

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗРАХУНКІВ ІЗ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Писарєва Т.В., Чернецька О.В.

Дніпровський державний аграрно-економічний університет

У статті розглянуто теоретичні аспекти розрахунків із заробітної плати. Наведено визначення сутності «заробітна плата» з точки зору науковців. Розкрито основні положення тарифної системи, проаналізовано форми та системи оплати праці. Наведено методику розрахунку заробітної плати у відповідності до обраної форми оплати праці. Окреслено питання, пов'язані з удосконаленням форм та систем оплати праці.

Ключові слова: заробітна плата, оплата праці, тарифна система, форми оплати праці.

Постановка проблеми. Для працівників основним джерелом доходів є заробітна плата, яка займає найбільшу питому вагу в розрахунках з персоналом. Вливати на рівень доходу працівника можна за допомогою матеріального стимулювання, розмір якого буде залежати від результатів діяльності. Для цього необхідно застосовувати прогресивні форми та системи оплати, які б враховували результати діяльності кожного працівника.

Стан обліку оплати праці працівників потребує впровадження заходів щодо удосконалення. На всіх етапах розвитку економіки і суспільства матеріальна винагорода за працю була і залишається надалі найважливішим трудовим стимулом. Отже, існує необхідність у ретельному виборі напрямків удосконалення оплати праці з метою створення ефективної системи розрахунків.

Аналіз останніх досліджень і публікацій показав, що питання сутності заробітної плати цікавить багатьох вчених: В.В. Адамчук, В.Н. Балкін, Б.М. Генкін, А.Л. Жукова, М.А. Мельнова, В.И. Некрасова, А.А. Сарабський та інші. А особливостями обліку з оплати праці цікавилися такі вчені як: Ф.Ф. Бутинець, М.А. Кравченко, С.В. Івахненко, В.І. Науменко, В.В. Кулішова та ін. Вчені наголошують на актуальності проблем, пов'язаних з підвищенням матеріальної зацікавленості працівників, особливо в умовах фінансово-економічної кризи, що безперечно пов'язано з дослідженням прогресивних форм оплати праці.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Наявність різноманітних підходів до визначення сутності поняття «заробітна

Визначення поняття «заробітна плата» з точки зору науковців

Джерело	Тлумачення поняття
Кравченко О.О.	Заробітна плата – це грошове вираження основної частини фонду життєвих засобів працівників, що розподіляється між ними відповідно до кількості та якості витраченої праці, і залежить від кінцевих результатів діяльності підприємства [11].
Дубовська О.В.	Заробітна плата – це один із найважливіших економічних важелів, які регулюють розвиток ринкової економіки [6].
Дробишева О.О.	Заробітна плата – це винагород, зазвичай, у грошовому вираженні, яка виплачується працівникові за виконану роботу, необхідна для подальшого існування людини та спроможності надалі працювати [5].
Глухова С.В.	Заробітна плата – це ціна, яку отримує працівник, як винагороду в грошовому виразі, що стимулює його до досягнення високих кінцевих результатів праці [3].

Джерело: складено автором

плата» об'єктивно мірою свідчить про існування ряду невирішених та дискусійних питань та вимагає проведення подальших наукових розробок та пошуку єдиного підходу до трактування такої економічної категорії, як «заробітна плата», пошуку прогресивних форм оплати праці з метою найефективнішого використання трудових та фінансових ресурсів.

Мета статті – проаналізувати теоретичні аспекти обліку розрахунків з оплати праці в контексті економічної сутності, форм та систем оплати праці на сільськогосподарських підприємствах.

Виклад змісту дослідження. Розкриттю сутності поняття «заробітна плата» присвячені не тільки наукові роботи вчених, до речі кожен з яких дає своє визначення поняттю, а також і нормативні акти, серед яких основним є Закон України «Про оплату праці», згідно якого, заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [7].

Сутність поняття «заробітна плата» складна, багатовимірна і потребує вивчення з різних позицій.

1. Заробітна плата – це економічна категорія, яка відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості.

2. Заробітна плата – це винагорода або заробіток, обчислений, як правило, у грошовому вираженні, який за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу.

3. Заробітна плата – це елемент ринку праці, що складається в результаті взаємодії попиту і пропозиції, виражає ціну використання робочої сили.

4. Для найманого працівника заробітна плата – це основна частина його доходу, який він отримує за реалізацію своєї здатності до праці.

5. Для роботодавця заробітна плата – це елемент витрат виробництва, що забезпечує матеріальну зацікавленість працівників у високо продуктивній праці [8].

Сутність поняття «заробітна плата» досліджували багато вчених та науковців кожен з яких по різному трактував різне поняття (таблиця 1).

Відповідно до Кодексу Законів про працю України основою оплати праці є тарифна система оплати праці, яка складається з тарифних сіток, тарифних ставок, схем посадових окладів і тарифно-кваліфікаційних характеристик [10].

Тарифна система оплати праці – це сукупність правил, за допомогою яких забезпечується порівняльна оцінка праці, залежно від кваліфікації, умов її виконання, відповідальності, значення галузі та інших факторів, що характеризують якісну сторону праці.

Тарифна система оплати праці застосовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а для розподілу працівників – залежно від їх кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Вона є основою для формування та диференціації розмірів заробітної плати [10].

Існують основні елементи тарифної системи оплати праці, серед яких є: тарифно-кваліфікаційні довідники, тарифні сітки, тарифні ставки та схеми посадових осіб.

Тарифно-кваліфікаційні довідники – це нормативні документи, які містять кваліфікаційні характеристики робіт і професій, згруповані за виробництвами й видами робіт. Він визначає складність різних видів робіт, надає кваліфікаційні розряди працівникам та програми підвищення кваліфікацій робітникам [4].

Тарифна сітка застосовується для визначення співвідношення в оплаті праці робітників різної кваліфікації, які виконують роботи різної складності. Тарифна ставка визначає розмір заробітної плати за певний проміжок часу. Тарифна ставка є базовою величиною для визначення оплати праці робітників незалежно від того, які форми і системи оплати праці застосовують на підприємстві [10].

Підприємства самостійно визначають форми, системи, розміри ставок. У сучасних умовах на підприємствах застосовуються різні форми і системи оплати праці. Найбільш поширеними формами оплати праці: відрядна і погодинна.

При відрядній формі оплати праці розмір заробітної плати працівника визначається кількістю продукції (робіт, послуг), виготовленої за певний проміжок часу і відрядною розцінкою за її одиницю [4]. Ця форма заробітної плати стимулює продуктивність працівників, бо чим більша продуктивність праці працівника, тим більшу заробітну плату він отримає.

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;
- 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 техно-

логічні режими, погіршується обслуговування заробітну плату, належну за виконану роботу устаткування, порушуються вимоги техніки безпеки, перевитрачаються сировина і матеріали.

Погодинна заробітна плата – форма оплати праці, коли обсяг виконаної роботи не піддається обліку та нарахуванню [4]. Погодинну систему оплати праці найбільш широко застосовувати, якщо:

- на підприємстві функціонують потокові 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 вимірним 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.

Для різних умов виробництва, кожна із форм заробітної плати об'єднує кілька систем оплати праці (рисунком 1).

При прямій відрядній формі оплати праці працівника винагороджується по відрядних розцінках за одиницю обігу незалежно від рівня виконаних норм виробітку [4]. Заробіток визначається множенням обсягу якісно виконаних робіт на відрядну розцінку.

Відрядна форма оплати праці містить такі системи: пряма відрядна, преміальна, прогресивна, акордна та бригадна. Пряма відрядна система – це система, у разі застосування якої заробіток нараховується тільки за виконану роботу (виготовлену продукцію) [4]. Відрядно-преміальна система – це різновид відрядної форми оплати праці, за якого понад

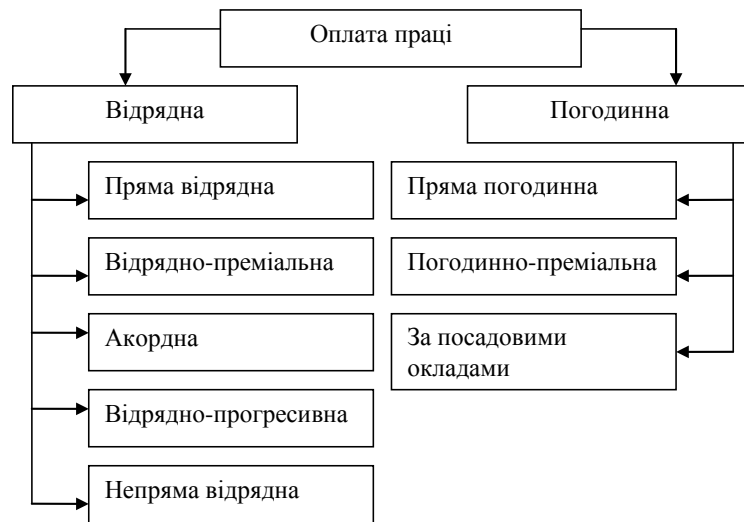


Рис. 1. Основні форми оплати праці

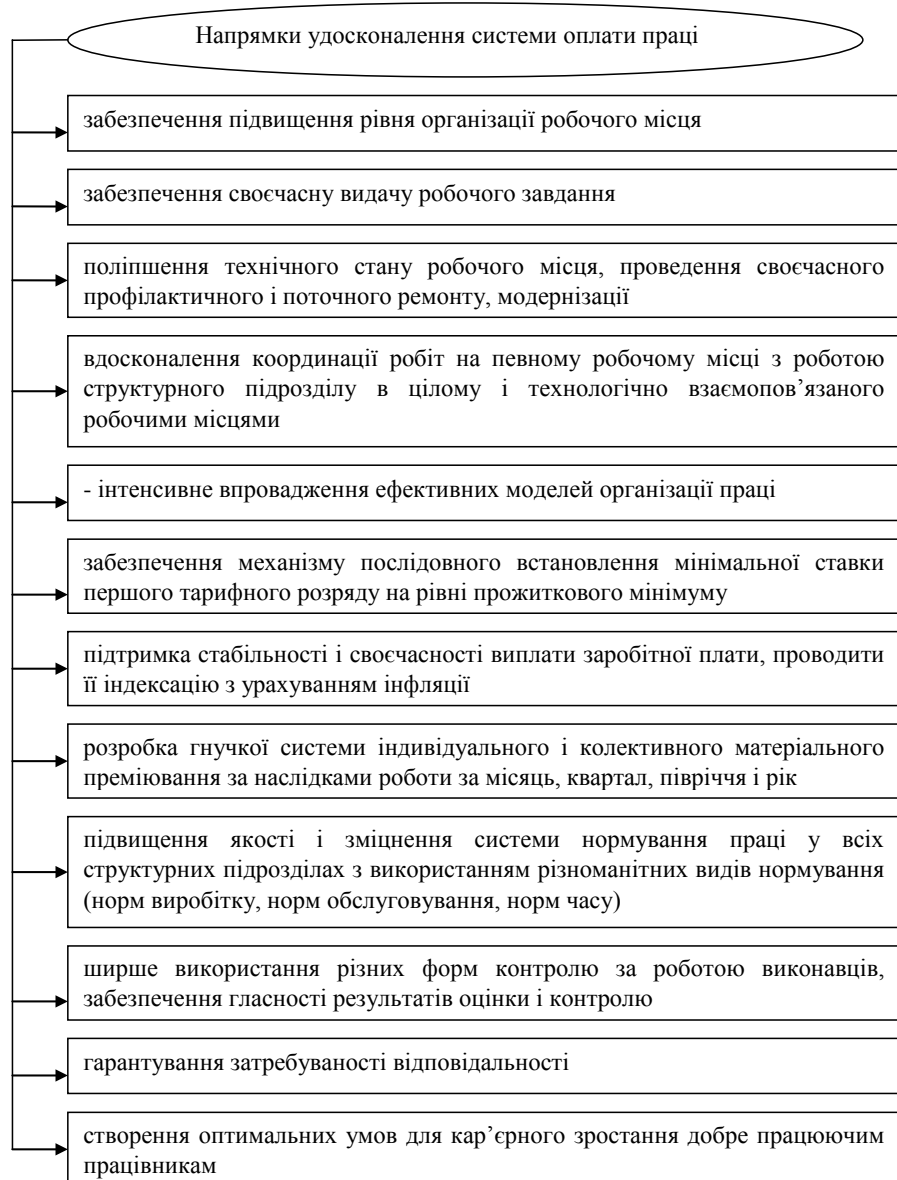


Рис. 2. Напрямки удосконалення системи оплати праці

Джерело: складено автором за [1]

Відрядно-прогресивна система оплати праці передбачає оплату праці за роботу, виконану у межах встановлених норм, оплачується за звичайними відрядними розцінками, а частина роботи, виконаної понад норму, – за прогресивно-зростаючими розцінками та залежно від відсотку перевиконання норм [4].

Акордна система оплата праці – це різновид відрядної форми, за якого норма та розцінка для виконавця або групи виконавців встановлюється не за кожною окремою операцією, а за весь комплекс робіт [4].

Відрядна бригадна система оплати праці – це оплата, яку визначають шляхом множення розцінки за одиницю роботи на фактично виконаний обсяг робіт бригадою [4].

При простій погодинній оплаті заробіток визначається виходячи з кількості відпрацьованого часу та кваліфікації працівника. Робітникам з погодинною заробітною платою сума заробітку визначається виходячи з годинної тарифної ставки та кількості відпрацьованих годин [4].

При погодинно-преміальній оплаті додатково вводиться преміювання за якісне та своєчасне виконання завдань. Обов'язковою умовою преміювання є виконання місячного плану по технологічних етапах та обслуговування працівниками-погодинниками робочих місць, а також відсутність браку та простоювання машин та обладнання [4].

Важливою мотиваційною складовою продуктивності є заробітна плата. Для підвищення

ефективності праці необхідно встановити організаційні засади розрахунків з оплати праці, до яких відносяться:

- підвищення заробітку;
- справедливість в оплаті праці;
- добра організація праці;
- поліпшення організації виробництва.

Вищезазначене дозволяє сформулювати наступні напрямки удосконалення системи оплати праці в сучасних умовах господарювання (рис. 2).

Висновки та перспективи подальших досліджень. В процесі дослідження теоретичних аспектів з оплати праці було досліджено поняття заробітна плата, яке кожен з авторів трактував по-різному. Тобто на нашу думку заробітна плата є одним із видів розрахунків які здійснює підприємство з працівниками яке є основним джерелом доходу для них. Розглянувши системи та форми оплати праці, можна зробити висновок, що вони є гнучкими й слабо мотивують подальше зростання продуктивності праці. Тобто розмір заробітної плати не пов'язаний з продуктивністю та якістю праці робітника.

Отже, заробітна плата повинна залежати безпосередньо від результатів праці й у той же час впливати на його показники, стимулювати розвиток виробництва, ефективність роботи, підвищення кількісних і якісних результатів праці. Перспективи подальших досліджень включають подальше дослідження процесу організації обліку заробітної плати та шляхів її удосконалення.

Список літератури:

1. Варакута Ю.М. Шляхи удосконалення організації оплати праці в системі управлінського обліку на підприємствах / Ю.М. Варакута, В.В. Бобиль // Збірник наукових праць. – Д.: Вид-во Дніпропетр. нац. Ун-ту заліз. трансп. ім. акад. В. Лазаряна, 2012. – Вип. 3. – С. 18-22.
2. Гетьман О.О. Економіка підприємства: Навч. посіб. / Гетьман О.О., Шаповал В.М. – [2-ге видання]. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 488 с.
3. Глухова С.В. Підходи до сутності заробітної плати / С.В. Глухова, Зотова А.А. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://molodyvchenu.in.ua/files/journal/2016/12.1/164.pdf>.
4. Гудзь Н.В. Бухгалтерський облік. 2-е вид., перероб. і доп. [текст]. Навч. посіб. / Н.В. Гудзь, П.Н. Денчук, Р.В. Романів. – К.: «Центр учбової літератури», 2016. – 424 с.
5. Дробишева О.О. Економічна сутність, форми та системи оплати праці / О.О. Дробишева, Д.В. Домаш // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_8_048.pdf.
6. Дубовська О.В. Теоретичні засади заробітної плати як соціально-економічної категорії та її специфіка у галузі освіти / О.В. Дубовська // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/4.1/110.pdf>.
7. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.95 р. № 108/95 // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.
8. Іванілов О.С. Економіка підприємства: підруч. [для студ. вищ. навч. закл.] / О.С. Іванілов. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 728 с.
9. Ильин А.И. Экономика предприятия. Краткий курс. – Мн.: Новое издание, 2007. – 236 с.
10. Кодекс законів про працю України, затв. Верховною Радою УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII зі змінами і доповненням. [Електронний ресурс] // Сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
11. Кравченко О.О. Соціально-економічна сутність заробітної плати в сучасних умовах / О.О. Кравченко // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://irbisnbn.gov.ua/cgi/irbis64r_81/cgiirbis_64.exe?C21C OM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&Z21ID=&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Nvpushk_2011_4\(2\)_26.pdf](http://irbisnbn.gov.ua/cgi/irbis64r_81/cgiirbis_64.exe?C21C OM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&Z21ID=&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Nvpushk_2011_4(2)_26.pdf).

Писарева Т.В., Чернецкая О.В.

Днепропетровский государственный аграрно-экономический университет

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАСЧЕТОВ ПО ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ

Аннотация

В статье рассмотрены теоретические аспекты расчетов по заработной плате. Приведены определения сущности «заработная плата» с точки зрения ученых. Раскрыты основные положения тарифной системы, проанализированы формы и системы оплаты труда. Приведена методика расчета заработной платы в соответствии с выбранной формы оплаты труда. Определены вопросы, связанные с совершенствованием форм и систем оплаты труда.

Ключевые слова: заработная плата, оплата труда, тарифная система, формы оплаты труда.

Pisareva T.V., Chernetska O.V.

Dnipro State Agrarian-Economic University

THEORETICAL ASPECTS OF CALCULATIONS FROM THE SECURITY BOARD

Summary

The article deals with theoretical aspects of payroll calculations. The definition of the essence of «wages» from the point of view of scientists is given. The basic provisions of the tariff system are analyzed, forms and systems of wages are analyzed. The method of calculation of wages according to the chosen form of payment is presented. Issues related to the improvement of forms and systems of remuneration are outlined.

Keywords: wages, wages, tariff system, wage forms.