

УДК: 331.2

**АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА
ТОРГОВЕЛЬНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ**

кандидат економічних наук Кульганік О.М., Кобильник Т.О.

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ, Україна,
Вінниця

У статті висвітлено основні аспекти формування фонду оплати праці працівників торговельного підприємства. Досліджено динаміку показників заробітної плати та індексу споживчих цін, обґрунтовано методи формування фонду заробітної плати на рівні підприємства та встановлено фактори, що на нього впливають. Здійснено порівняльний аналіз заробітної плати в Україні та США. Запропоновано організацію оплати праці на підприємстві з врахуванням певних принципів.

Ключові слова: фонд оплати праці, заробітна плата, торговельне підприємство, принципи, методи, граничні розміри, витрати на оплату праці.

кандидат экономических наук, доцент, Кульганик О.М., Кобильник Т.А. Аспекты формирования фонда заработной платы в торговом предприятии/ Винницкий торгово-экономический институт Киевский национальный торгово-экономический университет, Украина, Винница

В статье отражены основные аспекты формирования фонда оплаты труда работников предприятия. Исследована динамика показателей заработной платы и индекса потребительских цен, обоснованы методы формирования фонда заработной платы на уровне предприятия и установлены факторы, на него влияющие. Осуществлен сравнительный анализ заработной платы в Украине и США. Предложено организацию оплаты труда на предприятии с учетом определенных принципов.

Ключевые слова: фонд оплаты труда, заработная плата, торговое предприятие, принципы, методы, предельные размеры, расходы на оплату труда.

PhD in Economic Kulhanik O.M., Kobylnyk T.O. The aspects of the formation the wage fund in the trading company/ Vinnitsa Institute of Trade and Economic Kyiv National University of Trade and Economics, Ukraine, Vinnitsa

The article highlights the main aspects of payroll employees commercial enterprise. The dynamics of indicators of wages and consumer price index, grounded methods of forming the payroll at the enterprise level and established the factors affecting it. The comparative analysis of wages in Ukraine and the USA. An organization of wages in the company with regard to certain principles.

Keywords: payroll, wages, trade enterprise, principles, methods, size

limits, the cost of labor.

Вступ. У нинішніх умовах розвитку економіки першочергову роль відіграє раціональне використання фонду оплати праці на підприємстві, оскільки він виступає одним з найважливіших чинників стимулювання зростання продуктивності праці, зростання обсягу виробленої продукції, поліпшення її якості та забезпечення постійно зростаючого позитивного фінансового результату діяльності господарюючого суб'єкта.

Проблеми організації оплати праці на підприємствах України залишаються однією з найбільш гострих на всіх етапах розвитку суспільства. Основою досліджень з проблем оплати праці є роботи як вітчизняних так і іноземних вчених, таких як: Носкова С. А., Татарченко О.М., Завойських Ю.А., Панкова М., Соловйової Г., Шелешкової С., Лебедевої С., Бабаєва Б., Карякіна М., Терехової Н. Толкачової Л., Ейхлер Л. тощо.

Формулювання мети статті. Метою статті є обґрунтування доцільності та ефективності використання фонду оплати праці на підприємстві в сучасних умовах сьогодення.

Виклад основного матеріалу. У нинішній економіці кожне господарство розробляє свої плани виходячи з ринкової кон'юнктури і впливу з боку держави на господарство за допомогою податків, кредитів, цін. Під час ускладнення виробничих відносин йде процес зближення цих двох систем управління економікою, що необхідно враховувати в плануванні праці та заробітної плати.

Процес реформування соціально-економічних відносин в Україні справив істотний вплив на зміну методики планування заробітної плати. Особливості цього напрямку діяльності в управлінні економікою простежуються в наступному [9]:

1. Підприємства отримали повну свободу у виборі систем оплати праці і методів планування заробітної плати. Зберігаються тільки деякі обмеження з боку держави у вигляді законодавчого встановлення мінімальної заробітної плати, доплати за роботу у вихідні та передсвяткові дні, індексація заробітної плати та ін.

2. Не підкріплена плановими показниками зверху, система планування заробітної плати на рівні підприємства повинна розвиватися з метою визначення граничних витрат виробництва підприємства, ціни робочої сили при укладенні генеральних, галузевих і територіальних тарифних угод, колективних договорів підприємств на початок і кінець терміну їх дії.

3. Створення стимулюючої ситуації для підрозділів підприємства, що викликає необхідність розробки багатоваріантних фондів споживання і його найважливішої частини фонду заробітної плати: мінімального виходячи із затвердженої урядом мінімальної ставки

заробітної плати; середнього виходячи зі сформованих розмірів заробітної плати в базовому періоді; очікуваного виходячи з ціни робочої сили на ринку праці; оптимального відповідного рівню витрат підприємств, що забезпечують реалізацію продукції та отримання середнього прибутку.

У практиці формування фонду заробітної плати на рівні підприємства найбільш поширені такі методи:

1) Фонд заробітної плати визначається за рівневим нормативам у відсотках до обсягу виробництва.

2) Нормативно-приростний, при якому зростання заробітної плати розраховується на один відсоток збільшення виробництва.

3) За залишковим принципом. Фонд заробітної плати виступає складовою частиною госпрозрахункового комерційного доходу, що включає також і прибуток підприємства.

Як перший, так і другий методи пов'язані з попереднім розрахунком очікуваних у плановому періоді частки заробітної плати в загальному обсязі виробленої продукції або відсотка зростання заробітної плати на один відсоток збільшення виробництва. В даному випадку використовуються відомі в практиці методи коригування базового фонду заробітної плати на зміну продуктивності праці, трудомісткості продукції, структури зайнятих у виробництві.

Будь-яких науково обґрунтованих розмірів частки валового доходу, що залишається на оплату праці, не простежується. Безсумнівно одне, що він не може бути менше, ніж мінімальна ставка, помножена на чисельність працівників. Граничні розміри фонду заробітної плати будуть визначатися очікуваною ринковою кон'юнктурою по виробленої продукції, попитом і пропозицією робочої сили, змінами в рівні продуктивності і т.д. Найбільш поширений цей метод в сільськогосподарських кооперативах, на малих підприємствах інших галузей [2].

В Україні заробітна плата не виконує своїх традиційних та природних функцій. Рівень заробітної плати такий, що вона не може принципово впливати на споживчий попит, регулювати його (табл. 1). Відбувається подальше посилення деформації доходів населення, що знижує мотивацію до праці.

Сьогодні людина з мінімальної зарплати 1378 грн сплачує 18 % податку на доходи та 1,5 % військового збору й отримує "на руки" близько 1100 грн. Загалом фонд оплати праці працівника з мінімальною зарплатою нині обходиться підприємству у близько 1770 грн. (Мінімальна зарплата плюс нарахування близько 22%). З одного боку, подібний стан речей обумовлений сучасною економічною кризою, а з іншого - нездатністю окремих підприємств пристосовуватися до ринкових умов у питаннях організації оплати праці. В основі вартості робочої сили має бути оцінка суспільно

необхідних витрат на її відтворення й відповідна оцінка обсягу життєвих засобів, необхідних для нормальної життєдіяльності людини. У всякому разі сума життєвих засобів мусить бути достатньою для підтримки працівника у стані нормальної життєдіяльності. Встановлено, що зростає рівень мінімальної заробітної плати, але при цьому треба врахувати, що індекс споживчих цін також збільшується.

Таблиця 1

Динаміка показників заробітної плати та індексу споживчих цін протягом 2013-2016 рр.

| Показники | Роки | | | |
|--|---------|---------|---------|---------|
| | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Індекси споживчих цін (грудень до грудня попереднього року), % | 100,50 | 124,90 | 143,30 | 109,40 |
| Мінімальна заробітна плата, грн. | 1147,00 | 1218,00 | 1378,00 | 1378,00 |

Значне місце в усіх мотиваційних системах із початку індустріального розвитку займала заробітна плата, її організація, вибір форм та систем, встановлення загального рівня та диференціації залежно від професії, кваліфікації, важливості працівника для організації, оскільки гроші у вигляді заробітної плати є найбільш очевидним і до цього часу найпоширенішим способом, яким можна винагородити співробітників, але це стримує роботодавця, який прагне скоротити витрати (рис. 1).

Мотиваційними важелями при традиційному підході служать форми та системи оплати праці, що розробляються з метою заохочення старанності працівників [2].

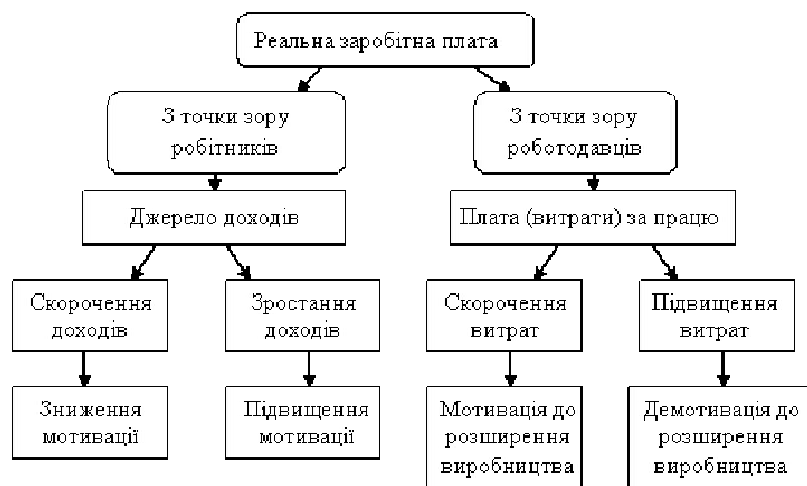


Рис. 1. Вплив реальної заробітної плати на робітників та роботодавців [3]

При організації заробітної плати акцент робиться на «справедливій винагороді», пов'язаній із оцінкою робіт, заохочуються

співпраця, лояльність, ретельність, ініціативність, високі досягнення працівника [4]. Особливо виділяються групові або колективні преміальні системи з акцентом на додаткові виплати. Усе це націлене на підтримку задоволеності роботою. Розрахунки базуються на оцінці обов'язковості, групової продуктивності, аналізу заробітної плати й додаткових виплат. При цьому переслідуються основне завдання – спонукати персонал до виконання тих робіт, у такому обсязі й таким чином, які б допомогли організації реалізувати свої цілі, спрямовані на отримання максимального прибутку [1, с. 30]. Тому підходи необхідно корегувати для нашої країни, оскільки становлення в Україні ринкової економічної системи не завершилося до кінця, а отже, й утворення нової організації заробітної плати, потребує всебічного розгляду природи такої складної категорії, з'ясування механізмів її формування. Правильна організація оплати праці передбачає додержання певних принципів [3].

1. Принцип оплати праці за кількість і якість – означає, що при оплаті праці повинні враховуватися кількість виробленої продукції і складність її виготовлення, важливість, якісні характеристики.

2. Принцип підвищення рівня оплати праці – на скільки зростає продуктивність праці, настільки ж підвищується заробітна плата працівників.

3. Принцип державної політики в оплаті праці проявляється в тому, що основні питання регулювання оплати праці вирішуються урядом – розміри тарифних ставок, посадові оклади, всі елементи тарифної системи, коефіцієнти, надбавки до заробітної плати встановлюються в централізованому порядку.

Встановлено, що дотримання цих принципів значно ускладнюється в умовах економічної кризи, що вимагає від підприємців радикальних рішень щодо скорочення витрат, і на персонал у тому числі.

Доцільно буде розпочати з мінімальної зарплати, яка є планкою, нижче за котру роботодавець не може спуститись. Так, Законом України «Про оплату праці» [5] передбачено, встановлення МЗП на галузевому та професійному рівнях за розмірами не нижче 120% розміру МЗП, встановленого на національному рівні. Та це не єдина обов'язкова виплата. Навіть у разі нагальної необхідності роботодавець не має права позбавити працівників мінімальних державних гарантій.

Існує також такий метод скорочення витрат на заробітну плату як скорочений робочий день. Крім того можна ввести скорочений робочий тиждень, особливо якщо підприємство не безперервного виробництва. Застосування такого методу дозволить скоротити витрати у відповідності до того на скільки буде скорочений тиждень. Оплата праці повинна використовуватися як найважливіший засіб

стимулювання зростання праці, прискорення науково-технічного прогресу, підвищення якості продукції, підвищення ефективності виробництва і зміцнення дисципліни [6].

Наприклад, якщо в Україні мінімальний заробіток за годину становить 9 грн, то у США - 9,5 дол. Це пропорція 1:26. Українська зарплата - дуже низька і приваблива для іноземних інвесторів. Проте є одна особливість: у США вона використовується за призначенням, менше працівник не може отримувати. В Україні вона використовується для ухиляння від сплати податку.

Висновки. Отже, незважаючи на погіршення зовнішніх умов, здійснення державою комплексу заходів, спрямованих на підвищення стійкості вітчизняної економіки та фінансової системи дозволить максимально ефективно задіяти внутрішні фактори економічного розвитку, забезпечивши продовження тенденції економічного зростання у наступному році. За результатами дослідження визначено, що одним зі шляхів стабілізації підприємства на ринку за кризових умов є перерахунок рівня заробітної плати з корегуванням на економічну ситуацію в країні, яка склалася, що буде сприяти більш раціональному використанню грошових ресурсів і при цьому дасть можливість збереження всього штатного персоналу.

Література:

1. Панкова М., Соловійова Г. Актуальні питання оплати праці за умов фінансової кризи в Україні // Схід. – 2009. – №1. – С.29-32.
2. Шелешкова С. Заробітна плата як мотиваційна складова продуктивної зайнятості // Україна: аспекти праці. – 2006. – №2. – С.9-16.
3. Лебедева С. Регулирование заработной платы и обеспечение устойчивого экономического развития: методологические и методические подходы // Україна: аспекти праці. – 2008. – №8. – С.12-22.
4. Котляр Б.А. Способы повышения реального содержания заработной платы работников // Металлург. – 2006. – №11. – С.11-17.
5. Бабаев Б.Д. Карякин М.А., Терехова Н.Р. Оплата труда на предприятии: вопросы теории и практики. Учеб. пособие. – Ивановский гос. энерг. ун-т. Иваново. – 2002. – 192 с.
6. Толкачева Л.В. Эйхлер Л.В. Организационно-экономические методы управления затратами грузового автотранспортного предприятия. – Омск:

References:

1. Pankov M. G. Solovyov Current issues of wages in conditions of financial crisis in Ukraine // East. - 2009. - №1. - S.29-32.

2. Sheleshkova C. *Wages as a motivational component of productive employment // Ukraine: aspects of labor. - 2006. - №2. - S.9-16.*
- 3 Lebedev S. *Regulation zarabotnoy platy the Economic and Provision of sustainable development: methodical and methodological approaches // Ukraine: aspects of labor. - 2008. - №8. - S.12-22.*
4. Kotlyar B.A. *Methods Increase real CONTENT zarabotnoy platy // Metallurh workers. - 2006. - №11. - S.11-17.*
5. Babayev B.D. Karyakyn M.A., Terekhova N.R. *Wage in the enterprise: theory and practice questions. Textbook. posobyе. - Ivanovo State. Energo. Univ. Ivanovo. - 2002. - 192 p.*
6. Tolkacheva L.V. *Eyhler Organizational and Economic cost management methods of cargo motor transport enterprise. - Omsk: IZ-in SybADY, 2007. p. 130.*