

УДК 331.2.01

*М.М. Bortnyak, master's student**Podilian State Agrarian Engineering University***THEORETICAL AND PRACTICAL ASPECTS OF WAGES**

Abstract. *This article is devoted to theoretical issues and keeping wages to employees at the present stage of development. Defined economic nature of wages, wage system considered. Done brief analysis accounting wages and proposals for improvement. In the current economic conditions are particularly important issues related to wages. Payroll is one of the central places in accounting in the enterprise.*

Today we need not only cover the particular issues associated with impaired payroll and general concept studies to improve it in various sectors of the national economy and to develop mechanisms for its implementation, hence the relevance of this article.

The purpose of this article is to study the theoretical propositions and developing practical recommendations to improve accounting wages. Realization of this goal due to the need to address the following objectives: to determine the nature of the concept of wages; to analyze the current pay systems; an analysis of payments of wages; develop proposals for improving accounting wages. In this article, the following methods of knowledge as dialectal method to study the optimal forms of remuneration that would meet the current needs of the development; system analysis, which involves the evaluation of the choice of forms of remuneration, analysis - to determine the nature of remuneration.

Keywords: *wage, form and pay system, tariff system.*

*М.М. Бортняк, студентка магістратури**Подільський державний аграрно-технічний університет***ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ОПЛАТИ ПРАЦІ**

Розглядаються теоретичні питання оплати праці працівникам підприємств на сучасному етапі розвитку. Визначена економічна сутність заробітної плати, розглянуті форми та системи оплати праці. Здійснено короткий аналіз обліку оплати праці та розроблені пропозиції щодо його вдосконалення. В сучасних умовах господарювання особливого значення набувають питання, пов'язані з оплатою праці. Заробітна плата посідає одне із центральних місць в обліку на підприємстві. Висвітлені окремі питання, що пов'язані з недоліками заробітної плати, а обґрунтування загальної концепції її підвищення в різних галузях національної економіки та вироблення механізмів її реалізації, чим і обумовлена актуальність цієї статті. Метою статті є дослідження теоретичних положень та розробка практичних рекомендацій з удосконаленням питань оплати праці.

Ключові слова: *основна заробітна плата, тарифна ставка, додаткова заробітна плата, оплата праці, форми і системи оплати праці, тарифна сітка, заробітна плата.*

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. В рамках сучасної політики спрямованої на ефективність функціонування та розвиток суб'єктів господарювання, забезпечення формування відповідних індивідуальних і колективних стимулів, основною формою є оплата праці різних категорій персоналу. Заробітна плата є найважливішим засобом підвищення зацікавленості працюючих у результатах своєї праці, її продуктивності, збільшення обсягів виробленої продукції, поліпшення її якості та асортименту. Витрати на оплату праці є однією із складових вартості готової продукції. Заробітна плата, як головне джерело доходів населення, є визначальним фактором формування соціальної справедливості в суспільстві, платоспроможності, що у свою чергу, безпосередньо впливає на економічну активність у реальному секторі народногосподарського комплексу країни.

В Україні заробітна плата зазнала значних деформацій та диспропорцій, для більшості населення вона втратила свою відтворювальну, стимулюючу функції та фактично перетворилася у різновид соціальних виплат, не пов'язаних із кількістю, якістю та кінцевими трудовими результатами. Праця та її оплата як ціннісні орієнтири втрачають своє соціально-економічне призначення, що руйнує основи економічного й соціального розвитку суспільства. Цим і визначається актуальність обраної теми [1, с. 86].

В сучасних умовах господарювання особливого значення набувають питання, пов'язані з оплатою праці. Заробітна плата посідає одне із центральних місць в обліку на підприємстві. Сьогодні потрібне не тільки висвітлення окремих питань, що пов'язані з недоліками обліку заробітної плати, а обґрунтування загальної концепції її підвищення в різних галузях

національної економіки та вироблення механізмів її реалізації, чим і обумовлена актуальність цієї статті.

Основною проблемою обліку оплати праці на підприємствах залишається відсутність розроблених методик та положень облікової політики, не закріплених на законодавчому рівні, недостатньо розроблений план рахунків бухгалтерського обліку та інструкції про його застосування, недостатня автоматизація обліку та відсутність частини додаткових реквізитів у документах, якими підтверджуються операції з обліку праці та її оплати.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомий внесок в розробку теоретико-методологічних аспектів проблем обліку оплати праці зробили такі українські вчені, як А. Батура, Д. Богиня, М. Калина, В. Карпенко, М. Кім, Т. Кір'ян, А. Колот, Г. Куліков, В. Лагутін, В. Липов, Л. Лисогір, В. Нижник, В. Новіков, Костишина Т., О. Новікова, Н. Павловська, І. Петрова, М. Семикіна, С. Тютюнникова, М. Шаповал, Л. Шевченко та інші, а також російські дослідники Л. Абалкін, Н. Вишневська, Г. Дублянська, В. Куліков, Д. Львов, Р. Капелюшников, А. Соболевська. Костишина Т. визначає, що останнім часом у публікаціях з питань економіки праці з'явилися визначення заробітної плати у яких вона трактується винятково як ціна робочої сили. Богиня Д. дотримується думки, що в понятті заробітної плати подана її подвійна сутність: «з одного боку – це ціна робочої сили, а з іншого – елемент ціни виробництва.

За результатами огляду спеціальної літератури з питань обліку оплати праці встановлено, що публікації вітчизняних авторів обґрунтовано та повно розкривають сутність методики проведення організації обліку оплати праці та ефективності її використання. Проте, і в економічній літературі, і в періодичних виданнях питання оплати праці, як правило, розглядаються окремо. Разом з тим практика вимагає комплексного підходу до вирішення проблем.

Слід зазначити, що, незважаючи на великий інтерес вчених до проблем побудови системи оплати, не всі їх аспекти в достатній мірі опрацьовані. Наприклад, в сучасній науковій літературі не існує одностайного трактування понять «оплата праці» та «заробітна плата», що прослідковується й у діючому законодавстві України. У нормах ст. 1 Закону України «Про оплату праці» та Кодексу законів про працю України йдеться про ідентичність понять «оплата праці» та «заробітна плата». Вони означають винагороду, яку за трудовим договором власник виплачує працівникові за виконану ним роботу. Та опрацювання положень Податкового кодексу України, Інструкції зі статистики заробітної плати і наукової літератури дало змогу зробити висновок, що поняття, а отже і обліково-аналітична категорія «оплата праці», ширше за своїм значенням, ніж «заробітна плата».

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Дослідження методико-теоретичних аспектів обліку оплати праці. Розглянути проблеми обліку оплати праці, пов'язаних з постійними змінами сучасних умов господарювання вітчизняних підприємств.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Облік праці і заробітної плати - одна із найважливіших і складних ділянок роботи, що потребують точних і оперативних даних. У сучасних умовах на підприємствах застосовуються різні форми і системи оплати праці, але найбільше поширення отримали три форми оплати праці: відрядна, погодинна і тарифна [2, с. 392].

Відрядна оплата праці - це оплата праці за кількість зробленої продукції (робіт, послуг), вона заснована на оплаті праці в прямій залежності від його результатів.

Відрядну систему оплати праці на підприємстві найбільше доцільно застосовувати в наступних випадках:

- є можливість точного обліку обсягів виконуваних робіт;
- є значні замовлення на виготовлювану продукцію, а чисельність робітників обмежена;
- одне зі структурних підрозділів підприємства (цех, ділянка, робоче місце) є "вузьким" місцем, тобто стримує випуск продукції в інших технологічно взаємозалежних підрозділах;
- застосування цієї системи негативно не відобразиться на якості продукції;
- існує гостра необхідність у збільшенні випуску продукції в цілому по підприємству.

Відрядну оплату праці не рекомендується використовувати в тому випадку, якщо:

- погіршується якість продукції;
- порушуються технологічні режими;
- погіршується обслуговування устаткування;
- порушуються вимоги техніки безпеки;
- перевитрачаються сировина і матеріали.

Різновиди відрядної оплати праці:

Відрядно-преміальна - це така система оплати праці, коли робітник одержує не тільки відрядний заробіток, але і премію. Премія звичайно встановлюється за досягнення визначених показників: виконання плану виробництва продукції, завдань по якості продукції або економії у витраті матеріальних і інших видів ресурсів.

Непряма-відрядна - застосовується для оплати праці допоміжних робітників, заробітна плата яких залежить від результатів праці основних робітників, що обслуговуються ними.

Питома вага робітників, які отримують заробіток по цій системі, порівняно невелика.

Відрядно-прогресивна оплата праці, як правило, вводиться тимчасово на найважливіших ділянках основного виробництва. При цій системі заробіток робітника визначається по виконанню норми виробітки, як і при прямій відрядній оплаті, тобто по встановлених розцінках. При перевиконанні установленої норми прогресивно збільшуються доплати до основної відрядної розцінки. Нарахування прогресивних доплат робиться по результатах місячної роботи. Така система оплати праці застосовується звичайно на вирішальних ділянках, що є "вузьким місцем", у випадку особливої необхідності матеріального стимулювання робітників у зростанні виробітку. Недолік цієї системи в тому, що заробіток робітника зростає швидше, чим продуктивність праці. Розрахунок вимагає великої обчислювальної роботи.

Колективна відрядна (бригадна) оплата праці - відрядна форма оплати праці по результатах роботи колективу (бригади). Спочатку розраховується заробіток усієї бригади як при прямій відрядній системі, використовуючи бригадну розцінку. Потім цей заробіток розподіляється між членами бригади методом коефіцієнто-годин або методом коефіцієнта виконання норм. Головна перевага даної системи в тому, що вона зацікавляє усіх робітників даної бригади в кінцевих результатах роботи, сприяє розвитку в них почуття відповідальності і взаємодопомоги.

Акордна система оплати праці - це різновид відрядної, оплати праці, сутність якої полягає в тому, що розмір оплати праці встановлюється на весь обсяг виконання робіт із визначенням терміну його виконання [3, с. 282].

На підприємствах найбільш доцільно застосовувати акордну оплату праці в наступних випадках:

- підприємство не укладається в термін із виконанням якогось замовлення, і при його невиконанні воно буде зобов'язане заплатити значні суми штрафних санкцій у зв'язку з умовами договору;
- при надзвичайних обставинах (пожежі, обвали, виходи з ладу основної технологічної лінії по серйозній причині), що приведуть до припинення виробництва;
- при гострій виробничій необхідності виконання окремих робіт або впровадженні нового обладнання на підприємстві.

Погодинна оплата праці – це оплата праці за відпрацьований час.

Ця форма має такі системи:

Проста погодинна - розраховується як добуток годинної тарифної ставки робочого даного розряду на відпрацьований час у даному періоді.

Погодинно-преміювальна - це така оплата праці, коли робітник одержує не тільки заробіток за кількість відпрацьованого часу, але і визначений відсоток премії до цього заробітку.

Система посадових окладів. По цій системі оплачуються працівники, робота яких має стабільний характер.

Погодинну систему оплати праці найбільш вигідно застосовувати, якщо:

- на підприємстві функціонують поточкові і конвеєрні лінії зі строго заданим ритмом;
- функції робітника зводяться до спостереження і контролю за ходом технологічного процесу;
- витрати на визначення планової та облік зробленої кількості продукції відносно великі;
- кількісний результат праці не може бути вимірний і не є визначальним;
- якість праці важливіше його кількості;
- робота є небезпечною;
- робота неоднорідна за своїм характером і нерегулярна по навантаженню;
- на даний момент збільшення випуску продукції (робіт, послуг) на тому або іншому робочому місці є недоцільним для підприємства;
- збільшення випуску продукції може призвести до браку або зниження її якості [4].

Тарифна система являє собою основу для диференціації заробітної плати відповідно по кваліфікації, умовам і шкідливості праці, а також у районному, міжгалузевому, галузевому і внутрішньозаводському розрізах. Вона містить у собі нормативні документи, що характеризують якісні особливості різної конкретної праці, дозволяє зіставляти між собою всі різноманітні види праці, враховувати їхню складність, умови виконання і народногосподарське значення, відбивати якість праці в заробітній платі.

У тарифній системі відображені питання поділу праці робітників по професіях, фахам і кваліфікації.

Тарифно-кваліфікаційні довідники - це нормативні документи, у яких усі види робіт, що виконуються в тому або іншому виробництві, діляться на групи в залежності від їхньої складності.

Тарифна ставка – абсолютний розмір оплати праці різних груп і категорій робітників за одиницю часу. Вона встановлюється урядом по кожній галузі окремо, як правило, для робітників, праця яких по складності відноситься до першого розряду. Тарифні ставки інших (наступних) розрядів розраховуються множенням тарифної ставки першого розряду на відповідний тарифний коефіцієнт [5, с.19].

Удосконалення оплати праці на підприємствах має будуватися на оптимізації тарифного регулювання заробітної плати, до якої належать:

- удосконалення тарифної системи шляхом встановлення співвідношень тарифних ставок залежно від рівня кваліфікації робітників;
- запровадження гнучких форм і систем оплати праці;
- розроблення внутрішньовиробничих тарифних умов оплати праці як чинників підвищення мотивувальної та стимулюючої ролі тарифних систем.

Вважаю також доцільним перейняти досвід з питань оплати праці країн з розвинутою економікою, а саме:

- оклад кожного працівника встановлювати індивідуально;
- один раз на рік оклади робітників переглядати;
- оклад повинен об'єктивно відображати заслуги та напрацювання працівника;
- оплата праці нових працівників повинна бути дещо меншою, оскільки незалежно від кваліфікації незнання обстановки зменшує віддачу.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Розподіл заробітної плати на системи, форми та види оплати та види заробітної плати має важливе значення для бухгалтерського обліку, оскільки в залежності від цього визначається синтетичний облік, на який відносяться витрати по нарахуванню заробітної плати. Вважаючи погодинну оплату праці більш доцільною, слід зазначити, що з метою стимулювання підвищення ефективності діяльності підприємства рекомендовано розробити почасову-преміальну систему.

Основою для подальшого удосконалення методики й організації бухгалтерського обліку є комплексне використання бухгалтерських програм, при цьому вони повинні

відповідати чинним нормативним документам та містити повну автоматизацію операцій та документообігу.

Отже, проаналізувавши облік оплати праці, можна сказати, що необхідно поступово вносити зміни до національних законодавчих документів, наближуючи їх до міжнародних та зменшуючи прогалину між вітчизняною системою обліку та загальноприйнятою європейською.

Список використаних джерел

1. Актуальні питання бухгалтерського обліку на сільськогосподарських підприємствах / [авт. тексту Волинець О.О., Плаксіє Н.В.] – Суми : Козацький вал, 2012 . – 86 с.
2. Атамас, П. Й. Бухгалтерський облік у галузях економіки [Текст] : навч. посіб / П.Й. Атамас. – [2-ге вид.]. — Київ : Центр навчальної літератури, 2010. – 392 с.
3. Бабіч, В. В. Фінансовий облік (облік активів) [Текст] : навч. посіб. / В.В. Бабіч, С.В. Сагова. – Київ : КНЕУ, 2006. – 282 с.
4. Про оплату праці [Текст] : [закон України : офіц.текст : за станом на 26.10.2014 р.] / Верховна Рада України ; Закон від 24.03.95 р. № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1995. – N 17. – С.121. – Доступно з мережі Інтернет : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80> (дата звернення 18.10.2014р.). — Заголовок з екрана.
5. Коровченко, О.С. Бухгалтерський облік і аналіз праці та її оплати в сільськогосподарських підприємствах [Текст] : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.09 “Бухгалтерський облік, аналіз та аудит” / О.С. Коровченко. – Київ, 2008. – 19 с.

Рассматриваются теоретические вопросы оплаты труда работникам предприятий на современном этапе развития. Определена экономическая сущность заработной платы, рассмотрены формы и системы оплаты труда. Осуществлен краткий анализ учета оплаты труда и разработаны предложения по его совершенствованию. В современных условиях хозяйствования особое значение приобретают вопросы, связанные с оплатой труда. Заработная плата занимает одно из центральных мест в учета. Освещены отдельные вопросы, связанные с недостатками заработной платы, а обоснованной общей концепции ее повышения в различных отраслях национальной экономики и выработке механизмов его реализации, чем и обусловлена актуальность настоящей статьи. Целью статьи является исследование теоретических положений и разработка практических рекомендаций по усовершенствованию вопросам оплаты труда.

Ключевые слова: сновная заработная плата, тарифная ставка, дополнительная заработная плата, оплата труда, формы и системы оплаты труда, тарифная сетка, заработная плата.

УДК 338.434:631.162:[631.14:636.2.033]

I.V. Bratenko, assistant

Podilian State Agrarian Engineering University

SUPPORT THE MEAT INDUSTRY THE AGRICULTURAL SECTOR BY PROVIDING STATE FINANCIAL SUBSIDIES AND COMPENSATIONS DUE TO THE VALUE ADDED TAX

Abstract. *Between agriculture, processing and trade has been unequal conditions for the production and sale of products, which is a significant difference in the profitability of agricultural businesses in their spending. Processors spend hard pricing and financial policy of infringing manufacturers of meat raw materials, relying on its monopoly. The absence of state protectionism producers of meat leads to the redistribution of clean production, created by producers for the benefit of industrial and commercial enterprises.*

Industries of stock rising sharply need adequate system of support and adjusting of agricultural production. In the system of government control of stock-raising industry the direct sponsorship of the state, carried out due to state regional and local budgets, enters in the conditions of market.

The mechanisms of state intervention in the development of meat subcomplex payments by government financial subsidies and compensations due to the value added tax assessed and paid the processing enterprise on which he discovered a special account with the State Treasury Service of Ukraine.

To qualify for a place among the countries with the development of meat subcomplex is necessary to implement the state support not only large but also medium and small agricultural producers by removing the power limitation of livestock farms and complexes. And, of course, given the interests of consumers, developing industry development