

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ В СИСТЕМІ УПРАВЛІНСЬКОГО ОБЛІКУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

Розглянуто особливості управління трудовими ресурсами та оплата праці на підприємствах залізничного транспорту в сучасних умовах господарювання. Надані пропозиції щодо удосконалення організації обліку праці та заробітної плати, а також системи матеріального стимулювання працівників в системі управлінського обліку.

Ключові слова: заробітна плата, трудові ресурси, залізничний транспорт, собівартість, фонд заробітної плати, продуктивність праці.

Постановка проблеми

Відомо, що в сучасних умовах господарювання існує велика кількість невирішених питань і суперечностей у сфері оплати праці. Час диктує необхідність такої системи оплати, яка формувала б могутні стимули розвитку праці і виробництва. Одна із основних проблем у цій сфері відсутність чіткої залежності величини оплати праці від фактичних зусиль даного працівника, а також від результатів його праці [1, с. 40].

Крім того, одним з елементів реформування залізничного транспорту є удосконалення заробітної плати в системі управлінського обліку.

Робоча сила займає важливе місце у виробничій діяльності вона створює додаткову вартість. В управлінському обліку витрати на оплату праці представлені як частка витрат виробництва.

Метою статті є визначення відповідно наданих рекомендацій, щодо вдосконалення системи оплати праці на підприємствах залізничного транспорту в сучасних умовах господарювання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Дослідження проблем організації оплати праці в системі управлінського обліку зазначені в роботах Ф. Бутинця [3], С. Голова [2], К. Друрі [4], Т. Карпової [5]. Незважаючи на велику кількість наукових праць, процес удосконалення організації оплати праці в системі управлінського обліку потребує подальшого дослідження.

Виклад основного матеріалу

Протягом тривалого періоду організаційно-структурної перебудови на залізницях спостерігалось значне скорочення обсягів перевезення та інших видів господарської діяльності при одночасному збереженні розмірів основних засобів, обслуговування яких вимагає відповідно утримання робочої сили. За багатьма виробничими групами чисельність працюючих склалася в період масових перевезень вантажів без орієнтації на ефективність використання трудових ресурсів, у зв'язку з чим у нових економічних умовах постає необхідність використання більш кваліфікованої праці на залізничному транспорті, розширення залежності оплати праці від обсягів виконуваних робіт, підвищення мотивації праці та зацікавленості працюючих у результатах діяльності галузі.

Поступово в умовах ринкової економіки відбувається підвищення вартості трудових ресурсів та розмірів середньої заробітної плати, зростання розмірів інших форм соціальної та заохочувальної підтримки, розширення соціальних пільг та компенсаційних пакетів для працівників галузі, що сприяє встановленню завдання переходу від розрахунків чисельності персоналу, зайнятих на обслуговуванні технічних засобів у підрозділах до обліку трудовитрат на одиницю експлуатаційного показника, пов'язаного з обсягами перевезення, початково-кінцевих операцій, допоміжної діяльності [7, с. 206].

Впровадження і застосування надлишкового персоналу, що негативно позначається на соціально-економічній ситуації у регіонах де залізниця є єдиною структурою – роботодавцем.

Низький рівень оплати праці руйнує процеси економічного зростання в країні, яке спостерігається в останні роки, знижує якість робочої сили, зменшує трудовий потенціал, сприяє розвитку тіньових процесів та відтоку працівників за кордон.

Особливе місце в системі оплати праці на залізничному транспорті займає мінімальна заробітна плата (далі МЗП), що являє собою законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може проводитись оплата за не виконану працівниками місячну, погодинну

норму праці (обсяг роботи). До МЗП не входять доплати, надбавки та компенсаційні виплати [7].

Розмір МЗП визначається з урахуванням: прожиткового мінімуму, встановленим законом; загального рівня заробітної плати; продуктивності праці, рівня зайнятості та ін.

З 2012 р. МЗП зростає. На підставі прийнятого Закону України «Про Державний бюджет України на 2012 рік» з 1 січня 2012 року встановлено такі розміри мінімальної з/плати та прожиткових мінімумів (табл. 1) [7].

Таблиця 1

Порівняння мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму за період 2010-2012 рр.

Період	МЗП	Прожитковий мінімум	
		МЗП	Відхилення
з 01.01.2010 по 31.03.2010	869,00 грн.	825,00 грн.	+44.00
з 01.04.2010 по 30.06.2010	884,00 грн.	839,00 грн.	+45.00
з 01.07.2010 по 30.09.2010	888,00 грн.	843,00 грн.	+45.00
з 01.10.2010 по 30.11.2010	907,00 грн.	861,00 грн.	+46.00
з 01.12.2010 по 31.12.2010	922,00 грн.	875,00 грн.	+47.00
з 01.01.2011 по 31.03.2011	941,00 грн.	894,00 грн.	+47.00
з 01.04.2011 по 30.09.2011	960,00 грн.	911,00 грн.	+49.00
з 01.10.2011 по 30.11.2011	985,00 грн.	934,00 грн.	+51.00
з 01.12.2011 по 31.12.2011	1004,00 грн.	953,00 грн.	+51.00
з 01.01.2012 по 31.03.2012	1073,00 грн.	1017,00 грн.	+56.00
з 01.04.2012 по 30.06.2012	1094,00 грн.	1037,00 грн.	+57.00
з 01.07.2012 по 30.09.2012	1102,00 грн.	1044,00 грн.	+58.00
з 01.10.2012 по 30.11.2012	1118,00 грн.	1060,00 грн.	+58.00
з 01.12.2012	1134,00 грн.	1095,00 грн.	+39.00

В Україні мінімальна заробітна плата в 2012 р. збільшиться на 12,9 %, до 1134 грн, тоді як інфляція очікується на рівні 7,9 %. Це закріплено протоколом «Про визначення розміру прожиткового мінімуму (ПМ), мінімальної зарплати (МЗ) і посадового окладу співробітника I тарифного розряду єдиної тарифної сітки на 2012 рік», підписаним Міністерством і федераціями роботодавців та профспілок.

Представники профспілок рекомендували уряду затвердити в держбюджеті середньорічне зростання ПМ та МЗ до 1098 грн. Слід зазначити, що з 1 грудня поточного року МОЗ підвищився з 960 до 1004 грн. Вже з 1 січня мінімальний стандарт піднятий до 1073 грн, а

до грудня в результаті ще чотирьох підвищень збільшиться на 61 грн. Загалом зарплата до кінця року зросте на 130 грн. Мінімальний оклад працівника залізничного транспорту в середньому за рік збільшиться до 799 грн.

Отже, у системі стимулювання праці провідну роль займає заробітна плата. Вона є головним джерелом підвищення добробуту працівників, оскільки складає три чверті їхніх доходів. Сьогоднішню ситуацію у сфері оплати праці можна охарактеризувати як таку, що має певну невизначеність, невідрегульованість, неконтрольованість.

Прожитковий мінімум і досі не забезпечує мінімальні гарантії. В Україні і досі існують

поняття, як МЗП, межа бідності. Прикро, що досі йдеться про наближення МЗП до рівня прожиткового мінімуму.

Формування в Україні ринкової системи, створення економіки нового типу та забезпечення на цій основі підвищення рівня життя населення вимагають здійснення ряду заходів щодо системного реформування оплати праці на всіх рівнях економіки.

Керуючись основними цілями управлінського обліку, насамперед необхідно виділити із фонду оплати праці заробітну плату, включену до собівартості продукції.

Відомо, що основою оплати праці підприємств залізничного транспорту є тарифна система, яка включає :

- тарифні сітки;
- тарифні ставки;
- схеми посадових окладів;
- тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники).

Організації заробітної плати в даний час притаманно ряд недоліків:

- низькі рівні заробітної плати;
- невиправдане зниження рівнів оплати праці фахівців та інших категорій працівників;
- слабка матеріальна зацікавленість у підвищенні кваліфікацій, через незначні зародження в рівнях окладів працівників різної кваліфікації;
- недостатня стимулююча роль премій, надбавок.

Витрати на оплату праці є третьою після матеріальних витрат та інших операційних витрат за значущістю складовою витрат операційної діяльності залізничного транспорту.

Особливо великі завдання стоять перед управлінським обліком таких витрат. Він повинен включати до себе, вирішення наступних питань:

- вибір оптимальних систем і форм оплати праці;
- визначення витрат на оплату праці в структурі майбутніх контрактів;
- визначення витрат на оплату праці в структурі трансфертних цін;
- облік витрат на оплату праці в розрізі об'єктів будівництва, продукції та послуг підприємств і допоміжних виробництв;
- облік витрат на оплату праці за калькуляційними статтями та видами діяльності;

- облік витрат на оплату праці в розрізі матеріально-відповідальних осіб із складанням внутрішньої звітності.

Кожен вид витрат на оплату праці відповідних категорій працюючих потрібно по можливості відносити за прямою ознакою на собівартість, щоб не викривлювати її через розподіл загальновиробничих витрат.

До завдання управлінського обліку входить також вибір оптимальних баз розподілу додаткової заробітної плати між центрами витрат у випадку, коли пряме її включення до собівартості продукції (робіт, послуг) неможливе. Це саме стосується й основної заробітної плати працюючих, крім робітників, безпосередньо зайнятих у виробничому процесі.

Вибір методики розподілу непрямой заробітної плати, залежить від прийнятої класифікації витрат на оплату праці, техніки обліку витрат на виробництво та інших чинників.

Створення системи управлінського обліку потребує ревізії всіх облікових реєстрів.

Усі перелічені рекомендації щодо вдосконалення обліку витрат на оплату праці підприємств залізничного транспорту можуть бути використані, в їх практичній діяльності та при уточненні інструктивних і нормативних документів.

У проекті Державної програми реформування залізничного транспорту значна увага приділяється контингенту працюючих та посилення матеріальної та нематеріальної мотивації персоналу у процесі проведення реструктуризації галузі. Зокрема у програмі суттєве місце посідають заходи з підвищення нематеріального стимулювання, соціального захисту та корпоративної культури працівників залізничних підприємств, як основні заходи прогресивних методів мотивації персоналу. Так, одним з першочергових завдань реформування та удосконалення системи управління підприємствами залізничного транспорту визначено підвищення рівня соціальної захищеності працівників галузі.

Реформування та розвиток залізничного транспорту вимагає проведення ефективної соціальної та кадрової політики, яка повинна забезпечувати здійснення комплексу заходів, спрямованих на пом'якшення негативних наслідків економічних реформ і структурних перетворень у галузі залізничного транспорту та продовження практики укладення галузевих угод, виходячи з державної політики у галузі трудових ресурсів, що забезпечуватиме

працівникам відчуття стабільності та сприятиме підвищенню корпоративної лояльності.

Заробітна плата є важливою мотиваційною складовою продуктивності зайнятості. Отже, система організації праці, її оплати, мотивації повинна бути націлена на підвищення ефективності праці. При цьому повинні бути використані різні підходи, інструменти матеріального і морального стимулювання, організаційні заходи, такі як: підвищення заробітку, справедливості в оплаті праці, добра організація праці, поліпшення організації виробництва.

Для вдосконалення системи оплати праці в сучасних умовах господарювання необхідно:

- забезпечити підвищення рівня організації робочого місця;
- забезпечити своєчасну видачу робочого завдання;
- поліпшення технічного стану робочого місця, проведення своєчасного профілактичного і поточного ремонту, модернізації;
- вдосконалення координації робіт на певному робочому місці з роботою структурного підрозділу в цілому і технологічно взаємозв'язаного робочими місцями;
- інтенсивно упроваджувати ефективні моделі організації праці;
- розробити адаптовану для підприємства гнучку єдину тарифну сітку, власну прогресивну шкалу між розрядних коефіцієнтів, що враховують складність праці, рівень кваліфікації і відповідальність;
- забезпечити механізм послідовного встановлення мінімальної ставки першого тарифного розряду на рівні прожиткового мінімуму;
- підтримувати стабільність і своєчасність виплати заробітної плати, проводити її індексацію з урахуванням інфляції;
- вивчити можливості впровадження на підприємствах системи оплати праці на основі вартості робочого місця;
- забезпечити облік в системі оплати праці умов праці, змінності, професійної майстерності, продуктивності, інтенсивності, складності, якості праці, ритмічності, дотримання режиму економії, трудової і технологічної дисципліни;
- розробити гнучку систему індивідуального і колективного матеріального преміювання за наслідками роботи за місяць, квартал, півріччя і рік;
- підвищити якість і укріпити систему нормування праці у всіх структурних підрозділах з використанням різноманітних видів но-

рмування (норм вироблення, норм обслуговування, норм часу);

- ширше використовувати різні форми контролю за роботою виконавців, забезпечити гласність результатів оцінки і контролю;
- визначити чітку відповідальність за різного роду порушення, упущення, конкретизувати заходи матеріальної і дисциплінарної відповідальності, забезпечити їх порівняння з важливістю роботи і важкістю провини; гарантувати затребуваність відповідальності;
- створити оптимальні умови для кар'єрного зростання добре працюючим працівникам (підвищення тарифного розряду, в посади, переведення на престижніше місце роботи).

Висновки

Для підвищення дієздатності механізму матеріального стимулювання праці необхідно удосконалити систему формування фонду засобів на оплату праці. Вирішити це питання можна, створивши на підприємствах залізничного транспорту механізм формування і поділу засобів на оплату праці, що буде збільшувати внесок кожного працівника підрозділу в кінцеві результати діяльності підприємства.

Формувати фонд оплати праці в системі управлінського обліку передбачається в складі чотирьох фондів:

- основної заробітної плати;
- гарантованих надбавок і доплат;
- преміальних виплат;
- резервного фонду стимулювання.

Слід зазначити, що їх формування повинне відбуватися не зверху вниз, а знизу нагору, тобто від індивідуальних заробітних плат до загального розміру фонду. Тоді фонд оплати праці буде відображати сумарні витрати підприємства на оплату праці в собівартості продукції. Причому власник підприємства буде вирішувати, які засоби він може виділити на оплату праці, з огляду на вартість робочої сили на ринку праці, необхідність забезпечити конкурентноздатність продукції на ринку товарів (послуг), рівень інфляції, державні, галузеві (регіональні) гарантії стосовно оплати праці й інші фактори.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК

1. Корягін, О. Автоматизація в поміч: системи оплати праці та нормування [Текст] / О. Корягін // Праця і закон: [науково-економічний та

- суспільно-політичний журнал; Ч. 5 (113)]. – К., 2009. – с. 40.
2. Голов, С. Ф. Управлінський облік. Підручник [Текст] / С. Ф. Голов. – 3-те вид. - К.: Лібра, 2006. – 704 с.
 3. Бутинець, Ф. Ф. Економічний аналіз. Навчальний посібник для студентів вищих навчальних заходів спеціальності «Облік і аудит» [Текст] / Ф. Ф. Бутинець. – Житомир: ПП «Рута», 2003. – 680 с.
 4. Друри К. Введение в управленческий производственный учет [Текст] / К. Друри. – М.: Энергоиздат, 1998. – 268.
 5. Карпова, Т. П. Управленческий учет [Текст] / Т. П. Карпова. – М.: ЮНИТИ, 2002,- 350с.
 6. Кобец, О. В. Економіка, організація і планування виробництва на залізничному транспорті. Частина 1 [Текст]: Навч. посібник / О. В. Кобец, Т. Г. Пивовар. – К.: Дельта, 2008. – 206 с. [Текст]
 7. Закон України, від 22.12.2012 року N 4282-VI «Про Державний бюджет України на 2012 рік» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: zakon.rada.gov.ua

Надійшла до редколегії 14.03.2012.

Прийнята до друку 26.04.2012.

Ю. М. ВАРАКУТА, В. В. БОБЫЛЬ

ПУТИ УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО УЧЕТА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Рассмотрены особенности управления трудовыми ресурсами и оплаты труда на предприятиях железнодорожного транспорта. Наданы предложения по поводу усовершенствования организации учета труда и заработной платы, а также системы материального стимулирования работников в системе управленческого учета.

Ключовые слова: заработная плата, трудовые ресурсы, железнодорожный транспорт, себестоимость, фонд оплаты труда, производительность труда.

Yu. VARAKUTA, V. BOBIL

WAYS OF IMPROVING THE WAGES OF MANAGEMENT ACCOUNTING SYSTEM OF RAILWAY UNDERTAKINGS

The features of human resource management and remuneration in the enterprises of railway transport. Some suggestions for improving the organization of accounting and the salary, as well as the system of material incentives for workers in the system of management accounting are given for us.

Key words: salary, human resources, railway transport, cost, payroll, manufacturing labor.