

*Штык Ю. В., аспірантка, викладач Донецької філії УДУФМТ  
Оголева І. І., студентка Донецької філії УДУФМТ*

## **ОРГАНІЗАЦІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ**

*Проаналізовано проблеми організації оплати праці на підприємствах України в сучасних умовах її економічного розвитку та наданні конкретних пропозицій щодо їх вирішення. Показані відмінності тарифної і безтарифної систем оплати праці, а також можливість їх поєднання в інші системи. За результатами дослідження запропоновано «комплексну систему оплати праці», яка базується на використанні сукупності різних елементів тарифної і безтарифної систем оплати праці. Надані основні положення з обліку праці та її оплати, які повинні наводитись в наказі про облікову політику.*

***Ключові слова:** організація оплати праці, тарифна ставка, система оплати праці, облікова політика, документообіг.*

*Літ. 11. Рис. 1.*

*Штык Ю. В., аспирантка, преподаватель Донецкого филиала УГУФМТ  
Оголева И. И., студентка Донецкого филиала УГУФМТ*

## **Организация оплаты труда на предприятии в современных условиях экономического развития Украины**

*Проанализированы проблемы организации оплаты труда на предприятиях Украины в современных условиях ее экономического развития и найдены конкретные пути их решения. Показаны отличия тарифной и безтарифной систем оплаты труда, а также возможность их объединения в другие системы. По результатам исследования предложена «комплексная система оплаты труда», которая основывается на использовании совокупности различных элементов тарифной и безтарифной систем оплаты труда. Предоставлены основные положения по учету труда и его оплаты, которые указываются в приказе об учетной политике.*

***Ключевые слова:** организация оплаты труда, тарифная ставка, система оплаты труда, учетная политика, документооборот.*

*Shtyk Yu., postgraduate, lecturer, Donetsk Branch of USUFIT  
Ogoleva I., student, Donetsk Branch of USUFIT*

## **The Organization of Wages at the Enterprise in Modern Conditions of Economic Development in Ukraine**

*Problems of the organization of wages at the enterprises in Ukraine in modern conditions of its economic development are analysed in the article and concrete ways of their solutions are found. The differences of tariff and non-tariff wage systems, as well as their unification possibility with other systems are shown. "The complex system of remuneration of labour" which is based on the combined use of various elements of the tariff and non-tariff wage systems is offered by the results of the research. The fundamentals of accounting of labour and its remuneration, which are specified in the order on accounting policy, are given.*

***Keywords:** organization of wages, tariff rate, the system of wages, accounting policy, circulation of documents.*

**Постановка проблеми.** Оплата праці є дуже важливою ланкою процесу функціонування підприємства. Облік оплати праці – досить трудомісткий та складний, і можливі недоліки в роботі облікового спеціаліста з оплати праці можуть призвести до негативних наслідків в її організації, а також до соціально-економічного тиску на робітника.

Організація оплати праці цікавить не тільки бухгалтера, аудитора та роботодавця, але і самого працівника, і державні контролюючі органи. Саме тому питання організації оплати праці є актуальним і потребує постійних удосконалень та нововведень.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Теоретичні і методологічні аспекти проблем, пов'язаних з організацією оплати праці на підприємстві, було розглянуто такими вченими-економістами, як Л. С. Герасимчук [1, с. 187], Н. В. Овсяк [3, с. 165], А. Ю. Шахно [10, с. 189], Г. А. Семенов [6, с. 175], О. М. Чабанюк [8, с. 300], О. П. Левченко [2]. Ці науковці дослідили проблеми складення облікової політики та документообігу з оплати праці в Україні, недосконалість тарифної та нетарифної системи оплати праці, нові системи оплати праці на підприємстві. Не вирішеною залишається проблема об'єднання декількох систем оплати праці або створення суттєво нової системи оплати праці та її організації на підприємстві.

**Метою статті** є дослідження проблем організації оплати праці на підприємствах України в сучасних умовах економічного розвитку та надання пропозицій щодо їх вирішення.

**Виклад основного матеріалу.** Законодавчі та нормативні документи представляють собою основу організації оплати праці. Визначення поняття «заробітна плата» міститься у Законі України «Про оплату праці» та означає винагороду, обчислену, зазвичай, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [4].

Існує два рівні системи організації оплати праці. Перший складається в умовах ринку праці, на якому роботодавці та працівники визначають і закріплюють умови праці, що створює підстави для формування трудового договору, який у майбутньому вплине на заробітну плату. Другий рівень формується на підприємстві, безпосередньо за умови використання робочої сили та визначення оплати праці згідно з тарифами, нормативами, результатами роботи працівника. Під час організації оплати праці на другому рівні – рівні підприємства – приймаються рішення щодо вибору форм і систем оплати праці, умов і розмірів преміювання, яке потребує врахування багатьох аспектів функціонування самого підприємства [8, с. 299].

Основою формування системи оплати праці є тарифна система. Вона здійснює таку важливу функцію, як диференціація – залежно від ознак, які характеризують якість праці та кваліфікацію працівника. Тарифна система повинна враховувати такі чинники, як важкість, інтенсивність, шкідливість, відповідальність. Елементами такої системи є тарифна сітка, співвідношення тарифних ставок працівників різних розрядів, тарифні розряди та коефіцієнти [9, с. 156].

Але останнім часом широкого вживання набуває словосполучення «безтарифна система оплати праці». Вона відрізняється від тарифної тим, що визначає роль кожного працівника у доході, який отримує підприємство. Як вважає економіст А. Г. Семенов, в умовах ринкової економіки більш прийнятною є саме така система оплати праці, яка базується на участі у прибутках і розподілі доходів. Перевага безтарифної системи оплати праці – у гнучкості, а розмір виплат залежить від рівня прибутку, результатів комерційної діяльності підприємства [6, с. 176].

За умов застосування безтарифної системи:

- заробітна плата являє собою частку фонду оплати праці, який формується підприємством, і з нього робітники у подальшому отримують кошти;
- підприємство не гарантує працівникам отримання додаткових виплат або премій, навпаки – закріплюється мінімальний рівень оплати праці;
- інші виплати залежать від кваліфікаційного рівня спеціаліста, тобто головну роль грають індивідуальні якості окремого працівника [7].

Безтарифна система мотивує робітників до підвищення своєї кваліфікації, розширення професійних знань та вдосконалення необхідних навичок. Можуть враховуватися також інші якості працівника, наприклад його сумлінний підхід до виконання обов'язків, відсутність запізнення та інше. Усі працівники повинні бути зацікавлені в ефективній роботі, тому що від результату їх спільної діяльності залежить загальна заробітна плата всього трудового колективу.

Поряд з усіма цими перевагами безтарифної системи оплати праці необхідно пам'ятати, що діяльність підприємства залежить і від зовнішніх факторів, на які не можуть впливати працівники, і їхня ефективна робота не буде оцінена належним чином. Одним із недоліків є складність визначення, яка саме частка зусиль окремого працівника була умовою успіху роботи всього колективу, що ускладнює оцінку достовірності винагороди для кожного працівника.

Отже, і тарифна, і безтарифна системи оплати праці мають свої переваги та недоліки. Для вирішення існуючих проблем обох систем потрібне впровадження такої системи, яка б забезпечила точність та прозорість нарахування заробітної плати, її гнучкість та відповідність кваліфікації і зусиллям кожного працівника.

Розглянемо систему оплати праці, запропоновану А. Ю. Шахно, яку вона назвала «системою грейдів». Ця система враховує умови функціонування підприємств в ринковій економіці, відповідальність кожного працівника за результати його праці. На великих та середніх підприємствах управління фондом оплати праці може бути непрозорим, і як наслідок – несправедливим для працівників, що потягне за собою зниження мотивації та погіршення ефективності праці. Система «грейдів» пропонує вирішення цих проблем шляхом ведення так званого «табелю про ранги», тобто встановлення окремого розміру оплати праці для кожного «грейду», або кластеру посад, присутнє використання тарифно-розрядної сітки для ієрархічних позицій, але це не аналог тарифної системи, розглянутої вище. Такий поділ дозволяє визначити прийнятні для всіх працівників рівні компенсації на основі зіставлення відносної цінності для різних робіт, що виконуються на підприємстві. Ця система є інструментом переведення «цінності» роботи робітника у грошовий еквівалент [10, с.190].

Існує й інша думка. Левченко О.П. вважає, що найбільш раціональною є схема організації оплати праці, згідно з якою оцінка робіт здійснюється за допомогою бальних коефіцієнтів, диференційованих за кожним видом робіт. Сутність методу полягає у тому, що повинно бути обрано декілька факторів, які впливатимуть на кваліфікацію та їх диференціацію в залежності від індивідуальних показників діяльності працівника. У зв'язку з цим кожній категорії персоналу відповідатимуть свої специфічні показники оцінок [2].

На підставі наведених даних, вважаємо за необхідне запропонувати нову систему оплати праці, надаючи їй назву «комплексна система оплати праці». Запропонована нами система – це на декілька сходинок покращена й удосконалена безтарифна система оплати праці, а саме: замість тарифних ставок пропонуємо впроваджувати коефіцієнт індивідуальної роботи працівника, розробити внутрішні «тарифні» умов оплати праці для кожної галузі конкретно, удосконалити мотиваційний механізм регулювання міжпосадових окладів та міжкваліфікаційних рівнів оплати праці та запровадити колективне регулювання заробітної плати.

На нашу думку, «комплексна система оплати праці» на даний момент є найбільш прийнятною, тому що вона дозволить установити оптимальний рівень оплати праці для кожного працівника, мотивувати до покращення своїх професійних якостей. Також цілком можливим є визначення ролі кожного відділу підприємства у кінцевому результаті, що допоможе обчислити відповідну грошову винагороду і заохотити працівників. Більшість цих позитивних моментів схоже на переваги безтарифної системи оплати праці, але також в запропонованій системі існують елементи тарифної системи, що дозволяє закріпити відповідний мінімум оплати праці для кожного відділу.

Уся зазначена інформація насамперед повинна знаходити своє відображення в наказі про облікову політику. Це основний внутрішній документ підприємства, який містить сукупність принципів, методів і процедур, що використовуються підприємством для складання та подання фінансової звітності [6].

Наказ про облікову політику є обов'язковим до виконання всіма підрозділами підприємства та являє собою основу організації обліку оплати праці на підприємстві. Наказ про облікову політику підприємства визначає альтернативні підходи до відображення в обліку і звітності інформації про виплати працівникам та формування забезпечень виплат [1, с.187].



Рис. 1. Основні положення з обліку праці та її оплати, що наводяться в наказі про облікову політику.

Основними питаннями, що підлягають відображенню в наказі про облікову політику підприємства з частини оплати праці, є визначення системи нормування праці, порядок відображення на рахунках бухгалтерського обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві, встановлення режиму роботи, використання системи преміювання та інші елементи (див. рис. 1) [3, с. 163].

**Висновки.** Організація обліку заробітної плати, безпосередньо облік заробітної плати є досить складним, трудомістким процесом.

Тарифна система оплати праці, яка наразі є основою організації оплати праці, має недоліки. Головні з них – негнучкість системи у зв'язку з тінізацією розрахунків з оплати праці, невідповідність заробітної плати функціям відновлення, мотивація та забезпечення працівників.

Нетарифна система також недосконала, враховуючи момент надмірного узагальнення частки кожного робітника у загальних результатах діяльності підприємства, складність з управлінням фондом оплати праці, можливе виникнення непрозорості відносно цих дій. Виявлені негативні моменти потребують вдосконалення, що може забезпечити оцінка робіт за більшими коефіцієнтами, яка дозволить врахувати більше факторів впливу на результати праці; добрим прикладом може слугувати наведена «система грейдів», яка наслідують ті ж цілі, що і бальна, а також допомагає мотивувати працівників та встановити відповідну винагороду за працю кожного робітника.

У статті запропоновано «комплексна система оплати праці». Система, яка представляє собою покращену і удосконалену безтарифну, а саме: замість тарифних ставок пропонуємо впроваджувати коефіцієнт індивідуальної роботи працівника, розробити внутрішні «тарифні» умов оплати праці для кожної галузі конкретно, удосконалити мотиваційний механізм регулювання міжпосадових окладів та міжкваліфікаційних рівнів оплати праці та запровадити колективне регулювання заробітної плати.

«Комплексна система оплати праці» дозволить установити оптимальний рівень оплати праці для кожного працівника, мотивувати до покращення своїх професійних якостей. Також цілком можливим є визначення ролі кожного відділу підприємства в кінцевих результатах, що допоможе обчислити відповідну грошову винагороду  $q$  заохотити працівників.

Облікова політика підприємства займає ключове місце у питанні формування системи оплати праці, і вона повинна виконуватися всіма підрозділами підприємства беззаперечно. У ній містяться головні принципи ведення обліку на підприємстві та основні питання системи оплати праці.

### Література

1. Герасимчук Л.С. Шляхи вдосконалення обліку оплати праці // Молодіжний науковий вісник УАБС НБУ. – 2012. – №2. – С.186–194.
2. Облік зарплати і кадрів у конфігурації «1С:Бухгалтерія 8.0». Електронний журнал «Дебет – Кредит» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dtki.com.ua>
3. Левченко О.П. Проблеми організації обліку оплати праці // Таврійський державний агротехнічний університет. – 2009 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/>
4. Овсюк Н.В. Облікова політика підприємства в частині оплати праці // Вісник ЖДТУ. – 2012. – №4. – С.162–165.
5. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. №108/95-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.zakon4.rada.gov.ua>
6. Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні: Закон України від 16.07.1999 №996-XIV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.zakon4.rada.gov.ua>
7. Семенов Г. Впровадження безтарифної системи оплати праці // Держава та регіони: економіка і підприємництво. – 2013. – № 2. – С.174–181.
8. Семенов Г.А. Організація обліку розрахунків з персоналом з оплати праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua>
9. Чабанюк О.М. Облік оплати праці в ринкових умовах // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – №21.3. – С. 298–304.
10. Чепінога В. Г. Економічна теорія: підручник / В. Г. Чепінога. – К.: Юрінком Інтер, 2011. – 656 с.
11. Шахно А. Ю. Система грейдування як сучасна форма оплати праці на підприємстві // Інноваційна економіка. – 2013. – №6. – С. 187–194.

*Стаття надійшла до редакції 05.05.2014 р.*