

Досить вагомим при організації оплати праці є підвищення ефективності праці шляхом удосконалення системи оплати праці в сільськогосподарських підприємствах. Якщо члени господарства отримуючи виплати з прибутку підприємства зацікавлені в підвищенні ефективності його діяльності, то наймані працівники здебільшого мають низьку ефективність праці. Тому основна задача обліку виплат працівникам знайти оптимальний рівень таких витрат, що забезпечував би і прибутковість і достатню мотивацію працівників.

**Висновок.** Таким чином, зазначені особливості організації обліку виплат працівникам в фермерських господарствах потребують їх подальшого врахування в організації первинного, аналітичного та синтетичного обліку. Необхідно чітко виділити дві категорії працюючих у фермерських господарствах – наймані працівники і члени фермерського господарства, – адже від цього залежать облік та оподаткування таких виплат. Особливостями розрахунків з оплати праці на сільськогосподарських підприємствах є 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.

#### Література.

1. Аграрне право України: підруч. для студ. юридичних спец. вищих закладів освіти / **В.М. Гайворонський, В.П. Жушман, В.М. Корнієнко** [та ін.]; за ред. **В.М. Гайворонського** та **В.П. Жушмана**. – Х. : Право, 2003. – 240 с.
2. Про фермерське господарство: Закон України від 19.06.2003 № 973-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [zakon.rada.gov.ua](http://zakon.rada.gov.ua).
3. Фермерське господарство: трудові відносини [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.visnuk.com.ua>.
4. Про оплату праці : Закон України № 108/95ВР редакція від 01.01.2017 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>.
5. **Даньшина К.Є.** До питання оплати праці у фермерських господарствах / **К.Є. Даньшина** // *Право та інновації: наук. – практ. журн.* / редкол.: Ю.Є. Атаманова та ін. – Х. : Право, 2015. – № 4.



УДК 071

## УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ ЗА МОТИВАЦІЙНИМ ТА СТИМУЛЮЮЧИМИ МЕХАНІЗМАМИ НА МАЛИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

## IMPROVEMENT OF THE ORGANIZATION OF ACCOUNTING OF PAYMENTS TO EMPLOYEES BY MOTIVATION AND STIMULATING MECHANISMS AT SMALL ENTERPRISES

ГОРОДНЯ К.С.\*

Сумський державний університет

*Стаття присвячена основним проблемам обліку виплат працівникам, запропоновано один із варіантів вирішення розглянутих проблем, а також визначено завдання для удосконалення обліку виплат працівникам. У сучасних умовах в теорії систем мотивації підприємством відбувається суттєва зміна загального зразка управління, персонал розглядається як основний ресурс, що в значній мірі визначає успіх всієї його діяльності, яким треба вміло управляти, створювати оптимальні умови для його розвитку, вкладати необхідні мотиваційні засоби.*

**Ключові слова:** виплата працівникам, організація оплати праці, мотивування, преміювання, облік оплати праці.

\* Науковий керівник – Овчарова Н.В., к.е.н., старший викладач

*The article deals with the main problems of accounting for employee benefits, proposes one of the options for solving the problems considered, and defines the task for improving the accounting of employee benefits. In modern conditions in the theory of systems of motivation the enterprise changes significantly the general model of management, the staff is considered as the basic resource, which largely determines the success of all its activities, which should be able to manage, create optimal conditions for its development, invest the necessary motivational means.*

**Key words:** *payment to employees, organization of remuneration, motivation, bonuses, accounting of remuneration.*

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** У наш час ефективність роботи малих підприємств багато в чому визначається не тільки цілями і інтересами керівництва (власників) фірм, а й цілями і інтересами їх найманих працівників. Саме заробітна плата є наймотивовішим фактором, що стимулює робітників та призводить до збільшення зацікавленості у результативному труді. Тому її правильна організація стає визначальним фактором суспільного й економічного прогресу і є однією з ключових проблем діяльності як держави загалом, так і кожного суб'єкта господарювання.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання обліку оплати праці та шляхів його вдосконалення є предметом наукових досліджень провідних українських вчених-економістів: Л. Герасимчука, О. Кангаєва, О. Покатаєва, Е. Лібанової, О. Мельниченка, М. Кравченко, Н. Дмитренка, Н. Папуши та Н. Шульги і Т. Мельник та багато інших. Проте, стрімкий розвиток економіки вимагає нових заходів щодо покращення організації обліку розрахунків з працівниками з оплати праці.

**Формулювання цілей статті.** Теоретико-методологічне узагальнення та розроблення практичних рекомендацій з удосконалення організації обліку виплат працівникам за мотиваційним та стимулюючим механізмами на малих підприємствах.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Більшість науковців сходяться в тому, що заробітна плата як економічна категорія належить до базових, найскладніших категорій економічної науки, тому її аналіз вимагає комплексного підходу. Заробітну плату як економічну категорію вважають однією із найскладніших в силу певних економічних особливостей.

Відповідно до Кодексу законів про працю України та Закону України «Про оплату праці» заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства [2].

Організація оплати праці здійснюється згідно з чинними нормативно - правовими актами; генеральною угодою на державному рівні; галузевими та регіональними угодами; колективними договорами; трудовими договорами.

Класики економічної теорії А. Сміт та Д. Рікардо пропонують своє визначення поняття «заробітна плата». Так, А. Сміт зазначає, що «заробітна плата включає в себе вартість життєвих засобів людини, щоб вона могла «працювати», а Д. Рікардо вважав, що «заробітна плата є грошовим виразом «мінімуму засобів існування» [3, с. 100].

На відміну від В. Петті і А. Сміта, які вбачали провідну роль людини у створенні національного багатства, англійський економіст та демограф Т. Мальтус вважав, що зростання чисельності населення має наслідком підвищення пропозиції праці, що своєю чергою неодмінно призведе до зниження заробітної плати та зменшення продовольчих ресурсів [3, с. 101].

Тому заробітна плата як соціально-економічна категорія, з одного боку, є основним джерелом грошових доходів працівників, тому її величина значною мірою характеризує рівень добробуту всіх членів суспільства. З іншого боку, її правильна організація зацікавляє працівників підвищувати ефективність виробництва, отже, безпосередньо впливає на темпи й масштаби.

Згідно з ст. 2 Закону України «Про оплату праці» структура заробітної плати представлена основною, додатковою заробітною платою та іншими заохочувальними витратами (рис. 1).

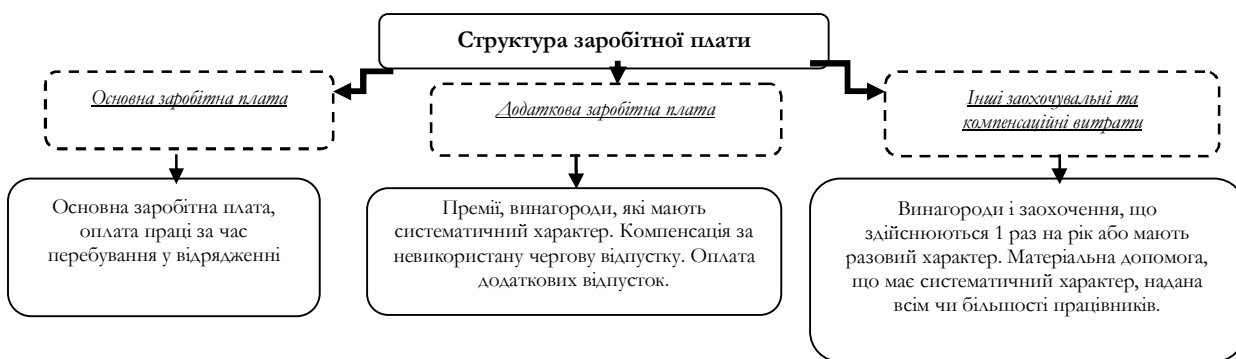


Рис. 1. Структура заробітної плати [9]

Правильна організація заробітної плати є необхідною умовою ефективного стимулювання праці. Реформування заробітної плати має здійснюватися через підвищення ціни робочої сили, установлення єдиних регуляторів і рівноцінних умов відтворення робочої сили незалежно від форм власності; збільшення тарифної частини у заробітній платі; підвищення частки мінімальної заробітної плати у середній заробітній платі, удосконалення механізму державно-договірної регулювання заробітної плати.

Системи оплати праці відображають способи встановлення залежності розміру заробітної плати працівника від кількості і якості витраченої ним праці з допомогою сукупності показників, які відображають результати праці і фактично витрачений час. Система оплати праці розподіляється на дві форми: погодинна та відрядна, а вони в свою чергу мають різновиди [4, 6].

Сучасний етап ринкових перетворень, який переживає Україна, вимагає нової ідеології формування системи оплати праці, що має стати одним із головних стимулів підвищення продуктивності праці й ефективності управління.

З кожним роком ринкова економіка змінює уявлення про сутність оплати і стимулювання праці. Більшість підприємств враховуючи свою індивідуальність у виробництві і місце на ринку почали розробляти та створювати конкретні форми та системи оплати праці. Наприклад визначення систем оплати праці для окремих категорій працівників дасть змогу підвищити ефективність виробництва та збільшити обсяги виробітку та реалізації продукції [1, с. 104-105].

Усунення великої диференціації в галузі праці за категоріями працівників – друге завдання при реформуванні системи оплати праці і відновлення стимулюючої функції [5, с. 34-35].

Практика виробила різноманітні системи стимулювання праці, які можна застосовувати в цих економічних і виробничих умовах. Після аналізу підприємства МПП «ВМВ» вирішено відокремити важливу стимулюючу роль, яку відіграє преміювання.

Щоб отримати більш ефективний результат підприємство спочатку повинно визначитись, яких саме цілей воно хоче досягнути ввівши такий механізм удосконалення обліку оплати праці. Враховуючи умови ринкової економіки такими цілями нашого підприємства можуть бути:

- зростання фізичного обсягу продукції;
- зростання продуктивності праці;
- зростання суми доходів і прибутку;
- економія усіх видів витрат.

За останні пів року підприємство МПП «ВМВ» потерпає від плінності кадрів, основним мотивом якого є низька заробітна плата, пов'язана з поганою організацією праці і виробництва. Як наслідок відбулося зниження економічних та фінансових результатів, підвищення завантаженості персоналу та багато іншого. Тож після більш детального аналізу ми вважаємо за доцільне, крім запропонованих видів преміювання, ввести такі види преміювання:

- одноразова винагорода за результатами праці за рік;
- преміювання за інші досягнення в роботі.

Зауважимо, що одноразова винагорода за результатами праці за рік виплачується залежно від стажу роботи і розміру середньомісячної заробітної плати при умові якісного виконання планових показників.

При стажі роботи менше, ніж один рік, винагорода не виплачується. Для цього була розроблена шкала розмірів винагород, враховуючи стаж роботи працівників (табл. 1).

*Таблиця 1*

**Умовна шкала розміру винагороди за рік при відповідному стажі роботи  
(для всіх працівників підприємства)**

<i>Стаж безперервної роботи на підприємстві</i>	<i>Розміри винагороди, % до середньомісячної заробітної плати</i>
До 1 року	Не виплачується
Від 1 до 3 років	10
Від 3 до 5 років	15
Від 5 до 10 років	25
Від 10 до 15 років	30
Від 15 років до 20 років	35
Від 20 років і більше	40

Важливо, що для керівника підприємства та спеціалістів його службовців розмір премії за основні результати діяльності визначається у відсотках до його фонду заробітної плати, яка нарахована, виходячи з посадових окладів за штатним розписом, і не може перевищувати максимального розміру 0,5 посадового окладу в розрахунку на місяць.

Преміювання за інші досягнення в роботі. Нарахування щоквартальних преміальних виплат працівникам залежить від виконання таких показників (табл. 2).

*Таблиця 2*

**Показники щоквартального преміювання робітників підприємства**

<i>№</i>	<i>Найменування показників</i>	<i>Звіт</i>	<i>Розмір премії</i>		<i>Примітка</i>
		<i>Відповідальний, посада, ПІБ, підпис</i>	<i>План, %</i>	<i>Факт, %</i>	<i>Критерії нарахування</i>
1	Виконання плану по реалізації підприємства	Робітники планово-економічного відділу	15		Розмір премії коригується на % виконання. При значенні показника менше 90% - не нараховується
2	Своєчасне і якісне оформлення наказів, розпоряджень і ін. нормативних документів	Відділ бухгалтерії	20		За кожне зауваження % премії знижується на 4% абсолютно, але не більше 20%
3	Своєчасне і якісне ведення кадрового діловодства		15		За кожне зауваження % премії знижується на 3% абсолютно, але не більше 15%
4	Збільшення кількості потенційних споживачів, розробка спеціальних пропозицій, підвищення показників збуту, слідкування за наявністю всіх необхідних в кожному конкретному випадку оригіналів документів;	Відділ закупівлі та продажу	15		За кожне зауваження % премії знижується на 4% абсолютно, але не більше 15%
	Прийняття рішень про закупівлю товарів, виборі найбільш підходящих постачальників, укладання контрактів і договорів на поставку обраних товарів.		15		За кожне зауваження % премії знижується на 4% абсолютно, але не більше 15%

5	Обслуговування покупців відповідно до технології продажів(відсутність скарг), консультування споживачів за властивостями і якістю товарів, їх призначенням, правилах користування і догляду, експлуатаційним термінів, підрахунок підсумкової вартості покупки, її упаковка, обмін товарів.	Продавці непродовольчих товарів	10		За кожне зауваження % премії знижується на 2% абсолютно, але не більше 10%
---	---	---------------------------------	----	--	--

Пропозиції щодо впровадження системи преміювання були затверджені керівництвом підприємства і прийняті в роботу.

**Висновки.** Існує безліч теорій, що пояснюють основні принципи мотивування людей. Успішна практика показує, що розуміння і зближення цілей роботодавця і працівника – найкоротший шлях до підвищення ефективності діяльності підприємства. Правильне розуміння і повне урахування особливостей, змісту, функцій і принципів організації заробітної плати можуть сприяти побудові науково-обґрунтованих моделей і концепцій оплати праці, які зацікавлюють працівників у максимальних кінцевих результатах і економічному зростанню. Зрозуміло що сучасні вимоги задовольняє така система оплати праці, за якої розмір заробітної плати залежить від віку, стажу роботи за фахом, наданого розряду та результативності праці. Отже, практика управління на виробничих підприємствах доводить, що очевидна перевага системи управління преміальними виплатами за принципом співчасного економічного управління з урахуванням стратегічних цілей підприємства, в рамках якої підрозділам буде надано право регулювання суми премії працівників на основі конкретних індивідуальних і групових показників.

#### Література.

1. Закон України «Про господарські товариства» // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 49.
2. Закон України «Про оплату праці» // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1995. – № 17. – Ст. 121. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>.
3. **Круш П.В.** Макроекономіка : [навчальний посібник] / **П.В. Круш, С.О. Тульчинська.** — [2-ге вид., перероб. та доп.]. — К. : Центр учбової літератури, 2008. — 328 с.
4. **Лень В.С.** Організація бухгалтерського обліку: [Навчальний посібник] / **В.С. Лень.** — К. : Центр навчальної літератури, 2006. — 696 с.
5. **Либанова Э.** Государству выгодна дорогая рабочая сила / **Э. Либанова** // *Бизнес.* — 2007. — № 43. — С. 22–24.
6. **Макаренко А.П.** Аудит операцій і розрахунків з оплати праці та обліку її витрат на підприємстві [Електронний ресурс] / **А.П. Макаренко, І.В. Боюк** // *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу.* — 2011. — № 1. — Режим доступу: <http://old.bumib.edu.ua/sites/default/files/visnyk/23-1-13-2011.pdf>
7. **Лук'янченко Н.Д.** Проблеми планування фонду оплати праці на підприємстві / **Н.Д. Лук'янченко, О.А. Дороніна** // *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки.* — 2006. — № 4. — Т. 2. — С. 16-19.
8. **Мельниченко О.А.** Мінімальна заробітна плата як засіб державного регулювання трудових доходів населення [Електронний ресурс] / **О.А. Мельниченко, Р.М. Гулій** // *Публічне адміністрування: теорія та практика.* — 2013. — Режим доступу до ресурсу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Patr\\_2013\\_1\\_7](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Patr_2013_1_7).
9. **Вороная Н.А.** Правове регулювання оплати праці / **Н.А. Вороная, Н. О. Білова, Н.І. Чернишова** [та ін.] // *Податки та бухгалтерський облік.* — 2016. — № 50. — С. 1.

