

## ОСОБЛИВОСТІ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ НА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ, ЇХ НЕДОЛІКИ ТА НАПРЯМИ ВИРІШЕННЯ

Бондарчук Н.В., Токовенко Ю.С.

Дніпровський державний аграрно-економічний університет

У статті висвітлено сутність поняття «оплата праці», досліджено особливості розрахунків з оплати праці на сільськогосподарських підприємствах. Розглянуто методологічні та теоретичні питання з обліку розрахунків з оплати праці. Досліджено основні недоліки ведення розрахунків з оплати праці та її стимулювання на підприємствах та запропоновано шляхи їх удосконалення з урахуванням досвіду зарубіжних країн.

**Ключові слова:** оплата праці, розрахунки з оплати праці, продуктивність праці, мотиваційні заходи, сільськогосподарські підприємства.

**Постановка проблеми.** Важливе місце в житті кожної людини відіграє заробітна плата, оскільки вона виступає в ролі «палива для життя». На сьогодні актуальним залишається питання, що стосується розрахунків з оплати праці на сільськогосподарських підприємствах, тому що саме праця є важливим елементом витрат виробництва і займає значну питому вагу у обсязі виробничих витрат. Ефективне використання праці призводить до підвищення показників продуктивності праці, зниження собівартості продукції, підвищення ефективності виробництва та підвищення прибутку підприємства в цілому.

Слід відмітити, що оплата праці може бути підвищена лише за умови зростання продуктивності праці. До основних факторів, які впливають на продуктивність праці належать мотиваційні заходи. Що ж стосується показника ефективності праці, то він характеризується співвідношенням між величиною понесених витрат та результатами праці, що виражається у досягненні максимального ефекту за рахунок мінімальних витрат. Отже, збалансувавши ці чинники можна досягти ефективної організації розрахунків з оплати праці [3].

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Особливості та аспекти розрахунків з оплати праці на сільськогосподарських підприємствах розглядалась у роботах таких науковців, як О.Ф. Андро-

сова, М.Т. Білуха, І.М. Бойчик [1], Н.Л. Гапоненко, С.Ф. Голов, Н.В. Секіріна [4], які зробили вагомий внесок у дослідження даної теми.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Незважаючи на великий інтерес вчених до проблем розрахунків з оплати праці персоналу та її стимулювання, стрімкий розвиток економіки вимагає постійно нових та прогресивних заходів щодо поліпшення системи розрахунків з оплати праці, удосконалення обліку та контролю розрахунків з працівникам та зміни законодавчої бази.

**Мета статті.** Головною метою статті є вивчення особливостей оплати праці та розрахунків пов'язаних з нею на сільськогосподарських підприємствах України, визначити, які існують недоліки та знайти шляхи їх вирішення.

**Виклад основного матеріалу.** 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 працівникові за виконану ним роботу [2].

Як правило розмір заробітної плати залежить від умов та складності виконаної роботи, кваліфікації, професійно-ділових якостей працівника, результатів особистого трудового вкладу та від кінцевих результатів діяльності підприємства.

Особливістю праці в аграрно-виробничому секторі є те, що при однакових затратах праці можна отримати різні кінцеві результати, тому що результат буде залежати від погодно-кліматичних умов, родючості ґрунту, сорту насіння тощо. На це слід звертати увагу при застосуванні різних форм та систем оплати праці.

Існуюча на сільськогосподарських підприємствах оплата праці поділяється на основну та додаткову. Основна заробітна плата працівника визначається тарифними ставками, відрядними розцінками, посадовими окладами, а також доплатами у розмірах, встановлених чинним законодавством. Розмір основної заробітної плати залежить від особистих результатів роботи працівника.

Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлені норми, вона може бути виражена у формі премій, винагород, заохочувальних виплат, а також доплат у розмірах, що перевищують встановлені чинним законодавством. На величину додаткової заробітної плати впливає кінцевий результат діяльності підприємства.

Розрізняють також реальну та номінальну заробітну плату. Номінальна заробітна плата представляє собою суму коштів, яку працівник отримує за виконану роботу. А реальна – показує, яку кількість товарів і послуг, працівник може придбати за номінальну заробітну плату.

На сьогоднішній день відомі декілька форм і систем оплати праці. До них відносять відрядну та погодинну форми оплати праці [1]. Законодавством також передбачено можливість на сільськогосподарських підприємствах поряд з грошовою формою оплати праці застосовувати натуральну. Вона може застосовуватися як частка основної заробітної плати або ж повністю здійснюватися за рахунок сільськогосподарської продукції. Найчастіше її застосовують для оплати праці найманих сезонних працівників за збирання врожаю овочів, фруктів, ягід.

Говорячи про особливості розрахунків з оплати праці саме на сільськогосподарських підприємствах, варто відмітити, що широко застосовується натуральна форма оплати праці при розрахунках з сезонними найманими працівниками при оплаті за збирання врожаю сільськогосподарської продукції. Вона може здійснюватися як рослинницькою продукцією, так і продукцією тваринництва.

У рослинництві доля майбутнього врожаю залежить від окремих технологічних процесів (обробка ґрунту, сімба, збирання врожаю), для якісного виконання яких необхідні оптимальні агротехнічні строки. Такі своєрідні особливості умов праці потребують застосування поточного преміювання та інших заохочень для працівників.

Провідне місце у всіх сільськогосподарських процесах займають механізовані роботи, саме тому більший акцент роблять на питаннях пов'язаних з удосконаленням оплати праці трактористів-машиністів. Оплата праці на механізованих роботах здійснюється за встановленими тарифними ставками згідно з виконаним обсягом робіт або відпрацьованим часом.

Всі трактористи-машиністи залежно від рівня знань та досвіду роботи мають відповідну класифікацію – тракторист-машиніст I, II та III класу.

І вже залежно від рівня класифікації додатково отримують відповідні відсоткові надбавки, розмір яких сільськогосподарське підприємство визначає самостійно. Надбавки також можуть виплачувати: за економію паливно-мастильних матеріалів, за якісне збирання врожаю, за безперервний стаж роботи, за звання «Майстер» тощо.

У тваринництві розрахунки з оплати праці виглядають наступним чином: поголів'я тварин закріплюється за окремими працівниками, бригадою чи фермою. І в залежності від цього використовують індивідуальну або колективну форму оплати праці та преміювання. Нараховується оплата праці здійснюється за натуральними показниками, а саме за приріст живої маси тварин, за одержання приплоду тощо. Відповідно з Правилами нормування праці визначають норми обслуговування тварин. Надбавки також можуть виплачуватися за раціональне використання кормів, за відповідні умови та складність праці, за безперервний стаж роботи, за добросовісне ставлення до виконання своїх обов'язків.

Адміністративний персонал отримує винагороду на основі посадових окладів. Для того щоб підвищити їхню матеріальну зацікавленість доцільно перевести їх на контрактну форму. Це дозволить залучити і утримати найбільш кваліфікованих, перспективних та креативних спеціалістів різних галузей, контролювати чисельність і склад адміністративного персоналу, підвищити зацікавленість та відповідальність за виконувану роботу відповідно до умов контракту. Оплата праці за контрактом має враховувати також умови та складність роботи та професійно-ділові якості працівника.

Облік праці і та її оплати є однією з найскладніших ділянок роботи бухгалтерії, тому що вона потребує своєчасних оперативних і точних даних. Витрати на оплату праці у складі виробничих витрат займають до 45%, тому в значній мірі впливають на формування кінцевих фінансових результатів.

В Україні заробітна плата на сьогоднішній день втратила свої відтворювальну та стимулюючу функції, і це є значною проблемою, адже більша частина населення сприймає заробітну плату лише як одну із соціальних виплат, яка ніяк не залежить від кінцевого результату їх праці. І в додаток до цього рівень заробітної плати в Україні значно нижчий у порівнянні з розвиненими країнами.

Також ще однією глобальною проблемою нашої країни з питань оплати праці є її «тінізація», оскільки на сьогоднішній день на більшості сільськогосподарських підприємств застосовується заробітна плата «у конвертах». Вона є неофіційною, позаобліковою, нарахування та виплата такої заробітної плати проходить в обхід держави, тобто без сплати встановлених законодавством податків та платежів.

Суттєвим недоліком у роботі більшості аграрних підприємств є відсутність сформованого резерву на виплату відпусток. Як правило це призводить до того, що в сезон відпусток значення фактичної собівартості продукції починає стрибкоподібно зростати. Це зростання виникає як наслідок того, що працівник протягом відпустки не приймає участь у виробництві, а отже

і не здійснює свій внесок у «створення» виручки від реалізації, за рахунок якої здійснюються витрати на оплату праці, але одержує за період відпустки заробітну плату у вигляді відпускних.

Що стосується аудиту, то найчастіше на сільськогосподарських підприємствах проводиться внутрішньогосподарський контроль, але зазвичай на підприємствах не має спеціально організованої служби внутрішньогосподарського контролю, і її функції виконують звичайні працівники бухгалтерії. Що з облікової точки зору не є вірним.

Важливим фактором в стимулюванні праці на підприємстві є мотиваційні заходи. На сьогоднішній день важливо створити таку систему морального й матеріального заохочення, та побудувати такі відносини в колективі, щоб психологічний клімат у колективі сприяв підвищенню показників працездатності та ефективності виробництва. Преміювання, надбавки та доплати є найбільш розповсюдженими мотиваційними заходами на українських підприємствах.

Запроваджуючи систему винагород на підприємстві, слід брати до уваги, що занадто малі розміри винагород можуть не стимулюватимуть працівників до роботи і навіть розчарувати їх. Вважаємо, що не слід заохочувати усіх працівників однаково, для того щоб стимулювання було більш ефективним, заохочення повинні базуватися на результатах роботи. Якщо застосовувати однакове заохочення для всіх працівників, то це буде стимулювати лише середніх або поганих працівників, а високу продуктивність кращих працівників – ігнорувати. А відсутність заохочування працівника, що відрізнився, може привести до того, що наступного разу він виявить менше насаги для досягнення високого результату.

Якщо працівники бачать, що досягнення цілей підрозділу й організації допомагає їм у досягненні власних цілей, то їхня мотивація буде підвищуватися. Необхідно їх попередньо проінформувати, стосовно обсягів і якості роботи, щоб вони мали змогу одержати винагороду за працю.

При заохочуванні управлінського персоналу необхідно враховувати організаторські навички, ініціативність, можливість мислити креативно та перспективно, оперативність, здатність знаходити невикористані резерви та раціонально їх використовувати, можливість аналізувати, застосовувати на практиці нові досягнення науки і техніки.

На наш погляд для покращення стимулювання працівників необхідно спиратися на досвід передових країн з розвинутою економікою з питань оплати праці, а саме:

- встановити на підприємстві індивідуальну систему окладів;
- переглядати оклади працівників не рідше 1 разу на рік;
- оклад повинен об'єктивно оцінювати досягнення та напрацювання працівника;
- рівень оплати праці нових найманих працівників має бути меншим, через те, що незважаючи на їх кваліфікацію незнання обстановки та особливостей підприємства, період адаптації на новому місці зменшує їхню віддачу.

Ще одним ефективним фактором, що здійснює вплив на показник продуктивності праці є запровадження на підприємстві соціального

пакету. Соціальний пакет – це надання роботодавцем певних благ працівникам у вигляді пільг, привілеїв, компенсацій особистих витрат, пов'язаних з роботою (мобільний зв'язок, транспорт, оренду або придбання житла в іншому місті тощо), і соціальних гарантій, які перевищують розмір основної заробітної плати. На мою думку, соціальний пакет виконує ефективну стимулюючу функцію і є досить вагомим чинником впливу на працівника та тривалість його трудових відносин. Наявність соціального пакету на підприємстві сприяє формуванню конкурентного ринку праці в Україні.

Для рівномірного розподілу витрат на виплату відпускних сум протягом звітного періоду пропонуємо створювати на сільськогосподарських підприємствах резерв на виплату відпусток, або. Створення такого забезпечення майбутніх витрат дозволить постійно підтримувати величину фактичної собівартості продукції приблизно на одному рівні, близькому до значення планової собівартості.

Зазначимо, що резерв на виплату відпусток може створюватися лише для щорічних (основних та додаткових) відпусток. Для всіх інших видів відпусток резерв не створюється. Сільськогосподарське підприємство, створивши резерв на виплату відпусток, буде змушене відраховувати щомісяця у резерв певну суму коштів. І коли настане пора відпусток, то підприємство не буде мати проблем із пошуком вільних грошових коштів на оплату відпускних працівникам, так як ці суми будуть виплачуватися із створеного резерву.

Через відсутність на більшості сільськогосподарських підприємствах служби внутрішнього аудиту, пропонуємо її створити як окремий підрозділ, передбачивши введення в штат спеціалістів з питань аудиту розрахунків з оплати праці. Це дозволить аграрним підприємствам підвищити інформаційний потенціал, забезпечити знання всіх тонкощів діяльності, а що стосується розрахунків з оплати праці, то здійснити перевірку правильності ведення обліку цієї ділянки.

**Висновки і пропозиції.** Отже, заробітна плата як соціально-економічна категорія служить основним засобом задоволення особистих потреб працюючих, економічним важелем, що стимулює розвиток суспільного виробництва, ріст продуктивності праці, скорочення витрат на виробництво, засобом перерозподілу кадрів по галузях народного господарства.

До особливостей розрахунків з оплати праці на сільськогосподарських підприємствах відноситься можливість оплати праці в натуральній формі. Оплата праці залежить від виконаного обсягу робіт або відпрацьованого часу за встановленими тарифними ставками і також залежить від врожайності і якісних показників праці.

В сучасних умовах розвитку України правильний і дієвий облік витрат на оплату праці повинен стати не лише засобом дотримання вимог чинного законодавства, а й джерелом надійної інформації для подальшого контролю та управління витратами на оплату праці. Тому основна задача обліку і аудиту розрахунків підприємства з оплати праці – знайти оптимальний рівень таких витрат, що забезпечував би і прибутковість підприємства і достатню мотивацію працівників.

**Список літератури:**

1. Бойчик І.М. Економіка підприємства: навч. посібник / І.М. Бойчик. – К.: Атіка, 2004. – 480 с.
2. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР, із змінами і доповненнями. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>
3. Кім Г.С. Бухгалтерський облік: первинні документи та порядок їх заповнення: навч. посіб. / Г.С. Кім, В.В. Сопко, Ю.Г. Кім; 2-ге вид., перероб. та доп. – К.: Центр навчальної літератури, 2009. – 480 с.
4. Секіріна Н.В. Удосконалення обліку розрахунків з оплати праці на підприємствах / Н.В. Секіріна, І.О. Лобанова // Вісник Київського інституту бізнесу та технологій. – 2012. – № 2. – С. 34.
5. Сучасний стан та шляхи вдосконалення обліку оплати праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://sophus.at.ua/publ/2014\\_04\\_17\\_18\\_kampodilsk/sekcija\\_2\\_2014\\_04\\_17\\_18/suchasnij\\_stan\\_ta\\_shljakhi\\_vdoskonalennja\\_obliku\\_oplati\\_praci/52-1-0-886](http://sophus.at.ua/publ/2014_04_17_18_kampodilsk/sekcija_2_2014_04_17_18/suchasnij_stan_ta_shljakhi_vdoskonalennja_obliku_oplati_praci/52-1-0-886)

**Бондарчук Н.В., Токовенко Ю.С.**

Днепровский государственный аграрно-экономический университет

## **ОСОБЕННОСТИ РАСЧЕТОВ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА НА СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ УКРАИНЫ, ИХ НЕДОСТАТКИ И ПУТИ РЕШЕНИЯ**

### **Аннотация**

В статье раскрыто основное содержание понятия «оплата труда», исследованы особенности расчетов по оплате труда на сельскохозяйственных предприятиях. Рассмотрены методологические и теоретические вопросы по учету расчетов по оплате труда. Исследованы основные недостатки расчетов по оплате труда и её стимулирования на предприятиях и предложено пути их совершенствования с учетом опыта зарубежных стран.

**Ключевые слова:** оплата труда, расчеты по оплате труда, производительность труда, мотивационные мероприятия, сельскохозяйственные предприятия.

**Bondarchuk N.V., Tokovenko Y.S.**

Dniprovsk State Agrarian-Economic University

## **FEATURES OF WAGES' PAYMENTS IN AGRARIAN ENTERPRISES OF UKRAINE, THEIR WEAKNESSES AND SOLUTIONS**

### **Summary**

The article covers the essence of the concept of «payment of labor», features of the calculation of labor payment at agricultural enterprises are considered. The methodological and theoretical questions of accounting for payroll calculations are considered. The main shortcomings of the calculation and stimulation of labor in enterprises were investigated and ways of their improvement have been suggested taking into account the experience of foreign countries.

**Keywords:** remuneration of labor, calculation of wages, labor productivity, motivational measures, agricultural enterprises.