

Кундеус О. М. Вдосконалення форм оплати праці та їх обліку в промисловості / О. М. Кундеус, М. Я. Остап'юк, О. Ю. Шоляк // Науковий вісник Ужгородського університету. – 2005. №18. – С. 218-222.
УДК 331.23:657

ВДОСКОНАЛЕННЯ ФОРМ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ЇХ ОБЛІКУ В ПРОМИСЛОВОСТІ

Остап'юк Мирослав Ярославович, професор кафедри обліку та аудиту Ужгородського національного університету та професор кафедри економіки та менеджменту Тернопільської філії приватного вищого навчального закладу “Європейський університет”,
Кундеус Олександр Михайлович, к.е.н., доцент кафедри обліку і контролю в промисловості Тернопільського державного економічного університету,
Шоляк Оксана Юріївна, аспірант кафедри обліку та аудиту Ужгородського національного університету.

У статті даються пропозиції щодо розширення функцій існуючої відрядної форми оплати праці за рахунок її систем. Зокрема, розглядається відрядно-якісна система оплати праці. Також розроблена методика визначення коефіцієнта трудової участі за факторами і критеріями оцінки. Розкриваються можливості застосування безтарифної форми оплати праці та її систем, Даються пропозиції щодо вдосконалення обліку виробітку за запропонованими формами і система оплати праці.

Ключові слова: *коефіцієнт трудової участі, розцінка, система оплати праці, фактори впливу, критерій оцінки, облік виробітку.*

ВСТУП

Питання раціонального застосування форм оплати праці та їх систем є одним із ключових при організації виробництва. Адже кожна категорія промислово-виробничого персоналу потребує своєї оплати праці. Застосування форм і систем заробітної плати у виробництві було і залишається основним питанням, яке завжди є актуальним. Форми і системи оплати праці повинні бути використані в умовах організації праці так, щоб вони сприяли найбільшій мотивації праці.

У контексті сказаного перед економічною наукою стоїть завдання нового осмислення питань праці і заробітної плати, мотиваційного механізму розвитку сукупних здібностей до праці всіх членів суспільства в умовах функціонування

ринкової економіки.

Метою даного дослідження є розробка нових систем оплати праці, їх ефективного використання та організація обліку. Вагомий внесок в даному напрямку зробили у своїх працях такі вчені, як Кузьмінський А. М., Сопко В. В., Калина А. В., Колот А. М., Петюх В. М., Пітюлич М. І., Мікловда В. П., Завіновська Г. Т. та інші. В цих та в інших багаточисленних працях не досліджуються самі ці проблеми.

Постановка та вирішення даної проблеми зумовили наступну структуру статті – розробка методики вивчення коефіцієнта трудової участі, застосування систем заробітної плати, організації їх обліку та впровадження відрядно-посортної оплати праці.

1 МЕТОДИКА ВИЗНАЧЕННЯ КОЕФІЦІЄНТА ТРУДОВОЇ УЧАСТІ, ЗАСТОСУВАННЯ СИСТЕМ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ ВИРОБІТКУ

Заробітна плата в умовах ринкових відносин ставиться в пряму залежність від росту продуктивності праці, кінцевих результатів і якості роботи. Разом з ростом продуктивності праці в тій чи іншій мірі росте і заробітна плата робітників. Виникає питання, в якій формі повинен бути реалізований ріст заробітної плати. Якщо тарифна система залишається незмінною, то за рахунок тарифу заробітна плата може вирости лише в зв'язку з підвищенням кваліфікації робітників, тобто їх розряду. Отже, приріст заробітної плати у відповідності до росту продуктивності праці може бути втілений у формі перевиконання норм виробітку або формі доплат. Періодичне підвищення тарифних ставок, в яких знаходять відображення найбільш стійкі, досить тривалі в часі відмінності в якості праці лише на певний час піднімають питому вагу тарифу в заробітній платі. В той же час відмінності в кваліфікації, які по своїх розмірах не досягають цілого розряду, природно, через тарифну систему не можуть бути виражені. Взагалі недолік тарифної системи оплати праці, на якій базуються відрядна і погодинна форми оплати праці, полягає в великій складності позбутися „зрівнялівки" в оплаті праці працівників, а

головне – вона не враховує, а, відповідно, і матеріально не стимулює поступовий ріст кваліфікації. Таким чином, повністю врахувати в заробітній платі відмінності в якості праці з допомогою однієї лише тарифної системи практично неможливо. Ця система побудована по технологічному принципу і не відображає соціально-економічних факторів.

Як вийти з ситуації, що склалась? Пропонується два шляхи. Перший – це розв’язання проблеми в межах існуючих форм оплати праці, і другий – розробка і впровадження так званої безтарифної форми оплати праці та її системи. Соціально-економічні фактори почали враховувати в заробітку робітників бригади, через коефіцієнт трудової участі, ще в умовах планово-директивного ведення господарства. Цей коефіцієнт застосовують і зараз, перенісши його практично без змін на ринкові засади господарювання. Більше того, безтарифна форма оплати праці теж передбачає використання коефіцієнта трудової участі в такому ж архаїчному вигляді. Тому ми пропонуємо з метою більш точного обліку якості праці дещо вдосконалити коефіцієнт трудової участі.

На сьогоднішній день, відмінності в якості і кількості праці членів бригади враховується за допомогою коефіцієнта трудової участі (КТУ), який в конкретній формі включає в себе систему певних соціально-економічних ознак, однак досить несистематизовану і невизначену до кінця. В якості базового значення цього коефіцієнта приймається одиниця. Для кожного робітника рада бригади визначає КТУ.

Як показала практика, на сьогодні немає єдиного підходу до застосування КТУ при розподілі заробітку бригади. Необхідний перелік оцінки показників, зміна яких є підставою для коректування даного коефіцієнта. Сам КТУ подається в синтезованому вигляді і не дозволяє визначити, за якими показниками він встановлений і корегується. На нашу думку, необхідно розробити більш диференційований коефіцієнт, який би підвищив зацікавленість робітників у результатах своєї роботи, усунув би „зрівнялівку” і дозволив об’єктивно оцінити роботу кожного члена бригади за звітний період. Таким диференційованим КТУ, на нашу думку, повинна стати система

показників (факторів) оцінки ефективності праці робітників. Сюди, опираючись на практичний досвід, слід включати такі показники, які найбільш повно характеризують соціально-економічну сторону праці, його кількість і якість: інтенсивність; ритмічність; професійна майстерність; догляд за обладнанням; економія сировини, матеріалів, енергоресурсів; якість праці; ініціатива; дисципліна праці.

По кожному показнику (фактору) необхідно визначити його питому вагу в загальній системі. Кожен з факторів може мати однакову питому вагу в загальній системі або перевага може бути надана будь-якому з них за рахунок питомої ваги інших. Питома вага кожного з факторів у їх загальній системі визначається досвідним методом і може змінюватись виходячи з конкретних виробничих умов, особливостей галузей промисловості, типів виробництв і т.д.

На робочих місцях (бригадах, дільницях, цехах) і в бухгалтерії підприємства повинен бути критерій оцінки ефективності праці робітників за факторами, в розрізі п'яти ступенів оцінки (див. таблицю 1).

Таблиця 1 Критерії оцінки ефективності праці робітника цеху №2, бригади складальників _____ П. І. П.

№ п/п	Назва показників (факторів)	Встановлена питома вага факторів в їх загальній системі	Ступені оцінки факторів					КТУ
			0,6 дуже погано	0,8 погано	1,0 нор- мально	1,2 добре	1.4 дуже добре	
1	Інтенсивність праці	0,125		X				0,100
2	Ритмічність	0,125			X			0,125
3	Професійна майстерність	0,125				X		0,150
4	Догляд за обладнанням	0,125			X			0,125
5	Економія сировини, матеріалів, енергоресурсів	0,125			X			0,125
6	Якість праці	0,125				X		0,150
7	ініціатива	0,125		X				0,100
8	Дисципліна праці	0,125					X	0,175
	Разом	1,000						1,05

В кінці місяця в документах по обліку виробітку (де попередньо внесені певні зміни) на кожного члена бригади відкривається лист, за даними якого визначається його КТУ. Бригадир оцінює працю кожного члена бригади за

кожним фактором, ставлячи позначку на перетині кожного окремого фактора і ступеня оцінки. Перемножуючи питому вагу кожного фактора (в нашому прикладі всі фактори рівні) на ступінь оцінки і потім підсумовуючи їх, визначаємо КТУ для кожного робітника (в нашому прикладі він рівний 1,05).

Якщо порівняти дані про розподіл заробітної плати, шляхом застосування старих КТУ і по запропонованій нами методиці, великих розходжень ми не знаходимо. Однак облік виробітку за вказаною методикою більш зацікавить робітників у досягненні хороших результатів своєї праці.

Коректування КТУ здійснюється з найменшим інтервалом 0,1, що значно впливає на результати розподілу відрядного заробітку членів бригади. В той же час розроблена нами методика обліку виробітку членів бригади більш гнучка і реально відображає вклад кожного члена бригади в результати праці. Це говорить про переваги такого розподілу і реальності відображення вкладу робітника в результати роботи. Крім того, запропонована методика стосовно до організації бухгалтерського обліку заробітної плати практично не збільшує обсягу облікових робіт при нарахуванні заробітної плати, скоріше навпаки. Фактично зняті елементи суб'єктивізму при визначенні КТУ для кожного з робітників, що звело до мінімуму претензії з їх боку, а відповідно перегляд КТУ і додаткові, скореговані перерахунки заробітної плати. Виключаються різноманітні приписки, знижуються до мінімуму втрати і непродуктивні затрати робочого часу, підвищується рівень колективної відповідальності за якість виконаних робіт, ефективне використання і економія робочого часу, матеріалів, енергоносіїв.

В цілому розроблена нами методика обліку виробітку збільшує диференціацію заробітної плати робітників, оскільки більш важливу роль починає відігравати не їх кваліфікація як показник можливостей робітника, а віддача від цієї кваліфікації, діапазон відмінностей якої завжди вище, ніж формальні кваліфікаційні (розрядні) відмінності. Очевидно, застосування такої оплати буде сприяти підвищенню зацікавленості робітників у використанні всієї сукупності факторів оцінки ефективності їх праці і створенню передумов

формування здорового мікроклімату в бригадах, цехах і на підприємстві.

2 РОЗРАХУНОК ЗАРОБІТНОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ ЗА БЕЗТАРИФНО-БАЛЬНОЮ СИСТЕМОЮ

Запропонована методика обліку виробітку розкриває більш ширші перспективи для впровадження безтарифної форми оплати праці, особливо такої її системи, як безтарифно-бальна. Нагадаємо її суть. Фактична заробітна плата кожного працівника підприємства є часткою у фонді оплати праці всього колективу або колективу окремого підрозділу і залежить від кваліфікаційного рівня працівника (K_i), коефіцієнта трудової участі (КТУ) і фактично відпрацьованого часу (ТФ),

Кваліфікаційний рівень працівника – K_i встановлюється всім членам колективу і визначається як відношення фактичної заробітної плати i -го працівника за минулий період, до мінімального рівня заробітної плати на підприємстві. Коефіцієнти трудової участі визначаються за запропонованою нами методикою, а відпрацьований час в розрізі кожного робітника – за табелем.

Розрахунок заробітної плати при використанні безтарифно-бальної системи проводиться в такій послідовності:

- визначається кількість балів (B_i), зароблена кожним i -тим працівником:

$$B_i = K * Tф * КТУ \quad (1)$$

- визначається загальна сума балів ($B_{\text{сум.}}$) зароблена всіма працівниками підрозділу підприємства:

$$B_{\text{сум.}} = \sum_{i=1}^m , \quad (2)$$

де m – чисельність робітників

$$i=1$$

- визначається частка (доля) D фонду оплати праці, або заробітку бригади (ФОП) що припадає на один бал:

$$D = \text{ФОП} / B_{\text{сум.}} \quad (3)$$

- обчислюється заробітна плата i -го працівника (Z_i):

$$Z_i = D * B_i \quad (4)$$

Розглянемо на конкретному прикладі розрахунок заробітної плати за безтарифно-бальною системою оплати праці (див. таблицю 2).

$$D = 4770,60 / 1590,2 = 3,00$$

Таким чином, заробіток робітника залежить і опирається на цілу гаму факторів, які фактично формують ефективність виробництва.

Безтарифно-бальна система оплати праці може застосовуватись не тільки в основному виробництві, але й допоміжному і обслуговуючому виробництві поряд з непрямою відрядною системою оплати праці. Залишаючи фактично без змін принцип розподілу заробітку за балами в допоміжному виробництві, пропонується методика визначення його фактичного розміру. Фонд оплати праці допоміжних робітників необхідно встановити в процентах до ФОП основних робітників. Наприклад: в цеху пошиття швейної фабрики працює 50 швачок-мотористок, фонд оплати яких становить 26000 грн., фактично за місяць ними зароблено 28620 грн. Цех обслуговує бригада з трьох чоловік: механік по спеціальному обладнанню, механік, електрик. Сума балів складає – 900, в т.ч. механік по спеціальному обладнанні – 350, механік – 300, електрик – 250. Фонд оплати праці складає 10% від ФОП основних робітників.

Таблиця 2 Розрахунок бригадного заробітку для кожного члена бригади за безтарифно-бальною системою оплати праці

п/п	Прізвище та ініціали члена бригади	Фактично відпрацьованих годин	Кваліфікаційний рівень (К)	КТУ	Б	Д	Фактична заробітна плата за місяць (грн.)
1	Кріль З. В.	160	1,3	0,90	187,2	3,00	561,60
2	Заяць І. С.	168	1,7	1,05	299,9	3,00	899,70
3	Лис М. М.	176	2,1	1,10	406,6	3,00	1219,80
4	Вовк Б. Т.	168	1,9	1,12	357,5	3,00	1072,50
5	Лошак Я. Я.	176	1,8	1,07	339,0	3,00	1017,00
Всього					1590,2	3,00	4770,60

Визначаємо ФОП допоміжних робітників:

$$(28620 * 10\%) / 100\% = 2862 \text{ грн.}$$

Визначаємо частку фонду оплати праці, що припадає на один бал:

$$D = 2862 / 900 = 3,18 \text{ грн.}$$

Визначаємо заробіток кожного члена обслуговуючої бригади:

- механік по спеціальних машинах $(350 * 3,18) = 1113$;

- механік $(300 * 3,18) = 954$;

- електрик $(250 * 3,18) = 795$.

Пропонується дану систему оплати назвати непрямою безтарифно-бальною.

3 ВІДРЯДНЮ-ПОСОРТНА ОПЛАТА ПРАЦІ (МЕТОДИКА РОЗРАХУНКІВ ТА ОБЛІК)

Слід зауважити, що безтарифні системи оплати праці дедалі більше впроваджуються у виробництво і знаходять своє застосування на різних ділянках, як в основному виробництві, так і в допоміжному і в обслуговуючому. Однак в законі про оплату праці ця форма не згадується. І для того, щоб вона діяла в рамках правового поля, необхідні зміни до закону.

В рамках діючої відрядної оплати праці теж необхідні певні зміни щодо вдосконалення її системи. В умовах ринку, де існує попит і пропозиція на товар, безперечною умовою є висока якість товару. Особливо велике значення має якість в галузях промисловості, які задовольняють попит населення (харчова, легка). Тут продукція щодо якості поділяється на категорії, типи, сорти. Тому нами для стимулювання і підвищення якості продукції в межах відрядної оплати праці пропонується посортна оплата праці. Суть цього різновиду відрядної оплати праці полягає в тому, що встановлюється не одна, а декілька розцінок за виготовлення одиниці виробу.

Надання переваг якісним показником випуску продукції, а також наявність висококваліфікованих економічних кадрів, автоматизація обчислювальних робіт створюють об'єктивні умови для впровадження такої системи оплати праці.

Наведемо конкретний приклад. Так, норма часу на виготовлення шкільного портфеля по операції „Розкрій верха штучної шкіри” становить 0,4 хв., норма виробітку – 1200 шт. $(480 / 0,4)$. При розрахунку посортних розцінок виходять з того, що робітнику, який виконав норму на 100% при

встановленому планом співвідношенні сортів (категорій) гарантується тарифна ставка тарифного розраду операції. Так, згідно з планом співвідношення сортів: I сорт – 80%; II сорт – 20%. Для даної операції це становитиме: I сорт – 960 шт. ($1200 * 80\% / 100\%$); II сорт – 240 шт. ($1200 * 20\% / 100\%$). Для визначення посортних розцінок приймемо відповідно I сорт – 1,0; II сорт – 0,8.

Операція тарифікована 5 розрядом тарифної сітки легкої промисловості. Тарифна денна ставка дорівнює 22 грн.

Приведено денний виробіток до виробітку I сорту:

$$(960 * 1) + (240 * 0,8) = 1152 \text{ шт.}$$

Тоді по операції „Розкрій верху штучної шкіри” розцінка I сорту дорівнюватиме 1,91 коп. ($2200 / 1152$). Розцінка II сорту – $1,91 * 0,8 = 1,53$ коп. Для перевірки правильності розрахунку необхідно посортні розцінки перемножити на посортні норми виробітку, що у результаті дає денну, тарифну ставку 5 розряду.

В зв'язку з впровадження посортної оплати праці повинні відбутися певні зміни в обліку виробітку і нарахуванні заробітної плати. Зокрема у документах для обліку виробітку – нарядах, маршрутних листах – у графах „прийнято” і „розцінка” необхідно зробити уточнення: в тому числі, I, II сорт і „брак”.

ВИСНОВКИ

В даній статті даються науково і практично обґрунтовані пропозиції по застосуванню форм і систем оплати праці, які знайшли і знаходять своє місце у виробничо-господарській діяльності підприємств промисловості. На нашу думку, застосування розгорнутого КТУ для розрахунку бригадою заробітку в умовах безтарифно-бальної системи оплати праці зніме всі спірні питання, а також суб'єктивні підходи, пов'язані з його визначенням. Застосування диференційованих розцінок ще більше підніме роль відрядної оплати праці в напрямі якісного фактора, де нарахування заробітної плати здійснюється в залежності від кількості і якості виготовленої продукції, а фактор якості займає другорядне значення, що недопустимо в умовах конкуренції. В роботі даються пропозиції щодо ведення обліку виробітку за запропонованими формами і

системами оплати праці.

Перспективним напрямом подальшого нашого дослідження є розробка і реконструювання діючих документів по обліку виробітку та їх впровадження у практику.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Завіновська Г. Т. Економіка праці. – К.: Вища школа, 2000. – 315 с.
2. Калина А. В. Організація і оплата праці в умовах ринку. – К.: МАУП, 2001. – 240 с.
3. Колот А. М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення. – К.: Праця, 1997. – 187 с.
4. Кузьминский А. М., Остапьюк М. Я., Барановский В. Р. Организация учета и анализа в условиях бригадного хозрасчета. – К.: Техника, 1988. – 168 с.
5. Остапьюк М. Я. Учет и анализ деятельности хозрасчетных подразделений предприятия. – М.: Финансы и статистика, 1992. – 160 с.
6. Петюх В. М. Ринок праці: Навч.-метод. посібник для самостійного вивчення дисципліни. – К.: 2000. – 214 с.
7. Эрпберг Р. Дж., Смит Р. С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1996. – 420 с.