

Slobodyanik Y. B.

Ensuring quality control of the state audit

The article analyzes problems of ensuring quality control of the state audit in Ukraine and ways of their solution.

Key words: *state audit, quality control, international standards.*

Слободяник Юлія Борисівна – доцент, кандидат економічних наук, доцент кафедри бухгалтерського обліку і аудиту Державного вищого навчального закладу «Українська академія банківської справи Національного банку України» (м. Суми).

УДК 331.2

І. І. Демко

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Розглянуто особливості організації оплати праці, її основні елементи. Проаналізовано організацію оплати праці в Україні. Виділено особливості державного регулювання заробітної плати. На основі проведеного аналізу визначено основні принципи організації оплати праці на підприємстві.

Ключові слова: *аналіз, оплата праці, організація, система оплати праці, заробітна плата, підприємство.*

Постановка проблеми. У сучасних умовах господарювання особливої актуальності набуває питання ефективності використання трудових ресурсів. Достатня забезпеченість підприємств потрібними трудовими ресурсами, їхнє раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для підвищення ефективності функціонування будь-якого підприємства.

У наш час особливу актуальність набуло питання організації оплати праці та її державне регулювання. Багато вчених і науковців досліджують проблеми, пов'язані з оплатою праці, її організацією і правовим забезпеченням, соціально-економічну сутність, принципи та елементи організацій заробітної плати, а також система доплат, надбавок і форм заробітної плати. Можна виділити таких, як В. Андріанова, О. Руденко, В. Горбатов, В. Михайлова, І. Лаптії, М. Колот, Дж. М. Кейнс та багато інших.

© І. І. Демко, 2013

І. Лапгій розглядав оплату праці як правову категорію [1]. Планування чисельності робітників та оплата праці згідно з плануванням наведено в роботі О. Руденко і В. Горбатова. Дж. М. Кейнс [2] стверджував, що зі зростанням зайнятості зростає й національний дохід, тим самим підвищується споживання.

Питання організації заробітної плати і формування її рівня становлять основу соціально-трудових відносин у суспільстві, бо включають нагальні інтереси всіх учасників трудового процесу. Будь-які зміни, що стосуються оплати праці, прямо чи опосередковано впливають на доходи всіх членів суспільства, а також на найважливіші макроекономічні показники. Важлива роль відводиться питанням організації оплати праці ще й тому, що прогрес суспільства та його конкретних суб'єктів (підприємств, організацій) реалізується перш за все через зміцнення і розвиток особистих матеріальних стимулів, основною формою яких і є оплата праці.

Правильна організація оплати праці сприяє більш повному заохоченню працівників, а отже, і підвищенню ефективності виробництва на конкретному підприємстві. Рівень заробітної плати значною мірою визначає можливості повноцінного відтворення робочої сили.

Мета статті. Розглянути питання організації аналізу організації оплати праці на підприємстві.

Обґрунтування отриманих наукових результатів. Ефективність – це загальна результативність людської діяльності, яка відображає співвідношення обсягу вироблених матеріальних або нематеріальних благ і кількості затраченої на це праці. Оцінка використання трудових ресурсів дозволяє виявити недоліки в роботі, їхні причини і внутрішні резерви економії трудовитрат, підвищення ефективності використання кадрів завдяки їхньому раціональному розміщення, повнішого завантаження і використання відповідно з набутою професією, спеціальністю і кваліфікацією.

Заробітна плата є точкою перетину інтересів багатьох: підприємства, працівника, податкової, фондів тощо. Кожна з цих сторін оцінює значення заробітної плати майже як найважливіше. У зв'язку з цим важко переоцінити значення роботи бухгалтера, пов'язаної з обліком витрат на оплату праці.

У теорії і практиці розподільних відносин проблема диференціації заробітної плати є однією з головних. Як вітчизняна, так і зарубіжна практика господарювання переконливо свідчать, що будь-які викривлення в диференціації заробітної плати, включаючи зрівнялівку чи надмірні відмінності в рівнях оплати праці, мають край негативні наслідки, адже вони порушують принцип соціальної справедливості, призводять до неповноцінного відтворення робочої сили, знижують мотиваційний потенціал оплати праці [3].

Організація заробітної плати визначається трьома елементами: тарифною системою, нормуванням праці і формами та системами оплати праці. Тарифна система, яка є основою організації оплати праці, включає в себе тарифну сітку, тарифну ставку і тарифно-кваліфікаційні довідники [4].

Нормування праці включає два показники: норму виробітку і норму часу. Норма виробітку встановлює кількість одиниць продукції, яка повинна бути виготовлена за одиницю часу; норма часу – час, необхідний для виконання роботи в певних умовах.

Існують дві форми оплати праці – погодинна і відрядна. За погодинної заробіток залежить від кількості відпрацьованого часу і тарифної ставки (зарплата за одиницю часу); за відрядної – від кількості виробленої продукції і розцінок (зарплата за одиницю продукції) на неї.

Застосовують дві системи погодинної форми оплати праці – проста погодинна і погодинно-преміальна, за якою робітники, крім основного заробітку, отримують ще й премії.

За погодинної заробітної плати сума нарахованої зарплати визначається як добуток відпрацьованих нормо-годин на тарифну ставку.

За відрядної сума нарахованої зарплати визначається множенням установленної розцінки за одиницю виробітку на кількість виробів (якщо це пряма відрядна), визначається норма виробітку (якщо це відрядно-преміальна) [5].

Підвищення ефективності оплати праці напряму залежить від ефективної роботи працівників. Таку роботу можна досягти завдяки таким показникам, як виплати у формі доплат і надбавок, що поділяються на компенсаційні та стимулювальні.

Компенсаційні виплати повинні забезпечити відшкодування потенційних втрат (працездатності, продуктивного використання робочого часу, повноцінного використання професійно-кваліфікаційного потенціалу) працівників із незалежних від них причин.

Стимулювальні виплати мають на меті формувати спонукальні мотиви до праці, а також до вищої результативності праці.

Надбавки повинні служити компенсацією або стимулом у зв'язку з відносно чинниками праці і виробництва, що постійно діють, відносно стійкими характеристиками професійно-кваліфікаційного рівня і ділових якостей працівників [6].

Над методами і моделями стимулювання праці працює велика кількість фахівців, підприємств та наукових установ. Так, у більшості західних компаній поширені три моделі стимулювання праці:

- перша модель – безпреміальна, за якою функцію стимулювання праці виконує заробітна плата;

- друга модель – преміальна, яка передбачає виплати, величина яких пов'язана з розміром доходу чи прибутку підприємства;
- третя модель – преміальна, в якій розміри премій устанавлюються з урахуванням індивідуальних результатів праці [7].

Щодо підвищення ефективності оплати праці, то можна запропонувати єдину тарифну систему, яка на підприємствах України відіграла і надалі має відігравати визначну роль в організації заробітної плати.

Головна перевага єдиної тарифної системи – наявність єдиного уніфікованого підходу до оцінки складності робіт у диференціації тарифних умов оплати праці всіх категорій персоналу та підвищення стимулювальної ролі тарифної системи.

Держава і підприємство встановлюють такі принципи диференціації заробітної плати працівників:

- величина заробітної плати залежить від складності праці, професійних навичок і кваліфікації робітника;
- величина заробітної плати залежить від умов роботи, від її важкості, шкідливості для здоров'я. Праця у важких і шкідливих умовах оплачується вище;
- величина заробітної плати залежить від результатів виробничої діяльності фірми в цілому [8].

Заробітна плата як показник, залежний безпосередньо від ефективності виробництва, продуктивності праці, конкурентоспроможності продукції, є не лише індикатором, що визначає загальний життєвий рівень працівників. Від її стану та форм реалізації, частки у валовому національному продукті багато в чому залежать також можливості розвитку економіки взагалі.

В умовах сучасного ринкового механізму через формування сукупного попиту заробітна плата забезпечує не лише основи відтворення робочої сили. Вона стає дедалі вагомішим чинником відтворення суспільного виробництва.

Заробітна плата виступає як один з основних регулювальників ринку праці. Однак аналізу і оцінці впливу зарплат на ринок праці й, передусім, на зайнятість в Україні не приділяється належна увага, що призводить до негативних наслідків – прискороеного зростання безробіття, руйнування мотивів і стимулів до праці зубожіння більшості населення.

Суб'єктами організації оплати праці є:

- органи державної влади і місцевого саморегулювання;
- власники, об'єднання власників або їхні представницькі органи;
- професійні спілки, об'єднання профспілок, їхні представницькі органи;
- робітники.

Кожен із суб'єктів організації оплати праці виконує певну роль і вирішує певні питання.

Щодо основних принципів організації оплати праці, то вони такі: збільшення номінальної та реальної заробітної плати; відповідна міра праці мірі її оплати; матеріальна зацікавленість робітників у досягненні результатів праці; забезпечення випередження темпів росту продуктивності праці порівняно з темпами росту заробітної плати.

Також при організації заробітної плати на підприємстві має виконуватись головна вимога – забезпечити неперервне підвищення заробітної плати при зниженні її затрат на одиницю продукції, мати гарантії регулярних виплат зарплати за рахунок результатів господарської діяльності [6].

Як правова категорія оплати праці, по-перше, розкриває конкретні права та обов'язки сторін трудових правовідносин; по-друге – як інститут трудового права і система юридичних норм регулює відносини у сфері організації оплати праці.

Одним з основних елементів державного регулювання заробітної плати є визначення і гарантування мінімального її рівня.

Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання. Її розмір згідно із Законом України «Про оплату праці» (стаття 9) визначається з урахуванням: вартісної величини мінімального споживчого бюджету з поступовим зближенням рівнів цих показників у міру стабілізації та розвитку економіки країни; загального рівня середньої заробітної плати; продуктивності праці, рівня зайнятості та інших економічних умов.

Держава водночас виступає і в ролі власника, і в ролі захисника інтересів найманих працівників, і в ролі гаранта дотримання трудового законодавства. В економічній системі, що ґрунтується на ринкових відносинах, втручання держави в заробітну плату повинно мати переважно непрямий характер і соціально орієнтовану спрямованість.

Водночас не можна не визнати, що, ураховуючи масштаби державної власності в Україні, відсутність багатьох ринкових механізмів, важелі втручання держави в економічні процеси на макrorівні мають бути справді значними, але не переходити допустимі межі. Інакше ми прийдемо туди, звідки вийшли, і все розпочнеться спочатку.

Проте в умовах планової економіки колективні договори не рідко мали формальний характер [9].

Заробітна плата – один із найважливіших засобів підвищення зацікавленості працюючих у результатах своєї праці, її продуктивності, збільшення обсягів виробленої продукції, поліпшення її якості та асортименту.

Таким чином, у нових економічних умовах слід відновлювати функції колективного договору, завдяки якому забезпечується гнучкість системи оплати праці. Перехід до ринкових відносин свідчить про те, що застосування державного і договірного регулювання оплати праці має відбуватися паралельно, не виключаючи одне, а підтримуючи і доповнюючи, захищаючи інтереси як роботодавця, так і працівників.

Праця робітників є необхідною складовою частиною процесу виробництва, споживання і розподілу створеного продукту. Участь працюючих у частці знову створеного матеріального і духовного блага виражається у формі заробітної плати, яка повинна відповідати кількості та якості затраченої ними праці.

Висновки. Отже, раціональна організація оплати праці на підприємстві дає змогу стимулювати його працівників до ефективнішої діяльності, забезпечувати якість і конкурентоспроможність виготовленої продукції (виконуваних робіт, послуг, що надаються), а також необхідний рівень рентабельності виробництва.

Організація оплати праці має відповідати певним принципам: здійснення оплати праці відповідно до її кількості та якості; диференціювання заробітної плати залежно від кваліфікації працівника, умов праці, галузевої та регіональної належності підприємства; систематичне підвищення реальної заробітної плати, тобто перевищення темпів зростання номінальної заробітної плати над інфляцією; перевищення темпів зростання продуктивності праці над темпами зростання середньої заробітної плати.

Удосконалення організації заробітної плати має здійснюватися разом із проведенням загальної соціально-економічної (структурної, податкової, цінової) політики.

Виходячи з цього можна запропонувати, на наш погляд, методи підвищення ефективності оплати праці.

Запровадження єдиного підходу щодо оцінки складності робіт і диференціації тарифних умов оплати праці всіх категорій персоналу на базі єдиної тарифної системи.

Диференціація тарифних ставок (окладів) у межах кожного розряду за кількома рівнями.

Визначення конкретного рівня тарифної ставки (окладу) у межах кожного розряду за результатами комплексного оцінювання працівників.

Можливості як підвищення, так і зниження тарифної ставки (окладу) залежно від результатів оцінки у звітному періоді.

Опрацювання системи показників, які характеризують якість і терміни виконання робіт, ініціативу, новаторство, професійне зростання, самостійність, творчий підхід для виконання робіт тощо для комплексного оцінювання працівників.

Список використаних джерел

1. Лаптії І. Оплата праці і заробітна плата: щодо питання термінології // ПУ. – 2005. – № 7. – С. 81–84.
2. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег. – М.: 1978. – 352 с.
3. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. – Вид. 2-ге, без змін. – К.: КНЕУ, 2006. – 398 с.
4. Рудетіко А., Горбатов В., Михайлова В. Организация производства на предприятии: Учебное пособие. – Симферополь: «Таврия-Плюс», 2004. – 172 с.
5. Хоскинг А. Курс предпринимательства: Практическое пособие: Пер. с англ. – М.: Международные отношения, 1993. – 352 с.
6. Андрианова В. Экономика труда и социально-трудовые отношения: Учебное пособие. – Симферополь: «Таврия», 2004. – 168 с.
7. Семко Л. Совершенствование оплаты труда на промышленных предприятиях // Підприємство, господарство і право. – 2003. – № 4. – С. 135–136.
8. Економіка підприємства: Навч. посібник / За ред. О. П. Крайник / Львів: НУ «Львівська політехніка», «Інтелект-Захід», 2003. – 208 с.
9. Колот М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення. – К.: фірма «Праця», 1997. – 192 с.

Демко І. І.

Особенности организации оплаты труда на предприятии

Рассмотрены особенности организации оплаты труда, ее основные элементы. Проанализирована организация оплаты труда в Украине. Выделены особенности государственной регуляции заработной платы. На основе проведенного анализа определены основные принципы организации оплаты труда на предприятии.

Ключевые слова: анализ, оплата труда, организация, система оплаты труда, заработная плата, предприятие.

Demko I. I.

Features of organization of remuneration of labour are on enterprise

The article based on the features of organization remuneration of labour, and its basic elements. Analyzed the organization of remuneration of labour in Ukraine. Distinguished the features of government control of salary. On the basis of the conducted analysis basic principles of organization of remuneration of labour are certain on an enterprise.

Key words: analysis, remuneration of labour, organization, system of remuneration of labour, salary, enterprise.

Демко Ірина Іванівна – кандидат економічних наук, старший викладач кафедри обліку і аудиту Львівського інституту банківської справи Університету банківської справи Національного банку України (м. Київ).