

УДК 657.663:657.471.12

ОСОБЛИВОСТІ КОНТРОЛЮ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УМОВАХ ЇЇ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ

Л. В. Мельянкова, кандидат економічних наук, доцент

Обґрунтована диференціація оплати праці, яка включає як заходи із забезпечення високоефективної праці, так і контроль за раціональним використанням виділених для цього коштів.

Оплата праці, контроль, диференціація, облік, кількість і якість праці.

Головна вимога до організації оплати праці – максимально задовольняти як інтереси найманого працівника, так і роботодавця. А це досягається тоді, коли рівень оплати зростає одночасно зі зниженням її витрат на одиницю продукції. На практиці для цього розробляються системи, що стимулюють високу продуктивність працюючих. У таких системах поєднуються оптимальний підхід у диференціації оплати праці з дійовим контролем за кількістю та якістю праці. Правильна організація контролю за витрачанням коштів на оплату праці значно сприяє зростанню продуктивності праці, ефективному застосуванню встановленої системи оплати праці, зміцненню трудової дисципліни.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У сфері обґрунтування оплатних відносин спостерігається здебільшого біполярний підхід – дотримання зрівняльних підходів у розподілі доходів або ж всебічна їх ди-

ференціація (адже всі різняться за темпами розвитку, за здібностями, за інтелектом). У сучасному світі переважає остання концепція, а окремі автори вважають нерівність у розподілі доходів чи не головним джерелом росту світової економіки.

Варто зазначити, що нам ближче позиція тих дослідників, що віддають перевагу деякій нерівності в заробітній платі, проте ця нерівність повинна чітко регламентуватися та одержувати відповідну оцінку в суспільстві. У майбутньому також варто відмовитись від непродуктивних форм нерівності.

Над питаннями удосконалення відносин у сфері оплати праці в нашій країні працює багато вчених, проте накопичилось значна кількість проблем і дуже швидко змінюється економічна картина, тому виникає потреба в подальших дослідженнях, особливо в аграрній сфері.

Мета дослідження – удосконалити відносини у сфері оплати праці, поєднати оптимальний підхід у диференціації оплати праці з дійовим контролем за кількістю і якістю праці.

Виклад основного матеріалу. Для управління господарською діяльністю підприємства, зокрема операціями, пов'язаними з оплатою праці, необхідний постійний первинний облік цих операцій. Необхідно постійно контролювати процес проходження та обробки документації щодо обліку операцій з оплати праці. Цей процес контролю включає перевірку табелів виходу на роботу, розрахунково-платіжних відомостей, бухгалтерських записів у журналі за рахунком 66 «Розрахунки за виплатами працівникам».

Перевірку достовірності зобов'язань за розрахунками з персоналом за виплатами працівникам починають із підтвердження облікових даних сальдо рахунка 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». Для цього кредитове сальдо за цим рахунком звіряється з підсумком переліку реєстрації платіжних відомостей або підсумком розрахунково-платіжної відомості. За погодинної системи оплати праці з'ясовується обґрунтованість використання тарифних ставок і посадових окладів, а також дотримання умов контрактів, а за відрядної – виконання кількісних і якісних показників, правильність вживання норм і розцінок.

Функціонуючі системи оплати повинні бути максимально справедливими, адже працівник постійно порівнює свій внесок у колективний результат з рівнем винагороди за нього, з доходами інших працівників. Він також завжди повинен бути впевненим, що за високими показниками виробітку прийде відповідне матеріальне заохочення. Відповідність винагороди за працю вказаним вимогам досягається використанням різних підходів диференціації праці. По-перше, це статусний підхід, коли диференціація заробітків враховує професійно-кваліфікаційний або посадовий статус працівника. За цього підходу не завжди вдається досягти відповідності між заробітком і результатами роботи. По-друге, це результатний підхід, що дозволяє більш тісно пов'язати оцінку праці та її результати, надійніше стимулює трудову активність працюючих. В оплаті праці, крім того, реалізуються певні соціальні гарантії.

У сільськогосподарських підприємствах, де відсутня тарифікація робітників основних галузей, є всі умови для поширення більш справедливо-го й ефективного результатного підходу в диференціації заробітку.

Одним з принципів організації заробітної плати на підприємстві є її простота. У сільському господарстві цей принцип не завжди дотримувався. Причина – прагнення з допомогою заробітку стимулювати працівників, усправедливити його в умовах відносно низького рівня, надати йому контролюючої та організуючої окремі сторони внутрішніх відносин функції.

Звичайно на всіх підприємствах ефективно управління заробітною платою включає і суворий контроль за витрачанням коштів на неї. Контроль витрат на оплату праці базується на врахуванні кожним підприємством своїх фінансових можливостей, стану ринку праці, росту продуктивності праці, виконання заробітною платою своїх функцій та ін. У зарубіжних країнах, наприклад, поширена практика, коли працівник одержує зарплату за високу кваліфікацію, і ця плата не обов'язково узгоджується з часом роботи. Тобто платять не за обсяги, а за інтелект.

Статистичні данні свідчать про найнижчий рівень оплати праці в сільському господарстві. Тут заробітна плата залишається низькою всупереч багатьом законам економіки й соціального розвитку. А сільське господарство – це не тільки виробництво, але й спосіб життя; тут як ні в якій іншій сфері тісно пов'язані виробництво та побут. Причини такого стану добре висвітлені в багатьох публікаціях – відсутність чіткої програми розвитку, невтручання держави в руйнівні процеси, а головне – диспаритет цін на сільськогосподарську та промислову продукцію, через механізм якого аграрний сектор дотує інші сфери економіки, не маючи в результаті досить фінансів для власного розвитку.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Сільськогосподарські підприємства, враховуючи вже накопичений досвід, потребують контролю за оплатою праці, який забезпечить відстеження, контроль та аналіз витрат, оперативне формування інформації для провадження заходів на їх економію через створення ефективних механізмів стимулювання, можливість доводити рівень оплати праці до реальної вартості робочої сили в напрямку загальної соціальної політики держави, зростання рівня надтарифного заробітку працівників за конкретні результати праці й випереджального зростання продуктивності праці над середньою зарплатою.

Якщо мінімальна заробітна плата в країні буде встановлена на рівні гідного (реального) прожиткового мінімуму, указані співвідношення оплати праці окремих категорій населення, а також мінімального та середнього рівнів, можуть забезпечити відносно справедливе відшкодування трудових витрат, соціальний та економічний баланс у суспільстві.

Список літератури

1. Кодекс законів про працю в Україні, прийнятий Законом УРСР [Електронний ресурс] : від 10 груд. 1971 р. (з подальшими змінами і допов. 1999 р., № 12–43. – 378 с.) // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – №50. – Режим доступу : <http://www.zakon.rada.gov.ua>.

2. Макаренко А. П. Аудит операцій і розрахунків з оплати праці та обліку її витрат на підприємстві [Електронний ресурс] / А. П. Макаренко, І. В. Боюк // Вісн. Бердян. ун-ту менеджменту і бізнесу. – 2011. – №1(13). – Режим доступу : www.nbuu.gov.ua/portal/Soc...1/23.pdf.

3. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» [Електронний ресурс] : затв. наказом МФУ від 28.10.2003 р. № 601 (зі змінами та допов.). – Режим доступу : www.ligazakon.ua.

4. Саух І. В. Методика перевірки операцій з оплати праці та пов'язаних з нею розрахунків [Електронний каталог] / І. В. Саух // Міжнародний зб. наук. праць. – Вип. 2 (20). – Режим доступу : eztuir.ztu.edu.ua/524/1/428.pdf.

5. Щирба І. М. Сутність облікової політики щодо витрат на оплату праці та факторів впливу на її формування [Електронний ресурс] / І. М. Щирба. – Режим доступу : www.nbuu.gov.ua/portal/Soc.../41.pdf.

Обоснована дифференциация оплаты труда, включающая как меры по обеспечению высокоэффективного труда, так и контроль за рациональным использованием выделенных для этого средств.

Оплата труда, контроль, дифференциация, учет, количество и качество труда.

Reasonable differentiation of remuneration, which includes both measures to ensure a highly labor and control over rational use of funds allocated for this.

Salary, control, differentiation, accounting, quantity and quality of work.