

Васюренко Л. В.
кандидат економічних наук,
старший викладач кафедри обліку і аудиту
Луганський національний аграрний університет (м. Харків)

Vasiurenko L. V.
Candidate of Economic Sciences,
Senior Instructor at Department of Accounting and Audit
Luhansk National Agrarian University (Kharkiv)

БАЗОВІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ФОНДОМ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Анотація. Кардинальна зміна зовнішніх умов ведення господарських процесів в Україні вимагає перегляду економічного змісту категорії «фонд оплати праці», зокрема її розуміння не лише як джерела фінансового забезпечення, а й як інструменту регулювання результатів діяльності суб'єктів господарювання. Провідним питанням в організації оплати праці є ефективне управління фондом оплати праці як функції регулювання державних інститутів із нормативно-правового вектору, соціального та економічного. До суб'єктів господарювання висуваються нові вимоги оцінювання ефективності управління фондом оплати праці, що враховують характерні особливості та специфіку ведення господарської діяльності, методику управління персоналом.

Ключові слова: фонд оплати праці, державне регулювання, організація оплати праці, заробітна плата, державна політика, структура фонду.

Вступ та постановка проблеми. У сучасних умовах організація оплати праці є надзвичайно актуальною проблемою. З одного боку, витрати на персонал – це одні з небагатьох витрат, які мають певну гнучкість, що виявляється у можливості скорочувати або збільшувати їх залежно від стадії розвитку та фінансового стану суб'єктів господарювання. Необґрунтоване втручання держави в організацію оплати праці ставить суб'єктів господарювання в умови, коли за відсутності реального економічного зростання вони змушені виявляти резерви для підвищення заробітної плати. Ефективне управління фондом оплати праці дасть змогу оптимізувати витрати на оплату праці і заробітну плату найманих працівників.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми формування та управління фондом оплати праці в умовах формування ринкових відносин в Україні, результати чого містяться у наукових працях, вивчали такі вчені, як: Д. Богиня, О. Гамова, В. Лагутін, К. Складанна, Л. Шулґінова, О. Іванчук, М. Камінська, О. Чумаченко, А. Лубков, та ін. Суперечливий характер у визначенні основних засад сутності, структури, методів, принципів економічної категорії «фонд оплати праці» зазначає необхідність подальших досліджень у цьому напрямі.

Метою даної публікації є уточнення базових засад фонду оплати праці та управління ним із боку держави як стратегічного орієнтиру в регулюванні організації оплати праці в сучасних умовах господарювання в Україні.

Результати дослідження.

У процесі організації оплати праці важливу роль відіграє управління фондом оплати праці. Як і управління будь-яким іншим об'єктом, цей процес включає у себе такі складники, як планування, формування, контроль та оцінювання ефективності [1, с. 115].

У науковій літературі більше уваги приділено поняттю «заробітна плата». У Законі України «Про оплату праці» та Кодексі законів про працю також немає тлумачення терміну «фонд оплати праці». Так, О. Попкова зазначає, що поняття «заробітна плата» та «фонд оплати праці» є близькими за суттю, при цьому зміст другого не розкрито [2, с. 115]. Ця економічна категорія є складною, її не варто ототожнювати з іншими спорідненими, такими як «оплата праці», «заробітна плата».

Н. Дмитренко у своїй праці обґрунтувала відмінність між економічним змістом понять «фонд оплати праці» та «оплата праці» в системі національних рахунків. Оплату праці вона вважає ціною робочої сили, а фонд оплати праці – лише частиною цієї ціни [3, с. 8].

Фонд оплати праці має такі особливості [4, с. 7–8]:

1. Збільшення фонду оплати праці пропорційне зростанню обсягів реалізації продукції. Таким чином, результативність діяльності підприємства безпосередньо залежить від рівня продуктивності праці.

2. Зростання фонду оплати праці прямо пропорційне зростанню споживчих витрат населення, а отже, призводить до економічного піднесення на національному рівні.

3. Наявність фонду оплати праці має тимчасовий характер. Планування фонду оплати праці здійснюється постійно, але формування та виплата працівникам відбуваються періодично.

4. Більша частина фонду оплати праці – це виплати, еквівалентні кількості та якості витраченої праці, але до його складу включаються й нееквівалентні виплати: компенсаційні та стимулюючі.

5. Фонд оплати праці може бути виражений не лише в грошовій формі. Хоча планування фонду оплати праці здійснюється у грошовій формі, фактична його виплата може здійснюватися продукцією підприємства.

Структура фонду оплати праці визначається Інструкцією зі статистики заробітної плати, яка затверджена Наказом Держкомстату України від 13.01.2004 № 5. Відповідно до неї, фонд оплати праці складається з фондів основної та додаткової заробітної плати, інших заохочувальних та компенсаційних виплат [5].

Н. Камінська розглядає фонд оплати праці як витрати на персонал. При цьому витрати на персонал – це не лише фонд оплати праці, а й нарахування на нього, які сплачуються до соціальних фондів, витрати, пов'язані з навчанням та підвищенням кваліфікації персоналу, тощо [7, с. 63]. У визначенні О. Гамової відображено розуміння фонду оплати праці як частини доданої вартості, яка трансформується у вартість робочої сили [6, с. 12].

Спираючись на проведений аналіз наукових поглядів, пропонуємо таке визначення поняття «фонд оплати праці»: це інструмент базової компоненти регулювання

організації оплати праці, який відображає фінансову суть соціально-трудових відносин між працівником та роботодавцем. На відміну від наявних таке визначення відображає зміст сутності цієї економічної категорії не лише як величини засобів фінансового забезпечення оплати праці, а й як певного регулюючого інструменту. Нормативно-правові засади, які визначають сутність управління фондом оплати праці, наведено в табл. 1.

До основного фонду оплати праці належать такі виплати: оплата праці за нормовану працю, згідно з окладами, які визначені тарифною сіткою; оплата за відрядними розцінками для службовців, керівників, фахівців та внутрішніх сумісників; комісійні від доходу або обсягу реалізації продукції, якщо трудовою угодою вони визначені як частина основної заробітної плати; гонорари у вигляді авторської винагороди; оплата праці у разі переведення на нижчеоплачувану роботу відповідно до законодавства про працю; оплата праці висококваліфікованих працівників, які залучені для проведення підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів на підприємстві; оплата праці за період перебування працівника у відрядженні; вартість продукції, що видана працівнику як частина заробітної плати; оплата праці відповідно до тимчасових цивільно-правових договорів; оплата праці членів спостережної ради та ревізійної комісії; інші передбачені законодавством види основної оплати праці.

До фонду додаткової оплати праці зазвичай належать надбавки й доплати до тарифних ставок, які визначено законодавством. Надбавки являють собою самостійний елемент оплати праці, який має стимулюючий характер. Доплата – виплата компенсаційного характеру, яка призначається працівнику в разі виконання роботи в неробочий час, шкідливих умовах, у вихідні та святкові дні тощо. При цьому остання є обов'язковою, а перша встановлюється на розсуд керівника підприємства.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати передбачають винагороду за підсумком року або за виконання окремої роботи, премії, які можуть бути одноразовими або мати систематичний характер. До цього виду виплат

належать також різні соціальні виплати, які пов'язані з покриттям витрат працівника на харчування, утримання дітей, відпочинок тощо.

О. Чумаченко пропонує класифікацію структури фонду оплати праці за видами витрат на персонал, а саме: виробничі, соціальні й компенсаційні, заохочувальні [8, с. 8]. До виробничих науковець відносить виплати, які, з одного боку, гарантовані законодавством про працю, а з іншого – передбачені діючою на підприємстві системою організації оплати праці для виробничих працівників і складаються з основної та додаткової оплати праці. Щодо соціальних та компенсаційних виплат, то вони не пов'язані з безпосереднім процесом виробництва, але зумовлені існуванням соціальних гарантій. Заохочувальні виплати спрямовані на стимулювання результативності праці та сприяння розвитку раціоналізаторства та винахідництва на підприємстві.

Н. Іванчук зазначає, що фонд оплати праці включає у себе: винагороду у грошовій формі за виконану роботу згідно зі встановленими на підприємстві нормами; винагороду за понаднормову працю та успіхи в роботі; інші заохочувальні та компенсаційні виплати [9, с. 31]. За своєю суттю така класифікація структури фонду оплати праці наближена до поданої в Інструкції зі статистики заробітної плати.

Дослідивши напрацювання науковців за даним питанням, на нашу думку, структура фонду повинна мати такі складники (рис. 1):

- базовий фонд розраховується як сума величин початкових розмірів винагороди за працю відповідної штатної одиниці згідно з чинною системою оплати праці (тарифна, погодинна, відрядна, інші та еквівалентні кількості та якості витраченої праці);
- фонд законодавчо гарантованих додаткових компонент (доплати та надбавки, закріплені у чинних нормативно-правових актах, які представлені в табл. 1 та гарантовані державними інститутами);
- фонд мотиваційно гарантованих додаткових компонент (доплати та надбавки, закріплені у внутрішніх нормативних актах, гарантовані суб'єктами господарювання

Таблиця 1

Нормативно-правові засади управління фондом оплати праці

Нормативно-правовий документ	Сутність
Закон України «Про оплату праці»	Визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями всіх форм власності та господарювання, а також з окремими громадянами та сфери державного і договірної регулювання оплати праці і спрямований на забезпечення відтворювальної і стимулюючої функції заробітної плати
Інструкція зі статистики заробітної плати	Інструкція містить основні методологічні положення щодо визначення показників оплати праці у формах державних статистичних спостережень для одержання об'єктивної статистичної інформації про розміри та структуру заробітної плати найманих працівників
Інструкція зі статистики заробітної плати	Інструкція містить основні методологічні положення щодо визначення показників оплати праці у формах державних статистичних спостережень для одержання об'єктивної статистичної інформації про розміри та структуру заробітної плати найманих працівників
Трудовий кодекс (Кодекс законів про працю)	Визначає загальні правила регулювання індивідуальних трудових відносин, умови праці, особливості регулювання окремих категорій працівників, норми праці, трудову дисципліну, безпеку та охорону праці, правила регулювання колективних трудових відносин
Закон «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні»	Визначає основні принципи бухгалтерського обліку та фінансової звітності, державне регулювання бухгалтерського обліку та фінансової звітності, порядок оформлення первинних документів та реєстрів бухгалтерського обліку, обов'язки підприємств під час складання фінансової звітності, зокрема що стосується оплати праці
Податковий кодекс України	Визначає платників податку, дохід у зв'язку з роботою найманих працівників та розмір утримання податку з доходів фізичних осіб із заробітної плати працівника

Джерело: систематизовано автором

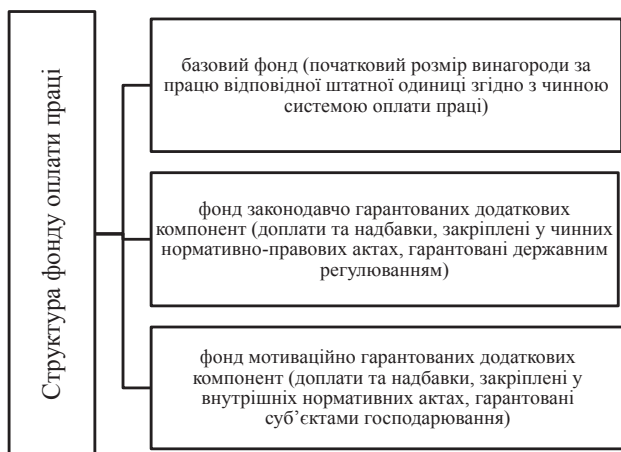


Рис. 1. Схематична побудова основних компонентів фонду оплати праці

Джерело: побудовано автором

і виконують функцію соціальної справедливості за якість та кількість виконаної роботи).

Розглядаючи управління фондом оплати праці як компоненту державного регулювання організацією оплати праці, доцільно, на нашу думку, виокремити послідовні етапи здійснення цього процесу (рис. 2).



Рис. 2. Етапи процесу управління фондом оплати праці

Джерело: побудовано автором

Застосовують такі методи планування фонду оплати праці:

- за плановою чисельністю працівників та їх середньою заробітною платою;
- нормативний метод;
- на основі підходу до формування витрат із заробітної плати;
- за прямим розрахунком, який виходить із фактичної чисельності працівників та чинних для них тарифних ставок [10].

Список використаних джерел:

1. Складання К.І. Підвищення ефективності управління фондом оплати праці на підприємстві. Держава та регіони. Серія «Економіка та підприємництво». 2016. № 2. С. 61–67.
2. Попкова О.О. Структура фонду оплати праці як основа організації бухгалтерського обліку. Вісник Національного університету «Львівська політехніка». 2012. № 721. С. 114–118.
3. Дмитренко Н.М. Науково-методичні підходи до прогнозування фонду оплати праці у системі макропоказників: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.02.03. Київ, 2005. 19 с.
4. Скрипник Н.Є., Білоусова Д.В. Форми та системи оплати праці: вітчизняні проблеми та закордонний досвід. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2017/01/198.pdf>.
5. Інструкція зі статистики заробітної плати: Наказ Держкомстату України від 13 січня 2004 р. № 5. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04>.
6. Гамова О.В. Управління фондом оплати праці у стимулюванні інноваційної діяльності промислового підприємства: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04. Кривий Ріг, 2009. 20 с.
7. Камінська М.Б. Роль облікового забезпечення управління розрахунками з оплати праці. Організація управлінського обліку для забезпечення розвитку інноваційної моделі економічного зростання підприємств: зб. тез доп. Житомир, 2015. С. 60–66.
8. Чумаченко О.В. Механізм стимулювання виробничої діяльності персоналу підприємства: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.02.03. Донецьк, 2004. 16 с.

Наступним етапом у процесі управління фондом оплати праці є безпосереднє його формування за рахунок наявних фінансових ресурсів. На цьому етапі важливим є дотримання принципів організації оплати праці. Разом із формуванням фонду оплати праці відбувається розрахунок нарахувань на фонд оплати праці. Нині єдиним нарахуванням на фонд оплати праці є єдиний соціальний внесок. Утримання із заробітної плати є складником фонду оплати праці, яка є витратами на робочу силу, виплата якої зменшує фонд заробітної плати працівників. Із 2016 р. із заробітної плати утримується податок на доходи фізичних осіб 18% та військовий збір 1,5%.

Важливим складником процесу управління фондом оплати праці є контроль. Джерелами інформації для проведення перевірки правильності розрахунків із заробітної плати виступають первинні документи, реєстри бухгалтерського обліку та фінансова звітність. Контроль здійснюється за такими напрямками:

- дотримання основних нормативно-правових актів, які регулюють трудові відносини;
- правомірність прийняття на роботу та звільнення працівників;
- відповідність кваліфікації та професійного рівня працівників виконуваним роботам;
- рівень ефективності використання фонду оплати праці та персоналу.

Останнім етапом у процесі управління фондом оплати праці є оцінювання його ефективності. До системи оцінювання ефективності фонду оплати праці висувають такі вимоги:

- оцінювання ефективності фонду оплати праці має бути кількісним і враховувати вплив чинників, що визначають її рівень;
- оцінювання має ґрунтуватися на комплексних показниках соціальної та економічної ефективності;
- як джерела даних для визначення ефективності фонду оплати праці необхідно використовувати офіційну звітність підприємства за відповідний період;
- для оцінювання потрібно використовувати порівнювані динамічні показники виробництва та оплати праці [11, с. 135].

Висновки. У результаті проведеного дослідження запропоновано власне визначення поняття «фонд оплати праці», яке на відміну від наявних відображає зміст сутності даної економічної категорії не лише як величини засобів фінансового забезпечення оплати праці, а й як певного регулюючого інструменту. Систематизовано нормативно-правові засади, які визначають сутність управління фондом оплати праці, визначено методи та етапи управління фондом оплати праці як однією з компонентів державного регулювання організації оплати праці.

9. Іванчук Н.В. Теоретичні засади оцінки фонду оплати праці підприємства. Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Економіка. 2009. Вип. 12. С. 30–38.
10. Мехеда Н.Г., Мельник В.О. Фонд оплати праці на підприємстві та особливості його формування в Україні. URL: <http://nauka.kushnir.mk.ua/-?p=75160>.
11. Колосок В.М., Богачов О.С., Алістаєва А.В. Стратегічне управління розвитком персоналу промислових підприємств: монографія. Маріуполь, 2011. 244 с.

БАЗОВЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ ФОНДОМ ОПЛАТЫ ТРУДА

Аннотация. Кардинальное изменение внешних условий ведения хозяйственных процессов в Украине требует переосмотра экономического содержания категории «фонд оплаты труда», в частности ее понимания не только как источника финансового обеспечения, но и инструмента регулирования результатов деятельности субъектов хозяйствования. Ведущим вопросом в организации оплаты труда является эффективное управление фондом оплаты труда как функции регулирования государственных институтов нормативно-правового вектора, социального и экономического. К субъектам хозяйствования выдвигаются новые требования оценки эффективности управления фондом оплаты труда, учитывающие характерные особенности и специфику ведения хозяйственной деятельности, методику управления персоналом.

Ключевые слова: фонд оплаты труда, государственное регулирование, организация оплаты труда, заработная плата, государственная политика, структура фонда.

THE BASIC PRINCIPLES OF MANAGEMENT PAYROLL

Summary. Fundamental change in the external conditions of economic processes in Ukraine requires revision of the economic content of the category of “payroll”, in particular its understanding not only as a source of financial security, but also a tool for managing the results of activities of economic entities. A leading question is the organization of payment of labour is the effective management of wage fund as the regulatory functions of state institutions regulatory vector, social, and economic. The entities proposing new criteria for evaluating the efficiency of fund management remuneration, taking into account the characteristic features and specifics of economic activity, methods of personnel management.

Key words: payroll, government regulation, organization of payment for labor, wages, government policy, structure of the fund.

УДК 339.137.2:639.3:339.923:061.1

Вдовенко Н. М.

*доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри глобальної економіки
Національного університету біоресурсів
і природокористування України*

Шаріло Ю. Є.

*директор
бюджетної установи
«Методично-технологічний центр з аквакультури»*

Vdovenko N. M.

*Doctor of Economics, professor,
Head of the Department of Global Economics,
National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine, Kyiv*

Sharilo Yu. Ye.

*Director,
Budgetary Institution
“Methodological and Technological Centre of Aquaculture”, Kyiv*

РИЗИКИ Й НЕВИЗНАЧЕНОСТІ У РИБНОМУ ГОСПОДАРСТВІ ТА ДІЇ УКРАЇНИ У БОРОТБІ З ННН-РИБАЛЬСТВОМ

Анотація. У роботі розглянуто науково-методичні підходи до оптимізації рибогосподарського бізнесу з урахуванням ризиків й невизначеностей. Виділено вигоди від здійснення діяльності в аквакультури з урахуванням досвіду Сполучених Штатів Америки. Зроблено огляд ризиків ведення рибного господарства в розрізі економічного, екологічного та соціального аспектів. Доведено, що деякі ризики та невизначеності можуть вирішуватися регіонально, наприклад боротьба з ННН-рибальством, а вплив кліматичних змін – лише у світовому масштабі. Запропоновано практичні кроки щодо приєднання до Угоди про заходи держави порту для попередження, стримування та ліквідації ННН-промислу, визначення обов’язків держави порту, обов’язків держави прапора та прибережних держав, обов’язків держави ринку.

Ключові слова: ризики, галузь, порт, імпорт, рибне господарство, нерегульоване та непідзвітне рибальство, аквакультура, запаси риби, рибогосподарські субсидії.