

СЕКЦІЯ 9 БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК, АНАЛІЗ ТА АУДИТ

УДК 338.512

Коваленко О.В.*кандидат економічних наук,
доцент кафедри економіки та організації виробництва
Дніпродзержинського державного технічного університету*

ОРГАНІЗАЦІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ МАШИНОБУДУВАННЯ ТА ШЛЯХИ ЇЇ ВДОСКОНАЛЕННЯ

У статті розглянуті проблеми, які пов'язані з організацією оплати праці на підприємствах машинобудування та можливостей її вдосконалення. Автор виходить із того, що сучасна система оплати праці, яка існує на підприємствах машинобудівного комплексу України, вичерпала свою мотиваційну функцію. Відповідно, ця система потребує вдосконалення і у статті зазначені конкретні кроки, які мають повернути системі оплати праці властиві їй функції мотивації персоналу і стимулювання виробництва.

Ключові слова: оплата праці, тариф, мотивація, стимулювання, вдосконалення, фонд оплати праці.

Коваленко Е.В. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ МАШИНОСТРОЕНИЯ И ПУТИ ЕЕ УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

В статье рассмотрены проблемы, связанные с организацией оплаты труда на предприятиях машиностроения и возможностей ее усовершенствования. Автор исходит из того, что современная система оплаты труда, которая существует на предприятиях машиностроительного комплекса Украины, исчерпала свою мотивационную функцию. Соответственно, эта система нуждается в совершенствовании, в статье указаны конкретные шаги, которые должны вернуть системе оплаты труда свои функции мотивации персонала и стимулирования производства.

Ключевые слова: оплата труда, тариф, мотивация, стимулирование, совершенствование, фонд оплаты труда.

Kovalenko E.V. ORGANIZATION OF WAGES AT THE ENTERPRISES OF MECHANICAL ENGINEERING AND THE WAYS OF ITS IMPROVEMENT

This article deals with the problems related to the organization of wages at the enterprises of mechanical engineering and possibilities of its improvement. The author proves that the modern wage system, which exists at the enterprises of machine-building complex of Ukraine has exhausted its motivational function. The author says that this system needs to be improved, the paper identifies specific steps that need to recover the system to pay her characteristic functions motivation and stimulate production.

Keywords: wage, motivation, promotion, improvement, wage Fund.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. На початку XXI століття головним інструментом реалізації інтересів учасників виробничого процесу на підприємствах машинобудівного комплексу є механізм формування, розподілу і використання фонду оплати праці. Особливого значення проблеми, які пов'язані із оплатою праці робітників, набувають у наш час, коли докорінне оновлення соціальних відносин потребує диференціації оплати праці відповідно до внеску кожного працівника у загальний результат діяльності підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. До проблем, які відносяться до організації оплати праці на сучасних промислових підприємствах в останні роки зверталися О.М. Красносова [3], Ю.В. Малаховський [4], В.С. Медведєв [6], А.Г. Семенов, Г.О. Закаблук [10], А.С. Собчук [11], А.О. Шевцова, О.І. Ященко [14] та ін.

Науковці зазначають, що передумовою забезпечення ефективності виконуваних процесів, що у свою чергу визначає конкурентоздатність виробничого підприємства, є зацікавленість трудового колективу у результатах діяльності підприємства. Керівництво підприємства зазвичай намагається зменшити витрати на оплату праці, при цьому забезпечити збереження якості й обсягу виробленої продукції. Робітники, у свою чергу, прагнуть отримати якомога більшу винагороду за свою працю, при цьому при-

клавши незначні зусилля. Основним мотиваційним фактором для забезпечення балансу та відповідності між інтересами адміністрації та працівників є система оплати праці. Така система повинна враховувати як індивідуальні здібності кожного працівника, так і його реальний внесок у виробництво певного продукту, продуктивність його праці [3; 6].

У той же час у сучасній науці майже не дослідженими залишається проблема організації оплати праці на машинобудівних підприємствах, що визначає завдання статті.

Метою статті є аналіз сучасних систем оплати праці на підприємствах машинобудування та визначення шляхів її вдосконалення.

Виклад основного матеріалу дослідження. Провідна роль у забезпеченні економічного зростання, соціального розвитку та науково-технічного прогресу України належить промисловості, у структурі якої особливе місце займає машинобудування. Ця галузь представлена металургійним, гірничошахтним, підйомно-транспортним, енергетичним, судно-, авіа-, і автомобілебудуванням, виробництвом машин і механізмів для хімічної і нафтохімічної, легкої та харчової промисловості, сільськогосподарським, будівельно-дорожнім машинобудуванням та виробництвом машин для комунального господарства, виробництвом верстатів і інструментів та машин і обладнання для збройних сил [9, с. 24].

Стабільний розвиток даної галузі забезпечує рентабельність і конкурентоздатність більшості товарів і послуг, зростання інтелектуального й матеріального рівня населення, соціальний захист і розвиток економіки як окремих регіонів, так і держави [13, с. 395]. У той же час розвиток цієї галузі багато в чому залежить від використання потенціалу людського капіталу, який потребує належного відтворення та стимулювання.

Таким чином, сприяння розвитку машинобудівної галузі багато в чому залежить від того, яким чином на підприємствах організована оплата праці, та від того, наскільки ця організація виконує стимулюючу функцію.

У той же час, як вказують фахівці, у машинобудівній галузі спостерігається відсутність підтримки з боку держави, незначний рівень інноваційності підприємств, повільний розвиток підгалузей машинобудування, високий рівень тінізації економіки. Галузь машинобудування має низький рівень рентабельності та недостатність власних коштів для фінансування власної діяльності. Усі перелічені недоліки призводять до погіршення соціально-економічного стану та матеріально-технічної забезпеченості підприємств, з кожним роком у машинобудівному комплексі скорочується кількість працівників, підвищується зношеність основних засобів. У галузі машинобудування досить повільними темпами зростає заробітна плата, спостерігається скорочення та руйнування соціальної інфраструктури підприємств у країні, що призводить до скорочення матеріальної вмотивованості [7].

Розглядаючи дану проблему, слід зазначити, що основою організації виплати заробітної плати на підприємствах машинобудування залишається тарифна система [4].

Відповідно до ч. 2 ст. 6 Закону України «Про оплату праці», тарифна система оплати праці використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а працівників – залежно від їх кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Вона є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати [8].

В основі побудови тарифних систем оплати праці лежить принцип «однакової плати за однаково працю», тобто всебічної диференціації заробітної плати залежно від встановлених факторів (кваліфікації працівника, складності виконуваної роботи, умов праці, природно-кліматичних умов, інтенсивності праці, характеру праці тощо). У системах оплати праці, що входять до цієї групи, заробіток працівника, як правило, складається з двох частин – постійної (тарифної) і змінної (надтарифної) [12].

Тарифну частину утворює плата за фактично виконану роботу, що визначається залежно від застосованих в організації форм і систем оплати праці і встановлених тарифних ставок для робітників та посадових окладів для службовців. Тарифні ставки і посадові оклади, у свою чергу, визначаються на основі нормативно-правових актів, передбачених для цілей тарифікації та диференціації праці: тарифно-кваліфікаційних довідників, тарифних сіток і тарифних ставок.

В основі визначення тарифної частини заробітної плати лежить тарифна сітка, яка являє собою сукупність тарифних розрядів і відповідних їм тарифних коефіцієнтів. Тарифний розряд характеризує складність праці та рівень кваліфікації працівника; тарифний коефіцієнт відображає ступінь підвищення оплати по мірі зростання кваліфікації. Кількість тарифних розрядів і розміри тарифних коефіцієнтів

повинні визначатися організацією самостійно з урахуванням числа кваліфікаційних груп, чисельністю зайнятих, специфіки діяльності.

Дана система оплати праці є основою диференціації робіт залежно від їх складності, розмір оплати праці залежить від рівня кваліфікації працівника, який визначається відповідно до розряду і тарифної сітки. Проте у сучасних умовах традиційна тарифна система в її жорсткій формі вже неефективна, науковцями доведено, що її мотиваційна функція фактично вичерпана, відповідно, ця система потребує удосконалення, наприклад шляхом забезпечення її гнучкості [11, с. 115].

Досвід ефективного використання гнучких тарифних систем вже довгий час існує в промисловості європейських країн у США та в Японії, така система оплати праці довела свою ефективність як засіб стимулювання та мотивації робітників [1; 2; 5].

Отже, відповідно до світового досвіду організації системи оплати праці, для машинобудівних підприємств, які спрямовують свою діяльність на досягнення високого рівня ефективності виробництва, можна запропонувати модель системи гнучкого фондоутворення на основі багаторівневої тарифної сітки, сутність якої полягає у таких особливостях:

- індивідуалізований і гнучкий підхід до визначення тарифних ставок робітника;
- можливість коректування тарифних ставок залежно від рівня ефективності діяльності підприємства, який визначається економією від зниження витрат на виробництво.

Заробітна плата за таким підходом визначається з використанням тарифної системи, яка містить у собі багаторівневу тарифну сітку (з урахуванням особливостей підприємства), тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-класифікаційні характеристики.

Гарантований рівень тарифної ставки повинен забезпечити мінімальний гарантований розмір заробітної плати, встановлений на підприємстві згідно з КзПП. За тарифними ставками у цих межах відбувається нарахування заробітної плати у разі простою не з вини працівників і у разі невиконання однієї з норм вироблення.

За базовий рівень тарифної сітки приймається рівень мінімального періоду, який є основою для нарахування заробітної плати у розрахунковому періоді.

Розрахунковий рівень – це рівень, отриманий шляхом коригування базового рівня тарифних ставок залежно від змін у собівартості продукції (зменшення або збільшення), тобто економія від зниження собівартості є джерелом коштів, які можна спрямувати на додаткове стимулювання. У разі фінансових труднощів у роботі підприємства цей рівень може збігатися із гарантованим або залишатися таким як базовий.

Для підвищення дієздатності механізму матеріального стимулювання праці необхідно також вдосконалити систему формування фонду коштів на оплату праці. Це питання можна вирішити, створивши на підприємстві механізм формування і розподілу коштів на оплату праці, який буде збільшувати внесок кожного працівника підрозділу на кінцеві результати діяльності підприємства. Такий підхід до формування і розподілу коштів на оплату праці можна пропонувати підприємствам, які застосовують традиційні тарифні системи або використовують на підставі розглянутої багаторівневої тарифної системи.

Формувати фонд оплати праці передбачається у складі чотирьох фондів:

- фонд основної заробітної плати;
- фонд гарантованих надбавок і доплат;
- фонд преміальних виплат;
- фонд резервного стимулювання.

Слід зазначити, що їх формування має відбуватися не зверху вниз, як це було за часів планової економіки, коли централізовано визначалися величина фонду оплати праці і основні елементи організації праці – тарифні умови, норми праці, форми і системи заробітної плати «підлаштовувалися» під наведений фонд, а знизу вгору, тобто від індивідуальних заробітних плат до загального розміру фонду. Тоді фонд оплати праці буде відображати сумарні витрати підприємства на оплату праці у собівартості продукції. Причому власник підприємства буде вирішувати, які кошти він може виділити на оплату праці, враховуючи вартість робочої сили на ринку праці, необхідність забезпечити конкурентоспроможність продукції на ринку товарів (послуг), рівень інфляції, державні, галузеві (регіональні) гарантії щодо оплати праці та інші фактори.

Фонд основної заробітної плати (ФЗП) підприємства формується як сума фондів заробітної плати підрозділів (цехів, дільниць, виробництв), які визначаються залежно від фактично виробленої продукції і відпрацьованого часу за розцінками, тарифною ставкою, належним окладом.

Фонд гарантованих надбавок і доплат (ФНД) визначається прямим розрахунком за кожним підрозділом на підставі діючого законодавства про працю.

Розмір фонду преміальних виплат (Π_{ϕ}) розраховується залежно від розміру гарантованої частини заробітної плати (визначається як сума фонду основної заробітної плати і фонду гарантованих надбавок та доплат), а також коефіцієнта стимулювання (K_c):

$$\Pi_{\phi} = (\text{ФЗП} + \text{ФНД}) \cdot K_c. \quad (1)$$

Розмір коефіцієнта стимулювання K_c встановлюється на рівні, який визначає підприємство самостійно, і залежить від тих цілей, які стоять перед кожним підрозділом на певному етапі, і визначає максимальну величину (ФПВ). Кошти на преміювання, сформовані як ФПВ, є частиною додаткової заробітної плати робітників і включаються у собівартість продукції.

Резервний фонд стимулювання (РФС) формується, коли кошти не виплачуються підрозділам у максимальному розмірі в результаті недоліків у роботі, і може використовуватися для виплати одноразових премій за високі досягнення у праці, винахідливість і раціоналізацію виконання особливих доручень та в інших випадках (за рішенням керівника підприємства).

Поділ коштів між структурними підрозділами повинен відбуватися залежно від їхнього вкладу у кінцеві результати діяльності підприємства пропорційно сумі фондів основної заробітної плати та гарантованих надбавок і доплат.

Коефіцієнт стимулювання самостійно визначається підприємством, його розмір залежить від результатів роботи підприємства, від обсягу коштів, які машинобудівельне підприємство може додатково виділити на оплату праці. Тобто на основі даного коефіцієнту коригування тарифних ставок відбувається з використанням особливого механізму, який враховує у звітному періоді додаткову економію (завдяки зусиллям колективу підрозділу (підприємства)), в результаті зниження собівартості продукції: певна частина від отриманої економії пропорційно питомій вазі заробітної плати у структурі собівартості (або в іншій частині) спрямовується на підвищення тарифної частини заробітної плати.

Використання запропонованого механізму формування коштів на оплату праці та їх розподілу між робітниками, диференційованого визначення заробітної конкретних робочих з використанням багаторівневої тарифної сітки дає можливість поставити заробітну плату у залежність від кінцевих результатів діяльності підприємства і внеску кожного працівника в результати діяльності. Він стимулює працівників до реалізації трудового і творчого потенціалу, тобто забезпечує досягнення однієї мети – повернути заробітній платі її стимулюючу роль.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі. Таким чином, для того щоб підвищувати економічну ефективність роботи машинобудівних підприємств України, перш за все необхідно розробити такий механізм мотивації до праці, який би спонукав робітників до постійного пошуку шляхів вдосконалення власної трудової функції, надавав можливість гідно існувати у суспільному просторі, повноцінно задовольняючи матеріальні та духовні потреби своєї родини та власні потреби.

Удосконалення оплати праці має здійснюватися на засадах її індивідуалізації та диференціації, що сприяє: підсиленню стимулюючої ролі заробітної плати у розвитку машинобудівного комплексу України; встановленню справедливої ціни робочої сили, пошты та пропозиції на ринку праці; збільшенню податкових надходжень і зменшенню навантаження на бюджети всіх рівнів; зниженню масштабів бідності серед працездатного населення, створенню стійкого суспільного укладу життя; підвищенню рівня загальної конкурентоспроможності підприємств машинобудівного комплексу України.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Блэк Л. Внедрение новой системы управления и организации труда в английской компании / Л. Блэк, Д. Маккейб // Проблемы теории и практики управления. – 1996. – № 1. – С. 78-82.
2. Калина А.В. Стимулирование труда в фирмах и компаниях США / А.В. Калина // Труд и зарплата. – 1994. – № 8.
3. Красноносова О.М. Проблемы материального стимулирования персонала промышленных предприятий в период развития рыночной экономики / О.М. Красноносова // Финансы Украины. – 2002. – № 10. – С. 48-52.
4. Малаховський Ю.В. Механізм формування, розподілу і використання фонду оплати праці підприємств машинобудування: автореферат дис. ... канд. екон. наук / Ю.В. Малаховський. – Хмельницький, 2004. – 24 с.
5. Матрусова Т.Н. Япония: материальное стимулирование в фирмах / Т.Н. Матрусова. – М.: Наука, 1992. – 80 с.
6. Медведев В.С. Організування оплати праці на виробництвах із значною кількістю неоднорідних операцій / В.С. Медведев // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2011. – № 3. – Т. 1. – С. 181-186.
7. Панченко В. П. Соціально-економічні проблеми розвитку машинобудівної галузі України / В.П. Панченко [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1037>.
8. Про оплату праці: Закон України від 24. 03. 1995 // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1995. – № 17. – Ст. 121.
9. Савченко С.М. Конкурентоспроможність українського машинобудівного комплексу на зовнішніх та внутрішніх ринках / С.М. Савченко // Проблеми підвищення ефективності інфраструктури. – 2011. – № 29. – С. 20-29.
10. Семенов А.Г. Удосконалення організації оплати праці в акціонерних товариствах / А.Г. Семенов, Г.О. Закаблук [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:r6O0B7Y7NjKJ:www.kntu.kr.ua/doc/zb_22%282%29_ekon/stat_20_1/09.pdf+&cd=1&hl=ru&ct=clnk&gl=ua.
11. Собчук А.С. Мотиваційна складова у формах і системах оплати праці працівників / А.С. Собчук // Управління розвитком. – 2014. – № 3. – С. 114-116.

12. Тарифна система та її складові елементи [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://textbooks.net.ua/content/view/3974/>.
13. Шифріна Н.І. Стан та перспективи розвитку машинобудівного комплексу України / Н.І. Шифріна // Вісник економіки транспорту і промисловості – 2010. – № 29. – С. 394-399.
14. Ященко О.І. Організація ефективної системи матеріального стимулювання праці / О.І. Ященко, О.Л. Шевцова // Науковий вісник НЛТУУ. Вип. 16.1. – Львів : ДЛТУ, 2006. – С. 284-289.

УДК 657.471

Курган Н.В.

кандидат економічних наук,

доцент кафедри бухгалтерського обліку

Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця

ПОТОЧНІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯК ЗАСІБ ПЕРЕРОЗПОДІЛУ ПОСТІЙНИХ ЗАГАЛЬНОВИРОБНИЧИХ ВИТРАТ ДЛЯ ЗАПОБІГАННЯ ЗБІЛЬШЕННЮ СОБІВАРТОСТІ РЕАЛІЗОВАНОЇ ПРОДУКЦІЇ

У статті обґрунтовано, що у періоди, коли фактична потужність підприємства менша за нормальну, відбувається збільшення собівартості реалізованої продукції і, як наслідок, погіршення фінансового результату. Причиною є постійні загальнови­робничі витрати, розмір яких не залежить від виробничої потужності і не скорочується у разі її зменшення. Запропоновано нівелювати негативний вплив постійних загальнови­робничих витрат, заздалегідь утворюючи цільові поточні забезпечення на покриття зобов'язань за такими витратами.

Ключові слова: собівартість реалізованої продукції, загальнови­робничі витрати, поточні забезпечення, ставка розподілу, нормальна потужність.

Курган Н.В. ТЕКУЩИЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАК СРЕДСТВО ПЕРЕРАСПРЕДЕЛЕНИЯ ПОСТОЯННЫХ ОБЩЕПРОИЗВОДСТВЕННЫХ РАСХОДОВ ДЛЯ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ УВЕЛИЧЕНИЯ СЕБЕСТОИМОСТИ РЕАЛИЗОВАННОЙ ПРОДУКЦИИ

В статье обосновано, что в периоды, когда фактическая мощность предприятия меньше нормальной, происходит увеличение себестоимости реализованной продукции и, как следствие, ухудшение финансового результата. Причиной являются постоянные общепроизводственные расходы, размер которых не зависит от производственной мощности и не сокращается в случае ее уменьшения. Предложено нивелировать негативное влияние постоянных общепроизводственных расходов, заранее создавая целевые текущие обеспечения на покрытие обязательств по таким расходам.

Ключевые слова: себестоимость реализованной продукции, общепроизводственные расходы, текущие обеспечения, ставка распределения, нормальная мощность.

Kurgan N.V. A PROVISION AS A MEANS OF DISTRIBUTION OF FIXED OVERHEAD COST TO DETER INCREASE IN THE COST OF SALES

The author substantiates that when the actual production capacity is less than normal production capacity, the cost of sales is increasing, and therefore the financial results is reducing. Fixed overhead costs are the cause of this. Their size is not dependent on the production capacity and is not reduced in the case of its reduction. The author proposes to create current provision to cover liability beforehand for neutralize the negative impact of fixed overhead costs.

Keywords: cost of sales, overhead costs, current provision, rate of distribution, normal production capacity.

Постановка проблеми. У кризових економічних умовах існує тенденція скорочення виробничої потужності підприємств до рівня, нижчого за нормальний. При цьому має місце здорожчання собівартості реалізованої продукції, що, у свою чергу, погіршує фінансовий результат. Причиною є наявність постійних загальнови­робничих витрат, що, на відміну від прямих витрат, не зменшуються у разі скорочення обсягів основної діяльності. Запобігти різким коливанням фінансового результату через тимчасові низькі обсяги виробництва можливо, використовуючи механізм планування, формування і використання поточних забезпечень. Призначення забезпечень полягає у тому, що вони дозволяють майбутні виплати потенційно збиткових періодів поступово та рівномірно включати до поточних витрат тих звітних періодів, що демонструють прийнятні для керівництва фінансові результати. Важливість забезпечень як форми резервування для вітчизняних підприємств підтверджується наступним фактом: з 2013 року у звітній формі «Баланс (Звіт про фінансовий стан)» передбачено окремий рядок 1660 для поточних за-

безпечень та 1520 – для довгострокових [1]. Водночас слід констатувати, що власники і менеджери підприємств недостатньо інформовані про доцільність створення забезпечень. Тому не викликає сумнівів актуальність проведення дослідження щодо використання можливостей управління поточними забезпеченнями для протидії здорожчання собівартості реалізованої продукції в кризових умовах падіння виробничої потужності підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомий внесок у теоретичне обґрунтування бухгалтерського обліку резервів майбутніх витрат та у розбудову методичних рекомендацій щодо утворення і використання забезпечень належить таким вченим, як П.Й. Атамас, Н.Г. Богатко, В.Г. Дорогостайський, І.Г. Кириченко, М.О. Козлова, Н.М. Малюга, Г.В. Нашкерська, М.М. Орищенко, В.М. Пархоменко, Н.І. Петренко, В.Ф. Палій, В.С. Терещенко. Наукові розробки зазначених авторів відповідають вимогам Міжнародного стандарту бухгалтерського обліку 37 «Забезпечення, умовні зобов'язання та умовні активи» (далі – МСБО 37) [2] та похідного від нього