

**Діана Гордиця**

студентка 3 курсу спеціальності «Облік і оподаткування»

Науковий керівник: **М.В. Кузуб,**

старший викладач кафедри обліку та оподаткування

Київський національний торгово-економічний університет,

м. Київ

## **ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ ТА ОРГАНІЗАЦІЇ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ В СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ**

Актуальність обраної теми можна пояснити тим, що винагорода за працю, яка забезпечує матеріальну зацікавленість є одним із основних трудових стимулів на сільськогосподарських підприємствах. Застосування не ефективної системи оплати праці призводить до негативних наслідків таких як: зниження продуктивності праці, якості продукції, погіршення трудової дисципліни, що в свою чергу негативно впливає на кінцевий результат діяльності сільськогосподарського підприємства.

Серед науковців, які приділили достатньо уваги дослідженню даного питання можна назвати таких як: Н. Болотіна, О. Грішнова, І. Завіновська, А. Колот, Безтелесна Л., Борецька Н.П., Белінська О.В., Євдокимов В.В., Лужеренко М.М., Крамаровський Л.М.

Законом України «Про оплату праці» визначено, що заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку згідно з трудовим договором власник або уповноважений ним орган сплачує працівнику за виконану роботу або зроблені послуги. [1].

У теперішніх умовах на сільськогосподарських підприємствах застосовують різні форми і системи оплати праці. При цьому зараз найпоширенішою є відрядна та погодинна форми оплати праці. Право вибору системи оплати праці надано підприємству, але має застосовуватися саме та система оплати праці, яка найбільше відповідає організаційно-технічним умовам конкретного виробництва і тим самим сприяє поліпшенню результатів трудової діяльності. Правильно організована

відрядна оплата праці створює велику мотивацію для працівника, що дає змогу підвищити його продуктивність праці, яка в свою чергу позитивно вплине на збільшення виробництва продукції належної якості. Що стосується погодинної оплати праці, то тут підхід більш спрощений, працівник отримує плату за конкретно відпрацьований час і, як показує практика багатьох сільськогосподарських підприємств, дана форма оплати є менш ефективною. Спричинено це тим, що працівник менш зацікавлений в тому, щоб збільшити власну продуктивність праці. [2, с.34]

Облік відпрацьованого часу здійснюють у Табелі обліку робочого часу. Табельний облік здійснюють спеціально призначені працівники, це можуть бути обліковці або бухгалтери, або керівники підрозділів (бригадири, завідувачі ферм). У таблиці також відображають збільшення тривалості робочого дня, якщо на це виникає необхідність, особливо при виконанні робіт у рослинництві. По завершенні місяця таблиць передають до бухгалтерії, де його використовують під час нарахування оплати праці, зокрема даний підхід використовують під час погодинної форми оплати праці. [3, с.12].

Для обліку робочого часу та заробітку в рослинницьких підрозділах використовують такі первинні і документи:

- обліковий лист тракториста-машиніста (для обліку польових, стаціонарних робіт, які використовують сільськогосподарську техніку);
- обліковий лист праці та виконаних робіт, його використовують під час виконання робіт вручну або за допомогою живої тяглової сили (коней, корів);
- книжку бригадира з обліку праці та виконаних робіт;
- наряд на відрядну роботу, його використовують у допоміжних виробництвах з обслуговування за відрядної форми оплати праці. Тут фіксуються дані про виконану роботу, її розряд і обсяг, розцінку за одиницю роботи, суму нарахованої заробітної плати за кожну операцію та загалом за фактично виконаний обсяг роботи. Наряд засвідчує своїм підписом відповідальна особа.
- подорожній лист, його використовують на транспортних роботах, виконуваних вантажним автомобілем. У ньому загалом вказують : характеристику

автомобіля, завдання ,яке має виконати водій, видану та використану кількість палива, фактичне виконання завдання, Що підтверджується підписами відправника та одержувача вантажу [3, с. 12].

Для контролю за використанням фонду оплати праці і станом розрахунків з оплати праці з працівниками укладають Зведену відомість на підставі показників розрахунково-платіжних відомостей за звітний місяць або книги розрахунків із заробітної плати [3, с. 12].

Важливим і досить складним питанням є застосування оплати праці за внутрішньогосподарськими розрахунковими цінами, що передбачає отримання працівниками протягом року авансу, а в кінці року доплат як частини від прибутку, одержаного внутрішньогосподарським підрозділом. Застосування такої системи оплати праці передбачає існування на підприємстві госпрозрахункових відносин, тобто такого механізму розрахунків на рівні підрозділів підприємства, коли кожний з них самостійно визначає розмір отриманого прибутку.

Для раціональної організації обліку праці та її оплати на підприємстві необхідно забезпечити певні передумови: – сучасну оптимальну організацію і технологію виробництва; – наявність висококваліфікованих бухгалтерів та сучасної комп'ютерної техніки; – детальне планування праці та заробітної плати [4, с. 95].

Останнім часом набувають поширення так звані безтарифні моделі організації оплати праці. При безтарифній системі оплати праці заробітна плата працівника від керівника до робітника є його часткою в колективному фонді оплати праці, що формується залежно від результатів діяльності підприємства. Заробіток залежить від розміру фонду оплати праці, кваліфікаційного рівня, що привласнюється кожному працівникові за результатами трудової діяльності за попередній період, коефіцієнта трудової участі й кількості відпрацьованого часу [5, с. 101].

Для посилення мотивації до зниження прямих витрат на виробництво продукції деякі підприємства сьогодні виплачують доплати, які у структурі заробітної плати становлять 20-25% [6, с.68], за суміщення професій, розширену зону обслуговування або збільшення обсягів робіт, виконання обов'язків тимчасово

відсутнього працівника, роботу у важких і шкідливих умовах, у нічний та вечірній час, інтенсивність праці, керівництво бригадою, ланкою, почесні звання "заслужений" та надбавки за високу професійну майстерність це дає змогу більш краще оцінити працю працівників сільського господарстві та стимулювати весь агропромисловий комплекс.

Від організації обліку оплати праці залежить якість, правдивість, справедливість, повнота і своєчасність розрахунків з персоналом з оплати праці. Заробітна плата повинна залежати безпосередньо від результатів праці й у той же час впливати на її показники, стимулювати розвиток виробництва, ефективність роботи, підвищення кількісних і якісних результатів праці. Потрібно більш автоматизувати контроль за кількістю виконаних робіт, робочого часу та кількість продукції, яку виготовив працівник.

### Список використаних джерел

1. Закон України від 24.03.1995 «Про оплату праці». URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95%D0%B2%D1%80>
2. Гайворонський В. М. Аграрне право України : підручник. Харків : Право, 2003. 96 с.
3. Чернікова І.Б. Бухгалтерський облік за ВЕД : підручник. Київ : ХДУХТ, 2015. С.12-13 .
4. Брік С. В. Шляхи вдосконалення організації обліку оплати праці на підприємстві. *Вісник Нац. техн. ун-ту «ХПІ»* : зб. наук. пр. темат. вип. : Технічний прогрес та ефективність виробництва. Харків : НТУ «ХПІ» 2015. № 60 (1169). С. 94-97
5. Складанна К. І. Впровадження безтарифної системи оплати праці на підприємстві. *Причорноморські економічні студії*. 2016. Вип. 2. С. 100-105.
6. Лук'янченко Н.Д., Бунтовська Л.Л. Мотивація персоналу : навчальний посібник. Донецьк, ДонНУ, 2004. 302 с.