

Список використаних джерел:

1. Офіційний сайт державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua/>.
2. Офіційний сайт Головного Управління статистики у Хмельницькій області Державного Комітету статистики України [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.km.ukrstat.gov.ua/>.
3. Статистичний щорічник Хмельницької області за 2009 рік / За ред. В. В. Скальського. Головне управління статистики у Хмельницькій області. Хмельницький. – 447 с.

Annotation. The situation with foreign direct investment attracting in Khmelnytsky region is investigated. The structural and geographical aspects and common trend in Ukrainian context are analyzed.

Key words: foreign direct investment, trend, structure, investment.

УДК. 331.2

Вишня Т.В., асистент кафедри економіки підприємства

ОСОБЛИВОСТІ ТА ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВ ТА БЮДЖЕТНОЇ СФЕРИ

У статті розглядається проблема організації оплати праці працівників підприємств та бюджетної сфери, запропоновано заходи щодо посилення відновлювальної і стимулюючої ролі заробітної плати, покращення матеріального становища вказаних працівників.

Ключові слова: оплата праці, працівники підприємства, бюджетна сфера, тарифна ставка, тарифна сітка, оклад, кваліфікація.

Постановка проблеми: Здійснення економічної реформи за умов переходу до ринкової економіки, реформування бухгалтерського обліку в Україні вимагають удосконалення організації обліку оплати праці на підприємствах. Проблема організації оплати праці на підприємстві є однією з найбільш гострих, оскільки в умовах спаду продажів, скорочення чисельності працівників відбуваються зміни в організації праці та її оплати. Не менш актуальним є й питання оплати праці працівникам бюджетної сфери, оскільки оплата їхньої праці напряму залежить від політики Уряду.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В нашій країні питання правового регулювання заробітної плати, в тому числі заробітної плати працівників бюджетної сфери, розглядали такі вчені, як Андрущенко Л., Болотіна Н., Буряк Н., Божко В., Гетьманцева М, Зуб І., Костюк В., Коляда Т., Крищенко К., Соломченко Д., Семенов Г., Чанишева Г. та ін. Однак подальші дослідження в цьому напрямі необхідні з метою вдосконалення системи оплати праці.

Формулювання цілей статті. Метою статті є розкриття сутності та організації обліку оплати праці як працівникам підприємств, так і працівникам бюджетних установ, а також визначення шляхів його удосконалення для впровадження в реальне життя дієвих заходів, спрямованих на покращення матеріального становища вказаних працівників та

посилення стимулюючої ролі заробітної плати.

Виклад основного матеріалу. На сьогоднішній день заробітна плата перестала виконувати свою відтворювальну та стимулюючу функції і набрала форми соціальних виплат, не пов'язаних з кількістю, якістю та кінцевими трудовими результатами. Її рівень у нашій країні значно нижчий порівняно з розвиненими державами світу та країнами СНД. Актуальність цього питання зумовлена певною зміною нормативної й документальної бази оплати праці на підприємствах і підприємницьких структурах. Праця та її оплата втратили своє соціально-економічне призначення, що стало перепорою для економічного й соціального розвитку суспільства.

Відповідно до установчих документів, підприємство розробляє штатний розпис - внутрішній нормативний документ, в якому зазначено перелік посад (професій), передбачених на підприємстві, із встановленими посадовими окладами.

Весь процес обліку оплати праці працівників можна поділити на такі етапи [2, с.19] облік особового складу та використання робочого часу; облік виробітку продукції і заробітної плати. За облік особового складу, якому підлягають усі працівники підрозділів незалежно від робіт, які вони виконують, та посад, що обіймають відповідає відділ кадрів. Облік використання робочого часу, а також контроль за станом трудової дисципліни на підприємствах здійснюється табельним обліком.

Порядок нарахування заробітної плати працівника підприємства залежить від форм оплати праці, яка застосовується підприємством й організації виконання самих робіт. При погодинній оплаті праці основним документом, який використовується для нарахування заробітної плати, є табель обліку використання робочого часу. Облік виробітку працівниками-відрядниками проводиться відповідно до таких типових форм як рапорт про виробіток, маршрутні листи, відомість обліку виробітку, наряди та інших документах. Розрахунки з оплати праці з робітниками відбуваються відповідно до типових розрахунково-платіжних відомостей.

На користь держави власник зобов'язаний утримати із заробітної плати суму на соціальні заходи, які передбачені чинним законодавством. При кожній виплаті заробітної плати власник або уповноважений ним орган зобов'язаний повідомити працівникові загальну суму заробітної плати з розшифрування за видами виплат, розміри й підстави відрахувань із заробітної плати, суму виробітку, що належить до виплат [4, с.48].

Згідно зі ст.2 Закону «Про оплату праці», визначена структура заробітної плати: основна заробітна плата, додаткова заробітна плата, інші заохочувальні й компенсаційні виплати [1].

Основою організації оплати праці є тарифна система, яка включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики. Тарифна ставка є важливим елементом тарифної системи як норма оплати праці робітника відповідної спеціальності й кваліфікації за одиницю часу.

На сьогодні є багато невирішених проблем, які стосуються організації оплати праці і потребують удосконалення, яке повинно базуватися на оптимізації тарифного регулювання заробітної плати.

По - перше, запропонувати використання так званого „гнучкого тарифу”, який полягає в тому, що в межах кожного кваліфікаційного розряду робітників або посад службовців встановлюється певний діапазон тарифних ставок та посадових окладів [3, с.14]. Це сприяє підвищенню ефективності стимулювання працівників в межах одного й

того самого розряду або посади без переведення до іншого розряду або на іншу посаду вищої кваліфікації. Класифікуючи всіх працівників підприємства на споріднені категорії (робітники, службовці, спеціалісти, керівники), їх потенціали, враховуючи особливості психології і фізіології людини, відносяться як 1:3. Це означає, що найбільш обдаровані, кваліфіковані, відповідальні працівники однієї категорії в процесі своєї трудової діяльності можуть добитися в три рази більш високих результатів в порівнянні з самими низькокваліфікованими.

Визначаючим фактором співвідношення заробітної плати найвищого і найнижчого окладів на підприємстві є специфіка конкретного підприємства і організації, кількісний і якісний склад працівників, який входить у відповідні кваліфікаційні групи, і інші якісні характеристики працівників, але не фінансовий стан підприємства, в залежності від якого лише коректується встановлена диференціація заробітної плати.

Облік праці та заробітної плати має бути організований таким чином, щоб забезпечити підвищення продуктивності праці, повному використанню робочого часу, а також правильному обчисленню чисельності працівників для обліку заробітної плати з метою оподаткування. Адже саме від правильно скоординованої організації обліку оплати праці залежить якість, правдивість, повнота та своєчасність розрахунків з персоналом.

Що ж стосується працівників бюджетних установ, що сформувалися як клас «нових» бідних, життєвий рівень яких має від'ємну динаміку щодо мінімальних державних соціальних стандартів. І це незважаючи на те, що з моменту проголошення незалежності України система оплати праці працівників бюджетної сфери практично постійно знаходиться у стані реформування. За цей період було двічі здійснено перехід від оплати праці за встановленими в абсолютних сумах посадовими окладами до оплати праці на базі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів. Перша спроба (1993 р.) закінчилася невдало. Надалі це призвело до того, що заробітна плата некваліфікованих працівників бюджетної сфери поступово наблизилась до рівня заробітної плати спеціалістів і постала нагальна проблема відновлення втрачених міжпосадових співвідношень.

В Україні праця службовців оплачується на основі схем посадових окладів, які визначаються в централізованому порядку спеціальними нормативно-правовими актами прийнятими Верховною Радою України. Схеми посадових окладів складаються з переліку посад і відповідних їм посадових окладів, які встановлюються або у фіксованому розмірі, або у вигляді верхньої та нижньої межі щодо кожної посади. На жаль, така система оплати праці ще в умовах командно-адміністративної економіки втратила свою ефективність. Причинами цього є те, що, по-перше, посадові оклади є відносно стабільним елементом, орієнтованим на середній професійно-кваліфікаційний рівень працівника, і їх основне завдання - бути нормою оплати за міру праці, що й обмежує їх роль у стимулюванні продуктивної і якісної праці та не може забезпечувати існування оптимальної міжпосадової та міжгалузевої диференціації оплати праці. Різниця в розмірах між окремими посадами та між верхньою та нижньою межею посадового окладу одного рівня настільки малі, що не здатні відображати індивідуальні трудові заслуги конкретного працівника, його професійної компетентності, ставлення до справи, складності й відповідальності його праці.

Суттєвого підвищення заробітної плати працівників бюджетної сфери не відбулося, оскільки запроваджені нові розміри посадових окладів (ставок заробітної плати) на основі Єдиної тарифної сітки базуються на занижених показниках прожиткового мінімуму і

мінімальної заробітної плати, які протягом року хоча і зростають, але не суттєво. Так, наприклад, розмір мінімальної заробітної плати з 1 січня 2011 року становив 941 грн. і до кінця року прогнозується його збільшення до 1004 грн.; а прожитковий мінімум зросте відповідно з 894 грн. до 953 грн.

Враховуючи занижений рівень прожиткового мінімуму та поточний рівень інфляції, рівень заробітної плати в бюджетній сфері не забезпечує виконання нею основної відтворувальної функції так само, як і для працівників підприємств.

Рівень оплати праці спеціалістів бюджетної сфери вищої кваліфікаційної категорії не відповідає критеріям гідної оцінки їх рівня освіти та досвіду. На даний час жодна з діючих систем оплати праці працівників бюджетної сфери не є повністю ефективною. Нині даному питанню, щодо удосконалення системи заробітної плати працівників даної категорії, приділяється увага у міністерстві соціальної політики.

Висновок. Основним завданням держави в цьому напрямі повинно бути стабільне зростання розміру заробітної плати працівників бюджетної сфери з урахуванням інфляції прийняття нормативно-правових актів, що повинні містити дієві заходи, спрямовані на покращення матеріального становища таких працівників. Політика доходів повинна мати на меті відродження ключових для розвитку країни галузей: науки, системи освіти, охорони здоров'я, промисловості високих технологій тощо, тобто тих галузей, які сьогодні, в період третьої промислової революції, стали фундаментом економічного зростання у всьому світі.

Здійснюючи удосконалення організації оплати праці працівникам підприємства необхідно підходити до цього обгрунтовано, враховуючи доцільність, використовуючи результати наукових досліджень, передового досвіду.

Список використаних джерел

1. Закон України «Про оплату праці» зі змінами та доповненнями від 21 жовтня 2004 року N 2103-ІУ.
2. Костюк В. Порядок виплати заробітної плати/ В.Костюк// Довідник кадровика. - 2003. - №4. -с. 18-20
3. Крищенко К. Удосконалення організаційно-економічного механізму управління оплатою праці/ К. Крищенко// Україна: аспекти праці. - 2007. -№6. - с.9-16
4. Соломченко Д. Організація обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві / Д.Соломченко// Вісник Київського інституту бізнесу та технологій. -МХИ №1. -с.46-50
5. Василь Надрага Підвищення окладів працівників бюджетної сфери
<http://www.ukurier.eov.Ua/uk/news/bvudzhetnikam-dodali-groshei/p/>

Annotation: This paper considers the problem of wage employees and the public sector, the proposed measures to enhance renewable and incentive role of wages, improved financial position these workers.

Key words: wages, the company's workers, the public sector, tariff rate, tariff scale, salary, qualifications.