

Klius Yu.I.

ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING THE SELECTION OF COST ALLOCATION BASE AND COST MANAGEMENT METHOD OF THE ENTERPRISE

As a result of applying different methods of distribution and cost management, there are several options for calculating the cost of certain types of products. Consequently, a detailed analysis of individual factors that determine differences in cost is a necessary part of this study. Based on the concept of cost-generating factors (structural and functional), the classification of factors determining the choice of cost allocation base and cost-management method is improved.

The reason for the above factors is the introduction of achievements of scientific and technological progress in the enterprise. Therefore, it is possible to combine these factors into a single group – “Factors of Progress”. Structural factors should also include the impact of the sectoral structure, which includes the company. Vertical integration is a production cooperation of enterprises of one industry or similar industries, specializing in manufacturing units, parts and blanks, components, and other products necessary for the final product.

In determining the complexity of calculations for the distribution of costs in managing them, it is also necessary to consider the factor such as the application of the allocation base. As can be seen from the proposed matrix of cost allocation for divisions and product types, it is possible to apply bases of cost-sharing (for example, earnings, salaries of key employees) and natural (e.g., human, machine, and hourly) expressions.

The following group of factors is functional. The main among them will be the factor associated with the impact of the enterprise management system on the choice of method of cost allocation. Accounting for the influence of this factor allows the management of the enterprise to significantly expand its economic potential.

Not all factors are subject to quantitative measurement, so the impact on many of them is evaluated empirically.

The investigated factors represent a system that ensures the competitiveness of products and, accordingly, the enterprise as a whole. The value of each individual factor varies depending on the state of the industry, competition in it, and the enterprise development.

Key words: enterprise, management, expenses, factor, method, base.

УДК 349.232(045)

Бондаренко О.М.кандидат економічних наук, доцент
Національний авіаційний університет**Масюк І.І.**студент
Національний авіаційний університет

МЕХАНІЗМ ТА ПРИЧИНИ НАРАХУВАННЯ ІНДЕКСАЦІЇ

У статті розглянуто порядок індексації заробітної плати та її наслідки для працівників і роботодавців. Проаналізовано особливості механізму індексації виплат працівникам в Україні, основні правила нарахування індексації, нові зміни в законодавстві стосовно індексу споживчих цін, а також виплати, які ми можемо індексувати, та які не підлягають індексації. Впроваджено термін «базовий місяць» на «місяць підвищення доходу». Визначено, що змінився не тільки вислів базового місяця, а і його значення.

Ключові слова: інфляція, індексація, заробітна плата, дохід, індекс споживчих цін, базовий місяць, оклад.

В статті розглянуто порядок індексації заробітної плати та її наслідки для працівників та роботодавців. Проаналізовано особливості механізму індексації виплат працівникам в Україні, основні правила нарахування індексації, нові зміни в законодавстві щодо індексації цін, а також виплати, які ми можемо індексувати, і які не підлягають індексації. Введено термін «базисний місяць» на «місяць підвищення доходу». Зазначено, що змінилася не тільки фраза базисного місяця, а й її значення.

Ключові слова: інфляція, індексація, заробітна плата, дохід, індекс цін, базисний місяць, оклад.

Постановка проблеми. Важливим складником підприємства є його працівники. Навіть у період комп'ютеризації та автоматизації повноцінну функціональність підприємства забезпечують кваліфіковані кадри, тому кожен керівник прагне залучити до свого штату фахівців, які сприятимуть поліпшенню організації виробничого процесу та примноженню капіталу підприємства. Однак на утримання такого персоналу витрачається значна частка грошових коштів, тому керівники підприємств завжди шукають способи зменшення затрат на оплату праці, не втративши при цьому персоналу, а працівники шукають шляхи збільшення заробітної плати. Одним із способів є індексація заробітної праці.

Об'єктом дослідження у статті є сам процес індексації та його складники.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Правильність нарахування та виплати зарплати на підприємствах дуже уважно регулюється нормативно-правовими актами, тобто всі закони мають декілька офіційних пояснень. Проте це призводить до виникнення великої кількості запитань. Як вказують науковці О.Г. Жуліна та Н.О. Іванова [4], в європейських країнах правила нарахування індексації на заробітну плату та визначення мінімального рівня оплати праці керуються трудовим законодавством (інколи колективним договором). Беручи до уваги нормативні документи керування порядком індексації заробітної плати, такі вчені, як С. Малий, В. Калініченко, Н.М. Проскура та Н.І. Бровко поділили розвинені країни на чотири групи [5, 6]:

1. Індесують майже всіх громадян (Ісландія, Італія, Бельгія, Данія). Цю модель запровадили через узгоджену систему колективних угод та керуючі процеси, що проводяться профспілками.

2. Індесують на доходи використовують тільки по відношенню до деяких соціальних верств (зазвичай керуються відповідним пунктом в колективному договорі) (Швейцарія, Канада, США, Франція).

3. Майже не використовують індексацію (Австралія, Німеччина, Японія, Швейцарія).

4. Індесують зарплати населення відбувається залежно від впливу деяких обмежень: вибирають максимальний розмір стосовно

збільшення заробітної плати, граничний коефіцієнт або встановлюється заборона на нарахування індексації (Норвегія, Нідерланди, Фінляндія).

Метою дослідження є процес нарахування індексації на доходи персоналу на підприємстві, студентів, пенсіонерів; її особливості; основні правила індексації; відображення теоретичних змін в обліку, спричинених впливом інфляції та зміною законодавства; за яких умов населення має право на індексацію.

Виклад основного матеріалу дослідження. Згідно з чинним законодавством, під час працевлаштування працівника на роботу роботодавець установлює йому заробітну плату не меншу ніж мінімальна заробітна плата, яка встановлюється державою, та по підприємству вона затверджується в штатному розписі. Як правило, з часом власник підприємства за своїм бажанням дуже рідко проводить підвищення посадових окладів, а підвищення цін на товари, роботи та послуги в Україні, на жаль, проводяться дуже часто. Таким чином, в умовах масового підвищення цін на товари, роботи (послуги) та поліпшення купівельної спроможності громадян України був затверджений Закон України «Про індексацію грошових доходів населення» від 03.07.1991 № 1282-ХІІ.

Під час дослідження нами було встановлено, що до доходів, які підлягають індексації, належать: виплати найманим працівникам (оплата праці, премії, доплати, компенсації, надбавки, гарантії, передбачені законом); грошові виплати військовослужбовцям, рядовим та начальникам, працівникам митних служб; виплати, що нараховуються відповідно до законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування; пенсії; стипендії; виплати за відшкодування шкоди, заподіяної на виробництві, або в разі втрати годувальника.

Своєю чергою, до доходів, які не підлягають індексації, належать [2]: разові виплати (одноразова допомога під час виходу на пенсію; цільова матеріальна допомога; суми соціальних пільг; винагорода за підсумками роботи за рік; компенсації); виплати, що нараховуються із середньої заробітної плати (оплата перших п'яти днів тимчасової непрацездатності за рахунок коштів роботодавця, допомога через

тимчасову непрацездатність; середня плата за час службового відрадження; оплата відпусток); суми, які виплачуються, керуючись законодавством про обов'язкове державне соціальне страхування (допомога при вагітності та пологах, допомога при народженні дитини, допомога на поховання); соціальна допомога; доходи громадян.

Для проведення індексації грошових доходів населення обов'язково потрібно дотримуватися основних правил проведення індексації, а саме:

1. Нарахувати індексацію мають всі без винятку підприємці (особливо приватні).

2. Індесувати зарплату з першого числа місяця, наступного за тим, коли оприлюднено індекс споживчих цін, розрахований зростаючим підсумком та перевищив 103%.

3. Проводять індексацію заробітної плати в рамках прожиткового мінімуму, встановленому в 2018 р. для працездатної особи. Деякі доходи, що перевищують прожитковий мінімум, не індексують.

4. Індекс розраховують окремо для всіх професій на підприємстві залежно від базового місяця або коли працівника взяли на роботу чи збільшили посадовий оклад.

5. Індесують лише ті доходи працівників, які виплачують не одноразово. Зарплатні виплати, які обраховують із середніх доходів, не підлягають індексації.

6. Якщо індексацію вже нарахували, то за підвищення окладу зафіксована сума буде зменшена.

Обов'язковою умовою для правильного проведення індексації є визначення місяця підвищення доходу, який береться як базовий місяць для проведення розрахунку індексації.

Слід зазначити, що поняття «місяць підвищення доходу» встановлюється Постановою КМУ «Порядок проведення індексації грошових доходів населення» від 17.07.2003 № 1078, згідно з яким місяцем підвищення доходу вважається місяць, коли відбулося підвищення тарифних ставок (окладів), пенсій або щомісячного грошового утримання, стипендій, оплати із соцстрахування [7]. Таким чином, базовий місяць залежить від дати збільшення посадового окладу (тарифної ставки) за певною посадою. Але якщо на підприємстві проводиться зниження посадового окладу (тарифної ставки), базовий місяць на проведення індексації не вплине. Отже, основним фактором для роботодавця під час проведення індексації буде затверджений штатний розпис підприємства.

Тобто якщо збільшилася тарифна ставка, то цей місяць стає місяцем підвищення доходу, і в ньому проводяться розрахунок індексації. Але

якщо заробітна плата робітника підвищиться через збільшення додаткової заробітної плати (премій, надбавок, доплат та інших виплат), а посадовий оклад не змінився, то це не має впливу на проведення індексації і на визначення базового місяця. Виходячи із зазначеного, у разі збільшення заробітної плати лише на підставі щомісячної премії, надбавки, доплати без збільшення посадового окладу розмір індексації не потрібно зменшувати на розмір такого збільшення заробітної плати. Таким чином, співробітнику підприємства будуть проводити розрахунок індексації, яка вирахована залежно від останнього збільшення посадового окладу.

Згідно зі змінами у ст. 4 Закону «Про індексацію грошових доходів населення», з 01.01.16 індексацію слід проводити, якщо величина індексу споживчих цін (ІСЦ) є більшою за поріг індексації, який устанавлюється державою у розмірі 103 % [2].

Таким чином, для проведення розрахунку індексації в місяці, в якому відбулося підвищення доходу, потрібно порівняти потрібну суму індексації та суму підвищення заробітної плати. Ця дія визначить розмір індексації працівника зараз і в подальшому.

У разі збільшення посадового окладу в місяці, в якому його підвищили, цей місяць стає базовим, і вирахування ІСЦ починається з місяця, який є наступним за базовим, а вирахування індексації відбувається з місяця, наступного за тим, коли опублікували ІСЦ [2].

Якщо індексують заробітну плату вперше, то запитань, як її нараховують, не виникає. Слід зазначити, що якщо в момент збільшення посадового окладу робітнику вже провели індексацію, то в такому разі слід дотримуватися таких дій:

1. Якщо розмір збільшення заробітної плати перевищує розмір індексації, була розрахована в місяці збільшення доходу, то сума індексації в місяці підвищення посадових окладів не проводиться.

2. Якщо розмір збільшення заробітної плати не перевищує розмір індексації, що склалася в місяці збільшення доходу, то сума індексації в даному місяці розраховується як різниця між розміром індексації цього місяця і розміром підвищення доходу.

Таким чином, якщо робітник мав право на проведення нарахування індексації у місяці збільшення посадового окладу і розмір його збільшення не перекириває її, то встановлюють інший розмір індексації.

Нині поняття «фіксована сума індексації» більше не застосовується. Кожний раз як підвищують заробітну плату від нарахованого розміру індексації, яку могли б нарахувати в

базовому місяці, слід відняти розмір, на який збільшилася заробітна плата.

За нормативно-законодавчою базою нами було встановлено, що в місяці збільшення заробітної плати до підрахунку збільшення доходу входять усі складники заробітної плати, які виплачуються неодноразово [7]. Тобто якщо заробітна плата може індексуватися, то її також потрібно врахувати як частину зарплатної виплати під час процедури порівняльних розрахунків.

Уважаємо, що всі складники зарплатної виплати, які виплачуються неодноразово, застосовуються у порівняльному розрахунку, а доходи одноразового характеру до розрахунку не входять.

Платежі разового характеру під час проведення індексації слід сприймати як виплати за поширення зон надання послуг, підвищення розміру робіт, об'єднання посад (спеціальностей), тимчасове виконання роботи працівника, який відсутній на робочому місці, якщо вона повинна бути виконана за короткий термін.

Зазначимо, що для того щоб не проводити підвищення заробітної плати в місяці збільшення посадового окладу та додаткової заробітної плати, у порівняльних розрахунках проводять за розміром (відсотком), що склався у місяці підвищення.

Бувають ситуації, коли працівник підприємства за своїм бажанням та згодою з роботодавцем за своїм графіком роботи може працювати не повний день, тобто на не повну ставку. За таких обставин для розрахунку проведення такої індексації потрібно керуватися нормою п. 4 Порядку № 1078. Тобто під час відпрацювання працівником неповного робочого часу розмір індексації обраховується не з підрахунку повного робочого часу, а здійснюється оплата пропорційно до відпрацьованого часу. Здебільшого на те є важливі аргументи, і в період відсутності працівника на робочому місці (за винятком графіка роботи не на повну ставку) за ним залишається середня зарплата. Але зазначимо, що виплати, які обраховуються із середніх доходів, не є об'єктом індексації [7].

Отже, обрахунки стосовно неповного робочого часу в практиці сприймають як роботу:

1) графік неповного робочого дня (0,75, 0,5 ставки тощо) або неповного робочого тижня;

2) коли за базовим місцем роботи справжня кількість днів (годин), коли працівник вийшов на роботу, менша за місячну норму запланованого часу (враховуючи прогули на роботі протягом місяця).

Причинами цього, зокрема, можуть бути: відгул; відпустка за свій рахунок; перебування у

навчальній, щорічній та інших оплачуваних відпустках; курси підвищення кваліфікації; лікарняні; прогул через важливу причину; мобілізація; відрядження; участь у виборчій комісії.

Розуміємо, що за перших двох випадків зарплата за відсутність не оплачується, в усіх інших за робітником зберігається його середній заробіток (винятки із цього правила – військовослужбовці, студенти й учні). Проте незалежно від цих днів відсутності не рахують під час розрахунку суми індексації за місяць [8].

Таким чином, робимо висновки:

1. Якщо працівник за основним місцем роботи не відпрацював у місяці жодного дня (жодної години) через хворобу, перебував у відпустці, відвідував курси підвищення кваліфікації і таке інше, є можливість не виплачувати індексацію.

2. Якщо виникає ситуація, за якої є підстави пропорційно зменшити суму індексації, то слід її врахувати.

3. Сума поточної індексації пропорційно зменшується як сума поточної індексації (індексація пов'язана зі зростанням цін), і також сума, що з'явилася після зникнення права на індексацію у базовому місяці, якщо на початку місяця працівник мав це право (залишкова індексація). У Порядку № 1078 йдеться про зменшення суми індексації, якщо відпрацьовано неповний робочий час, без зазначення її виду. Тому зменшуємо всі види індексації [7].

Якщо ж виникають ситуації, що працівника переводять на іншу роботу на тому ж підприємстві, то, згідно з Порядком № 1078, для них зберігається сума індексації, та встановлений базовий місяць, якщо сума заробітної плати на новому місці не змінилася або зменшилася. Якщо сума доходу збільшилася, то необхідно зробити порівняльні розрахунки: сума підвищення більша за суму індексації – місяць стає базовим й індексація не виплачується, а якщо сума збільшення доходу менша за суму індексації, то індексація виплачується. Але для проведення цих розрахунків необхідно надати бухгалтеру за новим місцем роботи довідку з попереднього місця роботи про встановлений базовий місяць, суму доходу у базовому місяці [7].

Для розрахунку індексації працівнику, який працює за сумісництвом, на підставі довідки, яку надають на його вимогу з основного місця роботи про суму інкасованого доходу, проводять індексацію у рамках суми, що не є більшою за прожитковий мінімум, визначений для працездатних осіб, враховуючи отриману заробітну плату за основним місцем роботи. Так само індексують доходи, які виплачують громадянам, враховуючи погодинну оплату

праці поза основним місцем роботи, та доходи населення, що працює за договором цивільно-правового характеру.

Висновки з проведеного дослідження. У сучасних умовах господарювання підприємств в Україні нами було встановлено, що керівний склад підприємства самостійно може визначати форму і систему оплати праці, тарифну сітку, систему посадових окладів, норму праці, розмір додаткової заробітної плати, а порядок проведення індексації не завжди є обов'язковим для розрахунку. Вважа-

ємо, що саме цей механізм роботодавцю було б доречно задіяти, щоб індексацію можна було нараховувати не кожного місяця, а час від часу. Але спочатку слід позбавитися всієї індексації у цілому, а потім збільшити штатний оклад за розміром, більшим за поточну індексацію. І в такому разі в усіх працівників буде єдиний місяць підвищення доходу. Крім того, для запобігання впливу інфляції на собівартість продукції суму індексації заробітної плати пропонуємо включати до складу інших операційних витрат (аналітичний рахунок «Витрати на індексацію»).

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України, затверджений Законом № 322-VIII від 10.12.71. ВВР. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
2. Закон України «Про індексацію грошових доходів населення» від 03.07.91 № 1282-XII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1282-12>.
3. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.
4. Жулина Е.Г., Иванова Н.А. Европейские системы оплаты труда. Управление персоналом. 2007. 216 с.
5. Малий С., Калініченко В. Європейська система оплати праці. URL: http://www.polpravozhit.kiev.ua/2014/09/blog-post_27.html.
6. Проскуріна Н.М., Бровко Н.І. Впровадження зарубіжного досвіду індексації заробітної плати в Україні. URL: http://www.rusnauka.com/30_NNM_2012/Economics/15_11_8847.doc.htm.
7. Порядок проведення індексації грошових доходів населення, затверджений Постановою КМУ від 17.07.2003 № 1078.
8. Постанова КМУ «Про упорядкування структури заробітної плати, особливості проведення індексації та внесення змін до деяких нормативно-правових актів» від 09.12.2015 № 1013.

Bondarenko O.M., Masiuk I.I.

MECHANISM AND CAUSES OF CALCULATING INDEXATION

The article deals with the order of indexation of wages and its consequences for employees and employers. Peculiarities of the mechanism of indexation of payments to employees in Ukraine, the main rules for indexing, and new changes in legislation in relation to the consumer price index are analysed.

At the moment, the "month of rising income" came to replace the term "base month". Not only the expression of the base month but also its meaning has changed. Let's consider it in more detail.

The first question is how to determine the month of increase and when it appears. The month of increase is the month when there has been an increase in tariff rates (salaries), pensions or monthly maintenance, scholarships, social insurance payments. That is, now the base month depends on the date the salary increases (the tariff rate) for a certain position. Consequently, the main factor for the employer will be the staffing of the enterprise.

With a lower salary (tariff rate), the base month will not affect indexation.

That is, if the tariff rate has increased, then this month becomes the base one, and it calculates the right for indexation. If the wage of the worker increases due to the increase of allowances, surcharges, bonuses, then if the salary for indexing has not changed, this has no effect on the base month as well.

We understand that in the event of an increase in wages only at the expense of a permanent surcharge, surcharge, bonus, etc., without increasing the salary, the amount of indexation does not need to be reduced by the size of this increase in wages. Consequently, the employee will pay accrued indexation, calculated on the basis of the last increase in the salary.

That is, enterprises independently determine the forms and systems of remuneration, the tariff grid, the system of salary, labour standards, the size of additional payments, allowances, and the order of indexation, in what size and when – not. This mechanism would be appropriate for the employer to index the accountant could not count every month, but from time to time. But first you need to get rid of the entire indexation as a whole, and then increase the staff salary in size larger than the current indexation. And all employees will have one basic month.

Key words: inflation, indexation, wages, income, consumer price index, base month, salary.