

6. Прямі іноземні інвестиції в Україну [електронний ресурс]. – Режим доступу :<http://investukraine.com/>

7. Скидан О. В. Інституціональні засади формування аграрної політики України: монографія / О. В. Скидан. – Житомир: Вид-во "Полісся", 2010. – 308 с.

8. Стигер Дж. Совершенная конкуренция / Дж. Стигер // Верхи экономической мысли. Теория фирмы; под ред. В. М. Гальперина. – СПб: Эконом. Школа, 1999. Т. 2. – 536 с.

9. Сміт А. Добробут націй. Дослідження про природу і причини добробуту націй / А. Сміт. – К.: Port-Royal, 2001. – 594 с.

10. Ястремська О. М. Інвестиційна діяльність промислових підприємств: методологічні та методичні засади. / Ястремська О. М. – 2-ге видання. – Х.: ВД «ІНЖЕК», 2010. – 488 с.

11. Янченко З. Б. Інвестиційна підтримка науково-дослідної діяльності підприємств Житомирської області [електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua>

УДК 331.221.12; 331.225.3

А. О. Поліщук
аспірант*

Житомирський національний агроекологічний університет

АНАЛІЗ СУЧАСНИХ МЕТОДІВ ТАРИФІКАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ В СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Визначено економічну сутність організації оплати праці на основі тарифікації. Досліджено галузеві угоди у сільському господарстві на предмет тарифного регулювання оплати праці. Розглянуто необхідність впровадження механізму оплати праці на основі тарифікації. Описано механізм застосування тарифікації при визначенні фонду оплати праці сільськогосподарських підприємств. Проаналізовано нормативно-правові акти із преміювання та тарифікації. Досліджено нормативно-правові джерела преміювання на основі використання умов й показників преміювання. Визначено сутність та роль умов й показників преміювання у мотивації продуктивної праці. Наведено механізм преміювання на основі використання умов та показників преміювання у практиці сільськогосподарських підприємств. Визначено перспективи подальших досліджень.

© А. О. Поліщук

* Науковий керівник – д.е.н., професор В.М. Микитюк

Ключові слова: тариф, розряд, коефіцієнт, ставка, оплата праці.

Постановка проблеми

Проблема регулювання оплати праці є вкрай важливою складовою ефективного розвитку економіки України. Адже, саме заробітна плата, переважно, формує доходи населення, а отже, є вагомим компонентом платоспроможного попиту, і, як наслідок, – в кінцевому результаті джерелом доходу і прибутку підприємств. Проте, на даний момент, можна стверджувати, що оплата праці не виконує своєї стимулюючої функції оскільки її розмір мало пов'язаний з продуктивністю праці й мало залежить від результатів діяльності підприємства та його фінансового становища. Для виконання заробітною платою стимулюючої функції необхідно встановити чіткий зв'язок між її рівнем й кваліфікацією робітника, продуктивністю його праці, складністю та відповідальністю виконуваної роботи. Саме ця потреба визначає актуальність теми дослідження.

Аналіз останніх досліджень та постановка завдання

Проблема організації оплати праці на основі тарифікації сільськогосподарського виробництва досліджувалася вченими Бучеловською О. М., Вітвицькою В. В., Матійчуком І. М., Метельською З. М., Гадзевич О. І., Гордеюк А. О., Спесівцевим А. Л. Саме ними були розроблені нові методи й механізми для встановлення об'єктивної та ефективної тарифікації, проте, дана проблема є новою і тому потребує подальшого дослідження.

Мета, завдання, об'єкт та методи дослідження

Мета дослідження – модифікація існуючої організації оплати праці у сільськогосподарських підприємствах для встановлення більш тісного зв'язку між обсягами виконаної роботи та оплатою за неї, відповідно більш точного визначення фонду оплати праці працівників адекватно виконаній роботі і, таким чином, досягнення максимальної ефективності праці та посилення мотивуючої функції оплати праці.

Завдання дослідження – визначення та розробка методики тарифікації робіт працівників основного виробництва у сільському господарстві, описання механізму її застосування при приведенні кількісних показників витрат праці до вартісних, вдосконалення організації оплати праці на основі отриманих даних, дослідження нормативно-правових актів із тарифікації та преміювання

Об'єкт та методи дослідження

Об'єкт дослідження – економічний механізм оплати праці заснований на визначенні її розміру, ґрунтуючись на тарифікацію робіт.

Методи дослідження. Методологічною і теоретичною основою дослідження є діалектичний метод й системний підхід до вивчення економічних явищ, наукові праці провідних вітчизняних вчених-економістів, законодавчі та

підзаконні нормативно-правові документи України з питань організації оплати праці у сільськогосподарських підприємствах.

У дослідженні застосовуватимуться сучасні методи економічних досліджень: аналізу і синтезу (при визначенні економічної сутності організації оплати праці на основі тарифних ставок), економіко-математичний (при визначенні сумарного фонду оплати праці на основі розрахунку розмірів оплати праці, необхідної для виконання окремих робіт), розрахунково-конструктивний (при побудові таблиці механізму визначення оплати праці на основі коефіцієнтів і тарифних ставок) тощо.

Результати дослідження

Наразі розвиток сільськогосподарського господарства пов'язаний не тільки зі збільшенням кількості факторів виробництва, але і з їх якомога повнішим використанням. Більш інтенсивне використання наявних ресурсів дає більшу віддачу. Це саме стосується і людської праці. При незмінних засобах виробництва його розвиток можливий за рахунок підвищення продуктивності праці, що, у свою чергу, пов'язано з розвитком мотивації праці. Головною умовою, при цьому, є усвідомлена зацікавленість працівника у результатах роботи підприємства, оскільки від них залежить рівень додаткової заробітної плати.

Діючі нині у сільському господарстві системи оплати праці не виконують свою мотиваційну роль, оскільки розмір оплати праці мало залежить від результатів діяльності підприємства або продуктивності праці. Навіть отримання підприємством прибутків, у більшості випадків, не гарантує працівникові премій або інших додаткових виплат. Рівень оплати праці, переважно, залежить не від фінансового стану підприємств чи продуктивності праці працівників, а регулятивних дій держави (встановлення мінімальної заробітної плати, тарифних ставок, встановлення окремих норм у генеральних та галузевих угодах). У меншій мірі, оплата праці залежить від економічної ситуації у країні, інфляції та інших макроекономічних показників.

Фактично склалася ситуація, коли працівник у будь-якому разі, незалежно від прибутковості чи збитковості діяльності підприємства, отримає фіксовану або з незначними відхиленнями суму заробітної плати, встановлену штатним розкладом чи на розсуд роботодавця. Сам по собі цей фактор не є негативним, проте, він доповнюється використанням, переважно, безтарифної системи оплати праці, яка реалізована, здебільшого у сільськогосподарських підприємствах надзвичайно недосконало. Це проявляється у тому, що обсяг робіт не відповідає отримуваній заробітній платі ні за складністю, ні за вартістю, ні за тривалістю, причому, оплата праці набагато нижча, ніж реальна вартість роботи працівника. Однією з причин цього є відсутність або недосконале нормування робіт, що має наслідком велике навантаження на одного працівника при неадекватній обсягу робіт заробітній платі.

З огляду на сказане, можна констатувати, що заробітна плата як економічна категорія не виконує у повному обсязі свої основні функції відтворення робочої сили і стимулювання праці, втрачається функціональна природа оплати праці [6, с. 99–100]. Для виконання зазначених функцій заробітної плати повинен існувати прямий зв'язок між її рівнем та обсягом, складністю виконуваної роботи, ступенем відповідальності і кваліфікацією працівника. Це можливо через встановлення ефективного взаємозв'язку між мірою праці та її оплатою. Даний взаємозв'язок встановлюється через форми і системи оплати праці, які залежать від особливостей сільськогосподарського виробництва на конкретному підприємстві, від економічних умов та характеру трудових відносин. Особливістю формування результатів роботи сільськогосподарського підприємства є те, що при понесенні однакових витрат кінцеві результати роботи підприємства можуть бути різними. Це залежить від погодно-кліматичних умов, родючості землі та інших причин. Цей фактор також необхідно враховувати при застосуванні відповідних форм й систем оплати праці [10, с. 146].

Організація оплати праці є сукупністю елементів, які визначають винагороду кожної категорії працівників залежно від кількості і якості праці. Невід'ємною частиною тарифної оплати праці є нормування як інструмент встановлення кількості праці, її складності та розрядності, тривалості операцій. Засобом для визначення вартості праці на підставі цих даних служить тарифна система. Вона необхідна для оцінки праці кожного працівника, порівняння конкретних видів праці та встановлення пропорцій в їх оплаті. Значення тарифної системи полягає у тому, що вона є ключовим елементом визначення та обліку якості, кількості, тривалості й складності праці і відображення її у заробітній платі. Також організація оплати праці – це один із найважливіших інструментів, який визначає взаємозв'язок міри праці і міри її винагороди. Міра праці виражає суспільно-необхідні витрати робочого часу, що складаються наразі на аграрному ринку для виробництва конкурентоспроможної сільськогосподарської продукції. Вона відбиває витрати абстрактної праці. Норми праці є вже конкретним виразом міри праці на виробництві певної продукції в умовах певного сільськогосподарського підприємства. Вони розподіляються на кількісні та якісні, а міра оплати праці – прожитковий рівень як вихідний її момент [1, с. 41].

Головним способом посилення мотивуючої функції оплати праці є удосконалення форм і систем організації та оплати праці на основі впровадження тарифної системи. Стимулююча роль заробітної плати зростає, коли тарифна частина виконує визначальну роль в оплаті праці, оскільки тарифний розряд визначає величину тарифної ставки, а отже, і величину основної заробітної плати. Тому, удосконалення тарифікації праці є передумовою встановлення більш обґрунтованої оплати праці з урахуванням кількості й якості трудового

внеску кожного окремого члена колективу [2, с. 4]. Вартісні значення розрядів та видів виконуваних робіт наведено у табл. 1.

Таблиця 1. Вартісні значення розрядів та видів виконуваних робіт

Види виконуваних робіт	Розряди робіт						Коефіцієнти співвідношень мінімальних гарантованих розмірів тарифних ставок робітників I розряду
	I	II	III	IV	V	VI	
1	2	3	4	5	6	7	8
Коефіцієнти міжрозрядних співвідношень	1,00	1,09	1,20	1,35	1,55	1,80	
Ручні роботи у рослинництві							
з 1 січня 2013 року	7,01	7,64	8,41	9,46	10,87	12,62	1,00
з 1 грудня 2013 року	7,44	8,11	8,93	10,04	11,53	13,39	1,00
Ручні роботи у тваринництві							
з 1 січня 2013 року	8,13	8,86	9,76	10,98	12,60	14,63	1,16
з 1 грудня 2013 року	8,63	9,41	10,36	11,65	13,38	15,53	1,16
Механізовані роботи у рослинництві, земляні і дорожні роботи (з урахуванням груп підприємств за регіонами)							
I група							
з 1 січня 2013 року	8,20	8,94	9,84	11,07	12,71	14,76	1,17
з 1 грудня 2013 року	8,70	9,48	10,44	11,75	13,49	15,66	1,17
II група							
з 1 січня 2013 року	9,04	9,85	10,85	12,20	14,01	16,27	1,29
з 1 грудня 2013 року	9,60	10,46	11,52	12,96	14,88	17,28	1,29
III група							
з 1 січня 2013 року	9,95	10,85	11,94	13,43	15,42	17,91	1,42
з 1 грудня 2013 року	10,56	11,51	12,67	14,26	16,37	19,01	1,42
Механізовані роботи у тваринництві							
з 1 січня 2013 року	8,20	8,94	9,84	11,07	12,71	14,76	1,17
з 1 грудня 2013 року	8,70	9,48	10,44	11,75	13,49	15,66	1,17
Механізовані вантажно-розвантажувальні роботи							
з 1 січня 2013 року	7,43	8,10	8,92	10,03	11,52	13,37	1,06
з 1 грудня 2013 року	7,89	8,60	9,47	10,65	12,23	14,20	1,06
Транспортні роботи, виконувані тракторними агрегатами							
з 1 січня 2013 року	7,43	8,10	8,92	10,03	11,52	13,37	1,06
з 1 грудня 2013 року	7,89	8,60	9,47	10,65	12,23	14,20	1,06
Ремонтні і верстатні роботи							
з 1 січня 2013 року	7,43	8,10	8,92	10,03	11,52	13,37	1,06
з 1 грудня 2013 року	7,89	8,60	9,47	10,65	12,23	14,20	1,06

Джерело: за даними, наведеними у Галузевій угоді [4].

Визначення нормативного фонду оплати праці на виконання сукупності робіт є складним та трудомістким процесом, особливо враховуючи, що у сільському господарстві нараховується понад 50 тис. різних видів робіт. Дану ситуацію полегшує те, що вони належать до одного тарифного розряду і мають однакове вартісне значення. Тому, розробка класифікації тарифних розрядів робіт дозволяє спростити та уніфікувати зазначені розрахунки, що стосуються визначення вартості праці.

Методологія та методичні підходи до тарифікації робіт, тарифно-кваліфікаційні довідники, на яких ґрунтується розрахунок заробітної плати з врахуванням інтенсивності роботи, умов виробництва та вимог до кваліфікації, розробляються Українським науково-дослідним інститутом продуктивності агропромислового комплексу. Ці дані систематизовані у науково-практичному виданні “Тарифікація механізованих і ручних робіт у сільському господарстві” [2, с. 4].

Визначення вартості виконуваних працівниками робіт ґрунтується на класифікації робіт за галузями, відповідними коефіцієнтами, визначеними у Галузевій угоді, та розрядністю робіт, оцінюваною тарифними розрядами від 1 до 6 [3, с. 29–30]. На основі тарифних розрядів встановлюється тарифна ставка, яка є вартісною оцінкою роботи працівника. Знаючи сумарне значення витрат часу на виконання конкретних робіт, можна визначити суму витрат на оплату праці у нормативній собівартості, що спрощує планування фонду оплати праці. Даний метод дозволяє оперативно вносити зміни показників, які визначають суму оплати праці при підвищенні мінімальних державних та галузевих гарантій із заробітної плати.

Приклад розрахунку нормативного фонду основної заробітної плати на окремому етапі робіт на вирощуванні озимої пшениці за традиційною технологією наведено у табл. 2.

Таблиця 2. Приклад розрахунку нормативного фонду заробітної плати на трудовому процесі “основний обробіток ґрунту”

№ з/п	Найменування технологічних операцій	Кількість людино-годин	Класифікаційний код тарифного розряду робіт (ХХУ)	Вартісне значення коду, грн (К)
1	Навантаження мінеральних добрив	1,75	074	8,92
2	Перевезення і розкидання мінеральних добрив	22,3	084	8,41
3	Лущення стерні на глибину 6–8 см	10,0	035	8,20
4	Оранка на глибину 23–25 см	82,3	036	9,85
5	Перша культивування пару на глибину 8–10 см	15,3	035	11,94

6	Передпосівна культивування з боронуванням на глибину 6–8 см	14,0	035	11,94
$(1,75 \times 8,92) + (22,3 \times 8,41) + (10,0 \times 8,20) + (82,3 \times 9,85) + (15,3 \times 11,94) + (14,0 \times 11,94) = 1445,65$ грн.				

Джерело: за даними, наведеними у дослідженні Вітвіцького В. В. [2] та власними розрахунками.

Дана таблиця відображає загальний розрахунок фонду оплати праці, який представляє просте множення часу, необхідного на здійснення операції і відповідної тарифної ставки. Даний розрахунок надає загальне уявлення про визначення фонду оплати праці, проте, на нашу думку, без деяких коригувань не може використовуватися на підприємстві. Існує багато чинників, від яких залежить продуктивність праці, тобто які вносять зміни у показник часу таким чином, що для досягнення однакового результату потрібні різні витрати робочого часу, а отже, різною буде сума фонду оплати праці. У данному дослідженні використано поправочні коефіцієнти до норми продуктивності (праці) на вологість, забур'яненість і солонистість, які містяться у “Рекомендаціях з оплати праці працівників сільськогосподарських підприємств” [8]. Оскільки тарифна ставка являє собою часове вираження основної заробітної плати, окремо необхідно провести розрахунок і додаткової. Для прикладу візьмемо поправочний коефіцієнт до норми продуктивності праці 0,87, що відповідає вологості 23–27 % та забур'яненості 26–35 %. Тобто, при однакових витратах часу за наведених умов працівники виконують доручений об'єм робіт лише на 87 %, отже, для повного виконання робіт за таких умов витрати часу будуть в 1,15 раза більшими.

Таблиця 3. Приклад розрахунку фонду оплати праці згідно з тарифами

Види робіт	Кваліфікація працівників	Показник часу, л/год	Чинний коефіцієнт	Тарифна ставка	Основна заробітна плата	Додаткова заробітна плата		Фонд оплати праці
						Премія	Надбавки за високу професійну майстерність (розряд)	
Навантаження мінеральних добрив	Робітник на низькокваліфікованих ручних роботах у сільському господарстві 3 розряду	1,75	-	8,92	15,61	6,24	1,87	23,72
Перевезення і розкидання мінеральних добрив	Робітник на низькокваліфікованих ручних роботах у сільському господарстві	22,3	-	8,41	187,54	75,02	22,50	285,06

	3 розряду							
Лущення стерні на глибину 6–8 см	Тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва категорії II класу	10,0	1,15	8,20	94,30	37,72	9,43	141,45

Закінчення табл. 3

Оранка на глибину 23–25 см	Тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва категорії II класу	82,3	1,15	9,85	932,25	372,90	93,23	1398,38
Перша культивация пару на глибину 8–10 см	Тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва категорії I класу	15,3	1,15	11,94	210,08	84,03	42,02	336,13
Передпосівна культивация з боронуванням на глибину 6–8 см	Тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва категорії I класу	14,0	1,15	11,94	192,23	76,89	38,45	307,57
Всього	-	-	-	-	1632,01	652,80	207,50	2492,31

Джерело: власні дослідження та розрахунки.

Додаткова заробітна плата визначена з двох показників: премії та надбавки за високу професійну майстерність (розряд) що затверджені колективним договором на основі Галузевої угоди. Галузевою угодою встановлений подальший розмір надбавок, диференційованих надбавок до тарифних ставок працівників (таблиця 4).

Таблиця 4. Розмір надбавок до тарифних ставок робітників

	Надбавки
За високу професійну майстерність	Диференційовані надбавки до тарифних ставок робітників: III розряду – 12 відсотків; IV розряду – 16 відсотків; V розряду – 20 відсотків; VI і більш високих розрядів – 24 відсотки
За класність трактористам-машиністам	I класу – 20 відсотків тарифної ставки; II класу – 10 відсотків тарифної ставки

Джерело: за даними, наведеними у Галузевій угоді [4].

Враховуючи розрядність працівників, у таблиці 2 рівень надбавок склав 12 % від основної заробітної плати. Розмір премії встановлений на рівні 40 % від основної заробітної плати.

Даний розмір премії не є гарантованим, з метою мотивації працівників сільськогосподарських підприємств, підвищення ефективності та якості їх праці

затверджуються умови, показники й розміри преміювання та показники, при наявності яких працівники можуть бути позбавлені премії повністю або частково. Умови преміювання мають визначальне значення у преміюванні, оскільки саме їх виконання є юридичною підставою для нарахування премії працівникові або групі працівників. Виконання показників преміювання лише впливає на розмір премії [3, с. 46].

Організація преміювання на підприємстві з використанням умов та показників преміювання регламентується двома основними нормативними актами: Рекомендаціями щодо визначення заробітної плати працюючих залежно від особистого внеску працівників у кінцеві результати роботи підприємства від 31.03.1999 р., № 44 та Методичними рекомендаціями щодо організації матеріального стимулювання працівників підприємств і організацій, затверджені Наказом Міністерства праці від 29.01.2003 року, № 23 [8].

При встановленні умов та показників преміювання варто мати на увазі, що система преміювання не виконуватиме мотивуючої функції, якщо премії будуть занадто низькі (менше 10 відсотків основної заробітної плати) [3, с. 49].

Для посилення мотивуючого впливу умов та показників преміювання на ефективність праці робітників необхідно дотримуватися певних принципів:

чітко визначити мету преміювання, тобто зосередитися на підвищенні обсягів виготовленої продукції чи її якості та складності або економії витрат ресурсів тощо;

показники преміювання повинні дійсно залежати від результатів праці персоналу;

кількість показників повинна бути раціональною, давати об'єктивний вимір та не бути громіздкою для розрахунку (в ідеалі – два-три);

покращення одних показників не повинно бути результатом погіршення інших [5, с. 180].

У сільському господарстві показниками преміювання можуть бути підвищені проти норм надої молока, приросту тварин, збереження молодняка різних тварин, забезпечення товарного виходу овочевої та іншої продукції тощо [9].

Показниками преміювання працівників основного виробництва, які характеризують кількісні результати їх роботи, можуть бути:

- 1) виконання або перевиконання норм виробітку;
- 2) виконання або перевиконання виробничих завдань;
- 3) виконання або перевиконання інших нормованих завдань (збирання певної суми виручки, обслуговування певної кількості клієнтів тощо).

В умовах преміювання може передбачатися підвищення премії у відсотках за кожен відсоток перевиконання основного показника преміювання.

Показниками преміювання працівників основного виробництва, які характеризують якісні результати їхньої праці, можуть бути:

- 1) при стимулюванні поліпшення якості продукції, робіт, послуг:

- а) підвищення сортності (марочності) продукції;
- б) підвищення рівня здавання продукції з першого подання;
- в) скорочення випадків повернення неякісної продукції після перевірки працівниками відділу технічного контролю (ВТК);
- г) відсутність претензій (рекламацій до продукції, робіт, послуг) від інших підрозділів підприємства або споживачів;
- д) зниження рівня браку порівняно з попереднім періодом тощо;
- 2) при стимулюванні зниження собівартості:
 - а) економія сировини;
 - б) економія матеріалів;
 - в) економія паливно-енергетичних ресурсів;
 - г) економія інструменту;
 - д) економія запасних частин;
- 3) при стимулюванні освоєння нової техніки і прогресивної технології:
 - а) підвищення коефіцієнта завантаження обладнання;
 - б) коефіцієнт змінності роботи нових типів машин і обладнання;
 - в) скорочення термінів освоєння нових технологій тощо [9].

Показники і умови призначені для створення мотивуючого ефекту, цільового направлення праці на досягнення необхідного ефекту. Без цього преміювання не має сенсу: премії сплачуються, результати роботи не покращуються. При преміюванні працівників основного виробництва якісні показники їхньої праці, як правило, встановлюються як додаткові. За рівнем їх виконання коригується премія за виконання або перевиконання норм виробітку, виробничих завдань, нормованих завдань тощо. Приклад визначення коефіцієнту преміювання наведений у таблиці 5.

Таблиця 5. Приклад розподілу коефіцієнту преміювання

№ з/п	Умови преміювання	Показники преміювання	Коефіцієнти преміювання
1	Виконання норм виробітку	Підвищення сортності (марочності) продукції	0,50
2		Підвищення коефіцієнта завантаження обладнання	0,40
3		Відсутність обґрунтованих претензій від інших підрозділів підприємства або споживачів щодо якості виконаних робіт	0,10

Джерело: власні дослідження.

Відповідно до розрахунку, наведеного у таблиці, працівники отримають премію 40 % при виконанні всіх трьох показників преміювання. При невиконанні, наприклад, другого показника преміювання, працівники отримають

24 % премії відповідно до розрахунку $40 \% * 0,6$ з відповідним коригуванням фонду оплати праці у таблиці. При невиконанні умов преміювання премія не нараховується взагалі.

Показники, при наявності яких працівник підприємства може бути позбавлений премії повністю або частково, наведені у таблиці 6.

Таблиця 6. Показники зниження премії

№ з/п	Показники	% зниження
I	Загальні для всіх працівників підприємства	
1	Невиконання розпоряджень керівника підрозділу або директора підприємства	до 100
2	Порушення виробничих та технологічних інструкцій	10 – 100
3	Незадовільний санітарний стан робочих місць, виробничих приміщень, закріпленої ділянки	до 100
4	Наявність приписок і недостовірних даних у звітності, порушення термінів подання звітів	до 100
5	Порушення норм й вимог з охорони праці та пожежно-технічному мінімуму	до 100
6	Крадіжки майна	до 100
7	Передчасне припинення роботи, запізнення, передчасний вихід з роботи, використання робочого часу в особистих інтересах	до 100
8	З'явлення на роботі у нетверезому стані, прогул без поважної причини, порушення громадського порядку. Розпиття спиртних напоїв у загально-громадських місцях	до 100
9	Особи, винні у нещасному випадку з летальним наслідком, тяжким наслідком	до 100
10	Порушення технологічного режиму, пов'язаного з виробництвом	50–100
11	Допущення порушень правил ТБ, протипожежної безпеки та санітарних норм, невиконання природоохоронних заходів	до 100
12	Наявність дисциплінарних стягнень, зазначених у наказах по підприємству	до 100

Джерело: власні дослідження.

Премія не нараховується у разі:
невиконання умов преміювання;
пошкодження цілісності й втрати майна (крадіжки, псування, пошкодження та втрати), обладнання, механізмів та інших матеріальних цінностей, що належать територіальній громаді міста.

Премія не нараховується повністю або частково у разі:

1) наявності випадків порушення фінансової, виконавчої та трудової дисципліни;

2) наявності обґрунтованих скарг щодо неякісного чи неповного виконання функцій підприємства;

3) невиконання заходів, умов колективного договору, у тому числі з охорони праці, соціальних питань, організації і оплати праці;

4) випуску та реалізації недоброякісної продукції (товарів, робіт, послуг), порушення стандартів при її виготовленні;

5) інших порушень, що підтверджуються протоколами, приписами, доповідними та актами.

Використання тарифікації для встановлення оплати праці залежно від складності праці, кваліфікаційних вимог, важливості роботи має вагоме місце у ринковій економіці. При цьому тарифна система виконує функцію диференціації оплати праці залежно від перерахованих та багатьох інших чинників.

Висновки та перспективи подальших досліджень

На даний момент, питання щодо організації оплати праці у сільськогосподарських підприємствах жорстко не регламентуються. Рівень оплати праці, переважно, залежить не від фінансового стану підприємств чи продуктивності праці працівників, а від регулятивних дій держави (встановлення мінімальної заробітної плати, тарифних ставок, встановлення окремих норм у генеральних та галузевих угодах). Фактично склалася ситуація, коли працівник, незалежно від результату діяльності підприємства, отримує фіксовану або з незначними відхиленнями суму заробітної плати встановлену штатним розкладом, або на розсуд роботодавця. Даний фактор доповнюється використанням переважно безтарифної системи оплати праці, яка реалізована на переважній більшості сільськогосподарських підприємств надзвичайно недосконало. Це проявляється у тому, що обсяг робіт не відповідає отримуваній заробітній платі ні за складністю, ні за вартістю, ні за тривалістю, причому, оплата праці є набагато нижчою, ніж реальна вартість роботи працівника. Однією з причин цього є відсутність або недосконале нормування робіт, що має наслідком велике навантаження на одного працівника при неадекватній обсягу робіт заробітній платі. Трансформація організації оплати праці у сільськогосподарських підприємствах передбачає зростання ролі нормування праці, класифікації трудових процесів за складністю, тривалістю та розрядністю, встановленням на основі цих даних тарифних ставок і, таким чином, усунення “зрівнялівки” в оплаті праці та досягнення прямої залежності розмірів оплати праці від кінцевих результатів праці конкретного працівника. Шляхом розширення застосування та удосконалення тарифної системи можна посилити мотиваційний вплив заробітної плати та зацікавити працівників у зростанні ефективності праці. Запропонована методика тарифікації робить можливим проведення більш точних розрахунків фонду оплати праці на основі обсягу передбачених робіт, полегшує розрахунок нормативної собівартості продукції, дозволяє оперативно реагувати на зміну державних та галузевих гарантій щодо оплати праці і на основі зазначеного приймати управлінські рішення.

Перспективним при проведенні подальших досліджень є розробка комплексного нормативного й економічного алгоритму впровадження та поширення механізму визначення розміру оплати праці на основі тарифних ставок.

Література

1. Бучеловська О. М. Методичні підходи до тарифікації робіт на ручних роботах у рослинництві на підприємствах Одеської області / О. М. Бучеловська // Продуктивність агропромислового виробництва. – 2010. – № 17. – С. 41–46.
 2. Вітвіцький В. В. Методика класифікації тарифних розрядів робіт та їх практичне застосування / В. В. Вітвіцький, З. М. Метельська // Продуктивність агропромислового виробництва. – 2008. – № 11. – С. 3–7.
 3. Гадзевич О. І. Оплата праці в умовах ринку: теорія, практика. Навч. посібник / О. І. Гадзевич. – К.: КОНДОР, 2008. – 400 с.
 4. Галузева угода між Міністерством аграрної політики та продовольства України, галузевими об'єднаннями підприємств та профспілкою працівників агропромислового комплексу України на 2011 – 2013 роки / [Електронний ресурс]: угода від 01.01.2011р.– Режим доступу: <http://document.ua/galuzeva-ugoda-mizh-ministerstvom-agrarnoyi-politiki-ta-prod-doc68741.html>
 5. Гордеюк А. О. Правове значення умов та показників преміювання / А. О. Гордеюк // Форум права. – 2009. – № 3. – С. 179–183.
 6. Матійчук І. М. Проблеми зайнятості та оплати праці в сільському господарстві / І. М. Матійчук, О. І. Матійчук // Економіка АПК. – 2010. - № 7. – С. 98–100.
 7. Методичні рекомендації щодо організації матеріального стимулювання праці працівників підприємств і організацій / [Електронний ресурс]: рекомендації від 29.01.2003р. – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?code=v0023203-03>.
 8. Рекомендації з оплати праці робітників сільськогосподарських підприємств на збиранні зернових культур урожаю 2012 року / [Електронний ресурс]: рекомендації від 2012 р. – Режим доступу: <http://www.uapp.kiev.ua/?m=214>.
 9. Рекомендації щодо визначення заробітної плати працюючих залежності від особистого внеску працівника в кінцеві результати роботи підприємства / [Електронний ресурс]: рекомендації від 31.03.1999р. – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1152.720.0>.
 10. Спесівцев А. Л. Формування системи мотивації та оплати праці в сільському господарстві / А. Л. Спесівцев // Продуктивність агропромислового виробництва. – 2011. – № 19. – С. 146–148.
-