

УДК 351.83

Світлана Бірюченко

Житомирський державний технологічний університет

ОСОБЛИВОСТІ ЛОКАЛЬНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДОХОДУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. В статті представлено аналіз локальних нормативних документів регулювання відносин між підприємством і персоналом в сфері формування доходу останнього та для забезпечення несуперечності документів, їх системності і послідовності у регулюванні, розроблено узагальнене Положення про порядок нарахування та виплати доходу персоналу підприємства.

Ключові слова: локальний нормативний документ, дохід персоналу підприємства, Положення.

Светлана Бирюченко

ОСОБЕННОСТИ ЛОКАЛЬНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ДОХОДА ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация. В статье представлено анализ локальных нормативных документов регулирования отношений между предприятием и персоналом в сфере формирования дохода последнего и для обеспечения непротиворечивости документов, их системности и последовательности в регулировании, разработано обобщенное Положение о порядке начисления и выплаты дохода персонала предприятия.

Ключевые слова: локальный нормативный документ, доход персонала предприятия, Положение.

Svitlana Biryuchenko

FEATURES LOCAL REGULATION OF INCOME FOR COMPANY PERSONNEL

Abstract. The article presents the analysis of local regulatory documents regulating relations between the company and staff in the areas of income and the latter to ensure consistency of documents, their systematic and consistent in the regulation of the generalization of Regulations on the calculation and payment of income for company personnel.

Keywords: local regulatory document, income for company personnel, Regulation.

Постановка проблеми. В сучасних умовах господарювання економіка сільського господарства зазнає значних змін. Розвиток ринкових відносин поступово вдосконалює економічні відносини між суб'єктами господарювання та його персоналом. Проте, ще досі існують суперечності в цих відносинах, які пов'язані з працею, інтересами працівників, їх взаємовідносинами та необмеженими потребами. Джерелом суперечностей між роботодавцем та працівниками перш за все виступає величина доходу персоналу, який включає в себе заробітну плату, соціальне забезпечення та доходи від вкладень. Тому кожне підприємство за допомогою державних, галузевих, ринкових та мікроважелів повинно

шукати механізм регулювання цих відносин праці з метою досягнення балансу інтересів, обмеження трудових конфліктів, забезпечення умов для сталого розвитку.

Усунення дисбалансу у взаємовідносинах підприємств і його робітників надасть можливість забезпечення конкурентоспроможності підприємств, запровадження нових методів ведення економічної діяльності, досягнення нових цілей та орієнтирів. Однак, для працівників регулювання має також неабияке значення, оскільки, забезпечується захист їх прав та інтересів, належний життєвий рівень.

Оскільки суміжні інтереси суб'єктів економіки розглядаються в мікросередовищі, то вагомий вплив на їх поєднання має договірне регулювання доходу отриманого персоналом з підприємства, яке в більшості випадків підкріплюється локальними положеннями. Такий спосіб регулювання дозволяє збалансувати інтереси підприємства і персоналу на основі врахування позицій кожної сторони та прийняти оперативні заходи щодо їх вирішення, й має документальне підкріплення.

Особливе місце в ряді проблем із формування доходу персоналу підприємства займає удосконалення механізму його регулювання в існуючих соціально-економічних умовах.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. В Україні дослідженням аспектів колективно-договірного регулювання відносин між роботодавцями і працівниками займалися Д. Богиня, А. Калина, А. Колот, В. Лагутін, Е. Лібанова, В. Новіков та ін. Галузеве регулювання розглядали Н. О. Павловська, С. М. Шелешкова та С. І. Ходакевич. Удосконалення державного регулювання вивчали Ю. Лігум та Г. Куліков, І. Ломанов. Всі ці вчені у своїх працях досліджують різні аспекти вдосконалення чинного централізованого механізму регулювання оплати праці, проте, поза увагою залишаються питання щодо локального регулювання оплати праці та загального доходу персоналу.

Постановка завдання. Метою даної статті є дослідження регулювання доходу персоналу на рівні підприємства та розробка узагальнюючого локального нормативного акту.

Виклад основного матеріалу. Важливим елементом побудови ефективного виробничого процесу є забезпечення здорових економічних відносин між його суб'єктами, що досягається шляхом регулювання, яке відбувається на трьох рівнях: державному, регіональному та локальному (рівень підприємства).

Оскільки в своїх дослідженнях розглянуто дохід персоналу підприємства, як основне джерело суперечностей між роботодавцем і працівниками на мікрорівні, то і регулювання формування даного показника будемо розглядати на основі застосування локальних нормативних актів.

Локальні нормативні акти покликані пристосовувати загальне законодавство до умов конкретного підприємства, його реальних можливостей, специфіки галузі та окремого виробництва. До них належать: штатний розпис, правила внутрішнього трудового розпорядку, положення про оплату праці, положення про преміювання, положення про структурний підрозділ, посадові інструкції службовців та робочі інструкції працівників, положення про охорону праці, положення про атестацію працівників, колективний договір.

Найважливішим локальним актом підприємства на сьогодні є колективний договір, який укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників, власників та уповноважених ними органів. Відповідно до статті 1 Закону України «Про колективні договори та угоди» та статті 11 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) обов'язку щодо укладення колективного договору не встановлено. Що ж до норми пункту 7 статті 65 Господарського кодексу, яким передбачено, що на підприємствах повинні укладатися колективні договори, то ця норма розглядається як загальна, а при колізії норми загального та спеціального законодавства перевага надається нормам останнього (Закон «Про колективні договори і угоди», міжнародні норми, ратифіковані Україною, КЗпП). Крім того, відповідно до частини 1 статті 4 Господарського

кодексу трудові відносини не є предметом його регулювання. Отже, укладення колективного договору відбувається на цілковито добровільній основі.

Змістом колективного договору є узгоджені сторонами положення щодо врегулювання питань виробничих, трудових, соціально-економічних відносин на даному підприємстві. Стаття 7 Закону України «Про колективні договори та угоди» та стаття 13 КЗпП містять приблизний перелік питань, які можуть бути включені до колективного договору, зокрема: зміни в організації виробництва і праці, забезпечення продуктивної зайнятості, встановлення гарантій, компенсацій, пільг тощо.

Як додаток до колективного договору традиційно на підприємствах існує «Положення про порядок оплати праці працівників» або просто «Положення про оплату праці», «Положення про преміювання» та «Положення про винагороду за підсумками роботи за рік» та інші акти регламентуючі формування та виплату оплати праці персоналу підприємства.

Під час розроблення даних положень важливо визначити джерела коштів на оплату праці, якими є частина доходу та інші кошти, одержані в результаті господарської діяльності підприємства, та критерії рівня оплати відповідно до результатів господарської діяльності підприємства, рівня доходності, місячних окладів, особистого внеску працівника в загальні результати роботи тощо.

Положення про оплату праці, про преміювання та про винагороду за підсумками роботи за рік на практиці розробляються відділом організації праці та заробітної плати і затверджуються, як правило, наказом керівника підприємства. Можливе також затвердження відповідним грифом.

Завданням даних нормативних актів є побудова чіткої системи оплати праці всіх працівників підприємства залежно від їх внеску в його діяльність, рівня їх утворення, кваліфікації й інших особистісних якостей (дисциплінованості, оперативності, уміння працювати в команді або інших якостей, необхідних для роботи в даній організації), встановлення джерел фінансування і умов виплати.

Якщо розглядати не лише заробітну плату, а весь дохід персоналу підприємства, то крім згадуваних положень на підприємстві також затверджуються Положення про нарахування та виплату дивідендів у акціонерному товаристві (визначаються умови та обмеження з виплати дивідендів) та Положення про соціальний пакет.

На практиці суб'єктами господарювання не сформовано загальних правил щодо того, чи потрібно положення про оплату поєднувати в одному документі з положенням про преміювання та іншими локальними положеннями, що регулюють трудову діяльність підприємства. Різні підприємства застосовують різні механізми. Деякі ж навіть положення про преміювання розбивають на кілька документів - положення про преміювання за підсумками року, окремо - за підсумками кварталу тощо. На нашу думку, найбільш правильним є все-таки створення єдиного документа, який охоплював би всі положення щодо формування доходу персоналу, оскільки це в першу чергу забезпечить несуперечність статей даного документа, його системність і послідовність у регулюванні відносин по формуванню доходу персоналу підприємства.

Саме дане положення дасть змогу до реалізації всіх принципів формування доходу персоналу (соціальної справедливості, правового забезпечення, прозорості, конкурентоспроможності та єдності протилежності інтересів).

Як основу для підготовки локального нормативного акту про формування доходу персоналу підприємства можна використовувати зразок Положення про оплату праці працівників порівнявши його з типовим положенням розробленим у Російській федерації, та використати статті інших попередньо згадуваних положень (табл. 1). Однак - це тільки методична основа. При розробці свого нового Положення багато питань підприємство має вирішувати індивідуально. Так, якщо на підприємстві використовується вахтовий метод праці, наймаються на роботу сезонні робітники, або працівник є лише власником капіталу підприємства і не приймає участі у його виробничій діяльності, то схеми формування доходу цих категорій працівників повинні бути докладно описані.

Таблиця 1

Порівняльна характеристика локальних нормативних актів з формування складових доходу персоналу України та Російської Федерації

Положення				
РФ	України			Пропозиція автора
про оплату праці	про оплату праці	про соціальний пакет	про порядок нарахування і виплати дивідендів	про порядок нарахування та виплати доходу персоналу підприємства
Загальні положення (законодавче забезпечення, відповідальні особи, поширення, правила та строки надання розрахункового листа)	Форми організації та оплати праці на основі законодавчих та інших нормативних актів	Загальні положення (законодавче та нормативне забезпечення)	Загальні положення (суть та управління)	Загальні положення (законодавче забезпечення, структура та критерії рівня доходу)
Заробітна плата працівників (вимоги до працівника, норми праці, системи оплати, розміри, порядок, місце і строк виплати)	Структуру заробітної плати (основна зарплата, додаткова, премії, заохочувальні та компенсації)	Порядок визначення і формування фонду фінансування додаткових соціальних гарантій	Загальні правила про сплату дивідендів (джерело виплати, періодичність, види)	Заробітна плата (норми праці, системи оплати праці, основна зарплата, додаткова)
Преміювання працівників за основні результати діяльності (види премій, показники, розміри, коло працівників, строки виплат)	Порядок перегляду та індексації зарплати	Напрями реалізації соціальної політики та порядок використання коштів, направлених на надання працівникам додаткових соціальних гарантій	Процедура сплати дивідендів	Соціальний пакет (показники, розміри, коло працівників)
Інші умови оплати праці	Строки та періодичність виплат зарплати	-	Обмеження на виплату дивідендів	Дивіденди (умови виплати)
-	Порядок вирішення спорів щодо оплати праці	-	-	Джерела фінансування доходу персоналу
-	-	-	-	Строки і періодичність виплат доходу персоналу підприємства

Змістовна частина й структура даного Положення залежить від багатьох обставин, що визначають компетенцію спеціалістів підприємства в розробці умов розподілу доходу. Це практично означає, що створення даних документів строго індивідуальне. Для великих підприємств і їх об'єднань вони можуть являти собою об'ємну книгу й навіть складатися з

декількох томів, а для малих підприємств, однорідних по номенклатурі продукції, що випускається, і професійно кваліфікаційному складу підприємств, можуть складатися з 5-6 сторінок машинописного тексту. Проте змістовна частина повинна мати певну логічну структуру, незалежно від того, чи буде це оформлено в окремі пункти, параграфи, розділи або книги, та регулювати загальний механізм формування та розподілу доходу персоналу.

Слід зазначити, що, як таке, положення про формування доходу не є обов'язковим: більшість його норм уже включені (або, принаймні, повинні бути включені) або в правила внутрішнього трудового розпорядку, або в колективний договір, або в трудовий договір, а також безпосередньо встановлені в КЗпП. Фактично таке положення про формування доходу персоналу носить у першу чергу інформаційний характер, оскільки поєднує вказівки всіх наведених джерел і консолідує застосовувані на підприємстві правила нарахування та виплати доходу персоналу. Крім того, не слід забувати, що дане положення має велике значення й для цілей оподаткування, оскільки значною мірою знімає з підприємств проблему обґрунтування документального підтвердження видатків на персонал.

Проаналізовані положення в табл. 1 регулюють відносини підприємства з його персоналом. В загальній сукупності головних засад вони стали основою створення нового Положення про порядок нарахування та виплати доходу персоналу підприємства.

Запропоноване положення містить у собі обґрунтування формування складових та джерела виплати доходу персоналу підприємства. Крім цього обумовлено строки та періодичність виплат доходу персоналу, що підкріплено державними законодавчими актами та колективним договором підприємства.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Отже, за рахунок введення цього акту підприємство вирішує ряд управлінських завдань:

1. Використання єдиного документа, у якому викладена система формування і виплати доходу персоналу, носить системний характер. Всі питання вирішені в одному документі й немає необхідності постійно звертатися до різних джерел.

2. Положення стає основою захисту прав персоналу підприємства на належний життєвий рівень. В ньому регламентуються складові потенційного доходу, умови та джерела виплати.

3. Зведення правил визначення розмірів доходу персоналу й інструментів управління цими розмірами, робить механізм формування «прозорим» для інвесторів, партнерів і податкових органів і зрозумілим для всіх працівників. Останнє особливо важливо, тому що працівник, знаючи за що і яку плату він одержить, активно включається в процес освоєння нових ділянок роботи або розвитку власної, підвищення кваліфікації тощо.

Використана література:

1. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 року № 3356-ХІІ (остання редакція від 07.05.2008) [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3356-12>
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII (поточна редакція від 16.06.2010) [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-08>.
3. Господарський кодекс України від 16.01.2003 № 436-IV (остання редакція від 24.02.2010) [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=436-15>.

Рецензію на статтю дав д.е.н., проф. Ю. С. Цаль-Цалко.