

## АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И СОСТОЯНИЯ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Введение. Трудовые ресурсы предприятия играют ведущую роль в решении научно-технических, организационных и экономических задач по поставленным результатам хозяйствования. Уровень обеспеченности предприятия рабочей силой и ее рациональное использование в значительной степени определяют организационно-технический уровень производства, степень использования техники и технологии, предметов труда.

От эффективности использования трудовых ресурсов в процессе производства во многом зависят показатели объема производства продукции, ее себестоимость, качество и тому подобное. Поэтому анализ использования трудовых ресурсов является важным разделом системы комплексного экономического анализа деятельности предприятия.

Рабочее время является общей мерой количества труда. Длительность рабочего времени определяется, с одной стороны, уровнем развития производства, с другой – физическими и психофизиологическими возможностями человека. Улучшение использования рабочего времени является одним из основных путей повышения производительности труда. Оно зависит от соотношения экстенсивного и интенсивного факторов развития производства.

**Теоретические основы осуществления экономического анализа использования рабочего времени и состояния трудовой дисциплины на предприятии.** При анализе использования рабочего времени и состояния трудовой дисциплины на предприятии необходимо учитывать условия развития предприятия, а также условия труда.

Работа рядом со средствами и предметами труда является необходимым элементом производства.

В рыночной экономике анализу трудовых отношений необходимо уделять больше внимания, поскольку рабочая сила имеет стоимостную оценку, а, следовательно, является конкурентной на рынке труда, расширяет границы аналитических исследований. Критериями оптимизации трудовых отношений становятся не только экономические, но и социальные параметры [1, с. 290].

Основными задачами анализа эффективности использования на предприятии рабочего времени и состояния трудовой дисциплины являются:

- выяснение обеспеченности рабочих мест, подразделений предприятия трудовыми ресурсами;
- изучение показателей движения трудовых ресурсов;
- оценка использования трудовых ресурсов (рабочего времени) в процессе производства;
- изучение эффективности использования средств на оплату труда;
- выявление резервов более полного и эффективного использования трудовых ресурсов [1, с. 236].

Для анализа эффективности использования рабочего времени и состояния трудовой дисциплины используются следующие источники информации:

- первичные документы;
- учетные регистры;
- финансовая отчетность;
- статистическая отчетность;
- другие источники.

Перечисленные источники информации используются для проведения ретроспективного анализа. Оперативный анализ проводится по данным первичного бухгалтерского учета. Прогнозный

анализ эффективности использования трудовых ресурсов, рабочего времени применяется при оценке соответствующих альтернативных управленческих решений.

Условием выполнения производственной программы, рационального использования трудовых ресурсов является экономное и эффективное использование рабочего времени. Полноту использования трудовых ресурсов можно оценить по количеству отработанных дней и часов одним рабочим за период времени, который анализируется, а также по степени использования фонда рабочего времени.

Рабочее время является общей мерой количества труда. Длительность рабочего времени определяется, с одной стороны, уровнем развития производства, с другой – физическими и психофизиологическими возможностями человека. Улучшение использования рабочего времени является одним из основных путей повышения производительности труда. Оно зависит от соотношения экстенсивного и интенсивного факторов развития производства [2, с. 350].

Согласно Кодексу законов о труде Украины, нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю. Предприятия и организации, заключая коллективный договор, могут устанавливать меньшую норму продолжительности рабочего времени. В случае вредных условий труда предусматривается уменьшение общей нормы рабочего времени, она не может превышать 36 часов в неделю. Законодательством также устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени для работников в возрасте от 16 до 18 лет – 36 ч. в неделю, а для лиц в возрасте от 15 до 16 лет (учащихся в возрасте от 14 до 15 лет, работающих в период каникул) – 24 ч. в неделю.

Сокращение продолжительности рабочего времени может проводиться за счет собственных средств для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида.

Для работников в основном устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. На тех предприятиях и организациях, где по характеру производства и условиям работы введение пятидневной рабочей недели нецелесообразно, устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. Пятидневная или шестидневная рабочая неделя устанавливается собственником или уполномоченным им органом совместно с профсоюзным комитетом с учетом специфики работы, мнения трудового коллектива и по согласованию с местным Советом.

Важной задачей в улучшении организации труда является установление целесообразных режимов труда и отдыха. Различают сменный, суточный, недельный и месячный режимы труда и отдыха.

Суточный режим труда и отдыха включает количество изменений за сутки, время восстановления работоспособности между сменами.

Недельный режим труда и отдыха предусматривает различные графики работы, количество выходных дней в неделю, работу в выходные и праздничные дни. Графики работы предусматривают порядок чередования смен.

Месячный режим труда и отдыха определяет количество рабочих и нерабочих дней в данном месяце, количество работников, которые идут в отпуск, продолжительность основных и дополнительных отпусков. Режим труда и отдыха регулируется ст. 50–65 и 66–84 (главы 4 и 5) Кодекса законов о труде Украины.

Анализ использования рабочего времени проводится по данным статистической отчетности (форма 3-ПВ "Отчет об использовании рабочего времени"), баланса рабочего времени и оперативного табельного учета. Информационного обеспечения анализа использования рабочего времени в течение дня, которое содер-

*Шурпенкова Руслана Казимировна, к.э.н., доцент кафедры учета и аудита Львовского института ГВУЗ «Университет банковского дела».*

*Демко Ирина Ивановна, к.э.н., доцент кафедры учета и аудита Львовского института ГВУЗ «Университет банковского дела».*  
Украина, г. Львов, проспект Вячеслава Чорновола, 61/3.

жится в официальной статистической отчетности, недостаточно. Поэтому большое значение для выявления реального качества внутрисменных потерь рабочего времени имеют материалы разовых наблюдений, фотографирования рабочего дня [3, с. 152].

Перед проведением анализа эффективности использования рабочего времени на предприятии следует обратить внимание на движение рабочих кадров, которое характеризуется следующими коэффициентами:

1. Коэффициент оборота найма, который определяется как отношение количества всех принятых работников к среднесписочной численности.

2. Коэффициент оборота увольнений, который определяется как отношение уволенных рабочих к среднесписочной численности.

3. Коэффициент общего оборота, который определяется как отношение принятых и уволенных к среднесписочной численности работников.

4. Коэффициент текучести рабочей силы определяется отношением рабочих, уволенных по собственному желанию, за нарушение трудовой дисциплины и по причинам служебного несоответствия, к среднесписочной численности.

5. Текучесть кадров – особый объект исследования, поскольку ее сокращение является основным резервом повышения производительности труда. Для того, чтобы предусмотреть меры, направленные на сокращение текучести и закрепления кадров, необходимо выяснить причины увольнения рабочих кадров. Эти сведения можно получить, проведя социологические обследования. Для оценки постоянства кадров используют показатель количества рабочих, состоящих в списочном составе в течение года.

Определение данных показателей дает возможность определить состояние рабочих кадров на предприятии и выявить основные причины высокой текучести, гибкости рабочих кадров на предприятии.

Следующим этапом анализа использования рабочего времени является составление баланса рабочего времени на предприятии, при расчете которого используются как нормативные материалы, так и данные за предыдущие периоды (например, неявки по причинам болезни), а также данные табельного учета явок и неявок на работу с расшифровкой причин последних. Баланс рабочего времени составляется по хозяйствующему субъекту в целом, каждому производственному подразделению и категории работников. В балансе рабочего времени рассчитываются календарный, табельный и явочный фонды рабочего времени.

В процессе анализа использования рабочего времени выполняются следующие задачи:

- общая оценка полноты использования рабочего времени;
- выявление факторов и размера их влияния на использование рабочего времени;
- выяснение причин целодневных и внутрисменных потерь рабочего времени;
- расчет влияния простоев на производительность труда и изменение объема производства.

Использование рабочего времени по категориям работников оценивается с помощью двух показателей: среднее количество дней, отработанных рабочим за отчетный период (месяц, квартал, год), и средняя продолжительность рабочего дня (смены). Эти показатели можно вычислить на основании данных отчета по труду.

Первый показатель, характеризующий продолжительность рабочего периода в днях (явочные дни), зависит от следующих факторов:

- количество выходных и праздничных дней;
- количество дней очередного отпуска, других видов отпусков, предусмотренных законодательством;
- количество дней нетрудоспособности;
- неявки на работу с разрешения администрации;
- прогулы и тому подобное.

Продолжительность рабочего дня (смены) рабочего зависит:

- от величины нормативно установленной рабочей недели;
- времени простоя в течение рабочего дня (смены), зафиксированного в учете;

- времени сокращения рабочего дня, предусмотренного законодательством (для подростков, кормящих матерей и т. п.);

- времени сверхурочных работ (увеличивает величину показателя) и т.д. [4, с. 378].

После общей оценки полноты использования рабочего времени необходимо определить влияние следующих факторов на изменение фонда рабочего времени (*ФРВ*):

- численности рабочих (*ЧР*), человек;
- количества отработанных дней одним рабочим в среднем за отчетный период (*Д*), дней;
- средней продолжительности рабочего дня (*П*), ч.

Связь между этими показателями можно представить с помощью мультипликативной модели (1.1):

$$ФРВ = ЧР * Д * П. \quad (1.1)$$

Анализируя использование рабочего времени на предприятии, необходимо определить общие потери рабочего времени, неоднократные и внутренние.

Общие потери рабочего времени (*ТВм*) определяются:

1) как разница между фактически отработанным временем всеми рабочими за отчетный период в урочное время (из фактически отработанного времени рассчитывается время, отработанное сверхурочно) и предусмотренным для выполнения планового задания по выпуску продукции, перечисленного на фактическую численность рабочих;

2) как сумма произведения потерь рабочего времени, допущенных одним рабочим, и фактической численности рабочих и отработанных сверхурочно часов [5, с. 346].

Неоднократные потери рабочего времени рассчитываются как разница между отработанными человеко-днями по плану, перечисленными на фактическую численность рабочих, или как произведение целодневных потерь рабочего времени одним работником на фактическую численность рабочих.

Внутренние потери рабочего времени рассчитываются как разница между общими потерями рабочего времени и целодневными потерями, вычисленными по часам, или как изменение средней продолжительности рабочего дня, на количество дней, отработанных одним рабочим фактически, и умноженная на фактическое количество рабочих плюс часы сверхурочной работы.

Зафиксированы в учете и выявленные методом выборочных наблюдений внутрисменные простои группируются по причинам, что дает возможность разработать меры по их сокращению.

Кроме того, причины потерь рабочего времени (целодневных внутрисменных) можно установить, сравнивая плановый и фактический баланс рабочего времени.

Причины потерь рабочего времени могут быть вызваны разными объективными и субъективными обстоятельствами: дополнительными отпусками с разрешения администрации, болезнью рабочих с временной потерей трудоспособности, прогулами, простоями из-за неисправности машин, механизмов, климатическими условиями, отсутствием работы, электроэнергии, топлива и др. Каждый вид потерь анализируется более подробно, особенно те, которые зависят от предприятия. Большинство из них (кроме потерь, связанных с болезнями и климатическими условиями) можно считать неиспользованными резервами увеличения фонда рабочего времени. При этом необходимо учитывать, что потери рабочего времени не всегда приводят к уменьшению производства продукции, они могут быть перекрыты повышением производительности труда работников предприятия.

После изучения потерь рабочего времени определяются непроизводительные затраты рабочего времени.

Непроизводительные затраты рабочего времени состоят из потерь рабочего времени в результате изготовления брака, его исправления, а также затрат рабочего времени, связанных с отклонениями от технологического процесса (дополнительные затраты рабочего времени).

По результатам анализа необходимо разработать мероприятия по сокращению потерь рабочего времени и связанных с ними непроизводительных выплат заработной платы. Особое внимание

при этом обращается на усиление контроля за внутрисменные потери рабочего времени.

Резервы рабочего времени – это потенциальные возможности его экономического использования, как следствие ликвидации круглосуточных потерь рабочего времени, снижение затрат рабочего времени в расчете на единицу продукции, т. е. снижение трудоемкости продукции, устранения непроизводительных потерь труда, внутренних переменных простоев рабочего времени.

Весь перечень резервов рабочего времени может быть представлен как экстенсивный и интенсивный пути роста производительности труда. Интенсивный путь отражает экономию рабочего времени, которая достигается путем снижения трудоемкости продукции.

Экстенсивный путь роста производительности труда – это потенциальные возможности наиболее полного использования рабочего времени в течение определенного периода времени (час, смена, сутки и т. п.). Потенциальные возможности оцениваются с помощью коэффициента использования фонда рабочего времени, то есть отношения фактически отработанного времени одним рабочим за определенный период времени, выраженного в человеко-часах к номинальному фонду времени, а более точно – к эффективному фонду [6].

Резерв времени – это разница между номинальным или эффективным и фактическим временем работы.

Реальность резервов обеспечивается на основе реализации результатов анализа использования рабочего времени, проводимого в двух направлениях:

- определение потерь рабочего времени;
- непродуктивное использование рабочего времени.

Резервы повышения производительности труда – это неиспользованные возможности экономии затрат труда (как живого, так и овеществленного), которые возникают вследствие действия тех или иных факторов (совершенствование техники, технологии, организации производства и труда и т. д.). Уровень производительности труда зависит от степени использования резервов [7].

По времени использования различают текущие и перспективные резервы.

Текущие резервы могут быть использованы в зависимости от реальных возможностей в течение месяца, квартала или года.

Использование перспективных резервов предусматривается в перспективе через год или несколько лет согласно долгосрочным планам предприятия.

В деятельности предприятия используют внутривыпускные резервы, которые делятся на резервы, связанные со снижением трудоемкости продукции (сокращение затрат рабочего времени в расчете на единицу продукции) и резервы рабочего времени, как результат совершенствования организации труда и повышения уровня использования трудовых ресурсов (увеличение фактического времени работы как следствие сокращения простоев).

Из всего перечня внутривыпускных резервов роста производительности труда наиболее весомым является экономия рабочего времени. Увеличение валового внутреннего продукта находится в прямой зависимости от того, насколько эффективно устраняются потери рабочего времени.

Резервы повышения производительности труда безграничны, как и научно-технический прогресс, совершенствование организации производства, труда и управления. Поэтому в каждой конкретный период нужно использовать те резервы, которые дают максимальную экономию труда при минимальных затратах [8].

Необходимым условием выявления и использования резервов является их количественная оценка.

Резервы могут оцениваться в абсолютных и относительных величинах. На конкретный период времени величину резервов можно определить как разницу между достигнутым и максимально возможным уровнем производительности труда.

Оценку влияния снижения трудоемкости продукции, улучшения использования рабочего времени, совершенствование структуры кадров на предприятии можно определить с помощью таких формул:

За счет снижения трудоемкости (1.3):

$$\Pi m = (tm / Tn) * 100 - 100, \quad (1.3)$$

где  $\Pi m$  – величина повышения производительности труда, %;

$Tn, Tn$  – прошлая и новая трудоемкость на операцию или изделие.

А также за счет экономии численности работников (1.4):

$$\mathcal{E}k = ((tm - Tn) * P) / \Phi * K, \quad (1.4)$$

где  $\mathcal{E}k$  – экономия численности рабочих;

$P$  – количество изделий или операций;

$\Phi$  – реальный фонд рабочего времени одного рабочего, ч.;

$K$  – коэффициент выполнения норм.

За счет улучшения использования рабочего времени (уменьшение его потерь) (1.5):

$$\Pi m = (100 - n) * 100 / (100 - m) - 100, \quad (1.5)$$

или  $\Pi m = (m - n) * 100 / (100 - m)$ ,

где  $m$  – потери рабочего времени в базовом периоде, %;

$n$  – потери рабочего времени в текущем периоде, %.

Сопоставление динамики годовой, дневной и часовой выработки способствует выявлению резервов повышения производительности труда через улучшение использования рабочего времени.

На предприятиях для использования резервов разрабатывают планы организационно-технических мероприятий, в которых указаны виды резервов повышения производительности труда, мероприятия по их реализации, потери на них, сроки проведения, а также ответственные исполнители.

На основании расчетов можно сделать вывод, что предприятию необходимо сократить потери рабочего времени работников за счет уменьшения количества дней отпуска с разрешения администрации, вынужденных отпусков работников предприятия, что значительно увеличит количество использования рабочего времени, а также ввести сдельную форму оплаты труда основных работников, занятых непосредственно на производстве продукции.

Для улучшения состояния трудовой дисциплины, по нашему мнению, необходимо применять стимулирующие меры (премии, надбавки, поощрительные доплаты).

Следует отметить, что вопрос эффективного использования рабочего времени и состояния трудовой дисциплины на предприятиях является весьма актуальным. Трудовые ресурсы являются одним из важных ресурсов хозяйствующего субъекта, и поэтому уровень их использования, обеспечение ими, а также уровень квалификации работников имеет важное значение для производства, недопущения непроизводительных потерь и, как следствие, улучшения финансовых результатов.

**Заключение.** Обеспечение трудовой дисциплины труда является обязательным условием кооперации и организации производства. Чтобы совместная деятельность осуществлялась успешно, нужно четко определить место каждого работника в структуре производственного процесса. Именно труд и отношения в коллективе создают микроклимат, влияют на работоспособность и удовлетворение работой. И поэтому большое значение имеет управление дисциплиной. В соответствии с кодексом о трудовых правоотношениях рабочие обязаны соблюдать дисциплину труда, которая заключается в своевременном и точном выполнении распоряжений руководителей, соблюдении технологической дисциплины, требований охраны и техники безопасности труда. В рамках организации и дисциплины труда руководители предприятия обязаны разрабатывать и внедрять мероприятия, направленные на обеспечение нормальных условий трудового процесса и сами соблюдать трудовое законодательство. Оно требует, чтобы в каждой организации были правила внутреннего распорядка, утвержденные общим собранием коллектива.

Совершенствование организации труда на рабочем месте – это процесс непрерывного внесения в существующую организацию труда всего нового и передового. Однако эффективность этого процесса будет обеспечиваться тогда, когда существующий уровень организации труда на рабочем месте будет постоянно анализироваться. Цель такого анализа – определение соответствия (или отклонения) состояния всех элементов организации рабочего места



типовым решениям, нормам проектирования, отражающим новейшие достижения науки и техники, передового опыта.

Эффективное использование трудовых ресурсов, создание благоприятных условий труда оказывают влияние на уровень производительности труда и через показатель эффективности труда на увеличение объемов оказанных услуг, на сроки выполнения, на эффективность использования мощностей, а также на себестоимость оказываемых услуг, т. е. на технико-экономические показатели работы предприятия.

#### СПИСОК ЦИТИРОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Бутинець, Ф.Ф. Економічний аналіз. Практикум. Навчальний посібник для студентів вузів / Ф.Ф. Бутинець, Є.В. Мних, О.В. Олійник – Житомир: ЖІТІ, 2000. – 416 с.
2. Іващенко, В.І. Економічний аналіз господарської діяльності / В.І.Іващенко, М.А. Болюх – К.: КНЕУ, 2001. – 204 с.

3. Измайлова, К.В. Финансовый анализ: учебное пособие / К.В. Измайлова – 2-е изд., стереотип. – К.: МАУП, 2001. – 152 с.
4. Коробов, М.Я. Фінансово-економічний аналіз діяльності підприємств: навч. посіб. – К.: Знання, КОО, 2002. – 387 с.
5. Прокопенко, І.Ф. Методика і методологія економічного аналізу: навчальний посібник / І.Ф. Прокопенко, В.І. Ганін. – К.: Центр навчальної літератури, 2008. – 430 с.
6. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://readbookz.com/book/124/3394.html>.
7. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://pidruchniki.ws/10611207/ekonomika/rezervi\\_zrostantnya\\_produktyvnosti\\_pratsi](http://pidruchniki.ws/10611207/ekonomika/rezervi_zrostantnya_produktyvnosti_pratsi)
8. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://books.br.com.ua/1243>.

Матеріал поступив в редакцію 21.01.2017

#### SHURPENKOVA R.K., DEMKO I.I. Analiz use of working time and the state of labor discipline in the enterprise

The article is devoted to the question of efficiency of the use of working time at the company. The aim of this study is to analyze the efficiency of the use of working time and identify internal reserves the reduction of working time. The objective of this study was to identify internal reserves reduction of lost work time and the development of ways to increase the effectiveness of working time at the company. The concept and types of working time, study methods of working time were considered. Implementation of organization arrangements that will result in reduction variables internally and daily loss of working time at the company have been worked out. The directions of increasing the efficiency of working time using as well as the program of organizational and economic measures for the optimization of working time at the company have been proposed.

УДК 330.143.2:334.7

Юрчик В.И.

## ДОБАВЛЕННАЯ СТОИМОСТЬ В ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СИСТЕМЕ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА ПРЕДПРИЯТИЯ

Введение. Рассматривая воспроизводственный процесс экономики страны, необходимо отметить значимость предприятия как основного субъекта финансовых отношений и источника финансирования доходов государственного бюджета. Непосредственно на предприятии, как на первичном звене зарождения стоимости, создается совокупный общественный продукт (СОП) и национальный доход (НД).

Процесс распределения совокупного общественного продукта и национального дохода представляет собой изъятие части стоимости СОП и НД в денежной форме в пользу государства. Показатель изъятия выражен в виде налоговых платежей хозяйствующих субъектов. Источником налогов, уплачиваемых предприятиями, выступает прибавочный продукт, созданный в производстве трудом, капиталом и природными ресурсами. Часть данного прибавочного продукта остается в распоряжении субъекта хозяйствования для возобновления воспроизводственного процесса, а вторая часть принудительно направляется в доход государства и является основным источником покрытия государственных расходов. Налоги в этих условиях являются для государства главным методом мобилизации части прибавочного продукта [1]. Таким образом, прибавочный продукт или добавленная стоимость, созданные на предприятии, выступают основой для перераспределения созданных в обществе материальных благ.

В настоящее время термин “добавленная стоимость” трактуется следующим образом в научных трудах экономистов. Зарубежные экономисты Э. Долан, Д. Линдсей [2], К.Р. Макконнелл, С.Л. Брю [3] характеризуют добавленную стоимость как проданный фирмой продукт минус стоимость изделий (материалов), купленных и использованных фирмой для его производства. Добавленная стоимость, по их мнению, равна выручке, которая включает в себя эквивалент заработной платы, арендной платы, процента и прибыли. В данном случае нельзя согласиться с мнением исследователей, т. к. добавленная стоимость не может быть равна сумме выручки.

К.К. Сио [4] рассматривает добавленную стоимость исключи-

тельно в торговой сфере без привязки к производственному процессу: определяется как разность между продажами компании за определенный период и издержками на товары и услуги, приобретенные у внешних поставщиков. Тем самым добавленная стоимость включает труд, управление, капитал, затраты и прибыль.

Достаточно полная характеристика добавленной стоимости, по нашему мнению, представлена в трудах следующих ученых. В своих исследованиях С. Фишер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензи [5] Дж. Р. Хикс [6], представляют добавленную стоимость в виде объема продаж фирмы за вычетом стоимости материалов, купленных ею для производства продукции. Добавленная стоимость – это вклад в общую величину стоимости выпускаемой продукции, сделанной рабочей силой, которую наняла данная фирма, и капиталом, принадлежащим ей. Белорусский экономист И.М. Бабук [7] добавленную стоимость рассматривает как реальную стоимость, характеризующую вклад данного предприятия в создание конечного продукта или услуги, практически это разность между выручкой от реализации продукции и затратами на приобретение сырья, топлива, материалов, энергии и полуфабрикатов со стороны. Российские ученые С.В. Валдайцев [8], В.Г. Гавриленко [9], А.Г. Поршневу, З.П. Румянцеву [10] характеризуют добавленную стоимость как часть стоимости, приращенной непосредственно на данном предприятии, в данной фирме. Определяется в виде разности между выручкой от продажи продукции, товаров, услуг, произведенных фирмой, и ее затратами на закупку материалов и полуфабрикатов.

По нашему мнению, добавленная стоимость – это стоимость реализованной производителем (предприятием, фирмой) продукции за вычетом стоимости потребленных сырья, материалов, топлива, энергии, других ресурсов, приобретенных им у поставщиков. Ранее нами рассматривалась структура отпускной цены реализуемой продукции в двух составляющих: материально-энергетические ресурсы (сырье, материалы, полуфабрикаты, электроэнергия, газ, вода, пар и др.) и нематериальные ресурсы (заработная плата, амортизация, налоговые платежи, прибыль).

Юрчик Вера Ивановна, к.э.н., доцент кафедры бухгалтерского учета, анализа и аудита Брестского государственного технического университета.

Беларусь, БрГТУ, 224017, г. Брест, ул. Московская, 267.