

вместе с сопроводительным письмом в соответствующий орган Государственного казначейства Украины, в котором он обслуживается.

Кодирование распорядителей (получателей) бюджетных средств осуществляется на основании данных Регистрационной карточки, заполненной распорядителями (получателями) бюджетных средств, путём присвоения им персонального кода, который является уникальным в пределах Украины.

Персональный код распорядителя (получателя) бюджетных средств из Единого реестра распорядителей и получателей бюджетных средств присваивается однократно и с постоянным сроком действия.

В случае, если в соответствии с нормативно-правовыми актами распорядитель бюджетных средств для реализации отдельных программ получает средства из нескольких бюджетов, Регистрационная карточка заполняется по тому бюджету, из которого осуществляется содержание учреждения (предприятия, организации).

При получении средств получателем одновременно из разных бюджетов Регистрационная карточка заполняется по высшему уровню бюджета в такой последовательности: государственный бюджет, бюджет Автономной Республики Крым, областной, районный, городской, поселковый, сельский.

Выводы:

1. Таким образом, Государственное казначейство во главе с Министерством финансов сделало первый шаг к модернизации (совершенствованию) системы управления государственными финансами. Данный приказ вводит механизм сбора информации о юридических лицах, чья деятельность полностью или частично связана с государственными средствами.

2. Задачи, которые должен решить введённый реестр определён в распоряжении Кабинета Министров Украины от 17.10.2007г. № 888-р «Об одобрении Стратегии модернизации системы управления государственными финансами».

3. Из всего вышеперечисленного вытекает, что реестр – часть интегрированной информационно-аналитической системы. И как результат, в будущем заказчикам системы – Министерству финансов, Государственному казначейству и Главному контрольно-ревизионному управлению – будет намного легче управлять государственными финансами и контролировать эффективность расходования бюджетных средств.

4. Создание реестра является одним из шагов на пути усовершенствования украинской модели казначейской системы в целях эффективного управления государственными финансами.

#### Источники и литература

1. Матвеева В. В. Бюджетные организации: бухгалтерский учёт и налогообложение. – 3-е изд., доп. и перераб. – Х.: Фактор, 2002г. – с. 664.
2. Приказ «Об утверждении Порядка формирования единого реестра распорядителей и получателей бюджетных средств» от 05.02.2008г. № 40.
3. Порядок Формирования единого реестра распорядителей и получателей бюджетных средств от 05.02.2008г. № 40.
4. Журнал «Всё о бухгалтерском учёте» от 3 марта 2008г. № 21(1418), стр. 22
5. Журнал «Баланс-Бюджет» от 10 марта 2008г. № 10(161), стр. 11.

**Денисова Э.Р.**

### **ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ**

**Постановка проблемы.** Трудовые ресурсы в сельском хозяйстве весьма ограничены, что же касается производительности труда, то возможности ее роста, по существу, безграничны. Весь прирост продукции в сельском хозяйстве обеспечивается за счет повышения производительности труда. Это ключевой вопрос развития экономики сельского хозяйства.

**Анализ публикаций.** Вопросы нормирования и оплаты труда в сельском хозяйстве в своей статье раскрыла Шахрай О.Н., к.э.н. Мартынюк О.П. в своей работе отразил проблему управления трудовыми ресурсами в сельском хозяйстве региона, в свою очередь Окомина Е.А. занималась вопросами воспроизводства трудовых ресурсов сельского хозяйства. Однако комплексно проблемы трудовых ресурсов сельского хозяйства и пути повышения эффективности их использования рассмотрены именно в данной статье.

**Цель статьи.** Проанализировать и осветить основные пути повышения производительности труда в сельском хозяйстве.

Повышение производительности труда прямо и непосредственно связано с достижениями научно-технического прогресса, с осуществлением всесторонней интенсификации производства. В сельском хозяйстве применяются технически обоснованные нормы труда (производства, времени, обслуживания) – межотраслевые, отраслевые и местные. Планируемая урожайность, в свою очередь, может быть достигнута за счет рационального внесения удобрений, комплексной защиты растений, правильной агротехники возделывания.

Повышение производительности труда во многом зависит от уровня квалификации работников. Необходимо стремиться к увеличению удельного веса мастеров растениеводства и животноводства, классных

шоферов и трактористов. Подготовка кадров может проводиться как на производстве, так и с отрывками от него за счет средств хозяйства.

Одним из важных условий эффективного использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве есть рациональное управление ими. Организация управления трудовыми ресурсами в региональном аграрном секторе имеет многоуровневую структуру. Каждый уровень включает определенные управленческие структуры, выполняющие различные функции по решению проблем воспроизводства и распределения рабочей силы, создания необходимых условий для работы и эффективного использования трудовых ресурсов, регулирования рынка труда. Недостатком существующей системы управления трудовыми ресурсами есть значительное пересечение однотипных функций между различными управленческими структурами, громоздкость задач определенных органов без четкого определения основных, наличие несвойственных функций, которые не балансируют с возможностями и ответственностью. [2]

Один из резервов улучшения использования трудовых ресурсов - сокращение текучести кадров. Ее можно снизить за счет нормализации условий труда и быта, улучшение микроклимата на фермах, санитарно-гигиенических условий, предоставление жилья и развитие сферы обслуживания. Часть прибыли можно расходовать на выплату ссуд на строительство жилья и обустройство вновь прибывших на работу в хозяйство, а также на ремонт старых домов. [4]

Одним из серьезных факторов снижения трудоемкости является материальное стимулирование. Основные пути повышения заинтересованности работников в результатах труда - правильная организация его оплаты, стимулирующая стремление к повышению квалификации, производству большего объема валовой продукции и улучшению ее качества. Помимо доплат за классность, звание, стаж работы можно выдавать премии за освоение и внедрение новой техники, передачу опыта, за экономию материальных ресурсов, вылачивая часть стоимости сверхплановой продукции. В растениеводстве, на строительстве, в ремонтных мастерских премировать за выполнение заданных объемов работ с меньшей численностью в установленные сроки. [3]

Необходимо применять оплату труда по нормативу от валового дохода или денежной выручки, по установленному прогрессивно возрастающему нормативу, по сдельно-премиальной или аккордно-премиальной системам оплаты труда. В сельском хозяйстве норма труда выступает в виде норм времени, норм выработки, норм обслуживания, нормативов численности и норм производства продукции на работника. [5]

Снижение норм выработки (обслуживания производства) может производиться для работников, пришедших на работу в животноводство после окончания общеобразовательных школ с производственным обучением, краткосрочных курсов, профтехучилищ или прошедших обучение непосредственно на производстве. Снижение норм производится в первые три месяца с начала самостоятельной работы не более чем на 40 %, в последующие три месяца - не более чем на 20 %. [5] Нормы выработки снижаются женщинам механизаторам, работающим на тракторах, комбайнах и сложных сельскохозяйственных машинах, на 10 % против норм, действующих в данной организации. [5]

Норма производства продукции бригаде, звену или отдельному рабочему разрабатывается в организации в соответствии с конкретными условиями производства (технологии производства, нормы внесения удобрений, сорта семян, тип содержания животных, уровень механизации труда и др.) с учетом уровня урожайности и продуктивности животных, достигнутого за предшествующие 3-5 лет, или из плановых показателей. [1]

Особенностью тарификации в сельском хозяйстве является то, что отдельным работникам растениеводства, включая трактористов-машинистов сельскохозяйственного производства, тарифные разряды не присваиваются, а тарифицируются сельскохозяйственные работы в зависимости от их сложности и характера труда. [5]

Тарифный фонд заработной платы бригаде, звену устанавливается по технологической карте на урожайность, продуктивность, предусмотренные при расчете нормы производства продукции. Расценки за продукцию могут устанавливаться на ряд лет. В случае изменения технологии производства, повышения уровня механизации, внедрения более урожайных сортов, улучшения кормовой базы, укомплектования стада более продуктивным скотом, птицей, изменения условий оплаты труда и других показателей расценки должны пересматриваться в установленном законодательством порядке.

Выводы:

1. Анализ формирования трудовых ресурсов сельского хозяйства показал, что на сельскохозяйственных предприятиях складывается достаточно благоприятная ситуация только по обеспеченности качественными кадрами высшего управленческого звена, в то время, как специалистов среднего звена, рабочих массовых профессий не хватает. В связи с этим, особую остроту приобретает проблема подготовки и закрепления молодых специалистов на селе.

2. Эффективность использования трудовых ресурсов сельского хозяйства за последние годы существенно снизилась. Подтверждением тому является тенденция повышения трудоемкости производства основных видов сельскохозяйственной продукции, снижение уровня материальной заинтересованности и как следствие отток трудовых ресурсов из коллективного сектора.

3. Кадровая работа на сельскохозяйственных предприятиях практически не ведется. В связи с этим, необходимо проводить регулярную оценку закрепляемости персонала на предприятиях, используемых кадровых технологий, квалификации сотрудников, эффективности вложений в персонал.

4. Система воспроизводства кадров для аграрного сектора экономики должна базироваться на непрерывной многоуровневой подготовке, на принципах широкого доступа к образованию, гибкости учебных планов и программ.

#### **Источники и литература**

1. Мартынюк О.П. Качественный состав трудовых ресурсов как фактора влияния на эффективность сельскохозяйственного производства // Научный вестник НАУ. – 2000. – Вып. 23.
2. Мартынюк О.П. Передумовы реформирования управления трудовыми ресурсами в условиях экономической перестройки сельскохозяйственного производства // Сборник научных работ ВДАУ. – 2002. – Вып. 11.
3. 3.Максимчук Т. Оплата труда лиц, привлеченных на сельскохозяйственные работы // Заработная плата. - 2007г. - №9.
4. Окомина Е. А. Проблемы воспроизводства трудовых ресурсов в АПК // Экономический вестник. – 2006. - № 11. – Великий Новгород.
5. Шахрай О.Н. Особенности оплаты труда в сельском хозяйстве // Отдел кадров. - 2007. - №9.- Беларусь.

#### **Ибраимова З.С.**

### **ПУТИ ОПТИМИЗАЦИИ СОСТАВЛЕНИЯ ФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ В «1С:Предприятие 7.7»**

На современном этапе развития все предприятия Украины ведут бухгалтерский учет с помощью компьютерных систем бухгалтерского учета. Автоматизация бухгалтерского учета в значительной степени облегчает труд работников учетного аппарата. Единственным требованием, предъявляемым к бухгалтеру, является достоверное отражение данных первичных документов в программе. Основным результатом автоматизации учета является получение своевременных и полных отчетов о ключевых аспектах хозяйственной жизни предприятия. Поэтому к подсистеме отчетности системы бухгалтерского учета предъявляются повышенные требования как со стороны пользователей, так и со стороны специалистов-внедренцев, характеризующиеся мощностью, гибкостью, простотой.

Одной из самых известных компьютерных программ бухгалтерского учета является «1С:Предприятие 7.7», разработанная российскими специалистами, но адаптированная к нормам действующего законодательства Украины.

В Украине возможности данной системы бухгалтерского учета исследовали следующие специалисты: А. Старцев, Н. Карпенко, П. Пичугин, Э. Мехедов, Л. Петрова, В. Селедкова, И. Буряк.

А. Старцев в своих публикациях рассмотрел механизмы бухгалтерского учета денежных средств, расчетов, а также механизмы получения отчетов в данной программе бухгалтерского учета [1].

Н. Карпенко и П. Пичугин в своих публикациях рассмотрели механизм для анализа остатков денежных средств в кассе предприятия, сравнения их с лимитом кассы и выявление возможных превышений [2].

Э. Мехедовым в своих трудах был сделан вывод о том, что внутренняя отчетность по НДС в типовой конфигурации «1С:Предприятие 7.7» реализованы плохо и предложены мероприятия по усовершенствованию данной конфигурации [3].

Л. Петрова и В. Селедцова рассмотрели механизм учета давальческих операций в «1С:Предприятие 7.7», при условии того, что они являются эпизодическими, поскольку в типовой конфигурации данной программы учет давальческих операций не автоматизирован [4].

И. Буряком и П. Пичугиным в своих публикациях описали разработанный ими новый метод учета розничной торговли, который позволяет детально отслеживать движение товаров в торговой точке, однако применение данного метода приводит к повышенной нагрузке на торговых работников [5].

Архитектура «1С:Предприятие 7.7» иногда приводит к необоснованной нагрузке на технические ресурсы информационной системы. Например, в системе всегда рассчитываются и хранятся промежуточные итоги для всех уровней аналитики.

Кроме технической стороны, в решениях на данной платформе используется определенный методологический подход к организации аналитического учета на основе плана счетов. Как показали исследования, в ряде предприятий, оказывающих услуги, таких как – ООО «ТЭС-Авто, не требуется ведение складского учета: все материальные ценности приходят сразу в офис, никаких складов нет. В решении «1С:Предприятие 7.7» отказаться от вида субконто «Склад» невозможно. Пользователям приходится вести фиктивный (виртуальный, служебный) склад и пропускать через него все материальные потоки. Это создает техническую нагрузку на систему, неудобно в работе и некрасиво выглядит в отчетах.

Для обобщения информации о расчетах с покупателями и заказчиками за отгруженную продукцию, товары, выполненные работы и услуги используется счет 36 «Расчеты с покупателями и заказчиками». Основными документами при расчетах с покупателями и заказчиками являются: счет-фактура, расходная накладная, налоговая накладная. В «1С:Предприятие 7.7» при оформлении счета-фактуры в системе на основании данного документа заполняются расходная накладная и налоговая накладная.

Согласно алгоритму в системе «1С:Предприятие 7.7» при необходимости обработки информации в информационной базе могут формироваться отчеты, которые на практике подразделяются на следующие типы: стандартные, регламентированные, специализированные.