

**ПОЛТАВСЬКА ДЕРЖАВНА АГРАРНА АКАДЕМІЯ
ФАКУЛЬТЕТ ОБЛІКУ ТА ФІНАНСІВ**

Грушевський Родіон Юрійович

УДК 657

МЕТОДИКА ОБЛІКУ ТА АНАЛІЗ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

Освітньо-професійна програма Облік і оподаткування
Спеціальність 071 «Облік і оподаткування»

***Автореферат**
дипломної роботи
на здобуття ступеня вищої освіти магістр*

Полтава 2018

Дипломною роботою є рукопис

Робота виконана в Полтавській державній аграрній академії на кафедрі економічної теорії та економічних досліджень

Науковий керівник кандидат економічних наук, доцент
Кончаковський Євген Олегович,
Полтавська державна аграрна академія,
доцент кафедри економічної теорії та економічних досліджень

Рецензент *Нездойминога Олена Євгеніївна, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри організації обліку та аудиту, Полтавська державна аграрна академія*

Захист відбудеться 20 грудня 2018 р. о 9³⁰ годині на засіданні екзаменаційної комісії у ПДАА за адресою: 36003, м. Полтава, вул. Сковороди, 1/3, навчальний корпус № 4, аудиторія 434.

*Відповідальний за
нормо-контроль*

А. П. Дорошенко

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Вирішення головної економічної задачі нашої держави – покращення матеріального благополуччя народу – в великій мірі залежить від темпів розвитку народного господарства. Тому питанню підвищення рівня ефективності трудових ресурсів в нашій країні вже тривалий час надається значна увага. Адже визначення факторів впливу на результативність процесу праці дасть змогу покращити результат виробничої діяльності за мінімальний проміжок часу, в той час як інші шляхи підвищення результатів виробництва (технічний, агрохімічний, біологічний тощо) потребують суттєвих інвестицій і створення відповідної науково-технічної бази.

Досягти високого рівня ефективності праці можливо лише за дієвої системи мотивації праці. Мотивація праці передбачає як нематеріальні так і матеріальні методи, тому в умовах сучасної України, ключовим моментом процесу розробки системи мотивації є питання гідної її оплати.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дипломна робота виконана в межах програми науково-дослідних робіт кафедри економічної теорії та економічних досліджень за темою: «Удосконалення прийомів і методів аналізу ефективності сільськогосподарського виробництва та його економічного потенціалу».

Мета та завдання дослідження. Метою дипломної роботи є вивчення стану організації бухгалтерського обліку, проведення економічного аналізу та обґрунтування шляхів підвищення економічної ефективності праці та її оплати.

Завданнями дипломної роботи є:

- огляд теоретичних основ визначення соціально-економічної категорії «розрахунки за виплатами працівникам» та їх видів на підприємстві;
- дослідження методів оцінки фонду оплати праці підприємств аграрної сфери виробництва;
- визначення організаційно-правових основ діяльності підприємства;
- проведення аналізу фінансового стану досліджуваного підприємства;
- вивчення стану організації первинного, синтетичного та аналітичного обліку в господарстві;
- пошук шляхів впровадження автоматизації облікової роботи;
- проведення аналізу рівня та динаміки оплати праці на підприємстві;
- визначення впливу окремих факторів на рівень ефективності праці;
- розробка шляхів підвищення ефективності праці шляхом впровадження належної системи її оплати;
- дослідження стану охорони праці та навколишнього природного середовища в господарстві.

Об'єкт і предмет дослідження. Об'єктом дослідження є визначення теоретико-методологічних основ обліку і аналізу виплат працівникам підприємства.

Дипломна робота виконана на матеріалах товариства з обмеженою відповідальністю «Ясні Зорі – Полтавщина» Решетилівського району.

Предметом дослідження є сукупність показників фінансово-господарської діяльності товариства з обмеженою відповідальністю «Ясні Зорі – Полтавщина».

Методи дослідження. В роботі використані економічно-статистичні методи (ряди динаміки, середніх, абсолютних і відносних величин), прийоми факторного аналізу (ланцюгових підстановок, абсолютних різниць), індексний та ін.

Наукова новизна магістерської роботи полягає у наступному:

- вивчено і узагальнено основні поняття оплати праці як обліково-аналітичної категорії;

- сформульовано нові підходи обліку та аналізу праці та її оплати на підприємстві в умовах стандартизації і гармонізації облікового процесу, що полягають у визначенні його пріоритетних напрямів за функціями управління персоналом в ТОВ «Ясні Зорі – Полтавщина»;

- уточнено методичні засади і організаційні аспекти автоматизації обліку праці та її оплати в контексті стандартизації і гармонізації бухгалтерського обліку.

Практичне значення одержаних результатів. Напрацювання, висновки, узагальнення, зроблені в процесі дослідження, є внеском у розвиток теорії та практики обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві і можуть бути застосовані у процесі гармонізації облікової системи.

Особистий внесок здобувача. Дипломна робота є самостійно виконаним науковим дослідженням. Усі розробки та пропозиції, що містяться в роботі, належать особисто автору.

Апробація результатів дослідження. Результати дослідження доповідалися та одержали відповідну позитивну оцінку на III Всеукраїнській науково-практичній конференції «Проблеми обліково-аналітичного забезпечення управління підприємницькою діяльністю».

Публікації. За результатами дослідження опубліковано дві наукові праці загальним обсягом 0,5 др. арк.

Структура та обсяг дипломної роботи. Дипломна робота складається з вступу, чотирьох розділів, висновків, додатків, списку використаних джерел, що нараховує 50 найменувань, містить 18 таблиць, 4 рисунки, 8 додатків. Основний зміст дипломної роботи викладено на 95 сторінках друкованого тексту.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми дипломної роботи, відображено мету, основні завдання, об'єкт і предмет дослідження, розкрито наукову новизну та практичне значення, наведено дані про апробацію одержаних результатів.

У першому розділі «**Облік і аналіз праці та її оплати**» – досліджено теоретичні засади обліку витрат на оплату праці, охарактеризовано основні методичні підходи до оцінки показників ефективності використання трудових ресурсів.

Трудові ресурси є одним з основних чинників формування національного доходу країни. Кількісно трудові ресурси визначають пропозицію на ринку праці, а їх використання обумовлює виробництво національного продукту, задоволення матеріальних і духовних потреб суспільства. Для сучасної ситуації в аграрному секторі України характерним є загострення демографічних та економічних проблем, що призводить до кількісного та якісного погіршення трудового потенціалу сільського населення. Скорочення чисельності трудових ресурсів в аграрному секторі, диспропорції в їх структурі, низька кваліфікація і несприятливі соціально-економічні умови відображаються на зниженні виробництва сільськогосподарської продукції і задоволенні потреб населення в продовольстві. Поліпшення ситуації, що склалася можливо при вдосконаленні механізмів відтворення та ефективного використання трудових ресурсів в сільському господарстві.

Відтворення трудових ресурсів як соціально та економічно обумовлений процес забезпечує формування, розподіл, обмін і використання кількісних і якісних характеристик трудових ресурсів. Недостатній рівень трудового потенціалу і специфічні умови його відтворення в аграрному секторі обумовлюють необхідність наукової оцінки ситуації, що склалася з метою модернізації механізмів функціонування етапів відтворювального процесу і підвищення ефективності використання трудових ресурсів. Модернізація етапів відтворювального процесу і розробка нових методичних підходів створять умови для розширеного відтворення трудових ресурсів, їх ефективного використання та стимулювання економічного зростання в аграрному секторі економіки.

Незважаючи на достатньо повне вивчення основ відтворення трудових ресурсів вітчизняними і зарубіжними вченими, недостатньо дослідженими залишаються питання оплати трудових ресурсів та оцінки її ефективності. Обмежено розглядається сутність використання праці особливо в аграрному секторі. Однобічний характер мають погляди на оцінку ефективності використання праці.

До витрат на оплату праці включають заробітну плату працівників, вартість преміювання та витрати на утримання соціально-побутової інфраструктури (лікарняне обслуговування, відпочинок, освіта за рахунок підприємства).

Поняття «заробітна плата» може бути застосованим до категорії працюючих за наймом, які отримують за свою працю винагороду у формі заробітної плати у попередньо обумовленому розмірі.

Отже, з одного боку, заробітна плата є елементом доходу найманого працівника, формою реалізації права власності на ресурс праці, що йому належить. З іншого боку, стосовно роботодавця заробітна плата є платою за куплений ресурс праці, що використовується ним як один з чинників виробництва і є одним з елементів витрат виробництва. Найманий працівник зацікавлений продати свою працю за найвищою ціною, а роботодавець прагне купити цей ресурс якомога дешевше. Протиріччя основних суб'єктів розв'язуються на ринках трудових ресурсів шляхом формування попиту з боку роботодавців на відому кількість ресурсу праці з визначеними якісними характеристиками і пропозиції з боку носіїв цього ресурсу, що породжує ринкову ціну одиниці даного

товару.

Для здійснення процесу розширення відтворення на сільськогосподарських підприємствах потрібні не тільки машини, верстати, обладнання, тобто основні засоби, не тільки насіння, корми, добрива, запасні частини, тобто оборотні фонди, потрібно також витратити живу працю. Саме праця в суспільному виробництві є вимірником розподілу матеріальних благ. Природно, чим більше кількість вкладеної праці, тим більша сума належної працівникам заробітної плати (оплати праці) і вище рівень продуктивності праці. Саме заробітна плата дає стимул працівнику працювати, є тією причиною, яка приводить людину на його робоче місце. Тому сільськогосподарські підприємства шукають нові моделі оплати праці, «ламають зрівнялівку» і дають простір розвитку особистої матеріальної зацікавленості.

Заробітна плата – це основна частина коштів, що спрямовуються на споживання, що є частку доходу (чисту продукцію), що залежить від кінцевих результатів роботи колективу і розподіляється між працівниками відповідно до кількості і якості витраченої праці, реальним трудовим внеском кожного і розміром вкладеного капіталу.

Сутність заробітної плати виявляється у функціях, які вона повинна виконувати у виробництві, розподілі або обміні і споживанні. Основні з них:

- відтворювальна, яка полягає в забезпеченні працівників та їх сімей необхідними життєвими благами для відтворення робочої сили;
- стимулююча, сутність якої полягає у встановленні залежності заробітної плати працівника від його трудового внеску, результатів діяльності підприємства, причому працівник повинен постійно бути зацікавленим в постійному поліпшенні результатів своєї праці;
- розподільча, призначена для розподілу коштів на оплату праці (фонд споживання) між найманими працівниками і власниками засобів виробництва;
- розміщення, що дозволяє оптимізувати розміщення трудових ресурсів по галузях, районам, підприємствам;
- формування платоспроможного попиту, що передбачає встановлення необхідних пропорцій між товарною пропозицією та попитом.

Одним із важливих завдань організації оплати праці є правильний вибір форм і систем оплати праці, за допомогою яких проводиться нарахування кожному працівникові встановленої тарифної системою заробітної плати.

На підприємствах застосовуються такі форми заробітної плати: відрядна, погодинна і контрактна. Кожна з цих форм підрозділяється на кілька систем, що дозволяють врахувати особливості організації та умови праці на конкретних ділянках роботи.

В сучасних умовах в результаті корінних ринкових перетворень виникла суперечність між перерахованими особливостями сільськогосподарського виробництва та ринкової формою господарювання. Крім цього, сільське населення не було готове до постійно змінюваних умов господарської діяльності. У психологічному аспекті ментальність сільського жителя, його колективні уявлення про працю не відповідали сучасним ринковим реаліям. У

підсумку зазначені і багато інших зміни привели до кризової ситуації в формуванні трудового потенціалу в аграрному секторі.

Особливості сільськогосподарського виробництва обумовлюють характер і специфіку формування трудових ресурсів. Цей процес відбувається під впливом багатьох умов і факторів, серед яких демографічні, міграційні, соціальні, економічні, природні, кліматичні, культурні та ін. (Рис. 1).



Рис. 1. Фактори і умови, що впливають на формування трудових ресурсів

Корінні структурні економічні перетворення в 90-х рр. в аграрному секторі мали істотний вплив на формування трудових ресурсів. На сьогоднішній день формування трудових ресурсів на селі відбувається в умовах демографічної кризи, зменшення народжуваності та збільшення смертності. Від'ємний природний приріст супроводжується скороченням молодого і працездатного населення і зростанням кількості осіб пенсійного віку. Погіршується відтворювальна структура сільського населення. Отже, ускладнюється процес трудового заміщення і поновлення економічно активного населення, погіршуються умови природного відтворення населення.

Причиною погіршення і деградації трудового потенціалу є не тільки демографічні, міграційні та соціальні проблеми. В їх основі лежать більш глибокі структурні економічні процеси. Через триваючих кризових явищ в національній економіці, а також малоефективного використання фінансових ресурсів повільними темпами йде відновлення і розвиток аграрної галузі. Відповідно, переважна більшість сільськогосподарських організацій не здатна забезпечити достатній рівень зайнятості, що призводить до зростання рівня безробіття. Відсутність попиту на трудові ресурси тягне за собою зниження реальної заробітної плати і рівня життя працівників. При цьому низька заробітна плата не приваблює в село висококваліфіковані кадри, що відбивається на продуктивності і якості праці.

Зниження заробітної плати відбувається, в тому числі, і в результаті нееластичного попиту на вироблену продукцію. Збільшення пропозиції на сільськогосподарську продукцію призводить до зниження її ціни, що є причиною зменшення реальної заробітної плати.

У другому розділі «Фінансово-економічний аналіз діяльності підприємства» здійснено всебічну оцінку фінансового стану досліджуваного підприємства та здійснено характеристику його облікової політики.

Вартість майна досліджуваного підприємства зросла протягом 2015-2017 рр. на 8 млн. 687 тис. грн (5,2 %). Це обумовлене збільшенням вартості оборотних активів на 8 млн. 996 тис. грн (17,1 %), яке відбулося за рахунок збільшення грошових коштів та поточних фінансових інвестицій – на 29 млн. 871 тис. грн (у 3 рази). Разом з тим по інших статтях оборотних активів спостерігалось зменшення: вартість запасів знизилась на 4 млн. 230 тис. грн (77,9 %); поточної дебіторської заборгованості – на 13 млн. 609 тис. грн (54,9 %); інших оборотних активів – на 3 млн. 36 тис. грн (41,2 %).

Таблиця 1.

**Показники рентабельності та окупності ТОВ «Ясні Зорі – Полтавщина»
в 2015 - 2017 рр.**

Показник	2015 р.	2016 р.	2017 р.	Відхилення (+/-) 2017 р. до 2015 р.
Показники рентабельності та окупності витрат (витратні показники)				
Рентабельність (збитковість) виробничих витрат, %	7,5	4,5	x	x
Рентабельність (збитковість) операційних витрат, %	0,5	-2,5	56,4	+55,9
Загальна рентабельність (збитковість) витрат господарської діяльності, %	0,5	-1,8	56,4	+55,9
Чиста рентабельність (збитковість) витрат господарської діяльності, %	0,4	-1,9	49,5	+49,1
Коефіцієнт окупності виробничих витрат	1,1	1,0	x	x
Коефіцієнт окупності операційних витрат	1,0	1,0	1,6	+0,6
Коефіцієнт окупності адміністративних витрат	76,3	45,6	0,0	-76,3
Коефіцієнт окупності витрат на збут	19,8	21,3	x	x
Показники рентабельності реалізованої продукції (дохідні показники)				
Рентабельність (збитковість) продажу, %	7,0	4,3	x	x
Рентабельність (збитковість) доходу від операційної діяльності, %	0,5	-2,6	36,1	+35,6
Показники рентабельності та окупності капіталу (активів)				
Загальна рентабельність (збитковість) сукупного капіталу, %	0,8	-1,9	1,3	+0,5
Чиста рентабельність (збитковість) сукупного капіталу, %	0,6	-2,1	1,2	+0,6
Загальна рентабельність (збитковість) власного капіталу, %	-9,8	23,3	-15,3	-5,6
Чиста рентабельність (збитковість) власного капіталу, %	-7,3	25,1	-14,1	-6,8
Загальна рентабельність (збитковість) основних засобів і запасів, %	0,7	-1,9	1,3	+0,6
Чиста рентабельність (збитковість) основних засобів і запасів, %	0,5	-2,0	1,2	+0,7
Коефіцієнт окупності сукупного капіталу	1,585	1,072	0,000	-1,585
Коефіцієнт окупності власного капіталу	-20,057	-12,817	0,000	+20,057
Період окупності сукупного капіталу, років	173,2	-47,7	82,8	-90,4
Період окупності власного капіталу, років	-13,7	4,0	-7,1	+6,6

Ефективність господарської діяльності підприємства оцінюють шляхом порівняння витрат і фінансових результатів. Водночас сума прибутку характеризує лише абсолютний ефект. Щоб зробити висновок про рівень відносної ефективності, отриманий прибуток необхідно зіставити з вкладеним

капіталом, використаними ресурсами або здійсненими витратами. Для цього обчислюють відносні показники ефективності: рентабельність та окупність.

Як видно з показників (табл. 1), для досліджуваного підприємства протягом 2015-2017 рр. характерне зниження основних показників, які характеризують ефективність фінансово-господарської діяльності.

Відповідно, спостерігається зменшення показників, які характеризують прибутковість основної, операційної, звичайної та в цілому господарської діяльності підприємства. Якщо в 2015 році на 1 грн. виробничих витрат було одержано 7,5 коп. прибутку, то в 2016 році – 4,5 коп. При цьому показники рентабельності операційних витрат і витрат господарської діяльності зросли на 55,9 та 49,1 відсотків, відповідно.

Зріс рівень показників загальної та чистої рентабельності сукупного та власного капіталу на 0,5 та 0,6 % відповідно. При цьому підвищився рівень рентабельності основних засобів і запасів. Якщо в 2015 році на 1 грн середньорічної вартості основних засобів і запасів припадало 0,7 коп. прибутку до оподаткування та чистого прибутку, то в 2017 році на 1 грн середньорічної вартості основних засобів і запасів припадало 1,2 коп. прибутку до оподаткування та чистого прибутку.

Коефіцієнт окупності сукупного капіталу зменшився через відсутність в 2017 році чистого доходу (виручки) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг).

Підсумовуючи аналіз фінансового стану ТОВ «Ясні Зорі – Полтавщина» слід відзначити низку негативних тенденцій, зокрема: зростання зобов'язань, наявність непокритого збитку, відсутність доходів від реалізації продукції в 2017 році та збільшення витрат підприємства зумовило зниження показників рентабельності.

У третьому розділі **«Облік розрахунків за виплатами працівникам»** охарактеризовано процес синтетичного та аналітичного обліку розрахунків з оплати праці.

Розрахунки з оплати праці ведуть на синтетичному рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». На цьому рахунку ведеться узагальнення інформації про розрахунки з персоналом з оплати праці за всіма її видами, а також розрахунки за неодержану персоналом у встановлений термін суму з оплати праці (розрахунки з депонентами).

Рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» має такі субрахунки:

661 «Розрахунки за заробітною платою»;

662 «Розрахунки з депонентами»;

663 «Розрахунки за іншими виплатами».

На 661 субрахунку відображають суми нарахованої заробітної плати працівникам підприємства, які належать як до облікового, так і не облікового складу.

По Кт 661рах облічують суми нарахованої заробітної плати, і виплати, які не входять до фонду оплати праці, по Дт 661рах відображають виплачені суми, включаючи вартість натуральної оплати, всі види утримань із оплати праці, депонування сум невикраченої заробітної плати. На 662 субрахунку відображають

суми несплаченої (депонованої) заробітної плати, які перераховуються із 661 субрахунка «Розрахунки за заробітною платою» якщо працівник з будь-яких причин в установлений термін не одержав нарахованої йому суми.

За рахунком 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» може бути розгорнутий залишок: кредитовий, який відображає заборгованість господарства працівникам підприємства за заробітною платою, а дебетовий, що показує заборгованість працівників господарству за заробітною платою.

Види утримань із заробітної плати:

- єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (ЄСВ);

- податок на доходи фізичних осіб (ПДФО)

Відповідно до Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування», єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (ЄСВ) – це консолідований страховий внесок на пенсійне страхування, страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням, медичне страхування, страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, страхування на випадок безробіття. Цей закон визначає правові та організаційні засади забезпечення збору та обліку єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, умови та порядок його нарахування і сплати та повноваження органу, що здійснює його збір та ведення обліку.

Повноваженнями щодо адміністрування ЄСВ наділено Пенсійний фонд України.

Платниками єдиного внеску є:

- роботодавці:

- підприємства, установи та організації, інші юридичні особи, утворені відповідно до законодавства України, незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, які використовують працю фізичних осіб на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством, чи за цивільно-правовими договорами (крім цивільно-правового договору, укладеного з фізичною особою-підприємцем, якщо виконувані роботи (надавані послуги) відповідають видам діяльності, зазначеним у витягу з Єдиного державного реєстру юридичних та фізичних осіб підприємців), у тому числі філій, представництва, відділення та інші відокремлені підрозділи зазначених підприємств, установ і організацій, інших юридичних осіб, які мають окремий баланс і самостійно ведуть розрахунки із застрахованими особами.

- працівники – громадяни України, іноземці, та особи без громадянства, які працюють:

1) на підприємствах, в установах та організаціях, в інших юридичних осіб;

2) у фізичних осіб – підприємців на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством;

3) у фізичних осіб, які забезпечують себе роботою самостійно, та інших фізичних осіб на умовах трудового договору (контракту).

- фізичні особи, які виконують роботи (надають послуги) на підприємствах,

в установах та організаціях, в інших юридичних осіб;

- фізичні особи – підприємці, в тому числі, ті, які обрали спрощену систему оподаткування, та члени сімей цих осіб, які беруть участь у провадженні ними підприємницької діяльності;

- громадяни України, які працюють у розташованих за межами України дипломатичних представництвах, і консульських установах України;

Об'єктом нарахування єдиного внеску для підприємств, їхніх філій, а також фізичних осіб, суб'єктів підприємницької діяльності, які використовують працю найманих працівників, є фактичні витрати на оплату праці працівників, включаючи витрати на виплату основної і додаткової заробітної плати, та інших видів заохочень і виплат, виходячи з тарифних ставок, у вигляді премій, заохочень, у тім числі в натуральній формі, які визначаються згідно з нормативними правовими актами, прийнятими відповідно до Закону України «Про оплату праці».

У четвертому розділі «Аналіз і шляхи підвищення ефективності праці та її оплати» проаналізовано основні показники продуктивності праці та окреслено основні напрями підвищення її рівня.

Проведено оцінку показників, які характеризують ефективність використання трудових ресурсів підприємства. Узагальнюючим показником ефективності використання трудових ресурсів є продуктивність праці. В даному випадку ми розраховуємо продуктивність праці як відношення доходу (виручки) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) до кількості працівників або витрачених протягом року людино-годин.

Таблиця 2

Показники ефективності використання трудових ресурсів ТОВ «Ясні Зорі – Полтавщина» в 2015-2017 рр.

	2015 р.	2016 р.	2017 р.	Відхилення 2017 р. до 2015 р.	
				абсолютне, (+/-)	відносне, %
Коефіцієнт використання фонду робочого часу	0,905	0,942	1,000	0,095	х
Продуктивність праці 1 працівника, тис. грн.	1486,0	1425,4	0,0	-1486,0	-100,0
Продуктивність праці 1 люд.-г., грн.	804,66	741,97	0,00	-804,66	-100,0
Середньорічна оплата праці 1 працівника, тис. грн.	57,4	64,9	67,3	10,0	17,4
Середньорічна оплата праці 1 люд.-г., грн.	31,06	335,70	33,01	1,94	6,3

Відповідно, показники продуктивності праці за досліджуваний період знизилася. Так, річна продуктивність праці 1 працівника становила в 2015 році 1 млн. 486 тис. грн, а в 2016 році – 1 млн. 425 тис. грн. Вартість продукції виробленої (реалізованої) за одну людино-годину зменшилася з 504 грн 66 коп. в 2015 році до 741 грн 97 коп. в 2016. При цьому збільшилася оплата праці як одного працівника – на 10,0 тис. грн. (17,4 %), так і однієї людино-години – на 1 грн. 94 коп. (6,3 %).

Важливим фактором, що впливає на якість трудових ресурсів, є проблема рівня заробітної плати. Незважаючи на зростання заробітної плати працівників сільського господарства, її рівень залишається невисоким і не здійснює

суттєвого впливу на приріст продуктивності праці і якість використання трудових ресурсів.

Одним з головних завдань в галузі регулювання заробітної плати сільського населення є збільшення її рівня пропорційно підвищенню продуктивності праці, а також з метою підвищення мотивації у трудовій діяльності. Матеріальне стимулювання праці має першорядне значення для підвищення ефективності використання трудових ресурсів, оскільки дозволяє забезпечити тісну залежність продуктивності праці від розміру заробітної плати.

Система матеріального стимулювання працівників сільського господарства ґрунтується на основній і змінній частини заробітної плати, премії за підсумками роботи та соціальних виплатах.

Таким чином, заробітна плата працівників сільськогосподарських організацій складається з основної частини, що формується на основі галузевої тарифної сітки, і додаткової частини, що складається з стимулюючих виплат і компенсацій за обсяги і якість робіт.

При цьому варто відзначити, що матеріальне стимулювання працівників вимагає вдосконалення з метою створення ефективної системи оплати праці за рахунок:

- підвищення мінімальної заробітної плати до величини, що забезпечує відтворення робочої сили;
- розробки преміальної системи і матеріальної підтримки працівників.

Поряд з вдосконаленням механізму встановлення мінімальної заробітної плати вимагає систематизації преміальна система в досліджуваному підприємстві. Слід зазначити, що при розробці преміальної системи необхідно передбачити умови преміювання, розміри премій, коло заохочуваних працівників і періодичність преміювання. При цьому трудові відносини між працівником і роботодавцем мають бути зафіксовані в договорі або контракті, а преміальна система, як при колективному, так і при індивідуальному преміювання, на наш погляд, повинна включати наступні види премій:

- преміювання за високопродуктивну працю до 50 % від зарплати працівника;
- натуральне преміювання в разі нестійкого фінансового становища підприємства;
- премії від 10 % до 100 % заробітної плати за якість виконаної праці;
- премії за кількість відпрацьованих днів;
- дивіденди в кінці року за підсумками отриманого доходу.

ВИСНОВКИ

В ході вирішення завдань, поставлених для досягнення мети, одержано такі основні результати:

1. До витрат на оплату праці включають заробітну плату працівників, вартість преміювання та витрати на утримання соціально-побутової інфраструктури (лікарняне обслуговування, відпочинок, освіта за рахунок підприємства).

Поняття «заробітна плата» може бути застосованим до категорії працюючих за наймом, які отримують за свою працю винагороду у формі заробітної плати у попередньо обумовленому розмірі.

2. Для узагальнення інформації про розрахунки з персоналом (як облікового, так і необлікового складу підприємства) з оплати праці, а також розрахунки за не отриману персоналом у встановлений термін суму з оплати праці (розрахунки з депонентами) використовується балансовий рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», що має три субрахунки: 661 «Розрахунки за заробітною платою»; 662 «Розрахунки з депонентами»; 663 «Розрахунки за іншими виплатами».

3. Фінансово-господарська діяльність підприємства характеризується переважно негативними тенденціями. Вартість майна зросла протягом 2015-2017 рр. на 8 млн. 687 тис. грн (5,2 %). Це обумовлене збільшенням вартості оборотних активів на 8 млн. 996 тис. грн (17,1 %), яке відбулося за рахунок збільшення грошових коштів та поточних фінансових інвестицій – на 29 млн. 871 тис. грн (у 3 рази). Зростання майна відбулося за рахунок збільшення розміру зобов'язань і забезпечень на 10 млн. 69 тис. грн (5,6 %) та за рахунок збільшення довгострокових зобов'язань і забезпечень на 16 млн. 244 тис. грн (1,1 %).

Розмір чистого доходу від основної діяльності в 2015 році становив 260 млн. 55 тис. грн, або 99,7 % від загальної суми доходів підприємства. В 2017 році підприємство не одержувало чистого доходу від основної діяльності. Загальна сума доходів підприємства зменшилася на 254 млн. 260 тис. грн, або на 97,5 відсотків. Відповідно, уповільнення основної діяльності призвело до зниження чисельності працюючих із 175 до 3 осіб.

4. Важливою складовою підвищення матеріального стимулювання праці є забезпечення працівника додатковим набором соціальних благ. Виходячи з цього вважаємо за необхідне введення універсального соціального пакету для працівника аграрного сектора. Відповідно до наших досліджень універсальний соціальний пакет повинен включати оплату мобільного зв'язку, організацію відпустки, оплату проїзду на транспорті, безкоштовне харчування та навчання персоналу. На нашу думку, запропоновані заходи поліпшать добробут працівників і дозволять підвищити матеріальне стимулювання праці та оновлення основних фондів в організаціях сільського господарства.

5. Для підвищення ефективності використання трудових ресурсів необхідно безперервне оновлення основних фондів, так як це є засобом збільшення результативності праці. Нами була розроблена методика визначення необхідності та ступеня оновлення основних засобів підприємства в зв'язку з неефективним використанням трудових ресурсів. Дана методика дозволить оцінити достатність основних фондів підприємств, визначити технологічно відсталі райони області з метою їх подальшого фінансового забезпечення для вирівнювання економічного розвитку сільського господарства на території всього регіону.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ

1. Грушевський Р. Ю. Ефективність використання трудових ресурсів сільськогосподарського підприємства: сутність, оцінка, аналіз / Р. Ю. Грушевський // Економіка і підприємництво: організаційно-методологічні аспекти обліку, фінансів, аудиту та аналізу : зб. наук. пр. / ПДАА. – Вип. 18. Том 2. – Полтава, 2018. – С. 129-132.

2. Грушевський Р. Ю. Особливості аналізу ефективності використання трудових ресурсів в сільському господарстві / Р. Ю. Грушевський // Матеріали III Всеукраїнської науково-практичної конференції «Проблеми обліково-аналітичного забезпечення управління підприємницькою діяльністю». – Полтава. : ПДАА, 2018. – С. 20-22.

Анотація

Грушевський Р. Ю. Методика обліку та аналіз розрахунків з оплати праці. – Рукопис.

Дипломна робота на здобуття ступеня вищої освіти магістр за освітньо-професійною програмою Облік і оподаткування спеціальності 071 «Облік і оподаткування». – Полтавська державна аграрна академія, Полтава, 2018.

Робота присвячена дослідженню сутності поняття «заробітна плата», яке визначено як винагороду, обчислену в грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівнику за виконану ним роботу. Проаналізовано форми та види оплати праці. Запропоновано напрями вдосконалення організації розрахунків з оплати праці у сільськогосподарських підприємствах.

Ключові слова: заробітна плата, основна заробітна плата, додаткова заробітна плата, рівень заробітної плати.

Summary

Grushevskiy R. Y. Methods of accounting and analysis of payroll calculations. – The manuscript.

Graduate work for obtaining a higher education Master's degree in educational and professional program Accounting and taxation of specialty 071 «Accounting and taxation». – Poltava State Agrarian Academy, Poltava, 2018.

The paper is devoted to the essence of the term «wages» is defined as remuneration which is calculated in monetary form when the employer pays the wage to the employee according to the employment contract. The forms and types of remuneration were analysed. The ways and directions of wages' calculation improvement in agrarian enterprises were proposed.

Keywords: salary, basic salary, additional salary, the level of wages.