

УДК 331.2

Якубенко Ю.Л.*кандидат економічних наук,**доцент кафедри обліку, аудиту та УФЕБ**Дніпропетровського державного аграрно-економічного університету***Черепанов Д.В.***студент**Дніпропетровського державного аграрно-економічного університету*

СУТНІСТЬ ПОНЯТТЯ «ЗАРОБІТНА ПЛАТА» ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА

ESSENCE OF THE CONCEPT "WAGES" FOR AGRICULTURAL WORKERS

АНОТАЦІЯ

У статті виокремлено основні теоретичні аспекти поняття «заробітна плата». Розкрито особливості оплати праці робітників, задіяних в сільському господарстві. Наведено форми та системи оплати праці. Досліджено сутність заробітної плати для працівників аграрного сектору економіки. Доведено важливість цього питання для працівників та власників сільськогосподарських підприємств.

Ключові слова: оплата праці, заробітна плата, функції заробітної плати, робоча сила, мотивація.

АННОТАЦИЯ

В статье выделены основные теоретические аспекты понятия «заработная плата». Раскрыты особенности оплаты труда работников, задействованных в сельском хозяйстве. Приведены формы и системы оплаты труда. Исследована сущность заработной платы для работников аграрного сектора экономики. Доказана важность данного вопроса для работников и владельцев сельскохозяйственных предприятий.

Ключевые слова: оплата труда, заработная плата, функции заработной платы, рабочая сила, мотивация.

ANNOTATION

The main theoretical aspects of the concept of salary highlight in the article. The peculiarities of the worker's payment engaged in the agriculture are shown. The forms and systems of payment are developed. The essence of wage is investigated for the workers of the agricultural sector. The significance of this issue for workers and owners of agricultural enterprises is proved.

Keywords: payment, salary, functions of wages, workers, motivation.

Постановка проблеми. Заробітна плата на сільськогосподарському підприємстві – одна з найважливіших і найскладніших економічних категорій, оскільки вона є основним джерелом доходу працівників, задіяних в сільському господарстві, і суттєвою часткою витрат виробництва для роботодавців. Заробітна плата виступає найважливішим засобом підвищення зацікавленості працюючих у результатах їхньої праці, наданні послуг, її продуктивності, збільшення обсягів виробництва продукції.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблему сучасного стану оплати праці в сільському господарстві досліджували та продовжують досліджувати багато науковців, а саме П.Й. Атамас, М.Т. Білуха, Ф.Ф. Бутинець, В.С. Василенко, А.О. Гордеюк, Н.І. Дорош, Ю.М. Іванечко, П.М. Матюшко, А.І. Радчук, Н.М. Старченко, С.В. Цимбалюк та інші вчені.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Однак, незважаючи на значний обсяг інформації щодо сутності заробітної плати, питання особливостей її нарахування та виплати в сільському господарстві залишаються відкритими.

Мета статті полягає у розгляді особливостей поняття «заробітна плата» для сільського господарства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Поняття «заробітна плата» досить багатогранне, тому доцільно розглянути його з різних позицій.

По-перше, заробітна плата на сільськогосподарському підприємстві – це економічна категорія, що відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником щодо розподілу новоствореної вартості. В цьому розумінні доречнішим є поняття «оплата праці», яка, крім власне заробітної плати, включає й інші витрати роботодавця на робочу силу.

По-друге, в умовах ринкової економіки заробітна плата на сільгоспідприємстві – це елемент ринку праці, що складається в результаті взаємодії попиту на працю та її пропозиції і виражає ринкову вартість використаної найманої праці.

По-третє, для найманого працівника на сільськогосподарському підприємстві заробітна плата – це основна частина його трудового доходу, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці.

Законом України «Про оплату праці» визначено, що заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [1]. Цей Закон визначає економічні правові та організаційні принципи оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями всіх форм власності і господарювання, а також з громадянами, і спрямований на забезпечення відтворювальної й стимулюючої функцій заробітної плати.

За часи ринкової економіки значно змінилася оплата праці на сільгосп підприємствах, яка стала залежною не лише від результатів праці робітників, але й від ефективної діяльності виробничих підрозділів.

Форми і системи заробітної плати в сільському господарстві – це способи залежності величини винагороди за працю від кількості і якості витраченої праці. Основне їх призначення – забезпечення правильного співвідношення між мірою праці та мірою її оплати.

Під словом «система» слід розуміти сукупність принципів, які служать основою будь-якого вчення. Щодо оплати праці на сільськогосподарських підприємствах система включає два напрями: організацію праці та нарахування заробітної плати. Перше пов'язане з обліком відпрацьованого часу, а друге – з кількістю виконаної роботи.

Основними формами заробітної плати на сільськогосподарському підприємстві є погодинна і відрядна. На деяких сільгосп підприємствах застосовуються й інші форми заробітної плати, але основною формою вважається погодинна, оскільки на її основі будуються, як правило, всі інші форми, зокрема відрядна.

Основна заробітна плата на сільськогосподарських підприємствах встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і підрядних розцінок для робітників та посадових окладів для працівників.

Додаткова заробітна плата на сільгосп підприємстві включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

В сільському господарстві існують такі види додаткової заробітної плати: за роботу у понаднормовий час; за злиття професій; за роботу в нічний час; надбавки та доплати за тарифними ставками та посадовими окладами кваліфікованим робітникам, зайнятим на особливо відповідальній роботі, за висококваліфіковану майстерність, як правило, встановлюються диференційовані надбавки до тарифних ставок робітників.

Розміри, порядок нарахування і виплати заробітної плати на сільськогосподарських підприємствах регулюються чинним законодавством України, відповідними указами і постановами, галузевими інструкціями.

Нарахування заробітної плати на сільськогосподарських підприємствах, виплата та облік мають проводити згідно з чинним законодавством нормативними та інструктивними матеріалами, які регулюють трудові відносини.

Законом України «Про оплату праці» передбачено, що заробітна плата може бути нижча за встановлений мінімальний рівень лише в разі невиконання норм виробітку, виготовлення продукції, що виявилась браком, та з інших причин, передбачених законодавством.

Тривалість робочого часу на сільгосп підприємствах за п'ятиденного робочого тижня – со-

рок годин – поширюється на всіх працівників, фахівців і керівників, окрім тих, для яких законодавчо встановлена скорочена тривалість робочого часу.

Статтею 51 Кодексу Законів про працю України (далі – КЗпПУ) передбачено скорочену тривалість робочого часу:

– для працівників віком від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) – 24 години на тиждень.

– для працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, – не більше 36 годин на тиждень [2].

Статтею 194 КЗпПУ визначено, що заробітна плата працівникам, молодшим за 18 років, за скороченої тривалості щоденної роботи сплачується в розмірах, передбачених для працівників відповідних категорій за певної тривалості щоденної роботи.

Відповідно до ст. 73 КЗпПУ у 2016 році робота не провадиться на сільгосп підприємствах та інших підприємствах, установах, організаціях у такі святкові і неробочі дні: 1 січня – Новий рік; 7 січня – Різдво Христове; 8 березня – Міжнародний жіночий день; 1 травня – Пасха (Великдень); 1 і 2 травня – День міжнародної солідарності трудящих; 9 травня – День Перемоги; 19 червня – Трійця; 28 червня – День Конституції України; 24 серпня – День незалежності України; 14 жовтня – День захисника України.

Чинним законодавством не передбачено встановлювати єдину норму тривалості робочого часу на рік. Цю норму може бути скасовано залежно від того, який робочий тиждень встановлено на сільгосп підприємстві (п'ятиденний чи шестиденний), яка тривалість щоденної роботи, коли встановлено вихідні дні, а тому на сільгосп підприємствах, в установах і організаціях рішення щодо встановлення норми тривалості робочого часу на рік ухвалюють самостійно.

Для того щоб на сільгосп підприємстві виплатити заробітну плату, бухгалтеру необхідно зробити необхідні утримання і нарахування. У зв'язку з цим існують два основні поняття: нарахування і утримання на заробітну плату.

Нарахування на заробітну плату на сільськогосподарському підприємстві – це податок, який сплачує роботодавець. Цим податком обкладаються практично всі виплати найманим працівникам.

Заробітна плата не є винятком. У нашій країні цей податок називається єдиним соціальним внеском.

З 1 січня 2016 року нарахування єдиного внеску для платників, зокрема працівників установ і організацій органів місцевого самоврядування, встановлюється у розмірі 22 відсотків, а для працюючих інвалідів – 8,41%.

У зв'язку з цим у 2016 році розрахунок заробітної плати проводиться по-новому.

Заробітна плата на сільгоспідприємстві складається з двох частин: заробітної плати за першу половину місяця (так званий аванс) та за другу половину місяця (безпосередньо заробітна плата).

Необхідність виплати заробітної плати два рази на місяць обумовлена вимогами ст. 115 КЗпПУ та ст. 24 Закону України «Про оплату праці», згідно з якими:

– «заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата»;

– «розмір заробітної плати за першу половину місяця визначається колективним договором або нормативним актом роботодавця, але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника».

Міністерство праці та соціальної політики у своєму Листі від 9 грудня 2010 року № 912/13/155-10 роз'яснює, що заробітна плата за першу половину місяця (15 календарних днів) має виплачуватись в період з 16 по 22 число, а за другу – з 1 по 7 число [3].

Остаточні терміни виплати і процентне співвідношення закон пропонує закріпити в колективному договорі сільгоспідприємства, а за відсутності такого узгодити з керівництвом, вибравши уповноважених представників у своєму колективі. Перевірити терміни та повноту виплати заробітної плати на сільськогосподарському підприємстві може інспектор з охорони праці, який, крім усього іншого (повноважень у нього багато), за несвоєчасну її виплату може залучити керівництво підприємства (директора і бухгалтера) до адміністративної відповідальності у вигляді штрафу, а сплатять вони його зі своєї зарплати.

Утримання із заробітної плати на сільськогосподарському підприємстві – це податки, які утримуються з суми доходу яка виплачується працівнику, проте їх перерахування до відповідних бюджетів покладено на плечі роботодавця.

Види податків, які утримуються із заробітної плати сільгосппрацівників: податок на доходи фізичних осіб (далі – ПДФО); податок, що стягується з доходів фізичних осіб та надходить у місцевий бюджет міста, селища, загалом того місця, де зареєстроване підприємство. Якщо говорити про зарплату, одержувану громадянами України, то його ставка буде дорівнювати 18 відсоткам.

Об'єктом оподаткування є загальний місячний оподатковуваний дохід, до складу якого можуть включатися доходи у вигляді заробітної плати, інші виплати та нагороди.

Кожен платник податку з доходів фізичних осіб (ПДФО) має право на користування подат-

кової соціальної пільги (ПСП) для зменшення суми, з якої нараховується ПДФО (база оподаткування) за умови виконання ряду вимог.

З 3 серпня 2014 року набрав чинності Закон України «Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких інших законодавчих актів» від 31 липня 2014 року № 1621, яким встановлено військовий збір.

Об'єктом оподаткування військовим збором є доходи у формі заробітної плати, інших заохочувальних та компенсаційних виплат або інших виплат і винагород, які нараховуються (виплачуються, надаються) платнику у зв'язку з трудовими відносинами та за цивільно-правовими договорами.

Ставку військового збору встановлено в розмірі 1,5% від об'єкта обкладення.

У випадку із заробітною платою базою оподаткування військовим збором є вся сума зарплати. Військовий збір утримується з повної суми нарахованої заробітної плати без вирахування податку на доходи фізичних осіб.

Відповідальність за нарахування, утримання та перерахування до бюджету військового збору нормами Податкового кодексу покладено на податкових агентів (тобто роботодавців).

Із заробітної плати бухгалтерією сільгоспідприємства на підставі рішень суду здійснюються стягнення таких платежів, як аліменти, відшкодування збитку, сплата компенсацій каліцтва чи інших ушкоджень здоров'ю.

Висновки. Заробітна плата на сільськогосподарському підприємстві – це одна з найскладніших економічних категорій і одне з найважливіших соціально-економічних явищ. Оскільки вона, з одного боку, є основним (і часто єдиним) джерелом доходів найманих працівників, основою матеріального добробуту членів їхніх сімей, а з іншого боку, для роботодавців є суттєвою часткою витрат виробництва і ефективним засобом мотивації працівників до досягнення цілей підприємства, то питання заробітної плати і формування її рівня разом з питаннями забезпечення зайнятості складають основу соціально-трудових відносин у суспільстві, бо включають нагальні інтереси всіх учасників трудового процесу.

Вдосконалення оплати праці на сільськогосподарському підприємстві, її підвищення – потужний стимул для розвитку економіки в Україні.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Про оплату праці : Закон України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР зі змінами і доповненнями [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>.
2. Кодекс законів про працю України, затверджений Законом від 10 грудня 1971 року № 322-VIII із змінами і доповненнями [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page>.
3. Лист Міністерства праці та соціальної політики від 9 грудня 2010 року № 912/13/155-10.