

25. Buch C.M., Kokta R.M., Piazzolo D. Foreign direct investment in Europe: Is there redirection from the South to the East? // *Journal of Comparative Economics*, Volume 31, Issue 1, March 2003. – P. 94-109.
26. Altomonte Carlo, Guagliano Claudia. Comparative study of FDI in Central and Eastern Europe and the Mediterranean // *Economic Systems*. – Volume 27. – Issue 2. – June 2003. – P. 223-246.
27. Petroulas P The effect of the euro on foreign direct investment // *European Economic Review*, Volume 51, Issue 6, August 2007. – P. 1468-1491.
28. Foreign-controlled enterprises in the EU. – №30. – 2008.-Statistics in focus. - Eurostat. - Cited 10 August 2008. – Available from: <epp.eurostat.ec.europa.eu>.
29. European Union foreign direct investment yearbook 2007. . – Luxembourg: Office for the official publication of the European Communities, 2007. –130 p.
30. EU-15 Foreign Direct Investment in the new member States. – №71. – 2008.-Statistics in focus. – Eurostat. - Cited 15 August 2008. – Available from: <epp.eurostat.ec.europa.eu>.
31. EU Foreign Direct Investments in Croatia an Turkey. – №68. – 2008.-Statistics in focus. – Eurostat. – Cited 20 August 2008. – Available from:<epp.eurostat.ec.europa.eu>.
32. The United States contributes to Economic Prosperity in Latin America. – Cited 10 September 2008. – Available at: <www.trade.gov.>
33. Супян Н.В. Американские инвестиции в ФРГ: взаимовыгодное трансатлантическое партнерство // США, Канада: экономика, политика, культура. – №4. – 2008. – С. 61-70.
34. EU-27 Foreign Direct Investments in Brazil, Russia, India an China increased by more than 50% in 2007. – №64. – 2008.-Statistics in focus. – Eurostat. – Cited 20 August 2008. – Available from:<epp.eurostat.ec.europa.eu>.

Юрков А.С.

АНАЛІЗ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ОПЛАТИ ПРАЦІ

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

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

Збільшення суспільної продуктивності обумовлено, насамперед, збільшенням виробництва та поліпшенням якості роботи.

Особливу актуальність придбало питання підвищення ефективності оплати праці на підприємстві.

Аналіз публікацій У наш час вже багато вчених та науковців досліджують проблеми, пов'язані з оплатою труда, її організацією та правовим забезпеченням. Серед них можна виділити таких, як Солодченко І. [1], , Лаптії І. [2], Руденко О., Горбатов В., Михайлова В. [3], Хоскінг А. [4], , Андріанова В. [5], Семко Л. [6] та багато інших.

Семко Л. вивчала моделі та засоби стимулювання праці, також провела порівняльний аналіз системи оплати праці на вітчизняних підприємствах та у промислово розвинутих країнах, з котрого виділила ряд напрямлень щодо поліпшення організації оплати праці. Лаптії І. розглядав оплату праці як правову категорію. Хоскінг А. визначив проблеми оцінки праці. У своїй статті Солодченко І. показала які доплати здійснюються при підсумовуванні обліку робочого часу та як правильно підрахувати ці доплати. Соціально-економічну сутність, принципи та елементи організацій заробітної плати, а також система доплат, надбавок та форм заробітної плати розглянута у праці Андріанової В. Визначення фонду оплати праці та його обчислення приведено у роботі Руденко О. та Горбатова В.

Постановка завдання Метою даної статті являється аналіз оплати праці та підвищення ефективності цього процесу.

Результати дослідження Заробітна плата – це точка 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. Вона, як правило, найбільш складна та трудомістка. Помилка у нарахуванні заробітної плати автоматично призводить до цілої серії помилок і порушень, які є найважчими за своїми наслідками. Є тільки один спосіб уникнути таких помилок-абсолютно точно знати, як проводити будь-які розрахунки, пов'язані із заробітною платою. Питання нарахування заробітної плати, а також податкового і бухгалтерського обліку оплати праці займають особливе місце в роботі бухгалтерії кожного підприємства. З одного боку, це пов'язано з відношенням до таких питань власне робітників, для яких заробітна плата служить основним джерелом матеріальних благ. З іншого боку, - з той обставиною, що суми, що спрямовуються підприємством на оплату праці, так чи інакше служать мірою, що визначає надходження податків і обов'язкових зборів у бюджет і цільові фонди.

Бухгалтерський облік на підприємстві повинен забезпечувати: точний розрахунок заробітної плати

кожного робітника відповідно до кількості і якості витраченої праці, що діють формами і системами його оплати, правильний підрахунок утримань із заробітної плати; контроль за дисципліною праці, використанням часу і виконанням норм виробітки робітниками, своєчасним виявленням резервів подальшого росту продуктивності праці, витратою фонду заробітної плати (фонду споживання) і т.п.; правильне нарахування і розподіл по напрямках витрат відрахувань на соціальне страхування і відрахувань у Пенсійний фонд України.

У підсумуванні обліку оплати праці використовуються три поняття:

- Нормальна тривалість робочого часу, яку згідно статті 50 КЗпП не може перевищувати 40 годин у тиждень.
- Норма робочого часу, встановлена на підприємстві (за графіком).
- Фактично відпрацьований час – час фактично відпрацьований робітником за обліковий період [1].

Основою ефективної діяльності будь-якого суб'єкта господарювання виступає чітко налагоджена система урахування і контролю. Незалежно від форми власності фірмі необхідний бухгалтерський облік як основа, що підтверджує юридичну і фінансову обґрунтованість дій фірми, її взаємодії з органами державного керування і правопорядку і дотримання встановлених норм і правил.

Лаптії І. розглядав оплату праці як правову категорію, яка по-перше, розкриває конкретні права та обов'язки сторін трудових правовідносин з приводу оплати праці; по-друге – як інститут трудового права та система юридичних норм, регулює відносини у сфері організації оплати праці [2].

Оплата праці в Україні регулюється такими законами та законодавчими актами. Основним законодавчим актом є Конституція України, на якому базується все законодавство, у тому числі і законодавство про працю. Також до законів регулювання оплати праці відносять Кодекс Законів про Працю (КЗпП), Закон України про оплату праці, від 1 травня 1995 р., Постанова від 8 лютого 1995 року № 100 «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати» зі змінами, внесеними згідно з Постановою Кабінету Міністрів України № 348 від 16.05.95, Закон України «Про відпустки» від 15.11.96 р., Закон України «Про збір на обов'язкове державне пенсійне страхування», Постанова Кабінету Міністрів України №571 від 27.04.98р. м. Київ «Про обчислення розміру допомоги по тимчасовій непрацездатності», Закон України «Про колективні договори і угоди».

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 [3].

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 2 форми оплати праці - погодинна і відрядна. При погодинній заробіток залежить від кількості відпрацьованого часу і тарифної ставки (зарплата за одиницю часу); при відрядній - від кількості виробленої продукції і розцінок (зарплата за одиницю продукції) на неї.

Застосовують 2 системи погодинної форми оплати праці – проста погодинна і погодинно-преміальна, при якій робітники крім основного заробітку отримують ще й премії.

Відрядна форма оплати праці має такі системи: пряма відрядна, відрядно-преміальна, відрядно-прогресивна і акордна.

Техніка підрахунку заробітної плати складається з трьох етапів: нарахування, утримання із заробітної плати та визначення зарплати до видачі на руки. При погодинній заробітній платі сума нарахованої зарплати визначається як добуток відпрацьованих нормо-годин на тарифну ставку. При відрядній сума нарахованої зарплати визначається множенням встановленої розцінки за одиницю виробітку на кількість виробів (якщо це пряма відрядна), визначається норма виробітку (якщо це відрядно-преміальна).

Утримання із заробітної плати відображається у правій частині розрахункової відомості. До них відноситься прибутковий податок, який обчислюється виходячи з ставок прибуткового податку з доходів громадян; суми по виконавчих листах, по виконавчих написах нотаріальних контор; суми з осіб, що відбувають виправні роботи; профспілкові внески; одержаний аванс за звітний місяць; своєчасно не повернуті підзвітні суми; грошові нарахування (на нестачі товарно-матеріальних цінностей, розкрадання тощо), штрафи та інші відрахування відповідно до чинного законодавства України; відрахування до Пенсійного фонду.

Загальна сума утримань не повинна перевищувати 50% суми заробітної

Але як підвищити ефективність оплати праці? Над цим запитанням працювали, працюють та будуть працювати багато фахівців, що вивчають проблеми оплати праці. Такими проблемами, на наш погляд, можуть бути проблеми оцінки роботи працівників:

- Визначення використаних критеріїв;
- «вагомість» кожного фактора;
- Обмеження кількості розрядів та категорій для підвищення управління;
- Вплив освіти;
- Упередження оцінщика;
- Необхідний час та витрати (головним чином оцінка роботи застосовується у великих компаніях з чисельністю зайнятих більш ніж 5 тис. осіб);
- Складності прийняття результатів оцінки працівниками.

Для багатьох великих підприємств оцінка роботи важлива з метою запобігання скарг від працівників в відношенні заробітної плати [4].

Підвищення ефективності оплати праці напряму залежить від ефективної роботи працівників. Таку ро-

боту можна досягнути завдяки таким показникам, як виплати у вигляді доплат і надбавок, що поділяються на компенсаційні та стимулюючі.

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

Стимулюючі 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 [5].

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

- Перша модель – безпреміальна, при якій 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, у якій розміри премій встановлюються з урахуванням індивідуальних результатів праці [6].

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. Суттєвим є запобігання конфронтації робітників, з одного боку, і керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців, - з іншого, щодо диференціації тарифних ставок і посадових окладів, яка досить часто проявляється за відокремленої розробки тарифних умов оплати праці.

Висновки Виходячи з цього можна запропонувати, на наш погляд, такі методи підвищення ефективності оплати праці, як:

1. Запровадження єдиного підходу щодо оцінки складності робіт та диференціації тарифних умов оплати праці всіх категорій персоналу на базі єдиної тарифної системи.
2. Диференціація тарифних ставок (окладів) у межах кожного розряду за кількома рівнями.
3. Визначення конкретного рівня тарифної ставки (окладу) у межах кожного розряду за результатами комплексного оцінювання працівників.
4. Можливості як підвищення, так і зниження тарифної ставки (окладу) залежно від результатів оцінки в звітному періоді.
5. 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.
6. Реалізація диференційованого підходу до різних професійно-кваліфікаційних груп працівників під час розроблення показників і критеріїв оцінювання.

Джерела та література:

1. Солодченко И. Надбавки и доплаты при суммированном учете рабочего времени // Бухгалтерия. – 2006. – № 31 (31 июля). – С. 66-68.
2. Лаптії І. Оплата праці і заробітна плата: щодо питання термінології. // ПУ. – 2005. – № 7. – С. 81-84.
3. Руденко А., Горбатов В., Михайлова В. Организация производства на предприятии. Учебное пособие. – Симферополь: «Таврия-Плюс», 2004. – 172 с.
4. Хоскинг А. Курс предпринимательства: Практическое пособие: Пер. с англ. – М.: Международные отношения, 1993. – 352 с.
5. Андрианова В. Экономика труда и социально-трудовые отношения. Учебное пособие. – Симферополь: «Таврия», 2004. – 168 с.
6. Семко Л. Совершенствование оплаты труда на промышленных предприятиях // Підприємство, господарство і право. – 2003 №4. – С. 135-136.