

ВИТРАТИ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ: ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ

Досліджено сутність оплати праці та встановлено, що доцільним є формування такої системи оплати праці, яка врахувала б особливості діяльності конкретного підприємства

Постановка проблеми. Взаємини людей настільки складні та різноманітні, що дуже важко піддаються систематизації. Сучасний стан економіки України характеризується спадом виробництва та поглибленням кризових явищ в економіці, зниженням життєвого рівня населення, офіційним безробіттям та розладом фінансової системи, що вимагає пошуку шляхів забезпечення високого рівня добробуту народу на основі раціональної організації оплати праці та створення достатньої кількості робочих місць.

Все це нерозривно пов'язано з підприємницькою діяльністю суб'єктів господарювання, що в свою чергу потребує витрачання певних коштів для досягнення позитивного результату, тобто отримання прибутку, тому знання сутності витрат на оплату праці є дуже важливим. Адже, як вже було зазначено вище, успіх у досягненні визначених цілей будь-якого підприємства нерозривно пов'язаний з обсягом витрачених коштів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні питання суті оплати праці підіймали такі відомі вчені як Д. Рікардо, У. Бетті, А. Маршал, А. Сміт, Ж.Б. Сей, Дж. Кейнс. Щодо бухгалтерського обліку витрат на оплату праці присвячені праці В.Д. Баршевича, Ф.Ф. Бутинця, Т.Г. Завіновської, В.В. Кулішова та ін.

Викладення основного матеріалу дослідження. В сучасних умовах оплата праці використовується як найважливіший засіб стимулювання зростання продуктивності праці, прискорення науково-технічного прогресу, поліпшення якості продукції, підвищення ефективності виробництва і зміцнення дисципліни. Тому, вважаємо, що на нашу думку слід звернути увагу на такі спільні інтереси в оплаті праці між роботодавцем та працівником:

- 1) забезпечення прямої та жорсткої залежності оплати праці від кінцевих результатів господарської діяльності трудових колективів;
- 2) оптимальне поєднання інтересів трудових колективів з загальнонародними інтересами;
- 3) усунення будь-якої зрівнялівки і верхньої межі в оплаті праці, що дає можливість послідовніше здійснювати принцип соціальної справедливості;
- 4) посилення заінтересованості працівників у виконанні робіт меншою кількістю працюючих;
- 5) створення переваг в оплаті праці тим категоріям працівників, від яких залежить прискорення темпів науково-технічного прогресу.

Таблиця 1. Підходи до визначення заробітної плати в економічній літературі

№ з/п	Джерело	Сутність поняття
1	Базилевич В.Д. [4]	Заробітна плата – винагорода, обчислена як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу (с. 90)
2	Бутинець Ф.Ф. [1]	Заробітна плата – оплата праці найманих працівників, яка виражає перетворену форму вартості і ціни робочої сили (с. 70)
3	Гордієнко Д.Д. [2]	Заробітна плата – винагорода, обчислена як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу (с. 90)
4	Завіновська Г.Т. [6]	Заробітна плата – винагорода, обчислена як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу (с. 289)
5	Золотогоров В.Г. [7]	Заробітна плата – сукупність виплат в грошовій (валютній) і (або) натуральній формі, отриманих робітником (нарахованих йому) за певний період часу (день, місяць, рік) (с. 121)
6	Науменко В.І. [5]	Заробітна плата – частина вартості у грошовій формі, яка в результаті його розподілу надходить працівникам залежно від кількості і якості затраченої ними праці (с. 94)
7	Кулішов В.В. [8]	Заробітна плата – ціна використання праці найманого працівника (с. 295)
8	Штогрин В.М.	Заробітна плата – грошовий вираз вартості ціни робочої сили (с. 130)

Отже, на нашу думку, слід дотримуватися визначення наведеного у Законі України "Про оплату праці" та під оплатою праці слід розуміти будь-який заробіток, обчислений, як правило, у грошовому виразі, що його за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу або надані послуги.

З точки зору розподільчих відносин, заробітна плата – це грошове вираження частини необхідного

у світовій економічній науці є багато підходів серед вчених-економістів щодо визначення поняття заробітної плати. За концепцією В. Петті та Д. Рікардо, зарплата є грошовим виразом "мінімуму засобів існування", а за А. Смітом заробітна плата включає в себе вартість життєвих засобів людини, щоб вона могла "працювати". Крім того, В. Петті в XVII ст. вважав, що зарплата – це ціна праці.

Теорію заробітної плати розробив К. Маркс, за якою заробітна плата є грошовим виразом вартості і ціни робочої сили, тобто робітник продає не працю, а робочу силу (здатність до праці). На початку XIX століття була поширена теорія заробітної плати, яка ґрунтується на теорії "трьох факторів" Ж.Б. Сея.

Заробітну плату М. Туган-Барановський вважав часткою робітничого класу в суспільному продукті, яка залежить від продуктивності суспільної праці і соціальної сили робітничого класу, а Е. Бем-Баверк звертав увагу на можливість поступок підприємців, у частині підвищення розміру заробітної плати під загрозою організованих профспілками страйків, але відзначав відтік капіталу з галузей з підвищеною зарплатою, заміну живої праці машинною, що в кінцевому підсумку неминуче призведе до зниження зарплати.

Необхідність прямого втручання в регулювання величини і динаміки заробітної плати обґрунтував Дж. М. Кейнс. Щоб уникнути соціальних потрясінь, він запропонував замість зниження зарплати шляхом перегляду колективних угод використати поступове або автоматичне зниження реальної зарплати в результаті зростання цін. Кейнс обґрунтував необхідність політики жорсткої грошової заробітної плати, а його ідеї розвинені в працях Е. Хансена, Л. Клейна, Д. Робінсона, які запропонували різні методи регулювання заробітної плати та доходів населення, виходячи з визнання активної ролі держави у розподільчих процесах.

У сучасній економічній теорії праця однозначно вважається фактором виробництва, а заробітна плата – ціною використання праці робітника. Прихильниками цієї концепції є відомі американські економісти П. Самуельсон та В. Нордгауз.

Витрати на оплату праці були і залишаються важливою економічною категорією, яка характеризує ефективність продуктивності праці. Існують різні думки щодо трактування заробітної плати працівників за її економічною сутністю, які наведені в таблиці 1.

продукту, яка надходить в індивідуальне споживання робітникам фірми у відповідності з кількістю і якістю затраченої ними праці у виробництві.

В цивілізованій економіці виплата зарплати не може проходити в натуральній формі. Слід також зауважити, що грошова заробітна плата – найбільш гнучкий засіб обліку затрат і результатів праці.

Зауважимо, що процес регулювання заробітної плати почався з 1991 року з прийняттям Закону України "Про підприємства в Україні", в якому надано право самостійно встановлювати систему, форми та розмір оплати праці.

Зацікавленість кожного працівника у виявленні та реалізації резервів і можливостей підвищення результатів індивідуальної та колективної праці визначається через сутність її оплати на підприємстві: трудового доходу для забезпечення відтворення робочої сили; ціни, за якою працівник продає свою робочу силу; відносин з розподілу доданої вартості, винагороди працівнику за виконану роботу.

Відповідно до Закону України "Про оплату праці" [10] та Інструкції зі статистики України [11] витрати на оплату праці складаються з фонду основної та фонду додаткової заробітної праці, інших заохочувальних і компенсаційних виплат.

Основна заробітна плата працівника залежить від результатів його праці й визначається тарифними ставками, відрядними розцінками, посадовими окладами, а також надбавками й доплатами в розмірах, не вищих за встановлені чинним законодавством.

Основна частина заробітної плати враховує суспільно нормальну міру праці, яка формується під впливом об'єктивних умов виробництва і праці, стійкі відмінності у кваліфікації працівників, складність і відповідальність їхньої роботи, умови праці, її інтенсивність тощо.

Рівень додаткової оплати праці здебільшого залежить від кінцевих результатів діяльності підприємства. Зазвичай до додаткової оплати праці відносять премії, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, а також надбавки й доплати, не передбачені чинним законодавством або встановлені понад розміри, дозволені останнім.

Додаткова частина заробітної плати залежить від чинників виробничої діяльності працівників, які не можуть бути повною мірою враховані заздалегідь, відбивають специфічні умови праці на цьому підприємстві або особливості працівників.

По-перше, додаткова частина заробітна плата враховує індивідуальні результати тих працівників, які завдяки особистим здібностям досягли особливих успіхів. Формами

винагороди за таку працю є: оплата робітників, що працюють за відрядною системою, за перевиконання норм виробітку; доплати за сумісництво професій чи посад, розширення зон обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт. Крім того, встановлюються надбавки робітникам за професійну майстерність, інженерно-технічним працівникам – за високі досягнення у праці.

По-друге, додаткова заробітна плат враховує колективні результати праці. Вона виступає переважно у вигляді премій та інших видів винагород з фонду матеріального заохочення. Премія – це не звичайна надбавка до заробітної плати, а особлива форма винагороди за творчі успіхи в роботі, за виконання завдань особливого значення [18, с. 23-24].

І, нарешті, є види додаткової заробітної плати, які не пов'язані зі створенням додаткового продукту: наприклад, надбавки за особливі, або шкідливі умови праці.

За функціональним призначенням доплати й надбавки є самостійними елементами заробітної плати, які призначаються для компенсації або винагороди за суттєві відхилення від нормальних умов праці, котрі не враховано в тарифних ставках і посадових окладах. Вони відрізняються від тарифної заробітної плати чи посадового окладу необов'язковістю і нестійкістю, а також рухливістю залежно від співвідношення фактичних і нормативних умов праці. Закон України "Про оплату праці" [10] передбачає, що умови запровадження і розміри надбавок, доплат, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються в колективному договорі з дотриманням норм і гарантій чинного законодавства і згідно з генеральною та галузевими, регіональними, угодами.

Класифікацію доплат до заробітної плати, що здійснюються лише в певних (окремих) сферах прикладання праці, наведено в таблиці 2.

Таблиця 2. Класифікація доплат до заробітної плати [1, с. 182]

Група доплат	Перелік можливих доплат
Перша: доплати, що мають водночас стимулюючий і компенсуючий характер	<ul style="list-style-type: none"> • за суміщення професій (посад); • за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт; • на період освоєння нових норм трудових витрат; • бригадирам з робітників, яких не звільнено від основної роботи; • за ведення діловодства та бухгалтерського обліку; • за обслуговування обчислювальної техніки
Друга: доплати компенсаційного характеру за умови праці, що відхиляються від нормальних	<ul style="list-style-type: none"> • за роботу у важких, шкідливих та особливо важких і шкідливих умовах; • за інтенсивність праці; • за роботу в нічний час; • за перевезення небезпечних вантажів;
Третя: доплати, пов'язані з особливим характером виконуваних робіт-сезонністю, віддаленістю, невизначеністю об'єкта праці	<ul style="list-style-type: none"> • за роботу у вихідні дні, що є робочими за графіком; • за багатозмінний режим роботи; • водіям, які працюють на автомобілях, за ненормований робочий день і роз'їзний характер праці; • за дні відпочинку чи відгулу, що надаються за роботу понад нормальну тривалість робочого часу в разі вахтового методу організації робіт; • за роботу понад нормальну тривалість робочого часу в період масового приймання й закладання на зберігання сільськогосподарської продукції; • за роз'їзний характер праці

Стосовно сутності надбавок до заробітної плати варто наголосити, що вони мають бути чітко вираженого стимулюючого характеру і завжди зв'язуються з діловими якостями конкретного працівника.

За умов розвитку підприємництва та існування різних форм власності заробіток працівника вже не визначається розміром якогось гарантованого фонду оплати праці, а все більше залежить від кінцевих результатів і доходів від діяльності підприємства. Треба враховувати, що й сам працівник усе частіше стає більш-менш реальним співвласником підприємства. Відтак винагороду працівникові-власнику треба нараховувати не тільки за працю, а й за вкладений у підприємство капітал. Ось чому, урахувавши зміни в природі та механізмі формування заробітку працівника, замість поняття "заробітна плата" усе частіше використовують термін "оплата праці". Але

в будь-якому разі повна компенсація, грошова або негрошова, за витрачені зусилля, включаючи заробітну плату, повинна відбивати внесок кожного працівника, ефективність його праці.

Дієвість оплати праці визначається тим, наскільки повно вона виконує свої основні функції: відтворювальну, стимулюючу, регулюючу та соціальну.

Реалізація відтворювальної функції заробітної плати передбачає встановлення норм оплати праці на такому рівні, який забезпечує нормальне відтворення робочої сили відповідної кваліфікації та водночас дає змогу застосовувати обґрунтовані норми праці, що гарантують власнику отримання необхідного результату господарської діяльності [12, с. 345].

Функція стимулювання зводиться до того, що можливий рівень оплати праці має спонукати кожного працівника до найефективніших дій на своєму робочому місці.

Регулююча функція оплати праці реалізує загальнозживаний принцип диференціації рівня заробітку за фахом і кваліфікацією відповідної категорії персоналу, важливістю та складністю трудових завдань.

Соціальну функцію заробітної плати спрямовано на забезпечення однакової оплати за однакою роботу – вона має поєднувати державне й договірне її регулювання, а також реалізовувати принцип соціальної справедливості щодо одержання власного доходу [12, с. 346].

В умовах переходу до ринкової економіки виникають проблеми удосконалення організації оплати праці. Перша з них полягає в узгодженні номінальної заробітної плати з реальною: номінальна заробітна плата – це сума, яку працівник одержує за годину, день, місяць, а реальна заробітна плата виражається в сумі товарів і послуг, які працівник може придбати на свою грошову заробітну плату.

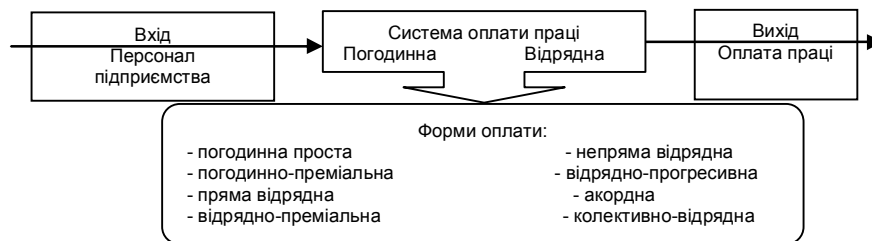


Рис. 1. Схема системи оплати праці

На рис. 1. показано, що *погодинна підсистема* має дві форми оплати праці: погодинна проста оплата здійснюється за кількість відпрацьованих годин (днів) і встановлених тарифних ставок чи посадових окладів; погодинно-преміальна оплата здійснюється, як і при простій погодинній формі, але крім того працівнику виплачується премія за особливі умови роботи (безаварійність, своєчасне і повне виконання завдань тощо).

Відрядна підсистема має такі форми оплати праці: 1) пряма відрядна оплата залежить від обсягу виготовленої продукції (робіт чи послуг) та розцінок; 2) відрядно-преміальна оплата праці, залежить від суми заробітку за відрядними розцінками й обсягу виготовленої продукції та встановленого розміру премій; 3) непряма відрядна використовується для оплати праці допоміжних працівників у процентах від заробітку основних, яких вони обслуговують, що стимулює продуктивність праці допоміжного персоналу; 4) відрядно-прогресивна форма оплати ґрунтується на тому, що за збільшенням обсягу виготовленої продукції зростає розцінка; 5) акордна форма передбачає нарахування заробітної плати за наперед визначену роботу, виконану в обумовлений час. За скорочення робочого часу і виконання якісної роботи може бути додатково нарахована премія; 6) колективно-відрядна (бригадна) форма застосовується у промисловості при випуску продукції на кінцевій операції і розподілі загальної суми заробітку між членами бригади пропорційно до їх тарифного заробітку [16, с. 175].

Ефективність праці певною мірою визначається діючою системою її оплати. Оплата праці як соціально-економічна категорія, з одного боку, є основним джерелом грошових доходів працівників, тому її величина значною мірою характеризує рівень добробуту всіх членів суспільства. З іншого боку, її правильна організація зацікавлює працівників підвищувати ефективність виробництва, а відтак безпосередньо впливає на темпи й масштаби соціально-економічного розвитку країни.

Залежність заробітку від виконаного обсягу роботи створює умови для підвищення продуктивності праці, матеріально зацікавлює працівників у результатах як індивідуальної, так і загальної праці.

Оплата праці як елемент ринку праці є ціною робочої сили, а також статтею витрат на виробництво, що входить до собівартості продукції, робіт послуг на окремому підприємстві.

Номінальна і реальна заробітна плата не обов'язково змінюються однаково. Наприклад, номінальна заробітна плата може підвищитися, а реальна – знизитися, якщо ціни на товари і послуги зростають швидше, ніж номінальна заробітна плата.

В умовах ринкової економіки існують вільні ціни. У ряді випадків вони зростають швидше, ніж номінальна зарплата. Це призводить до падіння реальної заробітної плати. Для збільшення номінальної заробітної плати в таких умовах застосовують індексацію і компенсацію.

Заробітна плата має дві форми: відрядну і погодинну. У свою чергу кожній з них властиві відповідні системи (рис. 1).

Визначаючи розмір оплати праці як ціни робочої сили, необхідно враховувати єдину міру оплати праці, критерієм якої є реальна вартість життя працівника. Як ціна робочої сили вона формується на ринку праці і є зовнішньою відносно підприємства.

Як елемент ціни виробництва оплата праці має визначатися часткою у створеній підприємством вартості. При формуванні цієї частки важливо не допускати відшкодування надлишкових затрат праці і забезпечувати її підвищення тільки у зв'язку зі збільшенням кількості випущеної продукції, ефективнішим використанням ресурсів, зростанням продуктивності праці.

Комплексна механізація і автоматизація виробництва зумовлюють широке використання погодинної форми оплати праці. При цьому частка простої погодинної оплати знижується і зростає частка погодинно-преміальної.

В Україні діють тарифна система, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики, тобто довідники.

Тарифна система оплати праці використовується для розподілу робіт залежно від їхньої складності, а працівників – залежно від кваліфікації та відповідальності за розрядами тарифної сітки.

Законом України "Про оплату праці" [10] встановлено, що розмір мінімальної заробітної плати, а від цього залежать тарифні ставки і посадові оклади, визначається з урахуванням:

- вартості 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 [10].

В умовах переходу до ринкової економіки складається нова система оплати праці, якій властиві риси підпорядкування завданням інтенсивного типу розвитку економіки.

Слід звернути увагу на те, що формування Європи в соціальному аспекті є на сьогодні найважливішим нагальним завданням профспілкових організацій усієї Західної Європи, об'єднаних у Європейське об'єднання профспілок. Вже тривалий час Європейське об'єднання профспілок дотримується позиції, що європейська законодавча база та

європейські рамкові угоди є важливими інструментами для втілення у життя соціальних параметрів внутрішнього ринку, які мають раціонально доповнювати один одного.

Важливою особливістю європейської моделі соціально орієнтованої економіки є концентрація уваги на питаннях корпоративного управління. На перший план висувається позитивне ставлення компанії або фірми не тільки до акціонерів, але й до своїх працівників, а також соціальної політики суспільства.

Європейська модель соціально орієнтованої економіки спрямована на забезпечення сталого рівня життя населення, зменшення нерівності у доходах і реальну боротьбу із бідністю.

Законодавство України обмежує випадки проведення робіт у святкові, неробочі та вихідні дні, робота в які оплачується в підвищеному розмірі, а в окремих випадках компенсується наданням вихідного дня. Перелік таких днів визначений статтею 73 КЗпП [17].

Запровадження терміну "неробочі дні" зумовлене нормою статті 35 Конституції України, згідно з якою церква та релігійні організації в Україні є відокремленими від держави і жодна релігія не може бути визнана державою як обов'язкова. А оскільки для представників інших (неправославних) конфесій, зареєстрованих в Україні, 7 січня – Різдво Христове, Пасха (Великдень) і Трійця не є святковими днями відповідно до віросповідання, то в цілому по Україні ці три дні визначені як неробочі [20].

Розмір додаткової оплати праці працівникам, яким установленні місячні оклади, розраховують шляхом ділення місячного окладу на встановлену норму робочого часу на підприємстві для відповідних категорій працівників та множення частки від ділення на фактично відпрацьовані години у святковий чи неробочий день. При цьому для працівників, які працювали у святкові та неробочі дні понад установлену на підприємстві норму робочого часу, зазначена частка від ділення подвоюється.

Слід зазначити, що компенсація (заміна) підвищеної оплати за роботу у святкові та неробочі дні наданням іншого дня відпочинку законодавством не передбачена.

У разі підсумованого обліку робочого часу робота у святкові та неробочі дні за графіком включається в норму робочого часу за обліковий період, установлену на підприємстві. Години роботи, що перевищують цю норму, вважаються надурочними і оплачуються в подвійному розмірі. Тому під час підрахунку надурочних годин у випадку підсумованого обліку робочого часу робота у святкові і неробочі дні, проведена понад установлену на підприємстві норму робочого часу, за обліковий період не враховується, оскільки вона вже оплачена в подвійному розмірі.

Згідно зі статтею 67 КЗпП [17] при п'ятиденному робочому тижні працівникам надається два вихідні дні на тиждень. Загальним вихідним днем є неділя. Другий вихідний визначається графіком роботи підприємства, погодженим із профспілковим комітетом. На підприємствах, в установах, організаціях, де робота не може бути перервана в загальний вихідний день у зв'язку з необхідністю обслуговування населення, вихідні дні встановлюються місцевими Радами народних депутатів (ст. 68 КЗпП) [17]. На підприємствах, в установах, організаціях, зупинення роботи яких неможливе з виробничо-технічних умов або через необхідність безперервного обслуговування населення, а також на вантажно-розвантажувальних роботах, пов'язаних із роботою транспорту, вихідні дні працівникам надаються в різні дні тижня по чергово кожній групі працівників згідно з графіком змінності (ст. 69 КЗпП) [17].

Залучення працівників підприємства до роботи у вихідні дні дозволяється лише у виняткових випадках, передбачених статтею 71 КЗпП, за письмовим наказом керівника підприємства та за погодженням із профспілковим комітетом.

Слід також зазначити, що визначені КЗпП норми оплати праці за роботу у святкові, неробочі та вихідні дні є мінімальними державними гарантіями. Водночас підприємства відповідно до статті 97 КЗпП [17] і статті 15 Закону України "Про оплату праці" від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР [10], можуть самостійно в колективних договорах встановлювати більш високі рівні оплати праці за роботу у святкові, неробочі та вихідні дні, в тому числі виплачувати премії.

Зауважимо, що за нових економічних умов господарювання значно зростає роль доплат і надбавок спеціалістам за високі досягнення в праці, а також за виконання особливо важливих і відповідальних робіт. Широке застосування цих доплат і надбавок зумовлюється трьома обставинами:

– по-перше, уможливується більш об'єктивна оцінка трудових зусиль конкретних спеціалістів і здійснення спонукального мотиву щодо виконання ними найвідповідальніших робіт;

– по-друге, спеціалісти, внесок яких у загальні результати діяльності підприємства виявиться найбільшим, матимуть завдяки цьому й вищу оплату;

– по-третє, доплати й надбавки до посадових окладів спеціалістів дають змогу систематично коригувати їхній зарібок подібно до збільшення заробітної плати робітників-відрядників за виконання та перевиконання ними встановлених норм виробітку.

Надбавки до заробітної плати за високі досягнення в праці мають відповідати конкретним результатам діяльності спеціаліста чи керівника і запроваджуються на тих ділянках роботи, де застосовуються показники вимірювання досягнень. Доцільно встановлювати такі надбавки передовсім лінійному персоналу: майстрам, начальникам дільниць і цехів, а також спеціалістам, які забезпечують стабільне поліпшення показників діяльності відповідного підрозділу та підприємства в цілому.

Окреслюючи конкретні напрями пошуку оптимальних варіантів встановлення розмірів доплат і надбавок до заробітної плати, варто звернути увагу на доцільність:

– переходу до нарахування компенсаційних виплат в однаковому абсолютному розмірі всім категоріям персоналу за умови праці, що відхиляються від нормальних чи нормативних, незалежно від рівня їхньої кваліфікації та посади;

– обов'язкового використання доплат компенсаційного характеру, які не зв'язані з певною сферою діяльності, тобто поширюються на всіх працівників, передовсім за роботу у святкові, неробочі й вихідні дні, у надурочний час.

Формування ефективно діючої преміальної системи для конкретного суб'єкта господарювання має розпочинатися з обґрунтування: 1) джерел виплати премій; 2) показників та умов преміювання; 3) категорій персоналу, які доцільно преміювати; 4) періодичності та порядку виплати премій [ст. 21/1].

Участь у прибутках або стимулювання персоналу через прибутки полягає в розподіленні певної їхньої частини між працівниками підприємства. Таке розподілення може бути строковим, наприклад, щомісячні виплати, або відкладеним на кілька місяців або навіть років, а також може набирати форми грошових виплат або передавання працівникам певної кількості акцій підприємства.

Справедливий, чіткий і зрозумілий для всіх розподіл частини прибутків між власником, адміністрацією, спеціалістами, робітниками усе більше стає визначальним не тільки для створення позитивного соціально-психологічного клімату, а й для процвітання будь-якого підприємства.

Висновки та перспективи подальших досліджень.

1. В результаті дослідження сутності оплати праці, ми дійшли висновку, що на підприємстві вона має велике соціально-економічне значення, оскільки від неї залежать не лише результати праці, а й добробут і соціальний статус працівників, моральний клімат в колективі.

Застосування неефективної або несправедливої системи оплати призводить до зниження продуктивної праці, якості продукції, порушень трудової дисципліни, виникнення соціально-трудова конфліктів між працівниками і роботодавцем, негативно відображається на кінцевих результатах діяльності підприємства. Отже, доцільним є формування такої системи оплати праці, яка врахувала б особливості діяльності конкретного підприємства.

2. В Україні існує форма оплати праці, яка полягає в участі працівників у прибутках підприємства, що пояснюється тим, що навіть найдосконаліші системи індивідуальної чи колективної оплати праці не завжди здатні породжувати в усіх працівників підприємства справжнє бажання бути співпричетним до стабільно високих загальних результатів діяльності.

3. Щодо системи преміювання, то найскладнішим і найвідповідальнішим етапом розробки проекту є економічне обґрунтування відносних розмірів премії та оцінки ефективності застосування такої системи. Обґрунтовуючи розміри премії, потрібно враховувати, що система преміювання не здатна виконувати свого стимулюючого призначення, якщо премії надто малі. Крім того, має бути забезпечена відповідна залежність між ступенем поліпшення стимулюючого показника та розрахунковим коефіцієнтом економічної ефективності системи преміювання, мінімально допустима величина якого може становити лише 0,1. При цьому треба знати особливості методичного характеру процесу обґрунтування розмірів премії залежно від основних показників преміювання, а також окремих категорій персоналу: робітників, спеціалістів і службовців.

Список використаної літератури:

1. *Завіновська Г.Т.* Економіка праці: Навчальний посібник. – К.: КНЕУ, 2003. – 300 с. 2. Економічний тлумачний словник. Понятійна база законодавства України у сфері економіки. // Гордієнко Д.Д. – К.: КНТ, 2006. – 308 с. 3. Економічний словник – довідник: За ред. док. Екон. наук. проф. С.В. Мочерного / Худож.

Оформ. В.М. Штогірина. – К. Феміна, 1995. – 368 с. 4. Базилевич В.Д., Базилевич К.С. Ринкова економіка: основні поняття і категорії: Навч. посіб. – К.: Знання, 2006. – 263 с. 5. Словник термінів ринкової економіки / під загальною редакцією професора Науменка В.І. . – К., 1996. – 272 с. 6. Бух. словник. / За ред. проф. Ф.Ф. Бутинця. – Житомир: ПП "Рута", 2001. – 224 с. 7. *Золотогорів В.Г.* Энциклопедический словарь по экономике. Мп.: Польша, 1997. – 571 с. 8. *Кулішов В.В.* Мікроекономіка: Основи теорії і практикум / Навч. Посібник – Львів: "Магнолія плюс", 2004. – 332 с. 9. *Калина А.В.* Организация и оплата труда в условиях рынка: Учебно-методическое пособие. – К., 1997. – 300 с. 10. Закон України "Про оплату праці" від 25.03.95 р № 108/95 ВР із змінами та доповненнями, внесеними Законом України від 23.01.97 р. [Електроний ресурс]. – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/Z950108.html 11. *Кивачук В.С., Слапик Ю.Н.* Кругооборот капитала действующего предприятия: современные формы функционирования / В.С. Кивачук, Ю.Н. Слапик // Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу. Міжнародний збірник наукових праць. / Серія: Бухгалтерський облік, контроль і аналіз. Випуск 2(8). / Відповідальний редактор д.е.н., проф. Ф.Ф. Бутинець. – Житомир: ЖДТУ, 2007. – 276 с. 12. *Королев Ю.Ю.* Теория бухгалтерского учета: учеб. пособие / Ю.Ю. Королев. – Мн.: Новое знание, 2007. – 304 с.

САУХ Ірина Василівна – доцент, директор Житомирської філії Київського інституту бізнесу та технологій