

УДК 657:347

О.П. Левченко,
к.е.н., доцент, кафедра обліку і аудиту,
Таврійський державний агротехнологічний університет

ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Анотація. У статті розглянутий порядок формування фонду заробітної плати. А в перспективі розвиток систем оплати праці дозволить збільшити об'єм реалізованої продукції, розширити зону її експорту і стимулювати розвиток промисловості.

Аннотация. В статье рассмотрен порядок формирования фонда заработной платы. А в перспективе развитие системы оплаты труда позволит увеличить объем реализованной продукции, расширить зону ее экспорта и стимулировать развитие промышленности.

Annotation. The order of forming of wage-fund is considered in the article. And in a prospect development of the system of payment of labour will allow to increase the volume of the realized products, extend the area of its export and stimulate development of industry.

Ключові слова: система оплати праці, відрядна форма оплати праці, прожитковий мінімум, мінімальна оплата праці, тарифна ставка, стимулювання, заохочення.

Ключевые слова: система оплаты труда, сдельная форма оплаты труда, прожиточный минимум, минимальная оплата труда, тарифная ставка, стимулирование, поощрение.

Keywords: system of payment of labour; piece-rate form of payment of labour; living wage, the lowest pay of labour; tariff rate, stimulation, encouragement.

Постановка проблеми. Важливим елементом механізму визначення індивідуальної заробітної плати є форми й системи оплати праці. Останні виступають, з одного боку, з'єднувальною ланкою чи ж нормуванням праці і тарифною системою, а з другого - засобом досягнення певних якісних показників. Ці елементи організації оплати праці є способом установаження залежності величини заробітної плати від кількості, якості праці та її результат.

Обираючи певну форму заробітної плати і конкретну систему формування заробітку, підприємець або менеджер управляє інтенсивністю і якістю праці конкретного працівника або групи працівників, об'єднаних одним виробничим процесом і спільністю умов праці.

Відомі і широко випробувані світовою практикою дві форми заробітної плати: почасова й відрядна. За почасової форми оплати праці мірою праці виступає відпрацьований час, а заробіток працівнику нараховується згідно з його тарифною ставкою, посадовим окладом за фактично відпрацьований час.

За відрядної форми оплати праці мірою праці є вироблена робітником продукція (виконаний обсяг робіт), тому його заробіток прямо залежить від кількості і якості виробленої продукції і нараховується за кожну одиницю продукції, виходячи із встановленої відрядної розцінки.

В Україні відрядна форма стала переважаючою на виробництві в кінці 20 - х - початку 30 - х років. І нині вона є провідною в основних виробничих цехах, хоча це вже не відповідає інтересам як виробництва, так і самих робітників. На основі як почасової, так і відрядної форм заробітної плати побудовані різні способи зв'язку трудового внеску робітника з його заробітком, які називаються системами оплати праці. У господарській практиці застосовують прості і преміальні, прямі і посередні (непрямі), акордні і прогресивні системи оплати праці; з преміюванням за індивідуальні і колективні досягнення в праці; системи, що побудовані на тарифній і безтарифній основі.

Актуальність. Правильно дібрана система заробітної плати, яка враховує особливості трудового процесу, завдання, що стоять перед конкретним робочим місцем, професію і кваліфікацію робітника, його особисті інтереси, є ефективним організаційним засобом і значним мотивуючим фактором. Тому аналіз практики

організації заробітної плати, що включає і оцінювання ефективності використовуваних форм і систем, повинен провадитися систематично і кваліфіковано. Це сприятиме підвищенню результатів виробництва, оптимальному поєднанню інтересів найманого працівника і підприємця (власника).

Огляд досліджень. Дослідження провідних науковців в працях та публікаціях таких, як проф. Бутинця Ф.Ф., Гарасима П.М., Голова С.Ф., та інших щодо проблемних питань з обліку оплати праці на даний час показує, що ці моменти так і залишаються не до кінця вирішеними.

Виклад основного матеріалу. В організації заробітної плати, коли треба приймати конкретні рішення що до вибору форм і систем оплати праці, умов і розмірів преміювання тощо, необхідно враховувати багато різних чинників.

Різкі зміни в організаційному механізмі, що склалися, насторожують і лякають людей, спричиняють інколи мають неусвідомлений опір. Незначні зміни сприймаються колективом легше, але вони, як правило, малоефективні. Тому потрібна певна послідовність, зваженість під час запровадження принципово нових систем заробітної плати.

Перебудова організації заробітної плати відповідно до вимог ринкової економіки не знімає необхідності рішення наступних задач, які стоять перед системами заробітної плати:

- підвищення матеріальної зацікавленості кожного у виявленні і використанні резервів ефективності своєї праці, виключення можливостей одержання незароблених грошей;

- усунення випадків зрівняльності в оплаті праці, досягнення прямої залежності заробітної плати всіх працівників від індивідуальних і колективних результатів праці;

- поліпшення співвідношень в оплаті праці працівників різних категорій і професійно - кваліфікаційних груп з урахуванням складності виконуваних робіт, умов праці, склавшихся пріоритетів в оплаті праці працівників, що враховують дефіцитність тих або інших професій, вплив різних груп працюючих на досягнення високих кінцевих результатів і конкурентоздатність виробництва;

- активне залучення трудового колективу до участі в оцінці індивідуальних результатів праці працівника і розподілові колективного заробітку, особливо при розвитку ринкових форм економічних відносин усередині підприємств (внутрівиробничого госпрозрахунку, орендних відносин, підраду і т.п.).

Перебудова економіки в напрямку вслякого розвитку ринкових відносин як неодмінну умову повинна супроводжуватися посиленням соціальної підтримки працівників. Стосовно до заробітної плати вона повинна складатися насамперед у тім, щоб рівень оплати забезпечував нормальне відтворення робочої сили відповідної кваліфікації, а зростання прибутку здійснювався не за рахунок надмірної інтенсивності праці працівника, а за рахунок раціональної організації виробничого процесу і підвищення технічного рівня виробництва, полегшення процесів праці. Соціальна підтримка трудящого в умовах ринкової економіки складається також і в тім, щоб йому були надані всі можливості для росту індивідуальної заробітної плати за рахунок власних трудових зусиль у рамках державних гарантій мінімальної оплати праці й угод профспілкових організацій або інших представницьких органів трудящих із власником або відповідною адміністрацією.

Метод формування оплати праці відповідно до рівня прожиткового мінімуму, який застосовується у нашій країні, що прагне до інтеграції з Європейським Союзом, не тільки не відповідає європейським стандартам, але і містить істотні недоліки. До найбільш важливих можна віднести те, що метод:

- сприяє масовому зубожінню найманих робітників і знижує їх купівельну спроможність;
- негативно впливає на відродження національної економіки і підвищення ефективності її функціонування;
- знижує конкурентоспроможність національних товарів як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках.

Разом з тим у більшості країн, що входять до складу Європейського Союзу, під прожитковим мінімумом мається на увазі середній рівень життя, гарантований кожному добросовісному працівникові. У багатьох країнах він щорічно переглядається з урахуванням поліпшення нормальних умов харчування та інших найважливіших життєвих умов.

Вирішити проблему конкурентоспроможності оплати праці і підвищення купівельної спроможності населення (хоча б у частині продуктів харчування) можна, відмовившись від традиційних зрівняльних систем заробітної плати. Її низький сучасний рівень при можливих потенційних високих доходах в умовах розвитку ринкової економіки знижує ефективність останньої.

Одним з факторів відродження національної економіки є орієнтація промислового виробництва на інтеграційний шлях розвитку на основі конкурентних відносин, активізації цільових зусиль працівників, розвитку їхньої творчої ініціативи і заповзятливості, вишукування і залучення у виробництво внутрішніх резервів. Вона взаємозалежна з науковою концепцією визначення сутності і рівня соціальної заробітної плати, а також практичною концепцією розрахунку прожиткового мінімуму. Разом з тим недостатньо вивчений механізм виявлення можливостей професійно-кваліфікаційного росту працівників, процес оптимізації їхньої праці, і оцінка трудового внеску в умовах ринкових відносин, що сприяють інтеграції України з Європейським Союзом.

Найбільш раціональною є схема організації оплати праці, відповідно до якої оцінка робіт здійснюється за допомогою бальних коефіцієнтів, диференційованих по кожному виду робіт.

Сутність методу полягає у виборі певної кількості факторів, що впливають на кваліфікацію та їх диференціацію в залежності від індивідуальних показників виробничої діяльності працівника. У зв'язку з цим кожній категорії персоналу відповідають свої специфічні показники оцінок.

Тарифікацію керівних працівників та фахівців найбільш ефективно проводити за допомогою простої або складної оцінки. В основному вони відрізняються кількістю балів, найменуванням факторів та ступенем їх диференціації. За умови простої бальної оцінки всі фактори мають рівне значення. Причому, кожний з них містить однакову кількість розрядів.

Працівнику, виконуючому роботу, яка оцінена найменшою кількістю балів, встановлюється найнижчий оклад. Його рівень доцільно встановити на основі діалогу між керівництвом промислового підприємства та зацікавленими працівниками з врахуванням рівня оплати праці на місцевому ринку.

При впровадженні робіт може виникнути ситуація, коли у частини працівників намічається тенденція до зниження рівня оплати праці. Звичайно на практиці їх заробіток залишають незмінним при виконанні обов'язкової умови. Суть полягає в тому, що подальше підвищення їх заробітку буде значно менше, ніж у решти працівників до тих пір, поки рівень їх трудової діяльності не дозволить набрати необхідної кількості балів, яка передбачена системою, що впроваджується.

В умовах державного регулювання оплати праці практичне підвищення рівня заробітної плати можливе за рахунок обмеження матеріальних інтересів значної частини працівників. У зв'язку з цим з метою запобігання небажаним соціальним наслідкам та зберегання нормальної психологічної обстановки необхідно

впровадження його здійснювати одночасно з накопиченням необхідних фінансових коштів.

Вказаним вимогам задовольняє така система оплати праці, при якій розмір основної заробітної плати залежить від віку, стажу роботи за фахом, присвоєного розряду та результативності праці. Причому, перші два показники характеризують екстенсивні, а решта — інтенсивні фактори, що впливають на виробничу діяльність працівника.

Якщо керівництво підприємства вважає, що необхідно враховувати рівень освіти за фахом, то такі ставки диференціюються відповідно до ступеня освіти. У зв'язку з цим збільшення тарифної ставки за стаж роботи відбувається рівномірно.

У сучасних умовах, які характеризуються можливістю корінної зміни організації оплати праці, доцільно розмір трудової тарифної ставки ставити в залежність від реальної кваліфікації та результативності праці працівника.

Для різних категорій промислового персоналу розробляються самостійні сітки трудових ставок. Однак, вони в початковому вигляді є загальними (крім працівників, зайнятих у сферах вищого управління) та, завдяки значній кількості розрядів, служать пом'якшенням видимих відмінностей у статусі. Але для кожної категорії в межах цієї загальної сітки передбачається своє індивідуальне місце із суворо розрядним діапазоном. Його розмір коливається :

- для виробничих робітників — з першого по четвертий розряд включно;
- для фахівців та службовців — з третього по 7-й розряд включно;
- для керівного персоналу — з 8-го по 10-й розряд включно.

Розмір тарифної ставки працівника пропорційно зростає по мірі присвоєння чергового розряду, що обумовлено термінами освоєння професійних навиків та найбільш вагомими елементами, що визначають рівень оптимальності функціонування працівників: порівняльним обсягом і якістю виконуваної роботи (продукції), а також виробничою діяльністю працівника.

Висновки та пропозиції. У перспективі розвиток розглянутих систем оплати праці дозволить збільшити обсяг реалізованої промислової продукції, розширити зону її експорту і стимулювати розвиток промисловості.

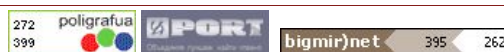
Платіжна практика між суб'єктами господарської діяльності показує, що розрахунки за реалізовану продукцію можуть здійснюватися рядом засобів, вибір яких обумовлений впливом різних факторів, таких як тривалість виробничого циклу виготовлення продукції, вид оплати, фінансовий стан. Кожний з факторів вносить свої конкретні особливості в порядок зарахування засобів на рахунок товаровиробника. У складних випадках при розбіжності термінів виплати заробітної плати і кінцевих розрахунків за продукцію з тривалістю циклів виробництва вимагає спеціальної схеми розрахунків за домовленістю з товаровиробником.

На рівні підприємства забезпечення виконання обов'язків наймачів перед найманими робітниками, з одного боку, та реалізація їхніх матеріальних інтересів, з іншого, може здійснюватися на основі окремого формування фонду заробітної плати та фонду оплати праці. Формування фонду заробітної плати є обов'язковим для всіх підприємств, що використовують найману працю, незалежно від форм власності, витрати по якій відносяться до витрат виробництва, та враховує виконаний обсяг робіт. Формування фонду оплати праці включає кошти, які спрямовуються на стимулювання і заохочення. Він утворюється тільки в тому випадку, якщо передбачаються виплати з прибутку, та утворюється при наявності необхідного обсягу реалізації продукції або прибутку.

Список використаних джерел.

1. Турецький О.А. Національна економіка і її регулювання. — Одеса: СМІЛ, 2002. — 270 с.
2. Турецький О.А. Економіка України на порозі XXI століття: уроки минулого і кроки в майбутнє. — Одеса: СМІЛ, 1999. — 199 с.
3. Колот А.И. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу. — К.: КНЕУ, 1998. — 198 с.
5. Бухгалтерський облік та фінансова звітність в Україні: Навчально-практичний посібник / за ред. Голова С.Ф.. - Дніпропетровськ: ТОВ «Баланс-Клуб», 2000. - 768 с.
6. Бухгалтерський фінансовий облік /за ред. Ф.Ф. Бутинця. - Житомир: Рута, 2001.- 672с.
7. Бухгалтерський фінансовий облік: Навч. посіб. для ВНЗ /за ред. Чебанова Н., Василенко Ю. – К.: знання, 2002.- 672с.
8. Бухгалтерський фінансовий облік. Підручник / за ред. проф. Бутинця Ф.Ф. - Житомир: ЖІТІ, 2000. - 608 с.
9. Гарасим П.М. Фінансовий, управлінський і податковий облік у господарських товариствах / Гарасим П.М., Журавель Г.П., Хомин П.Я.. -Тернопіль: Економічна думка, 2003. - 480 с.
12. Гарасим П.М., Хомин П.Я.. Бухгалтерський облік за журнальною формою рахівництва. Навчальний посібник. - Тернопіль: Астон, 2003. - 296 с.

Стаття надійшла до редакції 20.10.2009 року.



ТОВ "ДКС Центр"