

УДК 656.44.1

*Олена Колумбет  
Анна Комашня*

**ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОРГАНІЗАЦІЇ ТА МЕТОДИКИ ОБЛІКУ  
РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ  
НА ПРИКЛАДІ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ**

*У статті розглянуті теоретичні підходи до організації та методики обліку розрахунків з оплати праці, та їх особливості на залізничному транспорті.*

*Ключові слова: оплата праці, форми та системи оплати праці.*

*В статье рассмотрены теоретические подходы к организации и методике учета расчетов по оплате труда, и их особенности на железнодорожном транспорте.*

*Ключевые слова: оплата труда, формы и системы оплаты труда.*

*The article describes the theoretical approaches to organization and method of accounting from labor, and especially the railways.*

*Keywords: labor, forms and systems of remuneration of labour.*

**Актуальність теми.** В умовах ринкової економіки система оплати праці на підприємстві повинна бути сприйнятливою до змін зовнішнього і внутрішнього середовища. Досягти цього можна, використовуючи стратегічний підхід до формування системи оплати праці, який полягає у розробці стратегії формування системи оплати праці на підприємстві і забезпечує отримання доданої вартості від інвестицій в оплату праці.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** В теоретико-методологічні й економіко-організаційні аспекти дослідження питань оплати та стимулювання праці зробили істотний внесок зарубіжні та вітчизняні вчені, серед яких Л. Аллен, А. Н. Беляєв, І. Ф. Беляєва, Е. Бреч, В. Н. Бобков, М. Вебер, Н. А. Волгін, Г. Гантт, Л. Гьюлик, А. В. Давидов, А. Л. Жуков, А. Ф. Івлєв, Р. Каплан, Ю. П. Кокін, І. М. Маложон, О. І. Меньшикова, Ю. В. Михайлов, Дж. Муні, Д. Нортон, А. С. Овсянников, Ю. Г. Одегов, А. Рілей, А. А. Соболевська, С. Томпсон, Ф. У. Тейлор, Л. Урвік, А. Файоль, М. Фоллет, Р. І. Хендерсон, Д. В. Хлебніков, Х. Хетеуей, Р. Шелтон, Х. Емерсон, Р. А. Яковлев та ін.

**Метою статті** є дослідження та з'ясування теоретичних підходів до організації та методики розрахунків з оплати праці на залізничному транспорті.

**Виклад основного матеріалу.** Одним із важливих поточних зобов'язань, що систематично виникають у процесі господарської діяльності підприємств, є зобов'язання перед працюючими по заробітній платі.

Згідно з Законом України «Про оплату праці», заробітна плата – це винагорода,

© Колумбет О. П., Комашня А. О., 2012

обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу [2].

Оплата праці вважається однією з важливих категорій у системі умов праці. Її організація на залізничному транспорті здійснюється залежно від загальної економічної, соціальної політики та реформ, які проводяться в державі.

Організація оплати праці на залізничному транспорті складаються з таких етапів:

1) нормування праці, що включає в себе розробку й втілення прогресивних, технічно обґрунтованих норм затрат праці;

2) розробка форм і систем оплати праці;

3) тарифне нормування заробітної, основним завданням якого є становлення та правильне застосування обґрунтованих нормативів (корисних ставок, тарифних сіток, посадових окладів тощо), які визначають рівень оплати праці різних категорій працівників залізниці [4].

Система оплати праці – чинний на підприємстві організаційно-економічний механізм взаємозв'язку між показниками, що характеризують міру (норму) праці та міру її оплати відповідно до фактично досягнутих (щодо норм) результатів праці, тарифних умов оплати праці та погодженою між працівником і роботодавцем ціною робочої сили.

Основною метою стратегії формування системи оплати праці є створення на підприємстві такої системи оплати праці, яка була б ефективною як з позицій працівників, так і роботодавця (підприємства).

Стратегія формування системи оплати праці є складовою частиною стратегії управління персоналом підприємства і визначається загальною стратегією підприємства.

Розробка і реалізація стратегії формування системи оплати праці включають чітке формулювання мети і завдань системи оплати праці, вибір з існуючих систем оплати праці найприйнятнішої до умов конкретного підприємства, впровадження нової системи оплати праці на підприємстві і регулярне проведення оцінки ефективності її функціонування.

Основні фактори, які слід враховувати при розробці стратегії формування системи оплати праці, можна поділити на зовнішні і внутрішні. Останні, в свою чергу, поділяються на об'єктивні та суб'єктивні (рис.1).

Як вірно зазначає Гадзевич О.І., важливе значення в управлінні підприємством має обґрунтованість вибору форм і систем оплати праці залежно від можливості та доцільності організації обліку об'єктів виконуваної роботи [5, с. 59].

Під системою оплати праці мають на увазі спосіб обчислення розмірів винагороди, що підлягає виплаті працівникам підприємства згідно із здійсненими ними витратами праці або за результатами роботи [9, с. 210].

Якщо технічне нормування дає можливість провадити оплату праці робітників відповідно до їх кількості, тарифної системи з урахуванням у рівнях кваліфікації робітників, завантаженості й складності праці, то форми оплати праці з їх системами враховують заробіток, фактично відпрацьований час, обсяг виготовленої продукції або виконаних робіт і послуг [9, с.462].

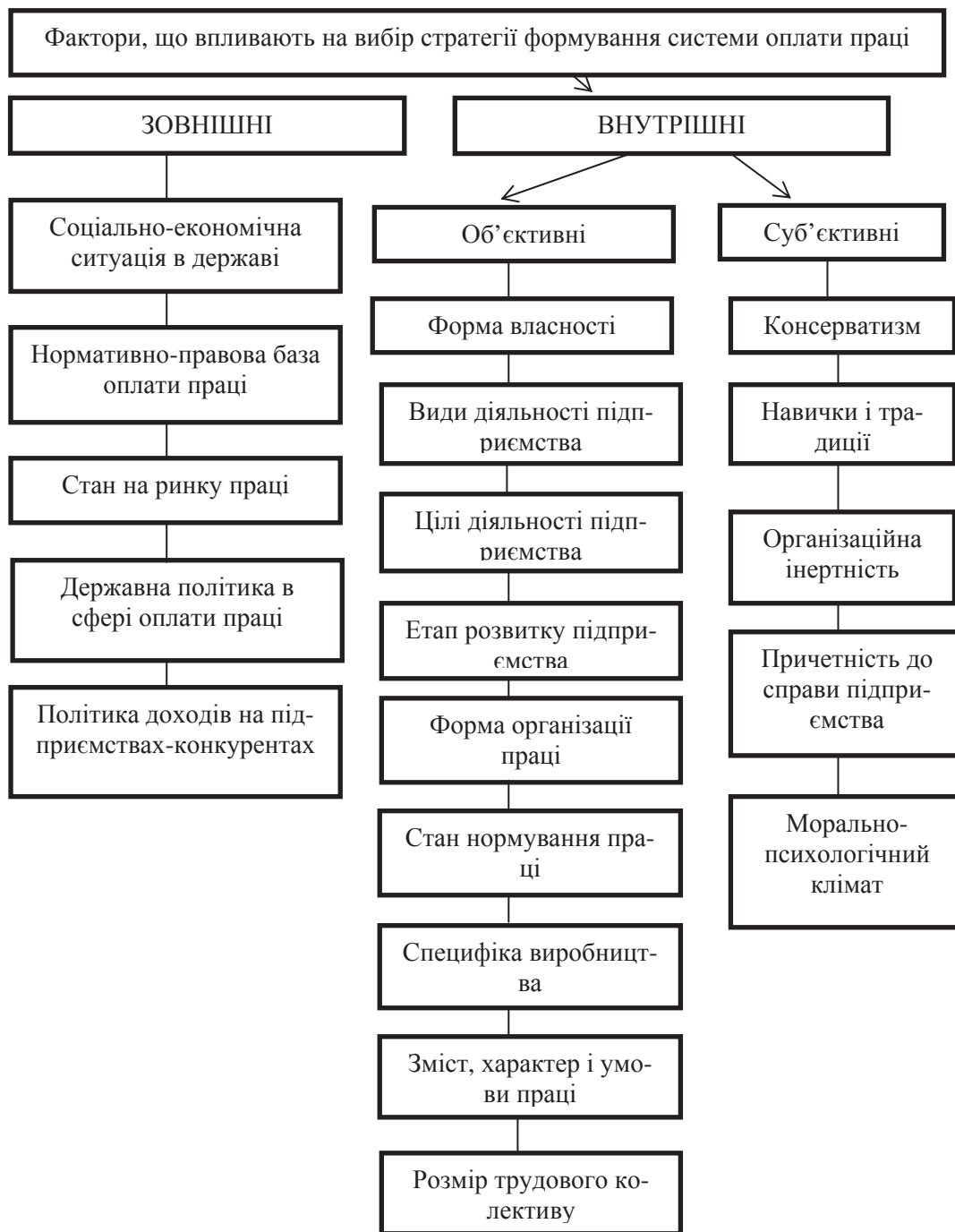


Рис.1. Фактори, що впливають на формування системи оплати праці \*

\*Джерело: власна розробка

Форми і системи оплати праці – перелік певних понять і правил, за допомогою яких установлюється залежність оплати праці від фактичних результатів (витрат) праці.

Розробка і реалізація стратегії формування системи оплати праці включають чітке формулювання мети і задач системи оплати праці, вибір з існуючих систем оплати праці найбільш прийнятної до умов конкретного підприємства, впровадження нової системи оплати праці на підприємстві і регулярне проведення оцінки ефективності її функціонування.

Відповідно до ст. 6 Закону України «Про оплату праці» основою організації оплати праці є тарифна система, яка включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники). 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 [3].

Відтак, основними тарифоутворюючими факторами виступає складність робіт і кваліфікація працівника. Проведений аналіз наукових праць, присвячених питанням тарифної системи оплати праці свідчить про те, що більшість вчених-економістів за основу диференціації заробітної плати з допомогою тарифної системи оплати праці беруть характер праці і кваліфікацію працівника.

Однак, найбільш слушним є визначення тарифної системи, запропоноване Шулгою Н. В., за яким тарифна система оплати праці – система її диференціації за низкою ознак (складність, відповідальність, інтенсивність, умови праці тощо) з урахуванням кваліфікації працівника і фінансових можливостей працедавця, метою якої є забезпечення єдності міри праці та її оплати [10, с. 5].

Тарифна сітка (схема посадових окладів) формується на підставі: тарифної ставки робітника першого розряду, яка встановлюється у розмірі, що перевищує законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати; міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів). Тарифна сітка – це шкала, яка відображає співвідношення в оплаті праці працівників різної кваліфікації, які виконують роботи різної складності. Вона є основою регулювання професійно-кваліфікаційного поділу працівників. Характерними ознаками тарифної сітки є кількість розрядів, тарифні коефіцієнти і діапазон співвідношення крайніх тарифних коефіцієнтів. Окремі вчені вважають, що елементом тарифної сітки є тарифна ставка [11, с.9]. Тарифна система оплати праці має такі дві основні форми: відрядна і погодинна. Загальну класифікацію систем оплати праці персоналу підприємства подано на рис. 2. Відрядна оплата праці – це оплата праці за кількість виготовленої продукції (виконаного обсягу робіт, послуг) за нормами і розцінками, установленними, зважаючи на розряд виконаних робіт. Присвоєний працівникові тарифний (кваліфікаційний) розряд є підставою для надання йому можливості виконувати роботу відповідної складності.

Погодинна оплата праці – це оплата праці за відпрацьований нормативний час, передбачений тарифною системою. Погодинна оплата праці керівників, спеціалістів і службовців проводиться, як правило, за місячними посадовими окладами (ставками). Пряма (проста) відрядна система передбачає незмінність розцінки для розрахунку на весь обсяг виробітку робітника або бригади. Заробіток при цьому визначається шляхом множення розцінки на кількість виробітку, зафіксовану у первинному документі.

Непряма відрядна система застосовується в деяких випадках для оплати праці осіб, зайнятих обслуговуванням основних працівників. За цією системою на окремих підприємствах оплачують працю налагоджувальників устаткування, комплектувальників деталей тощо. Заробіток такого співробітника визначається у відносному розмірі (%) від заробітку групи працівників, які обслуговуються.

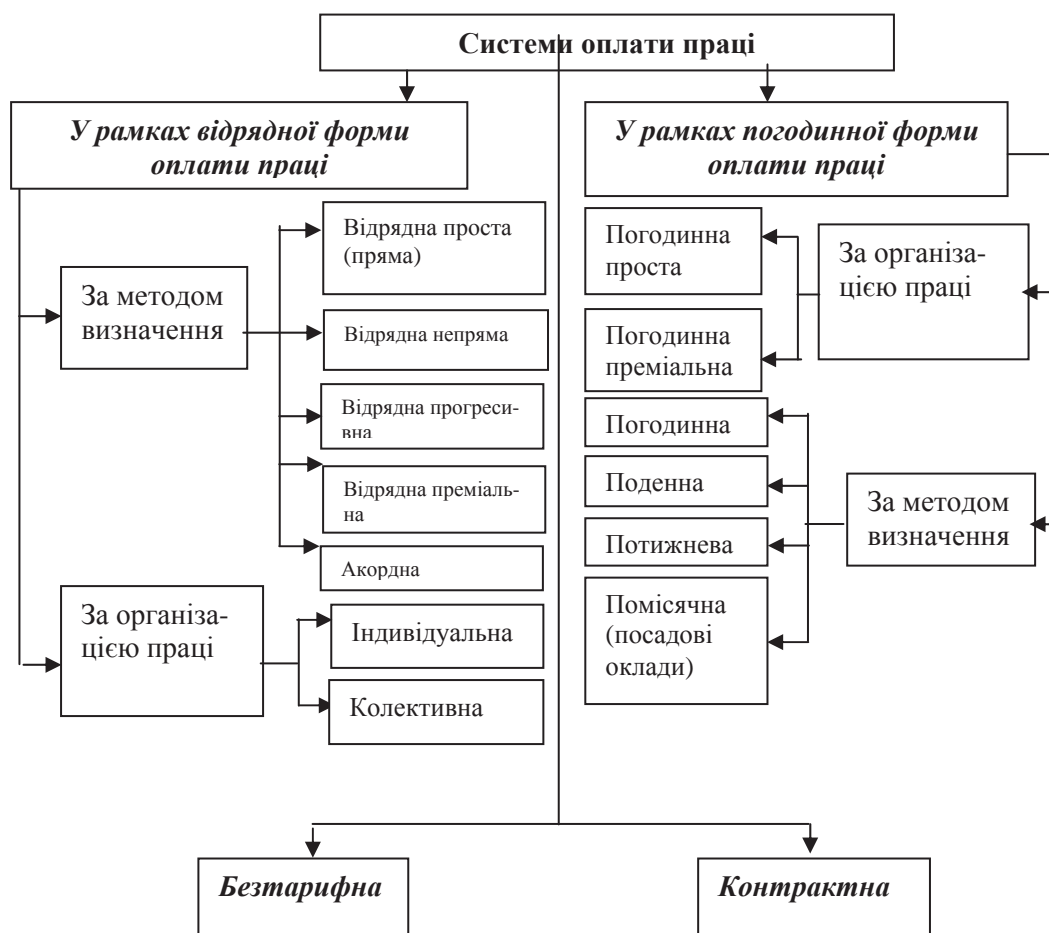


Рис.2. Системи оплати праці працівників підприємства \*

\* Джерело: власна розробка

Відрядно-прогресивна система оплати характеризується тим, що розрахунок заробітку здійснюється за декількома розцінками, які прогресивно зростають залежно від виконання і перевиконання норм виробітку. Ступінь зростання розцінок устанавлюється спеціальною шкалою, розробленою на підприємстві. Ця система застосовується впродовж обмеженого часу на окремих ділянках виробництва, так званих важких операціях. Відрядно-преміальна система передбачає на додаток до премії відрядної оплати преміювання за досягнення певних кількісних і якісних показників, а саме: перевиконання встановлених прогресивних норм виробітку, відсутність браку, здачу продукції з першого пред'явлення, ощадливу витрату сировини, мате-

ріалів, палива, енергії та ін. Положення про преміювання та колективні договори, що діють на підприємствах, передбачають конкретні показники преміювання. Розрахунок заробітку за відрядно-преміальною системою відрізняється від розрахунку за прямою відрядною системою оплати праці тільки тим, що до відрядного заробітку нараховується премія у відсотках.

Акордна система передбачає встановлення комплексної відрядної розцінки за визначений обсяг продукції або виконання робіт високої якості. Розцінка у цьому разі не розбивається на операції, деталі, вузли, види робіт. Акордна оплата вимагає обліку тільки кінцевої продукції. Широке застосування вона знайшла у будівництві. Розширення сфери її застосування сприятиме високій інтенсивності робіт за умов скорочення чисельності робітників.

На залізничному транспорті акордна система застосовується на підприємствах, які зайняті збереженням шляхів. Проста погодинна система оплати праці застосовується для оплати праці працівників залежно від посадового окладу і кількості відпрацьованого часу. Заробітна плата визначається шляхом множення годинної тарифної ставки на відпрацьований час за табелем обліку робочого часу.

За погодинно-преміальної системи оплати праці, крім заробітної плати, за тарифними ставками (окладами), виплачується премія за досягнення певних кількісних і якісних показників. Керівники підприємств, інші службовці можуть преміюватися за результатами господарської діяльності відповідно до затверджених на підприємствах Положень про преміювання.

На залізничному транспорті в більшості працівникам заробітна плата нараховується погодинно. Перевага погодинної системи оплати праці пов'язана з технічним прогресом на транспорті, коли в умовах електрифікації, комплексної механізації й автоматизації виробничих процесів, відрядна оплата праці стає неефективною [1].

Відрядна оплата праці найефективніша в таких випадках, коли існують кількісні показники виробітку в натуральному вимірі і можливість достовірного обліку результатів праці; науково обгрунтоване нормування праці; створені можливості для перевиконання без порушення норм технологічного процесу; створена чітка організація обслуговування робочих місць; здійснена якісна і сучасна технічна підготовка виробництва; існує постійне завантаження виробничих потужностей [6].

На залізничному транспорті, як і в більшості галузей економіки також діють дві основні форми заробітної плати: відрядна та погодинна, які залежно від специфіки своєї діяльності оплачується за різними системами:

- локомотивні бригади всіх видів пасажирського руху – за погодинно-преміальною системою;
- при вантажних перевезеннях (із наскрізними та збірними поїздами) – відповідно до відрядно-преміальної системи за локомотиво-кілометри;
- при передатному, вивізному та господарському рухах на дорогах і вузлах із великим стійким обсягом праці – згідно із відрядною системою за локомотиво-кілометри та вагоно-кілометри, на інших дільницях та вузлах – за погодинно-преміальною системою;
- на маневрових локомотивах, які працюють на сортувальних, великих дільничних, вантажних і пасажирських станціях – за відрядно-преміальною системою;
- на інших станціях – за погодинно-преміальною системою.

Установлення певної системи оплати праці на залізничному транспорті залежить від об'єктивних чинників, до яких належать:

- умови праці;

- обсяги роботи;
- технічний прогрес;
- трудова функція;
- характер роботи.

Підставою для нарахування заробітної плати на залізничному транспорті при погодинній оплаті служить табель обліку робочого часу, який є іменним списком працюючих, до якого щоденно записуються дані про відпрацьований час у годинах, а при неявках – причини неявок. Табельного обліку достатньо для нарахування зарплати в разі погодинної оплати.

Підставою для нарахування заробітної плати на залізничних підприємствах робітникам у разі відрядної оплати є такі документи: наряди, маршрутні листи, рапорти (відомості) виробітку та деякі інші.

**Висновки.** Отже праця основних груп працівників залізничного транспорту має оплачуватись за різними формами та системами, застосування яких залежить від об'єктивних чинників (умови праці, технічний прогрес, обсяг роботи, характер роботи, трудова функція тощо)

Вибір системи оплати цілком і повністю є прерогативою роботодавця, але повинен бути оговорений з робітником у встановленому законодавством порядку. Адміністрація підприємства, виходячи із завдань по випуску продукції, її якості і строків постачання, можливостей впливу робітників на реалізацію наявних резервів виробництва з урахуванням їх статевих, вікових, професійно-кваліфікаційних та інших особливостей, розробляє конкретні системи оплати і пропонує їх до включення в колективний договір.

### ЛІТЕРАТУРА

1. Закон України «Про залізничний транспорт» від 4 лип. 1996 р. – Т. 11. – Ст19. – К., 1997.
2. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.95 р. №108/95, [Електронний ресурс]: Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>.
3. Закон України «Про оплату праці» за станом на 2 червня 2011р. № 2694-12-ВР [zakon.rada.gov.ua/laws/show/3458-17](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3458-17)
4. Кодекс законів про працю України :Наук.-практ. коментар. – 2-ге вид., доп. та перероб. – Харків. : Одісей, 2007. – 719 с.
5. Гадзевич О.І. Оплата праці в умовах ринку: теорія, практика: Навчальний посібник. – К. : КОНДОР, 2008. – 400 с.
6. Калина А. В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности) : Учебн. пособ. – 4-е изд., стереотип. / А.В. Калина – К. : МАУП, 2003. – 312 с.
7. Кочиева Т.Б. Базовые системы стимулирования / Т. Б. Кочиева, Д. А. Новиков. – М.: Апостроф, 2000. – 108 с.
8. Остапенко Ю.М. Экономика труда: Учеб. пособ. – 2-е изд., перераб. и доп. / Ю.М. Остапенко. – М.: Инфра-М, 2007. – 272 с.
9. Ткаченко Н.М. Бухгалтерський фінансовий облік, оподаткування і звітність : Підручник. – 5-те вид. допов. і перероб./Н.М. Ткаченко. – К.: Алєрта, 2011. – 976 с.
10. Шульга Н. В. Облік і аудит розрахунків з оплати праці та аналіз ефективності використання трудових ресурсів : автореф. канд. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : 08.00.09 «Бухгалтерський облік, аналіз і аудит» / Н. В. Шульга. – К., 2008. – 24 с.
11. Чернявська О. В. Організаційно-економічний механізм регулювання ринку праці України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : 08.00.03 «Економіка та управління національним господарством» / О. В. Чернявська – К., 2009. – 22 с.