

УДК 331.2:631.11(477)

Бурковська А.В., к.е.н., доцент

Степанова В.П.

Миколаївський національний аграрний університет

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ У СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

У статті розглянуто та узагальнено особливості організації оплати праці сільськогосподарських підприємств України. Висвітлено сутність поняття «оплата праці». Зазначено склад та форми оплати праці.

Ключові слова: оплата праці, сільськогосподарські підприємства, основна та додаткова оплата праці, організація оплати праці, продуктивність праці.

Burkovska A.V., Stepanova V.P.

FEATURES OF WAGES' PAYMENTS IN AGRARIAN ENTERPRISES OF UKRAINE

The article reviews and summarizes the features of wages' payments in agrarian enterprises of Ukraine. The article deals with the essence of the concept of "wages' payment". The composition and form of wages' remuneration are defined. The issue of wages' payments organization in modern agrarian enterprises is important because labor is an essential element of production costs and its efficient use improves productivity, reducing production costs and increasing profits and enterprises' efficiency.

The article proves that the organization of payments has a great influence on the companies' efficiency. Since worker's wage despite the type of enterprise is defined by his personal labor, depended on the final results of the company, and ruled by taxes without maximum limitation.

The article states that there are two main types of wages - nominal and real wages. Nominal wage means the amount of money which workers can get for their labor. Real wage is certifying the amount of goods and services that workers can buy for the earned money.

Remuneration of wages consists of basic and additional wages. Basic wage of an employee is defined by tariff rates; salary, piece-rates, as well as additional payments in the amount are prescribed by applicable law. Its size depends on the financial and efficient results of the employee. The value of additional salary determines the final results of the company and takes the form of bonuses, rewards, incentive payments and additional payments in amounts that exceed the applicable law. Due to the modern conditions, today in Eastern Ukraine, the amount of additional wages is not increased. In

practice, there are several forms and systems of remuneration among which there are piecework, time-based and lump sum form of payment.

The article proves that the organization of labor payments in agrarian enterprises has its own characteristics. Thus, some technological processes in crop farming require optimal timing and appropriate quality (tillage, sowing, harvesting), because it will determine the yield of future crops. Those special features require the use of current bonuses and other incentives. In livestock production the wages of workers is calculated on natural indicators, i.e. live weight of cattle, obtaining offspring, as well as obtaining poultry eggs, honey apiaries, milk yield and etc.

The remuneration for mechanized work is performed by the worked time according to established tariff rates; and allowances can be paid in accordance with the qualification. Besides, it is obvious that the wage is the main mean of motivation meeting the personal needs of employees, economic lever that encourages the development of social production, increase productivity, reduce production costs, means of redistribution of personnel by economic sectors.

Thus, the main features of the wages' organization wages in the agrarian enterprises is the possibility of remuneration, depending on the amount of performed work or labour hours according to the tariff rates; and also depending on the yields and quality indicators.

Бурковская А.В., Степанова В.П.

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ РАСЧЕТОВ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ УКРАИНЫ

В статье рассмотрены и обобщены особенности организации оплаты труда сельскохозяйственных предприятий Украины. Освещена сущность понятия «оплата труда». Указано состав и формы оплаты труда.

Ключевые слова: оплата труда, сельскохозяйственные предприятия, основная и дополнительная оплата труда, организация оплаты труда, производительность труда.

Постановка проблеми у загальному вигляді і її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Питання організації оплати праці на сільськогосподарських підприємствах на сьогоднішній день залишається актуальним, тому що праця є найважливішим елементом витрат виробництва, а ефективне використання праці сприяє підвищенню продуктивності праці, зниження собівартості продукції, підвищенню прибутку та підвищення ефективності виробництва.

Варто зазначити, що оплата праці може бути підвищена тільки за умов зростання продуктивності праці. До основних факторів, що впливають на продуктивність праці, можна віднести

мотиваційні механізми. Що стосується ефективності праці, то це співвідношення між результативністю праці та величиною витрат, що виражається в досягненні максимального ефекту за мінімальних витрат. Отже, збалансування цих чинників і є результатом ефективної організації оплати праці [1].

Аналіз останніх досліджень, у яких започатковано вирішення проблеми. Теоретичні, методологічні та економіко-організаційні аспекти організації оплати праці привертають увагу багатьох вчених, зокрема: Андросової О.Ф., Бойчика І.М. [2], Кантаєвої О.В., Гапоненко Н.Л., Сєкіріної Н.В. [3] та ін. Однак, значна кількість теоретичних і практичних проблем залишаються невирішеними, що і обумовило актуальність теми даної статті.

Цілі статті. Обґрунтувати особливості організації розрахунків з оплати праці у сільськогосподарських підприємствах України.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. За визначенням І. М. Бойчика [2], оплата праці (заробітна плата) — грошовий вираз вартості і ціни робочої сили, який виступає у формі будь-якого заробітку, виплаченого власником підприємства працівникові за виконану роботу.

Відповідно до Закону України «Про оплату праці» [4], заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Заробітна плата працівника незалежно від виду підприємства визначається його особистим трудовим вкладом, залежить від кінцевих результатів роботи підприємства, регулюється податками і максимальними розмірами не обмежується.

Основними видами заробітної плати є номінальна і реальна заробітна плата. Номінальна означає суму грошей, яку отримують працівники за свою працю. Реальна — засвідчує кількість товарів і послуг, які працівник може придбати за зароблену суму грошей.

Оплата праці складається з основної і додаткової оплати праці. Основна заробітна плата працівника визначається тарифними ставками, посадовими окладами, відрядними розцінками, а також доплатами у розмірах, встановлених чинним законодавством. Її розмір залежить від результатів роботи самого працівника.

Величина додаткової заробітної плати визначається кінцевими результатами діяльності підприємства і виступає у формі премій, винагород, заохочувальних виплат, а також доплат у розмірах, що перевищують встановлені чинним законодавством.

У зв'язку з умовами, які склалися сьогодні на Сході України, розмір додаткової оплати праці не збільшується.

На практиці відомі кілька форм і систем оплати праці. До них, насамперед, варто віднести відрядну, погодинну й акордну форми оплати праці [2].

Законодавство передбачає також можливість оплати праці в сільському господарстві поряд з грошовою формою і натуральну. Підприємство самостійно розпоряджається виробленою продукцією і вирішує, яку її частину віддати на натуральну оплату, про що зазначається в Положенні про оплату праці конкретного сільськогосподарського підприємства, яке приймається загальними зборами трудового колективу.

Говорячи про особливості організації оплати праці у сільськогосподарських підприємствах, слід зазначити, що натуральна форма оплати праці широко застосовується при розрахунках з сезонними найманими працівниками при оплаті за збирання врожаю сільськогосподарської продукції. Натуральна оплата може здійснюватись не тільки рослинницькою продукцією, а й продукцією тваринництва.

Слід вказати, що окремі технологічні процеси в рослинництві потребують оптимальних агротехнічних строків і відповідної якості (обробка ґрунту, сівба, збирання врожаю), бо це визначатиме долю майбутнього врожаю. Такі особливості умов праці вимагають застосування поточного преміювання, інших заохочень.

У тваринництві праця організується таким чином: поголів'я худоби закріплюється за окремими тваринниками або за відповідною бригадою, ланкою чи фермою. Залежно від форми організації праці застосовуються індивідуальна або колективна оплата праці, преміювання. Нараховується оплата за натуральними показниками, тобто за живою вагою худоби, за одержання приплоду і т. ін. Норми обслуговування визначаються згідно з Правилами нормування праці. При цьому повинно враховуватися раціональне використання кормів, конкретні умови праці,

добросовісне ставлення до виконання своїх обов'язків, безперервний стаж роботи.

Механізованим роботам належить провідне місце в усіх сільськогосподарських процесах. У зв'язку з цим приділяється більше уваги удосконаленню оплати праці трактористів-машиністів. Оплата праці на механізованих роботах проводиться за виконаний обсяг робіт або відпрацьований час за встановленими тарифними ставками. Всім механізаторам залежно від знань, досвіду роботи, згідно з Положенням про атестацію трактористів-машиністів, надається кваліфікація — тракторист-машиніст I, II, III класу з виплатою відсоткових надбавок, межі яких встановлені у Галузевій угоді, відповідно до яких підприємство самостійно визначає відсотки надбавки згідно можливостей підприємства та зазначає їх у Колективному договорі. Виплачуються також надбавки за: збирання врожаю з урахуванням якісних показників, за економію паливно-мастильних матеріалів, за звання «Майстер», за безперервний стаж роботи, за роботу на тракторі, комбайні упродовж певного часу без капітального ремонту і т. ін.

Управлінсько-обслуговуючий персонал отримує винагороду на основі посадових окладів або відповідно до умов контракту. З метою підвищення зацікавленості керівників і спеціалістів державного і колективного типів підприємств вважається за доцільне проводити оплату їхньої праці за рахунок фонду оплати праці, що затверджується власником підприємства або радою трудового колективу.

Висновки. Отже, як соціально-економічна категорія заробітна плата служить основним засобом задоволення особистих потреб працюючих, економічним важелем, що стимулює розвиток суспільного виробництва, ріст продуктивності праці, скорочення витрат на виробництво, засобом перерозподілу кадрів по галузях народного господарства.

До особливостей організації оплати праці сільськогосподарських підприємств відносимо можливість оплати праці в натуральній формі. Оплата праці залежить від виконаного обсягу робіт або відпрацьованого часу за встановленими тарифними ставками і також залежить від врожайності і якісних показників.

1. Кім Г.С. Бухгалтерський облік: первинні документи та порядок їх заповнення: навч. посіб. / Г.С. Кім, В.В. Сопко, Ю.Г. Кім; 2-ге вид., перероб. та доп. — К.: Центр навчальної літератури, 2009. - 480 с.
2. Бойчик І.М. Економіка підприємства: навч. посібник/ І.М. Бойчик. — К.: Атіка, 2004. — 480 с.
3. Секіріна Н.В. Удосконалення організації обліку розрахунків з оплати праці на підприємствах / Н.В.Секіріна, І.О. Лобанова // Вісник Київського інституту бізнесу та технологій. — 2012. — №2. — С. 34.
4. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95%D0%B2%D1%80>