

## ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ

*Анотація. Розглянуто завдання систем оплати праці, виявлено недоліки існуючої в Україні моделі формування оплати праці відповідно до рівня прожиткового мінімуму та досліджено метод організації праці з використанням бальних коефіцієнтів.*

*Аннотация. Рассмотрены задачи систем оплаты труда, выявлены недостатки существующей в Украине модели формирования оплаты труда в соответствии с уровнем прожиточного минимума и исследован метод организации труда с использованием балльных коэффициентов.*

*Annotation. The article considers the tasks of payment systems, the weakpoints of the existing model of payment forming in Ukraine in accordance with the level of the subsistence rate are revealed and the method of organizing work using point coefficients is investigated.*

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

Правильно підібрана система заробітної плати, яка враховує особливості трудового процесу, завдання, що стоять перед конкретним робочим місцем, професію і кваліфікацію працівника, його особисті інтереси, є ефективним організаційним засобом і значним мотивуючим фактором. Тому аналіз практики організації заробітної плати, що включає й оцінювання ефективності використовуваних форм і систем, повинен провадитися систематично та кваліфіковано. Це сприятиме підвищенню результатів виробництва, оптимальному поєднанню інтересів найманого працівника і підприємця (власника).

Дослідження праць і публікацій провідних науковців 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.

Метою дослідження є розгляд існуючого методу формування оплати праці та дослідження більш діючої схеми організації оплати праці.

Цільове спрямування досліджень зумовило постановку та вирішення основних завдань:  
визначити основні завдання систем заробітної плати;  
розглянути недоліки методу формування оплати праці відповідно до рівня прожиткового мінімуму;  
дослідити метод організації праці з використанням бальних коефіцієнтів.  
Об'єктом дослідження є система бухгалтерського обліку оплати праці.  
Предметом дослідження є процес організації обліку заробітної плати.

В організації заробітної плати, коли треба приймати конкретні рішення щодо 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 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 таких завдань, 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, пріоритетів, які склалися в оплаті праці працівників, що враховують дефіцитність тих або інших професій, вплив різних груп працюючих на досягнення високих кінцевих результатів і конкурентоспроможність виробництва;

активне залучення трудового колективу до участі в оцінці індивідуальних результатів праці працівника і розподілу колективного заробітку, особливо при розвитку ринкових форм економічних відносин усередині підприємств.

Перебудова економіки в напрямі всілякого розвитку ринкових відносин як неодмінна умова повинна супроводжуватися посиленням соціальної підтримки працівників. Стосовно заробітної плати вона повинна складатися, насамперед, у тому, щоб рівень оплати забезпечував нормальне відтворення робочої сили відповідної кваліфікації, а зростання прибутку здійснювалося 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 полягає також і в тому, щоб йому були надані всі можливості для зростання 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

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 працівників 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 [1]. У багатьох країнах він щорічно переглядається з урахуванням поліпшення нормальних умов харчування та інших найважливіших життєвих умов.

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

Сутність методу полягає у виборі певної кількості факторів, що впливають на кваліфікацію та їх диференціацію залежно від індивідуальних показників виробничої діяльності працівника.

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 із них містить однаково кількість розрядів.

Працівнику, який виконує роботу, що оцінена найменшою кількістю балів, встановлюється найнижчий оклад. Його рівень доцільно встановити на основі діалогу між керівництвом промислового підприємства та зацікавленими працівниками з урахуванням 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 зарібок залишають незмінним при виконанні обов'язкової умови. Суть полягає в тому, що подальше підвищення їх зарібку 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 зарібкової 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 зарібкової 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 сучасних умовах, які характеризуються можливістю докорінної 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 1-го по 4-й розряд включно;

для фахівців та службовців – з 3-го по 7-й розряд включно;

для керівного персоналу – з 8-го по 10-й розряд включно.

Розмір тарифної ставки працівника пропорційно зростає у міру 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.

Отже, у перспективі розвиток розглянутих систем оплати праці дозволить збільшити обсяг реалізованої промислової продукції, розширити зону її експорту і стимулювати розвиток промисловості.

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 зарібкової плати та фонду оплати праці.

Питання, пов'язані зі складністю організації облікового процесу персоналу, які лишилися невирішеними, з одного боку, зумовлюють потребу у функціонуванні системи обліку персоналу на рівні бухгалтерії, а з іншого – вимагають глибоких змін в окремих облікових процедурах.

*Наук. керівн. Часовнікова Ю. С.*

---

**Література:** 1. Дугар Т. Є. Проблеми єдності міжнародних та національних положень обліку / Т. Є. Дугар // Економічний простір. – 2008. – № 11. – С. 170–178. 2. Гарасим П. М. Фінансовий, управлінський і податковий облік у господарських товариствах / П. М. Гарасим, Г. П. Журавель, П. Я. Хомин. – Тернопіль : Економічна думка, 2003. – 480 с. 3. Гарасим П. М. Бухгалтерський облік за журнальною формою рахівництва : навч. посібн. / П. М. Гарасим, П. Я. Хомин. – Тернопіль : Астон, 2003. – 296 с. 4. Гуцайлюк З. Деякі питання реформування системи бухгалтерського обліку: концепція та реалізація / З. Гуцайлюк // Бухгалтерський облік і аудит. – 2007. – № 10. – С. 11–17.