

УДК 349.232

**А.Т. Сафарова, асп.**

*Волинський національний університет імені Лесі Українки, м. Луцьк*

## Нормативно-правове забезпечення розрахунків з оплати праці на хлібопекарних підприємствах

Розглянуто нормативно-правові документи, на яких ґрунтується організація обліку розрахунків з оплати праці на хлібопекарних підприємствах.

**заробітна плата, колективний договір, трудовий договір, погодинна система оплати праці, відрядна система оплати праці**

**Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими та практичними завданнями.** Розвиток економіки країни безпосередньо пов'язаний із розвитком підприємств, діяльність яких спрямована на одержання прибутку. Результати роботи підприємства значною мірою залежать від організації оплати праці, коли вона правильна, то зростає продуктивність праці, зменшується собівартість продукції, підвищується рентабельність виробництва.

Заробітна плата є важливим джерелом задоволення матеріальних і духовних потреб працівників підприємства, а зобов'язання з оплати праці є одним з видів поточних зобов'язань за розрахунками. Облік цього виду поточних зобов'язань є трудомістким та потребує особливої уваги працівників облікового апарату хлібопекарного підприємства.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженнями сутності заробітної плати, організації обліку зобов'язань з оплати праці на підприємствах займалися значна кількість вітчизняних вчених, зокрема, О. Лишиленко, К. Безверхий, І. Жиглей, К. Шиманська, М. Білуха, С. Голов, В. Лінник, П. Хомин, Ф. Бутинець та ін.

Однак, питання нормативного забезпечення обліку розрахунків з оплати праці потребують дослідження та опрацювання, у зв'язку із постійними змінами у вітчизняному законодавстві. Завдання обліку оплати праці передбачають дослідження принципів і форм оплати та їх особливості у хлібопекарній галузі.

**Постановка завдання, мета статті.** Метою статті є аналіз нормативно-правової бази з питань оплати праці на хлібопекарних підприємствах Волинської області.

Виходячи із поставленої мети, у статті необхідно вирішити такі завдання:

- згрупувати нормативно-правові документи з питань оплати праці;
- виділити основні положення, що стосуються організації оплати праці на хлібопекарних підприємствах;
- сформулювати пропозиції щодо нормативного забезпечення розрахунків з оплати праці на хлібопекарних підприємствах.

**Виклад основного матеріалу.** Питання оплати праці є і будуть актуальними як для окремих працівників, так і для хлібопекарного підприємства в цілому, адже зобов'язання з оплати праці займають найбільшу питому вагу у складі поточних зобов'язань підприємств.

Організація оплати праці на хлібопекарних підприємствах передбачає сукупність дій, які спрямовані на встановлення величини заробітної плати, принципів її

нарахування, строків виплати, диференціації, співставлення з іншими показниками діяльності підприємства. Загальновідомим є той факт, що організація оплати праці базується на трьох складових: нормуванні праці, її тарифікації та на системах і формах оплати праці. Нормування праці дозволяє дати кількісну оцінку праці, тарифікація – якісну, а системи і форми показують порядок нарахування заробітної плати.

Облік поточних зобов'язань із заробітної плати в Україні регулюється значною кількістю нормативно-правових документів, які мають різну юридичну силу, відповідно до якої їх можна розглядати на трьох рівнях: макро, мезо- та мікрорівні (рис.1).



Рисунок 1 - Нормативно-правове забезпечення оплати праці на хлібопекарних підприємствах

З рис. 1 видно, що основним нормативним документом є Конституція України. Відповідно до статті 43 Конституції кожному гарантується право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Питанням праці та соціальному захисту працівників у Конституції присвячені також статті 44 – 46, які гарантують працівникам права для захисту своїх економічних та соціальних інтересів, право на відпочинок та соціальний захист [1].

Організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, визначені Законом України "Про оплату праці" [2]. Згідно зі ст. 1 цього Закону та відповідно до ст. 94 Кодексу законів про працю України [3] заробітна плата — це винагорода, обчислена у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган 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 на хлібопекарних підприємствах здійснюється на підставі: законодавчих та інших нормативних актів, генеральної угоди на державному рівні, галузевих, регіональних угод, колективних договорів, трудових договорів. Згідно зі ст. 5 Закону про оплату праці суб'єктами організації оплати праці є: органи державної

влади та місцевого самоврядування; власники, об'єднання власників або їх представницькі органи; професійні спілки, об'єднання професійних спілок або їх представницькі органи; працівники.

Державне регулювання оплати праці здійснюється шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів згідно з переліком, що визначається Кабінетом Міністрів України, а також шляхом оподаткування доходів працівників [2].

Нормативно-правове забезпечення оплати праці хлібопекарних підприємств представлено також Генеральною угодою про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010 – 2012 роки. У ній обґрунтовано необхідність удосконалення національних стандартів оплати праці найманих працівників та гармонізація їх із соціальними стандартами, закріпленими Європейською соціальною хартією [4].

Відповідно до Галузевої угоди, укладеної між Міністерством аграрної політики та продовольства України, галузевими об'єднаннями підприємств харчової і переробної промисловості (до відання яких належать хлібопекарні підприємства) та Профспілкою працівників агропромислового комплексу України на 2011–2013 роки на госпрозрахункових підприємствах усіх форм власності форми і системи оплати праці, тарифні сітки, відрядні розцінки, схеми посадових окладів, перелік, розміри та умови виплати надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених чинним законодавством і Генеральною угодою [5].

Галузевою угодою затверджено мінімальні гарантовані розміри годинних тарифних ставок і місячних окладів робітників, технічних службовців, керівників, професіоналів і фахівців та коефіцієнти міжкваліфікаційних та міжпосадових співвідношень. Зокрема, мінімальний гарантований розмір тарифної ставки робітника, який виконує просту роботу, що не вимагає кваліфікації на госпрозрахункових підприємствах з 1 січня 2011 року – 1004 гривні за повністю виконану місячну норму праці (обсяг робіт), або 6,04 грн. за годину, а для робітника I-го розряду – 1064 грн. або 6,40 грн. за годину. Окремим висококваліфікованим робітникам, які зайняті на особливо важливих, відповідальних роботах, в колективних договорах визначаються підвищені тарифні ставки [5].

Перелік, розміри та умови виплати доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників встановлюються в колективному договорі з дотриманням гарантій і норм, встановлених Галузевою угодою та чинним законодавством.

При застосуванні режиму неповного робочого часу з ініціативи підприємства оплата праці здійснюється на умовах, встановлених в колективному договорі. При цьому її розмір не може бути меншим за встановлений згідно з трудовим договором.

Хлібопекарні підприємства, відповідно до Галузевої угоди, забезпечують відрахування страхових внесків до державного Пенсійного фонду у розмірі, не меншому за необхідний для зарахування страхового пенсійного стажу працівників в розрахунок за повний місяць.

Оплата праці працівників хлібопекарних підприємств здійснюється в першочерговому порядку. Всі інші платежі здійснюються підприємством після

виконання зобов'язань. Заробітна плата виплачується у строки, визначені в колективному договорі, але не рідше як 2 рази на місяць.

Взаємовідносини працівників хлібопекарних підприємств із профспілковою організацією та із роботодавцем регулюються шляхом укладання колективних та трудових договорів. Зокрема, з метою регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин та узгодження інтересів працівників на хлібопекарних підприємствах укладено колективні договори.

Колективний договір – це письмова угода щодо умов праці та найму, яка укладається, з одного боку, між роботодавцем, групою роботодавців або однією чи кількома організаціями роботодавців, а з другого – однією чи кількома представницькими організаціями працівників або, за відсутності таких організацій, представниками самих працівників, належним чином обраними і уповноваженими згідно із законодавством країни.

Виконанню положень колективних договорів сприяють заходи з організації бухгалтерського обліку, які полягають в налагодженні таких елементів, як документообіг, робочий план рахунків, реєстри обліку та внутрішня звітність з питань оплати праці, надання матеріальної допомоги та забезпечення працівників соціальним пакетом.

У колективних договорах хлібопекарних підприємств встановлено надання працівникам додаткової заохочувальної відпустки з частковою або повною оплатою за високі досягнення у праці, за безперервний стаж роботи на даному підприємстві, за виконання громадських обов'язків та визначатися тривалість і умови надання такої відпустки. Також встановлюються додаткові і соціальні відпустки, оплачувані за рахунок власних коштів (прибутку) підприємства. Щодо відпусток без збереження заробітної плати, то вони можуть надаватися у випадках та на умовах, встановлених чинним законодавством і колективним договором.

Щодо трудових договорів, то вони укладаються хлібопекарними підприємствами, як правило, у письмовій формі на невизначений термін (безстроковий трудовий договір), а їх зміна на строковий згідно з чинним законодавством не допускається.

На хлібопекарних підприємствах робота може виконуватися в дві, три або чотири зміни, а працівники, які об'єднані у зміни, чергуються рівномірно в порядку, встановленому в колективному договорі. Кожна зміна виконує роботу згідно з графіком змінності, що затверджується на строк не менший за один місяць і доводиться до відома працівників не пізніше як за тиждень до початку місяця, а на строк понад один місяць – за два тижні до їх запровадження. Встановлення графіків змінності на строк менший як один місяць не допускається.

Режим роботи хлібопекарних підприємств встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку, затвердженими роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації. Основою організації оплати праці на хлібопекарних підприємствах є тарифна система. Тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники) розробляються Міністерством праці України.

Тарифна система оплати праці використовується для розподілу робіт у залежності від їхньої складності, а працівників — у залежності від їхньої кваліфікації і по розрядах тарифної сітки.

Як відомо, на сучасних підприємствах застосовуються дві форми оплати праці: погодинна і відрядна. При погодинній формі оплати праці заробітна плата працівнику нараховується відповідно до відпрацьованого часу і його тарифної ставки. Відрядна форма оплати праці передбачає, що за кожну одиницю виготовленої продукції чи за

виконання певних робіт відбувається нарахування заробітної плати виходячи з тарифної ставки, яка відповідає розряду роботи і встановленої норми виробітку.

При застосуванні відрядної форми оплати праці відрядна розцінка визначається шляхом ділення годинної (денної) тарифної ставки відповідного тарифного розряду на годинну (денну) норму виробітку. Розцінка може визначатися шляхом множення годинної (денної) тарифної ставки відповідного тарифного розряду на встановлену норму часу.

Що ж стосується безпосередньо хлібопекарних підприємств Волинської області, то вони використовують погодинну та відрядну форми оплати праці. Відповідно до наказів про оплату праці, встановлено такі системи оплати праці:

- погодинно-преміальну – для працівників хлібного, макаронного цехів, відділу енергетики, ремонтно-будівельної дільниці, відділу збуту, транспортної дільниці (крім водіїв хлібних машин), охорони, котельні, відділу постачання та торгівлі, санітарної бригади;

- відрядно-преміальну – для працівників булочного, кондитерського цехів, водіїв хлібних автомашин, продавців власного виробництва.

Також на хлібопекарних підприємствах застосовується нарахування заробітної плати на основі встановлення помісячних посадових окладів для керівників, спеціалістів і службовців (згідно штатного розпису) з нарахуванням преміальної винагороди відповідно до діючих положень.

Регулювання оплати праці на хлібопекарних підприємствах здійснюється шляхом затвердження нормативно-правових документів на мікрорівні, до яких, зокрема, належать положення про оплату праці, про преміювання за виконання виробничих завдань, про винагороду за підсумками роботи за рік. Вони розробляються з урахуванням наявних коштів на оплату праці та враховують результати діяльності підприємства.

Щодо фонду оплати праці, то він визначається роботодавцем на умовах, встановлених в колективному договорі та залежить від обсягів виробництва (у вартісному виразі), законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати і галузевих гарантій оплати праці та індексу цін на споживчі товари і послуги.

Згідно з наказом про оплату праці до системи оплати праці хлібопекарних підприємств включаються витрати на виплату основної і додаткової заробітної плати, й інших видів заохочень, витрати на виплату авторських винагород і виплати за виконання робіт за договорами цивільно-правового характеру, будь-які інші виплати в грошовій формі, які можуть бути встановлені за домовленістю сторін та матеріальна допомога, яка передбачена трудовим або колективним договором у розділі „Оплата праці“.

**Висновки.** У статті здійснено узагальнення нормативно-правового забезпечення розрахунків з оплати праці на прикладі хлібопекарних підприємств.

На нашу думку, основними шляхами ефективно організації розрахунків з оплати праці та погашення поточних зобов'язань на хлібопекарних підприємствах є проведення роз'яснювальної роботи щодо основних положень колективних та трудових договорів серед працівників підприємства, надання повної та достовірної інформації про суми нарахованої заробітної плати та утримань з неї, розширення показників преміювання працівників (зокрема, запровадження премій за інноваційні проекти, за впровадження економічних технологій, за підвищення ефективності роботи та якісних показників).

## Список літератури

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254 к/96-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg>
2. Про оплату праці: Закон України від 24.03.95 р. № 108/95-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=108%2F95-%E2%F0>
3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-08>
4. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010 – 2012 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://ukrlegprom.org.ua/ua/golovni\\_podiii/tekst\\_generalnoii\\_ugodi.html](http://ukrlegprom.org.ua/ua/golovni_podiii/tekst_generalnoii_ugodi.html)
5. Галузева угода, укладена між Міністерством аграрної політики та продовольства України, галузевими об'єднаннями підприємств харчової і переробної промисловості та Профспілкою працівників агропромислового комплексу України на 2011–2013 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.minagro.kiev.ua/page/?11442>

*А. Сафарова*

### **Нормативно-правовое обеспечение расчетов по оплате труда на хлебопекарных предприятиях**

Рассмотрены нормативно-правовые документы, на которых основывается организация учета расчетов по оплате труда на хлебопекарных предприятиях

*A. Safarova*

### **Is standard-legal maintenance of calculations on payment at the baking enterprises**

Are considered legal documents on which the organization account settlement on pay for bakeries.  
Keywords: wages, collective bargaining, labor contract, the hourly wage system, piecework remuneration system

Одержано 05.10.11

## УДК 330.331.101

**Н.В. Стежко, доц., канд. екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## Світовий досвід формування та розвитку людського капіталу

Досліджено особливості формування людського капіталу в країнах ЄС та США. Визначено найбільш дієві напрями, інструменти та методи соціальної політики, які забезпечують ефективне і раціональне функціонування людського капіталу як продуктивного чинника розвитку.  
**людський капітал, бідність, економічна безпека, освіта, безпека здоров'я**

**Постановка проблеми.** Наявність значних соціально-економічних проблем в Україні та її регіонах, які тривалий час накопичувалися та не вирішувалися, або вирішувалися надто повільно, створює суттєві загрози для розвитку людського капіталу. Це вимагає активізації соціальної політики держави у сфері формування людського капіталу та суттєвого підвищення її ефективності. При цьому доцільно залучити досвід розвинених країн у вирішенні соціальних проблем, таких як зниження