

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ УПРАВЛІННЯ ФОНДОМ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПІДПРИЄМСТВА

В сучасних умовах фонд оплати праці є ключовим інструментом у формуванні відносин між роботодавцем і працівниками, має фундаментальне значення та є основою в соціально-економічних відносинах між суб'єктами господарювання. Рушієм удосконалення механізмів управління фондом оплати праці є зміни у законодавстві, податковій політиці та бажання урівноважити інтереси роботодавця й працівників. В ринкових умовах некоректне управління фондом оплати праці не дає вітчизняним підприємствам забезпечити додаткове отримання прибутку за рахунок зниження витрат на оплату праці, не виконує необхідної мотивуючої функції – стимулювання підвищення продуктивності праці.

Дослідження механізму управління фондом оплати праці є необхідним для проведення оптимізації витрат на оплату праці. Багато вітчизняних вчених (зокрема, Д.П. Богиня, А.В. Базиліук, Т.М. Кір'ян) присвятили свої наукові роботи дослідженню проблем організації оплати праці та ефективного управління фондом оплати праці. Але незважаючи на велику кількість публікацій, актуальним завданням залишається створення механізму регулювання фонду оплати праці, яке полягає в тому, щоб в основі цього механізму лежало забезпечення зацікавленості виробників в систематичному підвищенні ефективності виробництва, що дасть їм можливість заробляти кошти на своєчасну виплату заробітної плати, підвищувати її рівень, розвивати виробництво, збільшувати, при необхідності, кількість робочих місць.

Відповідно до чинного законодавства, головною метою підприємницької діяльності є отримання прибутку та дія в громадських інтересах, досягнення якої можливе різними способами, в тому числі, мінімізацією витрат обігу, оптимізацією податкових відрахувань в межах чинного законодавства. Істотну частку у витратах суб'єктів ринкової економіки, яка формує собівартість товарів (робіт, послуг), складають витрати, пов'язані з витратами на оплату праці, величина яких зросла в значній мірі зі збільшенням розміру мінімальної заробітної плати, а також збільшенням виплат, здійснюваних фізичним особам без виконання податкових зобов'язань. В значній мірі зазначені тенденції виявилися в сфері малого та середнього бізнесу, що викликає побоювання, що почастишають випадки застосування так званих сірих схем виплати заробітної плати.

Основними завданнями удосконалення фонду оплати праці, як елементу структури витрат з метою оподаткування, є:

- формування такої структури витрат на оплату праці, яка сприяє зменшенню податкової бази з податку на прибуток;
- максимально повний облік податкових преференцій з податку на доходи фізичних осіб та по страхових внесках;
- створення ефективної системи матеріального стимулювання праці, що сприяє зменшенню плинності кадрів і не надає істотного впливу на рівень собівартості товарів (робіт, послуг);
- зниження трудовитрат на організацію обліку витрат на оплату праці.

Контроль з боку держави у сфері регулювання оплати праці здійснюється за трьома напрямками: через законодавство, податкову політику, тарифні угоди. Головним нормативним документом є Кодекс законів про працю України, який регулює мінімальну заробітну плату та основні соціальні гарантії, а також розмір пенсій та інші питання, що стосуються фонду оплати праці. Особливо важливою є податкова система державного регулювання в частині заробітної плати, оскільки вона захищає інтереси платників податків.

Витрати на оплату праці істотно впливають на собівартість товарів (робіт, послуг). Від правильного документального оформлення даного виду витрат залежить фінансовий результат діяльності підприємства. Оплата праці відповідно до Кодексу законів про працю України не завжди відповідає критеріальним значенням Податкового кодексу, саме тому, найголовнішим заходом є приведення у відповідність до вимог трудового та податкового законодавства витрат на оплату праці, що дозволить не тільки знизити реальну собівартість товарів (робіт, послуг) на підприємствах, нівелювати податкові ризики, але і підвищити рівень матеріальної й нематеріальної мотивації персоналу підприємства.

В основі системного підходу до оплати праці конкретного працівника лежить мінімальний оклад, величина якого встановлюється чинним законодавством, персональна надбавка, передбачена трудовим договором, внутрішніми документами підприємства або визначається в індивідуальному порядку для конкретного працівника в залежності від результатів його праці, преміальні відрахування і інші виплати.

При цьому система оплати праці, включаючи тарифні ставки, посадові оклади, доплати, надбавки компенсаційного характеру, в тому числі, за роботу в умовах, що відхиляються від нормальних, системи доплат і надбавок стимулюючого характеру встановлюються колективними договорами, угодами, локальними нормативними актами відповідно до трудового законодавства та іншими нормативними правовими актами, що містять норми трудового права.

Як показала практика податкових донарахувань, платники податків повинні уважно підходити до документального оформлення компенсаційних виплат. Особливу увагу в системі оплати праці слід приділяти колективному договору, оскільки він регулює соціально-трудові відносини підприємства та, як правило, передбачає багато витрат, реально здійснюваних підприємством і включаються до витрат на оплату праці.

В ході вдосконалення механізму управління фондом оплати праці, особливу увагу слід приділяти розрахункам за листками непрацездатності, що подаються працівниками та враховувати, що на практиці мають місце випадки трансформації премій і персональних надбавок при оплаті листків. Також при вдосконаленні механізму управління фондом оплати праці підприємствам особливу увагу слід приділяти посадовим інструкціям, які повинні відповідати кваліфікаційним довідникам професії. При цьому працівники підприємства повинні бути ознайомлені з ними в порядку, передбаченому законодавством.

Виходячи з вищевикладеного, можна зробити висновок про необхідність організації особливого контролю за формуванням витрат на оплату праці з урахуванням вимог, викладених в Податковому кодексі та Кодексі законів про працю. Це допоможе не тільки знизити собівартість товарів (робіт, послуг), але й нівелювати податкові ризики, а також підвищити рівень мотивації працівників підприємства. Адже заробітна плата є основним джерелом доходів працівників і найсильнішим мотиватором розвитку трудового потенціалу. Тільки через вдосконалення механізму управління фондом оплати праці можливо своєчасно та ефективно реагувати на зміни у законодавстві, рухатись у правильному напрямі задля підвищення ефективності діяльності підприємства.

Деякі з розглянутих особливостей формування витрат на оплату праці можуть мати дискусійний характер і, в разі застосування, повинні бути трансформовані з урахуванням специфіки діяльності конкретного підприємства.