

УДК 331.103.116.6

**Н.І. Нерубайська, дир., Р.В. Ткаченко, зав. відділом, В.А.Витоптова, зав. відділом**  
*Кіровоградський науково-дослідний центр продуктивності агропромислового комплексу (НДЦ „Кіровоградагропромпродуктивність”)*

## Тарифікація робіт на молокопереробних підприємствах – складова удосконалення оплати праці

В статті висвітлені проблеми тарифікації робіт в молочній промисловості як складової частини в структурі заробітної плати. На прикладі ВАТ „Світловодський маслосиркомбінат” розглянутий процес впровадження назв нових професій, відсутніх в діючому ДКХП вип.8 „М’ясна і молочна промисловість” та встановлення і уточнення тарифних розрядів працівників на підприємстві.

**тарифікація, класифікатор професій, тарифний розряд, кваліфікаційні характеристики**

Формування ринкової економіки в Україні неможливе без виробництва конкурентоспроможної продукції та її реалізації на внутрішньому та зарубіжних ринках. З розвитком ринкових відносин в Україні та прийняттям Законів України „Про оплату праці”, „Про прожитковий мінімум”, „Про колективні договори і угоди” й інших нормативно-правових актів створено правову базу для організації оплати праці, що відповідає умовам ринкової економіки. Проте передача державою прав і обов’язків щодо застосування тарифної системи й організації оплати праці підприємствам в умовах економічної кризи не дала бажаних результатів.

Тому одним з пріоритетних напрямів соціальної політики держави повинно бути вирішення питань щодо реформування оплати праці – основного чинника мотивації високоєфективної праці. Наявність різних форм власності та господарювання в аграрному секторі в загальному і на переробних підприємствах зокрема вимагають особливих підходів до організації оплати праці.

Найбезпосередніше відношення до виконання мотивуючої і стимулюючої функції має тарифна частина як складова заробітної плати. У цьому можна переконатися з того, що рівень і структура заробітної плати мають достатньо стабільний характер.

Тарифна частина посідає провідне місце в структурі заробітної плати і здатна відігравати значну роль мотивуючого характеру, оскільки стимулює виконання робіт більшої складності, відповідальності, інтенсивності.

Проблемі удосконалення тарифної системи і реформування оплати праці в Україні присвятили свої дослідження і публікації такі вчені-економісти як Д.Богиня, М.Ведерніков, О.Грішнова, В.Гуляєв, Е.Лібанова, Г.Куліков, Г.Осовий, Л. Безтелесна, Г.Завіновська, А.Колот, А.Калина, Н.Павловська, О.Павловська, М.Семикіна, П.Саблук, О.Савицька, О.Уманський, С.Українець та ін. Питанням організації оплати праці в аграрному секторі економіки присвячені дослідження О.Бугуцького, О.Багрової, В.Вітвіцького, В.Дієсперова, І.Здоровцова, Е.Кулик, М.Маліка, М.Масхми, З. Метельської, О.Онищенко, В.Павленко, Л.Червінської, О.Шкільова, Г.Шуріна, В.Юрчишина, В.Юдіної та інших учених. Вони обґрунтували необхідність реформування оплати праці в сільськогосподарських підприємствах і посилення мотивації до підвищення трудової активності працівників.

Проте, незважаючи на всю важливість проведених досліджень з проблем тарифікації і оплати праці та вдосконалення соціально-трудова відносин, основні проблеми реформування заробітної плати досі не вирішені, що проявляється у недостатній мотивації праці, недосконалості колективно-договірних засад регулювання її оплати та низькому її рівню на підприємствах.

Аналіз стану розвитку молокопереробної промисловості свідчить про те, що вона посідає значне місце серед провідних галузей, які виробляють продукцію харчування, та є складовою частиною сфери матеріального виробництва АПК. Розвиток молокопереробної промисловості в умовах інтеграції у світовий ринок є одним із стратегічно важливих напрямів для економіки України. Виробництво молочної продукції має бути спрямоване не тільки на задоволення потреб населення, а й бути джерелом експортних надходжень валютних коштів.

Мета дослідження – на прикладі ВАТ „Світловодський маслосиркомбінат”, м.Світловодськ Кіровоградської області розглянути процес впровадження на молокопереробних підприємствах нових професій, уточнення кваліфікаційних професій робітників, що виникли під впливом впровадження досягнень науки, техніки, технології, організації виробництва та праці і дослідити його вплив на удосконалення оплати праці.

Оплата праці є одним із регуляторів ринку праці та зайнятості. З'ясовано, що вона залишається основним джерелом доходів населення і відіграє провідну роль у системі мотивації праці. Доцільно розглядати її з позиції працівника і роботодавця. Для працівника оплата праці – це винагорода за виконану ним роботу і засіб задоволення потреб, а для роботодавця – затрати виробництва і засіб впливу на працівника.

Рівень заробітної плати значною мірою визначає можливості повноцінного відтворення робочої сили. Низький рівень оплати праці, що спостерігається сьогодні в народному господарстві, породжує низку економічних і соціальних проблем. Тому слід враховувати, що заробітна плата повинна бути достатньою для забезпечення нормального рівня життя, не нижчою порівняно із зарплатою працівників відповідного рівня кваліфікації, зайнятих іншими видами економічної діяльності.

Для формування мотиваційного механізму трудової діяльності в організації оплати праці важливою є роль тарифної системи, яка включає низку взаємопов'язаних елементів, за допомогою яких здійснюється якісна оцінка праці і диференціація її оплати. Тарифна система водночас забезпечує і матеріальну, і статусну мотивацію.

Тарифна частина заробітної плати має виконувати мотивуючу і стимулюючу функцію, оскільки стимулює виконання робіт більшої складності, відповідальності, інтенсивності. Тому питома вага тарифної частини має бути максимальною. Тариф, що є постійною частиною заробітної плати, має становити до 80% заробітку. Якщо змінна частина заробітку (премії, різні доплати) становить половину, а то й більше загального обсягу заробітної плати, то це свідчить про втрату основної стимулюючої ролі тарифу в заохоченні виконання більш якісної праці, підвищенні кваліфікації.

Тарифна система є основою для установлення співвідношення між темпами зростання продуктивності праці та середньої заробітної плати працівників. З її допомогою визначається необхідна кількість працівників відповідної кваліфікації чи спеціальності, а також співвідношення заробітної плати різних категорій працівників. У зв'язку з тим, що норми затрат праці установлюються нормуванням, тарифна система є сполучною ланкою між нормуванням та системами заробітної плати. Основними елементами тарифної системи є тарифно-кваліфікаційні довідники робіт і професій робітників, кваліфікаційні довідники посад керівників, спеціалістів і службовців, тарифні сітки та ставки і схеми посадових окладів, або єдина тарифна сітка. У сучасних економічних умовах кожне підприємство може самостійно розробляти тарифну систему, дотримуючись державних гарантій і вимог генеральної, галузевої, регіональної тарифних угод згідно з чинним законодавством.

В зв'язку з удосконаленням технологій переробки молока та введенням в експлуатацію нового сучасного технологічного обладнання на ВАТ „Світловодський маслосиркомбінат” виникла потреба у внесенні нових професій в ДКХП вип.8 „М'ясна і молочна промисловість”, доповнення вже існуючих професій з урахуванням роботи на автоматизованих лініях виробництва та розроблення кваліфікаційних вимог, які б відповідали вимогам при роботі на такому обладнанні.

В результаті проведених досліджень та вивчення технології переробки молока на підприємстві було встановлено, що чотири професії не відповідають кваліфікаційним вимогам наданим в ДКХП і потребують уточнення та доповнення відповідно зміни технологій на виробництві. Такі професії як апаратник нанофільтрації та оператор мікрофільтрації розсолу взагалі відсутні в існуючому класифікаторі професій.

При роботі на автоматизованій лінії нанофільтрації сироватки та обладнання мікрофільтрації розсолу на ВАТ „Світловодський маслосиркомбінат” працівникам були встановлені тарифні розряди і відповідна до них оплата праці за методом аналогій, тобто вони прирівнювались до вже існуючих в довіднику кваліфікаційних характеристик та розрядів.

Але посадові обов'язки, кваліфікаційні характеристики та рівень відповідальності і складності виконуваних робіт не відповідав дійсності, в результаті чого втрачалась стимулююча та мотивуюча функція заробітної плати.

В даному випадку працівникам, які обслуговували автоматизовані лінії, на підприємстві був встановлений III розряд робіт і не чітко визначена відповідальність, права та обов'язки виконавців робіт.

В результаті проведених досліджень та виконаних розрахунків науковими співробітниками науково-дослідного центру „Кіровоградагропромпродуктивність” розроблені кваліфікаційні характеристики на кожен з професій. Нові назви професій та посадові інструкції включені до класифікатора професій та затверджені „Держкомстандарт України”.

За результатами досліджень аналітично-розрахунковим методом для операторів нанофільтрації та мікрофільтрації на підприємстві встановлений IV розряд робіт з денною заробітною платою в розмірі 68,72 грн.

Тобто, річний фонд заробітної плати одного оператора до внесення нових професій і кваліфікаційних характеристик в ДКХП складав 14,8 тис.грн. (згідно III розряду робіт). На даний час річний фонд заробітної плати одного оператора становить 17,25 тис.грн., що на 2,45 тис.грн вищий. Таким чином зберігається стимулююча роль заробітної плати у системі мотивації праці.

Також на основі наукових досліджень та проведених спостережень за виконавцями робіт по виготовленню твердого сиру на автоматизованій лінії фахівцями науково-дослідного центру „Кіровоградагропромпродуктивність” було запропоновано внести корективи та доповнити існуючі посадові інструкції працівників за спеціальностями: „Пакувальник сиру на термоусадочній машині”, „Оператор автоматизованої лінії фасування та пресування твердих сирів”, „Майстер з дозрівання твердих сирів”, „Доглядач за дозріванням твердих сирів в камерах дозрівання” так як існуючі кваліфікаційні характеристики та вимоги не відповідають умовам сьогодення з точки зору прогресивних технологій виробництва молочних продуктів і підлягають включенню до розділу „Виробництво молочних продуктів” вип. 8 ДКХП „М'ясна і молочна промисловість” та у наступну зміну до Класифікатора професій ДК 003:2005.

На ці професії були уточнені, а для пакувальника сиру твердого переглянуті тарифні розряди. Для обґрунтування встановлення тарифних розрядів використовувався аналітичний метод тарифікації за методикою порівняльної оцінки якості робіт, за яким розподіл якісних властивостей і умов праці здійснювався послідовно за чинниками (кваліфікація, напруженість та умови роботи), ознаками (складність, відповідальність роботи, фізичне навантаження та нервово напруження,

метеорологічні, шкідливі та особливі умови) і показниками. Визначені коефіцієнти якості виконаної роботи за всіма 20 показниками: складністю технології роботи, зняття праці та складністю виконання робіт; відповідальністю за результати роботи, за предмети та знаряддя праці, за охорону праці; фізичне навантаження на руки, ноги, на корпус тіла; інтелектуальне напруження, напруженість аналізаторних функцій; температура повітря в робочій зоні, теплове опромінення; наявність пилу, забруднення, газів, отрутохімікатів, наявність шуму, вібрації; показник привабливості роботи та її важливості.

Наведені розрахунки допомагають визначити кількісні та якісні аспекти норми праці, поліпшити процес нормування праці, її тарифікацію, забезпечити тісний зв'язок між тарифом і відтворювальною функцією заробітної плати. Тарифна система оплати праці дозволяє здійснювати упорядкування організації оплати праці, допомагає диференціювати працю неоднакової якості, виконуваної різними працівниками.

Сфера дії внутрішнього ринку праці підприємства полягає в установленні взаємозв'язку між фактичними результатами праці і рівнем оплати праці працівника. Різні варіанти такого взаємозв'язку і являють собою системи заробітної плати. В основі побудови системи оплати праці мають бути конкретні показники роботи, які піддаються точному обліку і повною мірою відображають працю даної групи працівників, або окремого працівника. Система оплати праці ґрунтується на одному-двох вирішальних для даної групи працівників або окремого працівника показниках і має бути простою і зрозумілою кожному.

Існує думка, що за ринкових відносин необхідність у тарифній системі зникає. Проте світовий досвід переконує, що й за ринкових умов потрібен універсальний регулятор, за допомогою якого можна об'єктивно виміряти, а отже, справедливо відшкодувати суспільно необхідні витрати праці у вигляді оплати. Цю роль може й має ефективно виконувати тарифна система, яка забезпечує реалізацію принципу однакової оплати за однакоvu працю, всебічну диференціацію основної частини заробітної плати залежно від складності, якості, відповідальності праці та рівня кваліфікації працівників. Тому цілком очевидно, що без тарифної системи ні в найближчий час, ні в перспективі не обійтись.

Висновки. Перебудова організації оплати праці на підприємстві відповідно до вимог ринкової економіки передбачає вирішення трьох головних завдань:

1) підвищення зацікавленості кожного працівника у виявленні й використанні резервів зростання ефективності своєї праці при виключенні можливості одержання незароблених грошей;

2) усунення випадків „зрівнялівки” в оплаті праці, досягнення прямої залежності заробітної плати від індивідуальних кінцевих результатів праці;

3) оптимізацію співвідношень в оплаті праці працівників різних категорій і професійно-кваліфікаційних груп з урахуванням складності виконуваних робіт, умов праці, дефіцитності певних видів робочої сили на ринку праці.

Шляхом удосконалення тарифної системи можна відновити основні функції заробітної плати, підвищити мотиваційний потенціал працівників, їх зацікавленість у зростанні ефективності індивідуальної та колективної праці.

## Список літератури

1. Завиновская Г. Т. Экономика труда / Завиновская Г.Т. – К., 2003. – 423 с.
2. Покропивный С. Ф. Экономика труда / Покропивный С.Ф. – К., 2001. – 385 с.
3. Петрович Й. М. Экономика предприятия / Петрович Й.М. – К., 2002. – 219 с.
4. Сидун В. А. Экономика труда / В.А. Сидун, Ю.В. Пономарёва – К., 2003. – 423 с.
5. Гришнова О. А. Экономика труда и социально-трудовых отношений / Гришнова О.А. – К., 2006. – С. 169-215.
6. Колот А. М. Мотивация персонала / Колот А.М. – К., 2002. – С. 112, 133, 150 – 160.

7. Адамчук В. В. Экономика и социология труда / В.В. Адамчук, О.В. Ромашов – М., 1999. – 623 с.
8. Збірник України про працю / упоряд. О.В. Терещук, О.Ф. Штанько, Н.Б. Болотіна. – К., – 2003. С. 319-328.
9. Рофе А. И. Экономика и социология труда / Рофе А.И. – М., 1996. – 323 с.

*Н.Нерубайская, Р.Ткаченко, В. Вытоптова*

**Тарификация работ на молокоперерабатывающих предприятиях – составляющая усовершенствования оплаты труда**

В статье освещены проблемы тарификации работ в молочной промышленности как составляющей части в структуре заработной платы. На примере ОАО «Светловодский маслосиркомбинат» рассмотрен процесс внедрения названий новых профессий, отсутствующих в действующем СКХП вып. 8 «Мясная и молочная промышленность» и установление и уточнение тарифных разрядов работников на предприятии.

*N.Nerubaiska, R.Tkachenko, V. Vytoptova*

**The tariffing of works in the dairy industry as an element of improvement of payment of labour.**

The problems of the tariffing of works in the dairy industry as an element of payment of labour are expounded in this article. On example of public corporation «Svetlovodskiy maslosirkombinat», the process of introduction of the names of new professions is considered, which are absent in real classifier (“Meat and dairy industry” the eighth fascicle). Also, the establishment and defining more exactly of wage categories on an enterprise are considered.

Одержано 30.03.11

**УДК. 35.973.52:336**

**Ю.М.Барський, доц., канд. екон. наук, Ю.М.Зінчук, магістр**

*Луцький національний технічний університет*

## **Теорія бюджетного стимулювання регіонального розвитку**

У публікації визначено сутність міжбюджетних відносин, а також представлено класифікацію моделей міжбюджетних відносин в контексті систематизації досвіду федеративних та унітарних держав. **міжбюджетні відносини, моделі міжбюджетних відносин, федеративна, унітарна держава, самостійність місцевих бюджетів, бюджетний федералізм, бюджетний унітаризм**

**Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими та практичними завданнями.** У бюджетній системі кожної країни постійно виникають відносини між бюджетами різних рівнів, які є її складовими та виступають інструментом удосконалення фінансових відносин між центральними та місцевими органами влади, дієвим чинником соціально-економічного розвитку України та її регіонів[1].

Щороку в державі розв'язуються суперечки між центром та регіонами щодо розподілу фінансових ресурсів, хоча теоретичні аспекти міжбюджетних відносин чітко закріплені на законодавчому рівні у Бюджетному кодексі України, але проблеми пов'язані з місцевими фінансами залишаються й досі неврегульованими.

Незацікавленість місцевої влади у нарощуванні дохідної бази регіонів, складність механізму міжбюджетних відносин, відсутність чіткого законодавчо