

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДНІПРОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ
АГРАРНО-ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ОБЛІКУ І ФІНАНСІВ
Кафедра обліку, оподаткування та управління
фінансово-економічною безпекою
Кафедра фінансів, банківської справи та страхування**

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СУЧАСНОГО БІЗНЕСУ:
ОБЛІКОВО-ФІНАНСОВИЙ ТА УПРАВЛІНСЬКИЙ
АСПЕКТИ**

КОЛЕКТИВНА МОНОГРАФІЯ

ДНІПРО 2022

Актуальні проблеми сучасного бізнесу: обліково-фінансовий та управлінський аспекти: колективна монографія / за заг. ред. І.П. Приходька, О.М. Губарик – Дніпро: Пороги, 2022. - 228 с.

Колективна монографія виконана в межах діяльності наукової школи «Обліково-фінансова інноваційна система АПК» та державної бюджетної теми «Інноваційний розвитку обліку, оподаткування і контролю у системі забезпечення економічної стійкості підприємств», ДРН № 0121U109731 (01.2021 р.-12.2025 р.).

Видання орієнтоване на науковців, викладачів, аспірантів і студентів вищих навчальних закладів аграрного та управлінського профілів, працівників органів державного управління та місцевого самоврядування, підприємців та іншими особами, які цікавляться цією проблематикою.

УДК 657.336.131.631.162

Матеріали колективної монографії подано в авторській редакції.

При повному або частковому відтворенні матеріалів даної монографії посилання на видання обов'язкове.

Представлені у виданні наукові доробки та висловлені думки належать авторам.

© Колектив авторів, 2022

Розділ 1. Проблеми та перспективи розвитку цілісної системи обліку в контексті забезпечення економічної стійкості підприємства	11
1.1. Документальне оформлення наявності та руху необоротних активів	11
<i>Антонова О., здобувач групи МгОП-1-21</i>	
<i>Науковий керівник: к.е.н., доц., О. Атамас</i>	
1.2. Проблемні аспекти організації обліку основних засобів та напрями їх подолання	21
<i>Мамрак О., здобувач групи МгОП-1-21</i>	
<i>Науковий керівник: к.е.н., доц., О. Губарик</i>	
1.3. Теоретико-методичні аспекти розрахунків з персоналом підприємства	30
<i>Міньковська А., к.е.н., доц.кафедри обліку, оподаткування та УФЕБ</i>	
<i>Сидорчук Л., здобувач групи МгОП-1-21</i>	
1.4. Удосконалення обліку витрат на виробництво продукції рослинництва	46
<i>Одношевна О., к.е.н., доцент кафедри обліку оподаткування та УФЕБ</i>	
<i>Рудий Р., здобувач групи МгОП-1-21</i>	
1.5. Удосконалення обліку розрахунків з оплати праці: прикладні аспекти	59
<i>Панко Р., здобувач II рівня вищої освіти групи МгОП-1-20</i>	
<i>Науковий керівник: Л. Волчанська, к.е.н., доцент</i>	

регіони. 2014. № 3. С. 90–94. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/drep_2014_3_19

7. Святенко І. М. Формування облікової політики підприємства відносно обліку основних засобів / І. М. Святенко // Проблеми і перспективи розвитку підприємництва. - 2014. - № 1. - С. 143-147. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/piprp_2014_1_34

8. Ткаченко Н. М. Особливості оцінки основних засобів: історія і сучасність / Н.М. Ткаченко // Бухгалтерський облік і аудит. – 2009. - № 10. – С. 11-16

9. Бабяк Н. Д. Амортизаційна політика підприємства на сучасному етапі реформування економіки України / Н. Д. Бабяк // Теорія і практика перебудови економіки. – 2009. – №10. – С. 61–64.

10. Закон України про оцінку майна, майнових прав та професійну оціночну діяльність в Україні. URL: https://urst.com.ua/pro_otsinku_maina_mainovykh_prav/st-6

11. Методичні рекомендації № 561 – Методичні рекомендації з бухгалтерського обліку основних засобів, затверджені наказом Мінфіну від 30.09.2003р. № 561

12. Методичні рекомендації «635 – Методичні рекомендації щодо облікової політики підприємства, затверджені наказом Мінфіну від 27.06.2013р. № 635.

1.3. Теоретико-методичні аспекти розрахунків з персоналом підприємства

Події останнього десятиліття у нашій країні та суттєві зміни в національному законодавстві і нормативної бази в цілому стосовно економічних, зокрема і трудових, відносин істотно вплинули на процеси, що пов'язані з реальним відтворенням робочої сили, розумінні сутності заробітної плати в сучасних реаліях. Задоволення в повній мірі матеріальних потреб

населення можливе тільки за умови реалізації всім працездатним населенням свого індивідуального права на працю і як наслідок - одержання ним відповідного обсягу матеріальної винагороди в обмін на власну працю.

Вивченням сучасної проблематики оплати праці та зайнятості населення в умовах перехідної економіки постійно займається ціла низка вчених, серед яких Д. Богиня, І.Бондар, О. Грішнова, А. Колот та інші. Дослідницькі роботи цих авторів надають суттєвий внесок у розв'язанні зазначеної проблеми і присвячені сучасному стану соціально-трудових відносин, механізму регулювання доходів, реформуванню оплати праці, проблемам бідності, розвитку сучасного ринку праці. Успішна реалізація соціально-економічної стратегії в країні значним чином залежить від досконалості систем заохочення до праці. Можемо зазначити достатню кількість наукових колективів, вчених – економістів, які досліджують проблеми стимулювання, мотивації та реформування заробітної плати на ринкових засадах.

Керуючись Законом України «Про оплату праці», заробітна плата - «це винагорода, визначена, як правило, в грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачують робітникові за виконану ним роботу» [1]. При цьому розмір заробітної плати прямопропорційно повинен мати залежність від складності виконуваної роботи та її умов, конкретних професійно-ділових якостей співробітника, безпосередньо його результатів праці, а також результатів діяльності підприємства. Джерелом заробітку повинен виступати дохід кожного окремого суб'єкту.

Вищенаведене визначення поняття «заробітної плати» як винагороди працівнику за виконану роботу у власника не вичерпує в повній мірі суті явища. За сучасними концепціями заробітна плата - «це складна соціально-економічна категорія, елемент трудових відносин; це і дохід найманого працівника, що забезпечує певний життєвий рівень йому та членам його родини; це і елемент ринку праці, що виступає як ціна товару - робочої

сили». Це, нарешті, «суттєва частка витрат виробництва, ефективний засіб стимулювання праці (для роботодавців)», - згідно думки В. Майорченко [2].

Проголошений урядом курс на створення в нашій державі соціально-орієнтованої економіки змушує державні органи влади постійно розробляти і доповнювати потрібні механізми його впровадження. Одна з базових вимог щодо розробки політики заробітної плати - це дотримання ключових принципів її організації. Шкільов О.В. зазначає, принцип - «це основне правило дії, певне узагальнення, що поширюється на всі явища тієї галузі, з якої цей принцип абстраговано» [3]. Можемо зазначити, що базові принципи організації обліку заробітної плати впливають із законів розподілу доходів, характерних для певних суспільних відносин. На даних принципах ґрунтується оплата праці в більшості країн, з яких кожен більшою чи меншою мірою залежить від умов, стану економіки загалом та захисту прав найманих робітників. Ми погоджуємось зі Шкільовим О.В., який наводить наступні принципи оплати праці [3]:

1. Рівна оплата за рівну працю. Згідно даного принципу вся праця, яка має однакові кількісні та якісні показники, повинна оплачуватися однаково і незалежно від віку, статі, національності та раси робітників.

2. Всебічна диференціація рівня заробітної плати з урахуванням індивідуальної кваліфікації робітника, особливостей роботи, складності та її умов, а також індивідуального вкладу кожного в підсумкові показники діяльності підрозділу чи господарства в цілому.

3. Підвищення рівня реальної заробітної плати відповідно до росту ефективності виробництва та праці. Мається на увазі матеріальна зацікавленість працівників у зростанні продуктивності праці, збільшенні кількості продукції підприємства та його рентабельності. А також, постійне зростання питомої ваги затрат на оплату праці у ВВП, в собівартості продукції та сукупному доході населення. Це головним чином впливає на реальну купівельну спроможність населення, що, через реалізацію цього фактора, стимулює ріст

виробництва в цілому в країні.

4. Рівень заробітної плати має забезпечувати відповідну сукупність життєво необхідних засобів. Постільки заробітна плата є основним джерелом доходів, її значення у зростанні життєвого рівня працюючих важко переоцінити. За показниками рівня оплати, а відповідно і життєвого рівня, Україна на сьогодні посідає одне з останніх місць у Європі.

5. Простота та зрозумілість систем розрахунку заробітку. Зазначимо, що це достатьоважлива вимога, за відсутності виконання якої втрачається мотивуючий ефект винагороди за роботу.

6. Гнучкість систем оплати праці. Відповідний механізм останніх має бути спроможним майже миттєво відреагувати на можливі зміни в трудових відносинах, в рівні продуктивності, показниках якості праці; відповідати тим новим завданням, що їх висуває теорія і практика.

На більшості суб'єктах господарювання в основу для розрахунку рівня заробітку взято мінімальну заробітну плату (МЗП). МЗП регламентується законодавчо державою і має відповідати заробітку робітника, що зайнятий простою працею в нормальних умовах виробництва; а її рівень повинен дозволяти забезпечувати найнеобхідніші потреби працівника [4]. З 1 січня 2022 року розмір мінімальної заробітної плати складає 6500,00 грн., при цьому прожитковий мінімум на 2022 рік становить 2481,00 грн. Але й досі залишаються невирішеними деякі методологічні проблеми в галузі мінімальної зарплати як державної гарантії з оплати праці. Це насамперед такі методологічні питання як удосконалення методичних підходів та критеріїв визначення мінімальної зарплати.

Гуцаленко Л.В. стверджує, що «мінімальна заробітна плата за своєю сутністю може виконувати принаймні дві основні функції. Перша – це захист найманих працівників від не виправдано низької заробітної плати, як засіб захисту від бідності. Друга функція – це засіб макроекономічного регулювання усіх заробітних плат в країні» [5].

Варто зазначити, що на практиці виділяють номінальну (в прийнятих грошових одиницях) та реальну заробітну плату. Зазначимо, що на думку В. Майорченко реальна заробітна плата - «це та сукупність матеріальних та культурних благ (і послуг), які може придбати працівник на одержану ним суму заробітної плати за певного рівня цін на товари та послуги» [2]. При цьому розмір реальної заробітної плати показує її фактичний рівень купівельної спроможності в сучасних умовах. А індекс реальної заробітної плати, в свою чергу, рівний відношенню номінальної заробітної плати працівника до індексу цін, визначеного на державному рівні за відповідний період.

Необхідно звернути увагу на те, що основою організації оплати праці є тарифна система оплати праці, яка включає тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів, а також тарифно-кваліфікаційні характеристики.

Використання тарифної системи оплати праці необхідно для розподілу робіт залежно від їх складності виконання, а працівників, прийнятих на роботу суб'єктами господарювання – залежно від їх кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Саме тому тарифна система є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати.

Необхідно також зазначити, що залежно від способу виміру оплати праці (кількості праці або часу) розрізняють дві форми оплати праці: відрядну і погодинну. При цьому, як зазначає Рогов К.М., розрахунок розміру погодинної оплати праці прямо залежить від кількості відпрацьованого часу, а відрядної – від кількості і якості виробленої працівниками продукції, виконаних робіт чи наданих послуг [6].

Як зазначає Шкільов О.В., «у сільськогосподарських підприємствах за видами заробітна плата поділяється на основну заробітну плату, додаткову заробітну плату та інші заохочувальні та компенсаційні виплати» [3].

Базові елементи і напрями організації забезпечення заробітної плати на сьогодні певною мірою є спільними для народного господарства загалом. Основною характерною рисою - є децентралізація і демократизація

відповідного процесу. За наведених умов ключовими засадами організації забезпечення заробітної плати виступає державне регулювання, що в основному торкається встановлення та перегляду мінімальної заробітної плати, і гарантування відповідного рівня компенсації за відхилення умов праці в господарстві від нормального. При цьому договірне регулювання заробітку на основі генеральної та галузевої угод є іншим важливим засобом. Основне ж навантаження при встановленні рівня зарплати конкретним виконавцям зрозуміло покладено на підприємство. В своєму розпорядженні суб'єкти тепер мають ті елементи диференціації заробітної плати, що раніше використовувалися на загальнонаціональному рівні, а саме: технічне нормування праці; тарифне нормування заробітної плати; розробка відповідних форм та систем оплати праці. Науково обґрунтоване нормування праці забезпечує для господарства чіткий облік загальної кількості праці, вкладеної працівником у колективному результаті; тарифне нормування заробітку дає можливість на належному рівні здійснити об'єктивну оцінку та оплату відповідних видів праці залежно від її якісних ознак та умов виконання; розробка різних робочих форм та систем оплати праці дає змогу застосувати до кожної групи та категорії робітників певний алгоритм нарахування заробітку залежно від кількісних та якісних показників їх праці. Більш детально про ці елементи зазначимо в подальших підрозділах.

Як стверджує Бодаковський В.Ю., «основною проблемою економічної теорії і господарської практики є аналіз співвідношення результатів і витрат, що в загальному розумінні називається ефективністю» [7].

Витрати загалом визначаються за обсягом (вартістю) використаних економічних засобів. Науковці схильні поділяти економресурси на три основні групи (рис. 1).

Враховуючи зазначені групи економічних ресурсів окремо визначається відповідно і ефективність використання робочої сили, природних ресурсів або капіталу.

Отримані результати оцінюються обсягами та вартістю виробленої та

реалізованої продукції, розміром доданої вартості, прибутковістю, а також показником конкурентоспроможності, якості життя, екології і т.д.

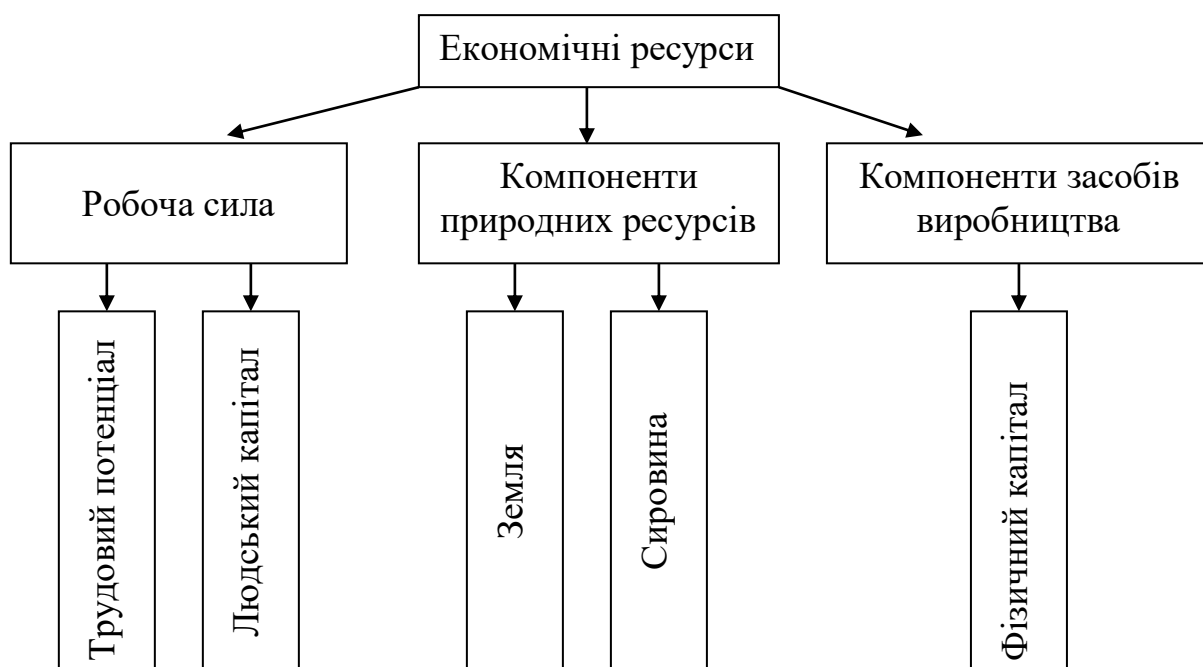


Рис. 1. Групи економічних ресурсів

Як показує практика, найчастіше результати таких розрахунків виражаються загальним обсягом продукції або розмірами прибутку. У випадку, коли під час розрахунку ефективності результати визначаються обсягами продукції, то ми одержуємо показники, які називаються продуктивністю, а якщо результат показаний розміром прибутку, то такий показник ефективності називають рентабельністю (прибутковістю).

Узагальнюючий показник, що оцінює ефективність використання робочої сили є продуктивність праці. Як і інші показники ефективності, він вказує співвідношення кінцевих результатів і витрат, у нашому випадку - результатів праці і витрат праці.

Отже, узагальнюючи існуючу наукову думку, можна цілковито стверджувати, що продуктивність праці показує співвідношення загального обсягу вироблених матеріальних чи нематеріальних благ та відповідно кількості затраченої на них праці. Іншими словами, ріст продуктивності праці досягається збільшенням обсягу виробництва без збільшення

трудозатрат.

У широкому розумінні ріст продуктивності праці показує постійне покращення суспільством економічної діяльності, постійний пошук можливості працювати ще краще, виробляти ще більше якіснішої продукції при тих самих або й навіть менших витратах праці.

Варто сказати, що ріст продуктивності праці збільшує реальний продукт і дохід, а тому він є надважливим показником економічного росту країни в цілому. зазначимо, що зростання суспільного продукту в перерахунку на душу населення країни несе за собою підвищення загального рівня споживання, а значить, і рівня життя, а тому економічний ріст є однією з ключових цілей будь-якої держави.

Кожне господарство характеризується відповідним рівнем продуктивності праці, що зростає чи знижується під дією різних чинників. Ріст продуктивності праці є беззаперечною умовою сталого прогресу і розвитку виробництва.

На рівень продуктивності праці кожного суб'єкта впливають рівень екстенсивного використання праці, рівень інтенсивності праці та технологічно-технічний стан виробництва. Загальний рівень екстенсивності праці є показником ступеню її продуктивного використання, а також її тривалості протягом робочого дня при незмінності всіх інших характеристик.

Відповідно до вищесказаного, більш повне використання робочого часу зменшує простой та інші втрати робочого часу, а чим більша тривалість робочого дня, тим вищий показник екстенсивності праці і відповідно продуктивності. Але ріст продуктивності праці за рахунок тільки екстенсивних характеристик має свої межі: встановлену законодавством тривалість робочого дня і тижня. У випадку, коли протягом встановленого законодавством тривалості робочого часу працівник цілком витрачає його на продуктивну працю, то це і є гранична верхня межа максимального рівня екстенсивного використання праці.

В свою чергу інтенсивність праці характеризується ступенем її

напруженості і розраховується кількістю фізичної та розумової енергії кожного працівника, витраченої за одиницю часу. Збільшення інтенсивності праці теж має відповідно свої граничні показники, а саме: фізіологічні та індивідуальні психічні можливості людини. Нормальна інтенсивність праці розуміє під собою таку витрату життєвої енергії кожної людини під час робочого дня, яку можна повністю відновити при реально доступній для цієї людини якості харчування, медичного сервісу та безпосередньо відпочинку.

Можемо дійти висновку, що екстенсивність та інтенсивність праці є важливими факторами росту продуктивності праці, які при цьому, мають чіткі межі, тобто не мають змоги безмежно використовуватись. Тому єдиним, на нашу думку, джерелом росту продуктивності праці, яке не має таких обмежувальних чинників, виступає технологічне вдосконалення виробничого процесу під дією науково-технічного розвитку. За кілька останніх десятиліть у розвинених країнах показник екстенсивного використання праці скоротився більше ніж удвічі, при цьому інтенсивність праці не показувала зростання, а продуктивність в свою чергу збільшилася в декілька разів, що відразу відбилося на зростанні добробуту працюючого населення, а відповідно і рівня їх споживання. Тобто саме науково-технічний прогрес дає змогу підіймати продуктивність праці такими темпами, що це надає можливість виробляти все більше продукції меншою кількістю затраченої праці.

Отже, продуктивність праці - «це показник її ефективності, результативності, що характеризується співвідношенням обсягу продукції, робіт чи послуг, з одного боку, та кількості праці, витраченої на виробництво цього обсягу, з іншого боку».

В усьому світі рівень заробітної плати в кожному підприємстві залежить від ефективності праці окремих робітників. Саме тому поряд з нормуванням праці і тарифікацією робіт важливо упроваджувати в розрахунки раціональні форми і системи нарахування зарплати, які можуть реально відображати міру праці та її оплати. За допомогою різних форм і

систем здійснюється диференціація рівня заробітної плати, визначаються певні співвідношення в рівнях оплати праці різної кількості та якості.

На сьогодні всі суб'єкти господарювання в залежності від основи визначення розміру заробітку - обсягу виконаної роботи (продукції) чи відпрацьованого часу, виділяють дві основні форми заробітної плати: відрядну й погодинну.

Розрахунок відрядної заробітної плати відбувається у визначеному обсязі за кожен одиницю виробленого продукту чи наданої послуги, вираженої в натуральних одиницях виміру (штуках, тоннах, кілограмах, літрах, метрах і т.д.).

Процес організації нарахування відрядної оплати вимагає наявності відповідних нормативів (норм виробітку, норм часу) затрат праці для кожного працівника (групи працівників) і визначення обсягу оплати за кожен одиницю продукції (виконаної послуги), тобто встановлення відповідної відрядної розцінки.

Зазначена відрядна розцінка використовується як незмінна (пряма) при калькуляції кожної одиниці виготовлюваної продукції (чи на кожен виробничу операцію) або на увесь обсяг робіт, узятий загалом (акордне), так і змінна, що може прогресивно зростати у залежності від стану виконання нормативів виробітку (норми часу).

В свою чергу відрядна зарплата може включати в себе наступні системи оплати праці: пряму відрядну, відрядно-прогресивну, а також відрядно-преміальну.

Основною особливістю при використанні прямої системи під час нарахування відрядної зарплати є оплата за виконаний об'єм робіт чи вироблену продукцію за єдиними розцінками без обмеження граничних розмірів заробітку. Сама заробітна плата зростає прямопропорційно до об'єму виконаних робіт (виробленої продукції).

Беручи до уваги кількість задіяних працівників і безпосередньо спосіб виконання, відрядність може бути трактована як індивідуальна чи бригадна.

Якщо процес нарахування заробітної плати проходить із використанням індивідуальної відрядної оплати, то кожному конкретному робітнику окреслюється індивідуальне самостійне завдання, окремо має бути організований облік обсягу виконаних робіт або виробленої продукції, після чого здійснюється безпосереднє нарахування заробітку.

При бригадній відрядній оплаті праці загальний обсяг визначається для всієї бригади. Відповідне завдання виконують працівники різної кваліфікації, для цього попередньо чітко розподіливши всю роботу. Система організації обліку виконання робіт ведеться по бригаді загалом, розрахунок заробітку відбувається не індивідуально по робітнику, а по всій бригаді загалом. Розподіл нарахувань між кожним окремим членом бригади проходить в залежності від часу, який відпрацював кожен робітник, і його кваліфікації (тарифного розряду).

Застосування непрямої відрядної системи під час розрахування заробітної плати найчастіше можна зустріти при визначення заробітку не основних працівників, а допоміжних (регулювальників, ремонтників і т.д.), а саме випадках, коли робота допоміжного працівника, що зайнятий обслуговуванням основного процесу, значним чином впливає на кінцевий результат, а його працю не можливо підвести до якогось нормативу. Даній системі характерна залежність величини зарплати допоміжного персоналу від результатів праці основних працівників з урахуванням виконання норм виробітку, а також їх чисельності.

При застосуванні відрядно-прогресивної системи заробітна плата всім працівникам розраховується виходячи з обсягу виконаних робіт чи виготовленої продукції в межах планових норм (бази) виробітку згідно з базовими незмінними відрядними розцінками. При цьому понаднормові обсяги робіт чи за понаднормову виготовлену продукцію працівників оцінюють за значно підвищеними чи прогресивно зростаючими прямими відрядними розцінками. В такому випадку розрахунок кінцевих показників заробітку працівників до виплати за використання вищезазначеної системи

бухгалтерія здійснює в кінці місяця, враховуючи загальні результати з обсягу продукції (роботи), вироблених понад планову місячну вихідну норму (базу).

Господарства, що застосовують відрядно-преміальну систему, розраховують кінцевий заробіток робітника з двох складників: плати, за фактично реально виконану роботу або виготовлену продукцію за прямими (необмеженими) відрядними розцінками, і премії за безпосереднє виконання чи перевиконання установлених кількісних і якісних показників.

Ключовою характерною ознакою погодинної заробітної плати є залежність між розміром оплати та кількістю відпрацьованого часу співробітником. Головним чином погодинно оцінюється праця адміністративно-управлінського та персоналу зайнятого в обслуговуванні, який працює за ненормованим трудовим днем. Крім цього так можуть оцінюватися роботи, які важко чи недоцільно нормувати, або за відсутністю можливості здійснювати такий облік обсягу наданих послуг чи виробленої продукції, або при необхідності забезпечити не кількість, а більш високу якість роботи. Не рідко погодинну оплату застосовують коли це диктує безпосередньо технологія виробничого процесу, при якому виробіток не залежить від конкретного виконавця чи його кваліфікації.

Варто зазначити, що погодинна оплата має відповідну залежність від терміну, за який відбувається нарахування, зокрема вона поділяється на погодинну, позмінну (поденну) та помісячну. При цьому дана система оплати може бути звичайною (простою) або включати в себе преміювання (погодинно-преміальну).

З точки зору розрахунку зарплати найбільш проста і зрозуміла система звичайної (простої) погодинної оплати праці, при застосуванні якої кінцевий заробіток співробітника обчислюється шляхом множення між собою годинних тарифних ставок у відповідності до тарифного розряду працівника, та кількості фактичного відпрацьованого часу.

З використанням погодинно-преміальної системи оплати, крім заробітку, обчисленого за тарифною погодинною ставкою за фактично

відпрацьований час, співробітникам додатково може бути нараховано премію за досягнення відповідних показників, враховуючи специфіку кожного окремого виробництва і сам характер виконуваної роботи.

Як показують практика преміальна система стає раціональною у випадку, коли підприємством встановлюється одна уніфікована умова преміювання і один чітко контрольований її показник.

В своїй господарській діяльності підприємства використовують преміювання робітників-погодинників разово або постійно.

Разове преміювання зазвичай не пов'язане з постійнодіючими циклами виробництва і застосовується в окремих випадках у вигляді одноразових премій із вказанням підстав, з яких фондів, у яких розмірах і на чие ім'я видається премія (із фонду підприємства, премія винахідникам і раціоналізаторам тощо). Важливо вказати, що згідно з законодавством одноразові премії не можуть бути виплачені з фонду заробітної плати.

Застосування постійного преміювання робітникам-погодинникам зустрічається при нарахуванні заробітку відповідно до погодинних тарифних ставок за відпрацьований час. Постійні премії в таких випадках є складовим елементом тарифних умов організації праці і повинні виплачуватися систематично згідно «Положення про оплату праці на підприємстві» при досягненні встановлених показників. Зауважимо, що постійне преміювання повинне виплачуватися безпосередньо з загального фонду заробітної плати.

Акордна система нарахування заробітної плати є вдосконаленим варіантом прямої відрядної та погодинної оплати праці. Її особливістю є те, що кінцеву суму заробітної плати працівникам установлюють не за фактично відпрацьований час чи плановий обсяг виконаної роботи, а за кінцевий результат роботи. Обумовлену суму заробітної плати, вираховану на плановий обсяг виробництва, виплачують при своєчасному і високоякісному виконанню визначений технологією виробництва комплекс робіт чи отриманню кінцевої продукції.

При довготривалій технології виробництва за поточний період

співробітникам заробітну плату виплачують у вигляді авансу. Розмір такого авансу визначають виходячи з фактично виконаної роботи або відпрацьований час згідно прямих відрядних розцінок чи тарифних ставок. В кінці технологічного циклу, коли продукція отримана, обумовлена сума заробітної плати може бути коригована з урахуванням фактично отриманого об'єму продукції. Після чого визначається різниця між коригованою сумою заробітної плати і сумою заробітку, нарахованого і виплаченого робітникам за виконаний обсяг робіт чи відпрацьованого часу за прямими відрядними розцінками і тарифними ставками, який потім і розподіляється між співробітниками пропорційно попереднього їх заробітку (авансу).

Система акордної оплати праці на практиці може застосовуватися у вигляді простої акордної або ж акордно-преміальної оплати.

Враховуючи вищезазначені основні форми і системи оплати праці нами було їх узагальнено для більшої наглядності у схему 2.

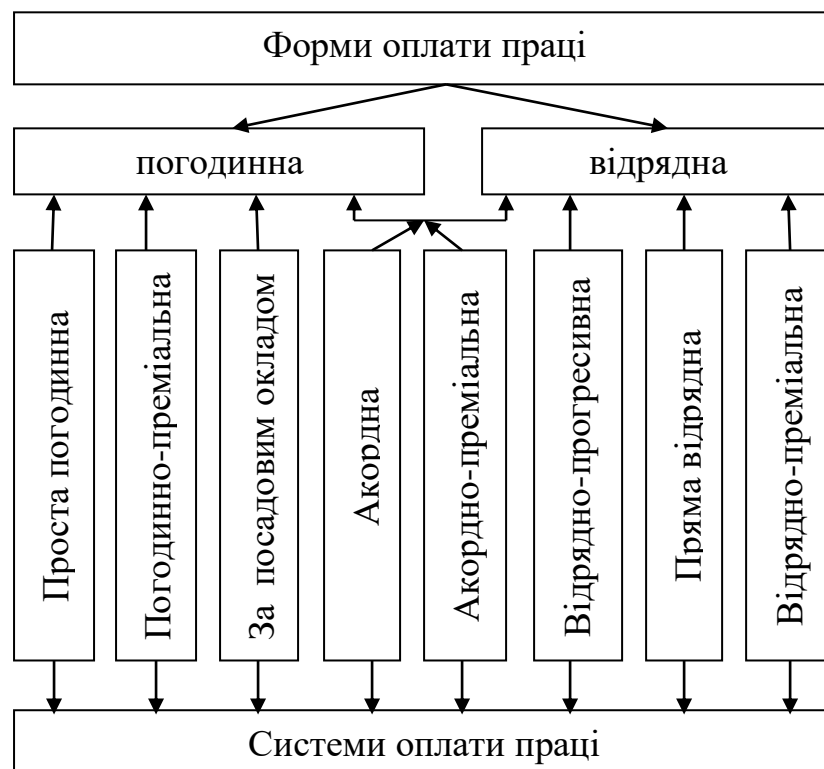


Рис. 2. Форми та системи оплати праці, застосовувані в сільськогосподарських підприємствах.

Окремо слід висвітлити організацію оплати праці керівників, службовців і спеціалістів на підприємствах. Основою при нарахуванні даним категоріям заробітної плати є система посадових окладів, які за своєю сутністю являються різновидом погодинної оплати праці. Зазначимо, що посадовий оклад - «це щомісячний розмір погодинної заробітної плати, установлений у централізованому порядку для певної посади управлінського персоналу, спеціалістів і службовців».

В державних установах та організаціях розмір заробітної плати за посадовими окладами регламентовано затвердженою урядом схемою посадових окладів з урахуванням відповідної галузі, залежно від особливостей виробництва, умов, обсягу та складності праці, рівня відповідальності та кваліфікації працівників тощо. В приватному секторі економіки роботодавець самостійно приймає рішення щодо граничних розмірів виплат за посадовими окладами, але при цьому не порушуючи трудового законодавства.

Крім того паралельно з простою погодинною заробітною платою керівництву, спеціалістам і службовцям можуть нараховуватись і преміальні доплати. Приводом до нарахування даних доплат може бути виконання і (або) перевиконання плану виробництва готової продукції установленої номенклатури й асортименту, збільшення продуктивності праці у господарстві, зменшення собівартості, виконання і (або) перевиконання плану з поставок продукції тощо. Робітники основних виробничих цехів (дільниць) можуть отримувати премії за результатами роботи щомісячно, а працівники апарату управління - за результатами роботи протягом кварталу чи року [3].

Отже, згідно сучасних концепцій заробітна плата - «це складна соціально-економічна категорія, елемент трудових відносин; це і дохід найманого працівника, що забезпечує певний життєвий рівень йому та членам його родини; це і елемент ринку праці, що виступає як ціна товару - робочої сили. Це, нарешті, суттєва частка витрат виробництва, ефективний

засіб стимулювання праці (для роботодавців)».

Ступінь напруженості праці характеризує інтенсивність, яка визначається кількістю фізичної та розумової енергії людини, витраченої за одиницю часу. Продуктивність праці - «це показник її ефективності, результативності, що характеризується співвідношенням обсягу продукції, робіт чи послуг, з одного боку, та кількості праці, витраченої на виробництво цього обсягу, з іншого боку».

Література до розділу 1.3:

1. Закон України «Про оплату праці», від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1995, № 17, ст.121. - [електронний ресурс] – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>

2. Майорченко В. Нова методологія регулювання заробітної плати в умовах ринкової економіки / Майорченко В., Калюжний В. // Економіст, 2016. - № 11. - С.83-91

3. Шкільов О.В. Мотивація та оплата праці в сільськогосподарському виробництві / О.В. Шкільов // Агросвіт. - 2011. - № 17-18. - С. 2-6.

4. Податковий кодекс України. Затверджений Верховною Радою України від 02.12.2010 р. № 2755-VI. [Електронний ресурс] – Режим доступу <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/275517?test=SE7MfTNFZoChDgTMZiI1VbOKNI4Xcs80msh8Ie6>

5. Гуцаленко Л.В. Організація контролю кредиторської заборгованості суб'єкта господарювання [Електронний ресурс] – Режим доступу://http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/En/O_FN/2008_5_1/zbirnuk_O_FN_5_%D7_1_116.pdf.

6.Рогов К.М. Удосконалення організаційно-економічного механізму аудиту оплати праці / К.М. Рогов // Україна : аспекти праці – 2015. - №3 – С. 12-15.

7. Бодаковський В.Ю. Проблеми залучення кредитних ресурсів вітчизняними підприємствами / В.Ю. Бодаковський., Фінанси України. -