum wage level on the paying up employees. Types of liability of directors of enterprises for violation of labor laws have been determined, which will ensure control and continuous compliance of settlements with staff and with the State in full.

Keywords: wages, minimum wage, subsistence minimum, single social tax, indexing.

Bibl.: 11.

Maister Liudmyla A. – PhD (Economics), Assistant of the Department of Accounting, Vinnitsa Institute of Trade and Economy of Kyiv National University of Trade and Economy (87 Soborna Str., Vinnytsya, 21050, Ukraine)
E-mail: Lyudmila_maister@mail.ru

Актуальним питанням з обліку оплати праці персоналу підприємств є встановлення нових розмірів мінімальної зарплати та прожиткового мінімуму у 2016 р., зокрема, збільшення яких відбудеться з 1 травня поточного року. Зазначені зміни впливатимуть на суми зобов'язань з нарахування єдиного соціального внеску. Стосовно ЄСВ, слід відзначити особливості визначення розмірів нарахування та сплати ЄСВ з фонду оплати праці працівників підприємства, а також важли-

вим є врахування заробітної плати працівників у разі її розміру менше за мінімальний.

Метою написання статті є висвітлення теоретичних положень та прикладних аспектів комплексу чинників та сучасних проблем законодавчого регулювання обліку оплати праці персоналу підприємств, розв'язання проблем з окресленого кола питань.

Для досягнення визначеної мети доцільним є дослідження поглядів та підходів вчених до проблем вста-

новлення розміру мінімальної заробітної плати як форми забезпечення соціальних стандартів, висвітлених у наукових публікаціях. У багатьох наукових школах, а також серед економістів та бухгалтерів-практиків доволі дискусійними питаннями з безлічі різнобічних аспектів є проблематика оплати праці персоналу, зокрема, вплив розміру мінімальної заробітної плати на нарахування заробітної плати працівникам, процес індексації зарплати, нарахування лікарняних і декретних виплат, а також єдиного соціального внеску. Зазначені питання досліджували такі вчені, як: С. В. Березюк, Ф. Ф. Бутинець, С. Ф. Голов, О. С. Колесов, В. М. Нижник, В. В. Сопко, Н. М. Ткаченко, Науково-дослідний інститут праці та зайнятості населення. Однак ще досі проблеми подальшого регулювання оплати праці персоналу не втратили актуальності та потребують нагального кваліфікованого підходу до їх вирішення.

У статті 3 «Мінімальна заробітна плата» Закону України «Про оплату праці» визначено, що «мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт)». Разом з тим, цією ж статтею доповнено: «до мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати» [1].

Із означеного слідує, що працівнику без кваліфікаційних вимог щодо рівня освіти, стажу роботи тощо, тільки при відпрацьованій ним повній нормі робочого часу, може бути нарахована заробітна плата в розмірі мінімальної.

Питання встановлення та зміни ставок мінімальної заробітної плати потребує уваги та постійного розгляду з боку українських законодавців. Розмір мінімальної заробітної плати визначається, встановлюється та переглядається відповідно до Закону України «Про оплату праці» з урахуванням потреб працівників та їх сімей, вартісної величини достатнього для забезпечення нормального функціонування організму працездатної людини, збереження її здоров'я, набору продуктів харчування, мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості, а також загального рівня середньої заробітної плати, продуктивності праці та рівня зайнятості [1].

З точки зору Конвенції Міжнародної організації праці № 131 необхідність визначення розміру мінімальної заробітної плати є структурною складовою соціальної політики, яка спрямована на боротьбу з бідністю та забезпечення задоволення потреб усіх працівників та їх сімей.

На думку С. В. Березюка та О. С. Колесова, «рівень мінімальної заробітної плати має розглядатися як нижня межа, яка б гарантувала задоволення основних життєвих потреб працівника і членів його сім'ї. Відповідно до міжнародних стандартів, мінімальна заробітна плата має бути встановлена з урахуванням інтересів працівників, а також – з урахуванням інтересів економічного розвитку країни. Сьогодні у світі сформувалися два підходи

до визначення мінімальної заробітної плати. Перший ґрунтується на мінімальних потребах, які треба задовольняти для збереження життя (так званий споживчий кошик життєво важливих товарів і послуг у вартісному вираженні). У цьому випадку мінімальна зарплата дорівнює прожитковому мінімуму. Саме такий підхід практикують в Україні» [2].

Відповідно, із зазначеного вище слідує, що мінімальна заробітна плата не може мати нижчого рівня, ніж розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб, оскільки вона є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності.

Законодавчо визначено, що розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України не рідше одного разу на рік у Законі про Державний бюджет України.

Зміни розміру мінімальної заробітної плати іншими законами України та нормативно-правовими актами є чинними виключно після внесення змін до закону про Державний бюджет України на відповідний рік.

Згідно із Законом України «Про Державний бюджет України на 2016 рік» на період з 01.05.2016 р. до 30.11.2016 р. прожитковий мінімум та мінімальна зарплата будуть встановлені у таких розмірах:

- ✦ розмір мінімальної зарплати – 1450 грн., розмір погодинної мінімальної заробітної плати – 8,69 грн;
- ✦ розмір прожиткового мінімуму для:
 - працездатних осіб – 1450 грн;
 - осіб, які втратили працездатність – 1130 грн;
 - дітей віком до 6 років – 1228 грн;
 - дітей віком від 6 до 18 років – 1531 грн [3].

Отже, зміни, пов'язані зі зростанням соціальних стандартів в Україні, з 01.05.2016 р. вплинуть, перш за все, на нарахування заробітної плати персоналу.

Тому, за умови, якщо розмір окладів згідно штатного розпису на підприємстві встановлено на рівні мінімальної зарплати, з 01.05.2016 р. слід провести підвищення розмірів таких окладів з 1378 грн до 1450 грн. Важливо мати на увазі, що за недотримання підприємствами-роботодавцями мінімально встановлених розмірів заробітної плати (мінімальних державних гарантій в оплаті праці до юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців, які використовують найману працю) їх може бути притягнуто до відповідальності відповідно до Кодексу законів про працю України, тобто застосування штрафу в десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення, що станом на 01 квітня 2016 року складає 13780,00 грн.

Окрім того, за виплату заробітної плати не в повному обсязі до підприємств-роботодавців також може бути застосована й адміністративна відповідальність на підставі Кодексу України про адміністративні правопорушення у розмірі від 510 до 1700 грн [3].

Види відповідальності за порушення трудового законодавства та оплати праці контролює Управління Держпраці у відповідності до норм Кодексу законів про працю України [4] та безлічі законів України, постанов Кабінету Міністрів України, серед яких актуальними є:

- ✦ порядок проведення індексації грошових доходів населення в разі їх підвищення;
- ✦ порядок проведення розрахунку в разі звільнення працівника з ініціативи власника;
- ✦ порядок проведення розрахунку в разі звільнення з роботи за ініціативою працівника в період декретної відпустки;
- ✦ порядок надання різних видів відпусток працівникам;
- ✦ порядок розрахунку компенсації днів невикористаної відпустки;
- ✦ порядок працевлаштування працівників-інвалідів;
- ✦ порядок трудових відносин, пов'язаних з внутрішнім переміщенням, сумісництвом та суміщенням посад працівників;
- ✦ порядок проведення розрахунку в разі встановлення працівнику випробування при прийнятті на роботу з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається;
- ✦ особливості складання посадових інструкцій для працівників відповідно до Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників;
- ✦ порядок ведення трудових книжок (наприкінці 2015 р. Кабінетом Міністрів України запропоновано скасувати трудові книжки з 01.07.2016 р. Однак, у січні 2016 р. робочою групою по Трудовому кодексу України було вирішено залишити трудові книжки);
- ✦ інші.

Крім того, як було зазначено вище, зростанню мінімальної заробітної плати персоналу підприємства слідує процес індексації зарплати.

Міністерством соціальної політики України визначено, що у процесі індексації заробітної плати у 2016 р. слід керуватися Законом України «Про індексацію» і Порядком № 1078, відповідно до якого індексації підлягають грошові доходи населення в межах прожиткового мінімуму, встановленого для відповідних соціальних груп населення, що не мають разового характеру. До індексованих доходів належить оплата праці працівників установ, організацій, що включає оплату праці за виконану роботу відповідно до тарифних розцінок (окладів), доплати, надбавки, премії, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені законодавством, а також інші компенсаційні виплати, що мають постійний характер [5].

Однак, слід зауважити, що проведення індексації здійснюється в межах фінансових ресурсів бюджетів усіх рівнів, бюджету Пенсійного фонду України та бюджетів інших фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування на відповідний рік.

Право на проведення індексації заробітної плати настає, коли індекс споживчих цін (ІСЦ) перевищить

порог індексації, встановлений із січня 2016 р. у розмірі 103%. Особливістю, яку необхідно враховувати, є те, що індексації підлягає заробітна плата працівників у межах прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб. Частина заробітної плати, яка перевищує прожитковий мінімум, індексації не підлягає.

У зв'язку з цим, з 01.05.2016 р. індексація зарплати повинна розраховуватись шляхом множення визначеного коефіцієнта залежно від «базового» місяця проведення індексації на прожитковий мінімум для працездатних осіб у розмірі 1450 грн.

Наступним, не менш важливим, елементом виплат працівникам на підприємстві, є нарахування лікарняних та декретних, зокрема, у випадках, коли такі виплати потрібно нараховувати на рівні нового розміру мінімальної зарплати. Практичні аспекти відображення в обліку нарахування сум лікарняних та декретних працівникам підприємства визначені Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» із урахуванням внесених змін від 25.12.2015 р. [6].

Також зазначимо, що вагомим змін набув єдиний соціальний внесок.

І. В. Ткаченко стверджує, що «... на суму страхових внесків прямий вплив має фонд оплати праці, що характеризується рівнем реальної (яка підлягає оподаткуванню) заробітної плати працюючого населення» [7]. Вченою було визначено ряд факторів, зокрема, нормативно-правові, соціально-демографічні та економічні, та класифіковано їх за трьома рівнями впливу на нарахування сум ЄСВ до бюджету. Однак, починаючи з 2016 р., Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» [8] внесено зміни до Закону «Про ЄСВ» [9], які набули чинності 01.01.2015 р. Зокрема, було підвищено розмір деяких штрафів, введено нові правила нарахування ЄСВ для роботодавців, підприємців. Крім того, визначено норми щодо зниження ставок ЄСВ, які мають на меті легалізувати фонд оплати праці підприємств. Зазначені зміни були анонсованими заздалегідь та стали, мабуть, найбільш очікуваною статтею податкової реформи.

В. Волковинська, науковий співробітник Пенсійного фонду України, у своїй праці дискутувала навколо ставки ЄСВ, розглядаючи її як податкову реформу на стадії розробки, зазначивши, що: «нововведення даного закону перш за все стосуються регуляції діяльності бізнесу, а саме – створення умов для його розвитку та легалізації трудової діяльності у його межах» [10], а «...зміни в нарахуванні ЄСВ на фонд оплати праці спрямовані, передусім, на стимулювання щодо виведення заробітних плат із «тіні». Дійсно, чим більшою була різниця між офіційною мінімальною зарплатою та реальними виплатами працівникам «у конвертах», тим вигідніше для підприємництва легалізувати ці виплати» [10]. Поряд із цим, компроміс стосується і штрафів, що можуть накладатись на підприємства через «тіньову» зарплату.

Керівники-практики впевнені, а експерти наголошують на тому, що дійсно необхідно знижувати ставку ЄСВ. Це саме той механізм, який надасть можливість підприємствам виплачувати так звану «білу» зарплатню персоналу, а, окрім того, мотивуватиме їх до цього. Тим більше, що законом також підвищується відповідальність роботодавця за порушення трудового законодавства, а саме – встановлюється штраф за виплату зарплати без нарахування та сплати ЄСВ у 30-кратному розмірі мінімальної зарплати.

Усі означені дискусії все ж не були марними. До пропозицій керівників підприємств, підприємців та експертів уряд дослухався: було прийняте рішення про продовження роботи над змінами до Закону України «Про ЄСВ», які затверджені як вироблений компромісний механізм легалізації виплати заробітної плати персоналу та сплати сум ЄСВ. Так, з 01.01.2016 р. ставка для нарахування ЄСВ становить 22% до визначеної бази нарахування.

Разом з тим, Законом України «Про єдиний соціальний внесок» установлено порядок нарахування ЄСВ, за умови, якщо база його нарахування не перевищує розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на місяць, за який отримано дохід.

У такому випадку сума ЄСВ розраховується як добуток розміру мінімальної зарплати, встановленої законом на місяць, за який отримано дохід (прибуток), та ставки ЄСВ (22%).

Відповідно, з 01.05.2016 р. розмір мінімального страхового внеску становитиме 319,00 грн із розрахунку (1450 грн × 22%).

До того, ж слід додати, що зміниться й максимальна величина доходу, на яку потрібно нараховувати ЄСВ. Оскільки з 01.01.2016 р. вона становить 25 прожиткових мінімумів для працездатних осіб, встановлених на місяць нарахування доходу, відповідно з 01.05.2016 р. вона дорівнюватиме 36 250 грн (1450 грн × 25).

Із зазначеного вище слідує, що, відповідно, збільшиться максимальний розмір нарахованого ЄСВ. З 01.05.2016 р. він становитиме 7975 грн (36 250 грн × 22%) або 3048,63 грн (36 250 грн × 8,41%) при нарахованні ЄСВ на зарплату працівника-інваліда.

Тому, враховуючи законодавчо встановлене підвищення мінімальної заробітної плати протягом року у визначені терміни, слід враховувати особливості нарахування суми інших виплат працівникам, які, відповідно, пропорційно до зростання мінімальної заробітної плати змінюються.

Однак, незважаючи на зростання соціальних стандартів населення, залишаються незмінними такі показники, які обчислюються на основі розміру мінімальної зарплати, встановленої на 1 січня звітного року, серед яких:

- ✦ граничний розмір добових;
- ✦ сума податкової соціальної пільги;
- ✦ граничний розмір доходу, який дає право на податкову соціальну пільгу (ПСП) [11].

Кабінет міністрів України планує профінансувати та компенсувати видатки державного бюджету у зв'язку з рішенням підвищити соціальні стандарти в поточному

році на 16% замість запланованих 12%, головним чином, за рахунок збільшення податкових надходжень від державної газодобувної компанії «УкрГазвидобування».

Наразі передбачено збільшення соціальних стандартів з 1 грудня 2016 р. на 10%, замість 6%, як планувалося раніше. Отже, у перспективі соціальні стандарти у 2016 р. зростуть на 6% з 1 травня і на 10% з 1 грудня, що в сумі становитиме 16% замість запланованих 12%.

ВИСНОВКИ

Таким чином, можна зробити висновок, що, враховуючи вимоги чинного законодавства України у 2016 році, пов'язані з підвищенням рівнів соціальних стандартів, нові розміри мінімальної зарплати та прожиткового мінімуму впливатимуть на нарахування заробітної плати, індексацію заробітної плати, нарахування лікарняних та декретних, а також на нові розміри єдиного соціального внеску. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР (зі змінами та доповненнями). Остання редакція від 26.11.2015 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/108/95-vr>
2. Березюк С. В. Особливості формування соціальних стандартів у контексті споживчих витрат в Україні / С. В. Березюк, О. С. Колесов // Бізнес Інформ. – 2016. – № 2. – С. 241–247.
3. Закон України «Про державний бюджет України на 2016 рік» від 25.12.2015 р. № 928-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/928-19>
4. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII (зі змінами і доповненнями) (Закон від 28.01.2016 р. № 955-VIII /955-19). Остання редакція від 24.02.2016 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://docs.dtkk.ua/ua/doc/1011.23.0>
5. Про затвердження «Порядку проведення індексації грошових доходів населення» від 17.07.2003 р. № 1078 (зі змінами Постанов Кабінету Міністрів від 11.02.2016 р. № 77) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1078-2003-p>
6. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 р. № 1105-XIV (зі змінами та доповненнями) (Закон від 25.12.2015 р. № 922-VIII /922-19). Остання редакція від 01.04.2016 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1105-14>
7. Ткаченко І. В. Систематизація чинників впливу на складові доходної частини Пенсійного фонду України / І. В. Ткаченко // Бізнес Інформ. – 2013. – № 3. – С. 327–331.
8. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» від 28.12.2014 р. № 77-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/77-19>
9. Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 р. № 2464-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2464-17>
10. Волковинська В. Дискусії навколо ставки ЄСВ: податкова реформа на стадії розробки [Електронний ресурс] / В. Волковинська / Центр досліджень соціальний комунікацій ЦІАЗ НЮБ ПФУ. – Режим доступу: http://www.nbuviap.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=830:diskusijnavkolo-stavki-esv-2&catid=111&Itemid=442
11. «Податковий Кодекс України» від 02.12.2010 р. №2755-VI (зі змінами і доповненнями). Остання редакція від 24.12.2015 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>

REFERENCES

Bereziuk, S., and Kolesov, O. "Osoblyvosti formuvannia sotsialnykh standartiv u konteksti spozhyvchykh vytrat v Ukraini" [Features of the formation of social standards in the context of consumer spending in Ukraine]. *Biznes Inform*, no. 2 (2016): 241-247.

[Legal Act of Ukraine] (1995). <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>

[Legal Act of Ukraine] (2015). <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/928-19>

[Legal Act of Ukraine] (1971). <https://docs.dtkit.ua/ua/doc/1011.23.0>

[Legal Act of Ukraine] (2003). <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1078-2003-п>

[Legal Act of Ukraine] (1999). <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1105-14>

[Legal Act of Ukraine] (2014). <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/77-19>

[Legal Act of Ukraine] (2010). <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2464-17>

[Legal Act of Ukraine] (2010). <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>

Tkachenko, I.V. "Systematyzatsiia chynnykiv vplyvu na skladovi dokhodnoi chastyny Pensiinoho fondu Ukrainy" [Systematics factors influencing the components of the revenue of the Pension Fund of Ukraine]. *Biznes Inform*, no. 3 (2013): 327-331.

Volkovynska, V. "Dyskusii navkolo stavky YesV: podatkovna reforma na stadii rozrobky" [Discussions around Single Contribution rate: tax reform under development]. http://nbuviap.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=829:diskusij-i-navkolo-stavki-esv&catid=8&Itemid=350

УДК 657

РОЛЬ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІНСЬКОГО ОБЛІКУ НА ПІДПРИЄМСТВІ: РЕАЛІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

© 2016 КОРОЛЮК Н. М., ЛОЗИНСЬКИЙ Д. Л.

УДК 657

Королук Н. М., Лозинський Д. Л. Роль організації та інформаційного забезпечення управлінського обліку на підприємстві: реалії та перспективи

Метою статті є виявлення ролі організації управлінського обліку в сучасних умовах, а також визначення вимог до інформаційного забезпечення для прийняття ефективних управлінських рішень. Розглянуто сутність та значення управлінського обліку, міжнародний досвід його формування, проблеми щодо його організації на підприємствах різних галузей в Україні. На основі досліджень запропоновано ряд напрямів, що сприятимуть вдосконаленню організаційно-методичного забезпечення управлінського обліку, зокрема: 1) розмежування фінансового та управлінського обліку; 2) вдосконалення методичного інструментарію управлінського обліку та розвиток управлінського аналізу; 3) першочергове врахування специфіки діяльності підприємств та галузей; 4) інтегрування управлінського обліку в систему стратегічного менеджменту; 5) виокремлення посади бухгалтера-аналітика з урахуванням його статусу, підготовка відповідних фахівців навчальними закладами.

Ключові слова: управлінський облік, організація управлінського обліку, інформаційне забезпечення, стратегічний менеджмент.

Табл.: 1. **Бібл.:** 12.

Королук Наталя Михайлівна – кандидат економічних наук, старший викладач кафедри обліку, аудиту та економічного аналізу, Буковинський державний фінансово-економічний університет (вул. Манфреда Штерна, 1, Чернівці, 58000, Україна)

E-mail: nata_korolyuk@ukr.net

Лозинський Дмитро Леонідович – кандидат економічних наук, доцент кафедри обліку і аудиту, Житомирський державний технологічний університет (вул. Черняхівського, 103, Житомир, 10005, Україна)

E-mail: dima2005ua@ukr.net

УДК 657

UDC 657

Королук Н. М., Лозинський Д. Л. Роль організації та інформаційного забезпечення управлінського обліку на підприємстві: реалії та перспективи
Целью статьи является выявление роли организации управленческого учёта в современных условиях, а также определение требований к информационному обеспечению для принятия эффективных управленческих решений. Рассмотрены сущность и значение управленческого учёта, международный опыт его формирования, проблемы его организации на предприятиях различных отраслей в Украине. На основе исследований предложен ряд направлений, способствующих совершенствованию организационно-методического обеспечения управленческого учёта, в частности: 1) разграничение финансового и управленческого учёта; 2) совершенствование методического инструментария управленческого учёта и развитие управленческого анализа; 3) учёт специфики деятельности предприятий и отрасли; 4) интегрирование управленческого учёта в систему стратегического менеджмента; 5) выделение должности бухгалтера-аналитика с учётом его статуса, подготовка соответствующих специалистов учебными заведениями.

Ключевые слова: управленческий учёт, организация управленческого учёта, информационное обеспечение, стратегический менеджмент.

Табл.: 1. **Библ.:** 12.

Королук Наталья Михайловна – кандидат экономических наук, старший преподаватель кафедры учёта, аудита и экономического анализа, Буковинский государственный финансово-экономический университет (ул. Манфреда Штерна, 1, Черновцы, 58000, Украина)

E-mail: nata_korolyuk@ukr.net

Лозинский Дмитрий Леонидович – кандидат экономических наук, доцент кафедры учёта и аудита, Житомирский государственный технологический университет (ул. Черняховского, 103, Житомир, 10005, Украина)

E-mail: dima2005ua@ukr.net

Koroliuk N. M., Lozynskiy D. L. The Role of Organization and Informational Provision of Managerial Accounting at Enterprise: Realities and Prospects

The article is aimed at identifying the role of organization of managerial accounting in the current conditions, as well as defining requirements for informational management, directed towards the effective managerial decisions. The article considers the essence and meaning of managerial accounting, international experience of its establishment, problems of its organization in the enterprises of different industry sectors in Ukraine. On the basis of researches, a number of directions, contributing to improvement of the organizational-methodical provision of managerial accounting has been proposed, in particular: 1) distinction between the financial and the managerial accounting; 2) improvement of methodical instrumentarium of managerial accounting and development of managerial analysis; 3) accounting the specificity of activity of both the enterprises and the industry sector; 4) integration of managerial accounting in one strategic management system; 5) selecting an accountant-analyst with consideration of his status, training of related specialists by educational institutions.

Keywords: managerial accounting, organization of managerial accounting, informational provision, strategic management.

Tabl.: 1. **Bibl.:** 12.

Koroliuk Natalia M. – PhD (Economics), Senior Lecturer of the Department of Accounting, Audit and Economic Analysis, Bukovina State Finance and Economics University (1 Manfreda Shterna Str., Chernivtsi, 58000, Ukraine)

E-mail: nata_korolyuk@ukr.net

Lozynskiy Dmytro L. – PhD (Economics), Associate Professor of the Department of Accounting and Auditing, Zhytomyr State Technological University (103 Chernyakhovskogo Str., Zhytomyr, 10005, Ukraine)

E-mail: dima2005ua@ukr.net