

ОБЛІКОВЕ ВІДОБРАЖЕННЯ ТА ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ

Ринкові умови господарювання призводять до актуальності багатьох аспектів бухгалтерського обліку, особливо важливим серед яких є визначення ефективності діяльності як окремих суб'єктів господарювання, так і економіки країни в цілому. Одним із найголовніших показників ефективності та результативності діяльності будь-якого підприємства є продуктивність праці, рівень якої нерозривно пов'язаний з рівнем оплати праці. Продуктивність праці розглядається як ефективність (плодотворність) витрат праці, можливість конкретної праці створювати за одиницю праці визначену кількість матеріальних благ. Зростання продуктивності праці означає збільшення кількості продукції, виготовленої за одиницю часу, або економію робочого часу при виготовленні певної кількості продукції або послуг. Також продуктивність праці є одним із найважливіших економічних показників, який відображає результативність трудової діяльності як окремого працівника, так і підприємства в цілому. Як наслідок, ефективність використання трудових ресурсів та витрат на оплату наданих ними трудових послуг визначається зміною показника продуктивності праці. Стимулювання трудової діяльності працівників є одним із факторів, які є визначальними у підвищенні ефективності трудової діяльності працівників та є одним з найбільш дієвих та ефективних шляхів збільшення продуктивності праці. Дослідивши наукові роботи вітчизняних вчених ми хотіли б підмити той факт, що в даних працях хоч і докладно розглядають сутність понять "стимулювання" та "продуктивність праці", проте вони не містять облікових аспектів відображення матеріального стимулювання як окремого параграфу у системі оплати праці, методики матеріального стимулювання працівників та аналізу фінансування таких господарських операцій, за умови, що фонд оплати праці не розрахований на виплату премій працівникам. Значно рідше зустрічалися наукові роботи, де чітко була встановлена закономірність між застосуванням матеріального стимулювання та прямолінійним його впливом на продуктивність праці.

В Україні практично створено законодавчо-правову базу регулювання державних механізмів оплати праці відповідно до міжнародних трудових норм. Стосовно матеріального стимулювання підвищення продуктивності праці, то дане питання на даний час в нашій країні на законодавчому рівні майже не розглядається і в процесі дослідження було виділено лише Тимчасові методичні рекомендації розрахунку продуктивності праці в цілому в економіці та за видами економічної діяльності, затверджені наказом Міністерством економіки України № 916 від 26.12.2008 р., що дозволяють проводити розрахунки продуктивності праці. Головні аспекти нормативного регулювання виплат, що стосуються матеріального стимулювання та підстави здійснення таких виплат закріплені в Кодексі законів про працю України, Законі України "Про колективні договори і угоди" та інших нормативно-правових документах. Проте в зазначених нормативних актах дане питання не розглядається безпосередньо, на відміну від деяких методичних рекомендацій, що деталізують процес організації матеріального стимулювання працівників на підприємствах, містять приклади форм та методів матеріального стимулювання праці на підприємствах, фірмах та компаніях зарубіжних країн. Серед таких рекомендацій ми хотіли б виділити Методичні рекомендації щодо організації матеріального стимулювання праці працівників підприємств і організацій, затверджені наказом Міністерства праці та соціальної політики № 23 від 29.01.2003 р., Рекомендації щодо визначення заробітної плати працюючих в залежності від особистого внеску працівника в кінцеві результати роботи підприємства, затверджені наказом Міністерства праці та соціальної політики України № 44 від 31.03.1999 р. та інші. В цілому зазначені документи містять рекомендації стосовно застосування систем оплати праці, що орієнтовані на підвищення ефективності трудової активності працівників у процесі виробництва, системи преміювання відповідно до індивідуальних чи трудових внесків працівників у результати виробництва, впровадження у систему оплати праці додаткових та заохочувальних доплат, стимулювання працівників з фонду матеріального заохочення тощо. Отож можна зробити висновок, що нормативне регулювання бухгалтерського обліку продуктивності праці хоч і є розробленим, проте потребує подальшого вдосконалення та обґрунтування.

Визначено, що матеріальне стимулювання – це процес впливу на працівника з метою спонукання його до більш продуктивної трудової активності за допомогою економічних методів. Основою матеріального стимулювання є заробітна плата, премії, надбавки і доплати, інші виплати (в тому числі соціальні виплати, бонуси, участь працівників у капіталі та прибутку підприємства). Однією з найважливіших функцій зарплати є стимулююча, проте на наш погляд, звичайна заробітна плата стимулює працівників виконувати норми праці, не більше. В сучасних умовах господарювання простежується наступна тенденція – багато підприємств встановлюють розмір основної заробітної плати на рівні мінімальної законодавчо встановленої, решта залежить від результативності роботи колективу або конкретного працівника. Деякі іноземні науковці вважають, що структура заробітної плати є оптимальною та ефективною, якщо гарантована її частина становить 70 – 80 %, решта ж – премії та доплати за результатами трудової діяльності працівника. Також

досліджено, що на практиці підприємствами впроваджуються розміри додаткових виплат працівникам у розмірі від 0 до 30 % від окладу. При цьому, якщо підприємство завчасно подбає про оплату праці як мультистимулюючий фактор для працівників щодо виконання ними своїх обов'язків, їх перевиконання або більш якісного виконання трудових норм, то витрати на оплату праці у майбутньому будуть мінімізованими за рахунок максимізації прибутків від збільшення продуктивності праці.

У результаті дослідження визначено наступну взаємозалежність між продуктивністю праці та її оплатою. При підвищенні заробітної плати та додаткових виплат, їх нормативне обґрунтування в колективному договорі, положенні про оплату праці та положенні про преміювання, в процесі трудової діяльності працівників запускається наступний механізм. Працівники набувають внутрішньої мотивації до збільшення результативності за рахунок збільшення заробітної плати у кінці періоду, при цьому автоматично зростає їх продуктивність в розрахунку на отримання грошової винагороди в майбутньому. Наступним кроком є покращення якості продукції за рахунок більш економного використання матеріалів та сировини (одна з умов збільшення продуктивності праці), частково зменшуються загальновиробничі витрати, оскільки робочий час залишається незмінним. Завдяки цим показникам при зростанні продуктивності праці збільшується також обсяг виготовленої та реалізованої продукції підприємства за звітний період. Таким чином, з точки зору підприємства, для досягнення підвищення продуктивності праці та зростання обсягів доходів, оптимальним є стимулювання працівників за допомогою заробітної плати та премій, що в подальшому як понесені витрати перекриваються за рахунок збільшення прибутків.

Досить важливим в методиці обліку матеріального стимулювання є його джерела. В процесі дослідження було визначено джерела витрат на матеріальне стимулювання, а саме: фонд оплати праці та фонд матеріального заохочення працівників, що формується за рахунок прибутку підприємства. Загальноприйнятим в організації оплати праці є фонд оплати праці, регулювання якого відбувається як на загальнодержавному рівні (шляхом укладання генеральної, галузевої та регіональної угод), так і на рівні підприємства (підписання колективного та індивідуального договорів). Цікавим та дещо новим у сфері обліку є використання фонду матеріального заохочення, створення та формування якого на підприємстві відноситься до компетенції власників. Лише власник може регламентувати питання доцільності створення фонду матеріального заохочення, відсоток відрахувань до фонду з прибутків підприємства та фіксації даних положень у статуті підприємства та наказі про створення фонду матеріального заохочення працівників. Даний обліковий підхід до стимулювання працівників є цікавим і тим, що створення фонду матеріального заохочення та виплати з нього премій працівникам не впливає, на відміну від виплат з фонду оплати праці на значення фінансових результатів підприємства.

Отже, можна зробити висновок, що стимулювання трудової діяльності персоналу необхідно розглянути як один із найважливіших факторів зростання продуктивності праці, і, як наслідок, підвищення ефективності та результативності виробничої діяльності підприємства. Так як заробітна плата представляє собою основне джерело доходів найманих працівників та є найважливішим фактором, що стимулює працівників до трудової діяльності, постає необхідність вдосконалити організацію оплати праці таким чином, щоб результативність роботи персоналу зростала вище норми завдяки особистій зацікавленості працівників. Задля досягнення таких результатів підприємство повинне враховувати взаємозв'язок між оплатою праці та результатами діяльності робочої сили, правильно проектувати систему матеріального стимулювання працюючих у напрямі їх мотивації до більш продуктивної роботи, якісного виконання своїх трудових обов'язків, що в подальшому призведе до збільшення обсягу виготовлення продукції, підвищення її якості та зростання прибутків підприємства.