

УДК 1.331.2:631.11

Сіренко Н.М.

*доктор економічних наук, професор
кафедри фінансів, банківської справи та страхування
Миколаївського національного аграрного університету*

Щербина Ю.О.

*асистент кафедри фінансів, банківської справи та страхування
Миколаївського національного аграрного університету*

Юрченко О.Г.

*студент обліково-фінансового факультету
Миколаївського національного аграрного університету*

УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ В СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

IMPROVEMENT OF WAGES' PAYMENTS IN AGRARIAN ENTERPRISES

АНОТАЦІЯ

У статті досліджено сутність поняття «заробітна плата», яке визначено як винагорода, обчислену в грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівнику за виконану ним роботу. Проаналізовано форми та види оплати праці. Запропоновано напрями вдосконалення організації розрахунків з оплати праці у сільськогосподарських підприємствах.

Ключові слова: заробітна плата, основна заробітна плата, додаткова заробітна плата, рівень заробітної плати.

АННОТАЦИЯ

В статье исследована сущность понятия «заработная плата», определенное как вознаграждение, исчисленное в денежном выражении, которое по трудовому договору работодатель выплачивает работнику за выполненную им работу. Проанализированы формы и виды оплаты труда. Предложены направления совершенствования организации расчетов по оплате труда в сельскохозяйственных предприятиях.

Ключевые слова: заработная плата, основная заработная плата, дополнительная заработная плата, уровень заработной платы.

ANNOTATION

In the article the essence of the term «wages» is defined as remuneration which is calculated in monetary form when the employer pays the wage to the employee according to the employment contract. The forms and types of remuneration were analysed. The ways and directions of wages' calculation improvement in agrarian enterprises were proposed.

Keywords: salary, basic salary, additional salary, the level of wages.

Постановка проблеми. Винагорода за працю, яка забезпечує матеріальну зацікавленість, є одним з основних трудових стимулів на сільськогосподарських підприємствах. Застосування неефективної системи оплати праці призводить до негативних наслідків, серед яких: зниження якості продукції, погіршення трудової дисципліни, трудові конфлікти між роботодавцем та працівниками підприємства, зниження продуктивності праці, що, своєю чергою, негативно впливає на кінцеві результати діяльності сільськогосподарських підприємств.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання вдосконалення організації розрахунків з оплати праці досліджували різні науковці, серед яких: М. Бухалков, О. Голо-

вачов, О. Грішнова, А. Жуков, А. Калина, В. Ковальов, А. Колот, С. Мочерний, Л. Сук, Н. Салова, О. Дробішева, К. Крищенко та ін. Ураховуючи численні дослідження науковців, проблема вдосконалення організації оплати праці на сільськогосподарських підприємствах і надалі залишається актуальною та до кінця не розкритою, потребує подальших досліджень як із теоретичної, так і з практичної точок зору.

Мета статті полягає у дослідженні теоретичних та практичних аспектів організації розрахунків з оплати праці на сільськогосподарських підприємствах.

Виклад основного матеріалу дослідження. В економічній літературі підходи до визначення поняття «заробітна плата» різняться за суттю. Кожен із науковців трактує його по-різному (табл. 1). На нашу думку, більш змістовним та обґрунтованим є поняття, зазначене у Законі України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР, в якому заробітна плата визначається як винагорода, обчислена в грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівнику за виконану ним роботу [1].

У сучасних умовах на сільськогосподарських підприємствах застосовуються різні форми і системи оплати праці. Проте нині найбільшого поширення отримали відрядна та погодинна форми оплати праці (рис. 1).

Відрядна оплата праці – це оплата праці за кількість виробленої продукції (робіт, послуг). Вона заснована на оплаті праці в прямій залежності від результатів: чим кращий результат, тим вищий рівень заробітної плати. Раціонально організована відрядна оплата праці створює мотивацію для працівників сільськогосподарських підприємств у збільшенні виробництва продукції належної якості, підвищенні кваліфікації та застосуванні передових методів і прийомів праці. Погодинна оплата праці – це оплата праці за відпрацьований час [12].

У сучасних умовах господарювання сільськогосподарські підприємства мають змогу

самостійно обирати форми та види заробітної плати, компенсаційних виплат та заохочень. На сільськогосподарських підприємствах укладається колективний договір. Умови договору повинні бути націлені на стимулювання зацікавленості працівників у підвищенні продуктивності праці. На рис. 2 зазначимо види заробітної плати згідно із Законом України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР [1].

Для подальшого дослідження проведемо аналіз розмірів мінімальної заробітної плати, яка є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств та організацій усіх форм власності і господарювання (табл. 2).

Аналізуючи дані таблиці щодо розмірів мінімальної заробітної плати в Україні, можемо зробити висновок, що мінімальна заробітна плата за досліджуваний період постійно зрос-

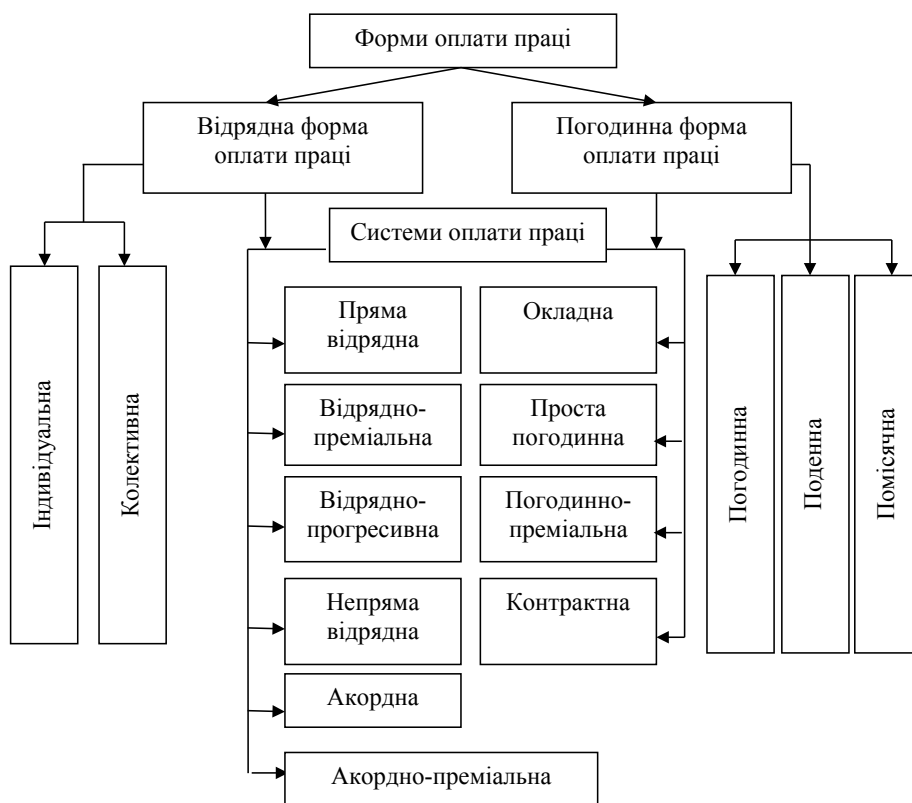


Рис. 1. Форми і системи оплати праці

Джерело: побудовано автором на основі [12]

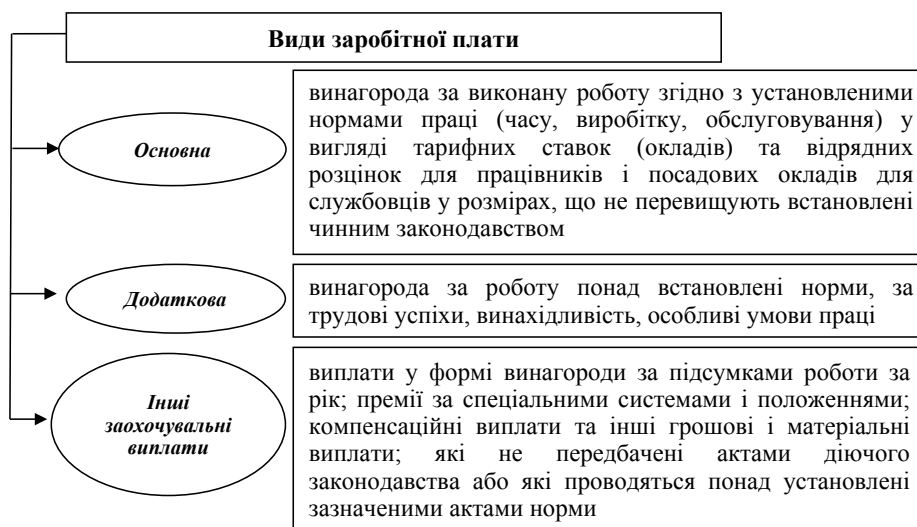


Рис. 2. Структура заробітної плати

Джерело: побудовано автором на основі [1]

Таблиця 2

Розміри мінімальної заробітної плати в Україні, 2013–2015 рр.

Дата встановлення мінімальної зарплати	Розмір мінімальної зарплати, грн.			2015 р. у % до:	
	2013 рік	2014 рік	2015 рік	2013 р.	2014 р.
1 січня	1147	1218	1218	106,2	100,0
1 квітня	1147	1218	1218	106,2	100,0
1 липня	1147	1218	1218	106,2	100,0
1 жовтня	1147	1218	1378	120,1	113,1
1 грудня	1218	1218	1378	113,1	113,1

Джерело: побудовано автором

Таблиця 3

Рівень заробітної плати у ФГ «Валентина» Березнегуватського району, 2013–2015 рр.

Показники	Роки			2015 р. у % до:	
	2013	2014	2015	2013 р.	2014 р.
Витрати на оплату праці, тис. грн.	235,44	294,0	345,0	146,5	117,4
у т. ч. відрахування на соціальні заходи, тис. грн.	81,70	102,0	119,7	146,5	117,4
Середньорічна заробітна плата одного робітника, тис. грн.	23,5	24,5	28,7	122,1	117,3
Середньомісячна заробітна плата одного робітника, грн.	1962,0	2041,7	2395,8	122,1	117,3

Джерело: побудовано і розраховано з використанням статистичної звітності ФГ «Валентина» Березнегуватського району

тала. Зокрема, станом на 01.12.2015 її розмір становив 1 378 грн., що на 13,1% більше, ніж у 2014 та 2013 рр.

Варто зазначити, що розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності сільськогосподарського підприємства і максимальним розміром не обмежується. Отже, враховуючи вищезазначене, проведемо аналіз рівня заробітної плати в Миколаївській області (рис. 3).



Рис. 3. Середньомісячна номінальна заробітна плата працівників, зайнятих у сільському господарстві, 2010–2015 рр.

Джерело: побудовано автором

Під час дослідження було встановлено, що найпоширенішою формою оплати праці на фермерських господарствах Березнегуватського району (ФГ «Валентина», ФГ «Бригантина», ФГ «Орбіта») є пого-динна, за якої розмір заробітної плати робітника залежить від його тарифного розряду і кількості відпрацьованого часу. Про-

ведемо більш детальний аналіз рівня заробітної плати у фермерському господарстві «Валентина» Березнегуватського району (табл. 3).

Аналізуючи показники табл. 3, можемо зробити висновок, що у досліджуваному підприємстві витрати на оплату праці з кожним роком постійно збільшувалися. Так, розмір витрат у звітному 2015 р. становив 345 тис. грн., що на 46,5% більше, ніж у базисному 2013 р. Найвища середньорічна заробітна плата одного працівника, зайнятого у сільському господарстві, була в 2015 р. – 28,7 тис. грн., що на 22,1% більше, ніж у 2013 р. Щодо середньомісячної заробітної плати працівників, то тут також можемо відмітити позитивне збільшення рівня заробітної плати у звітному 2015 р. на 22,1% порівняно з базисним 2013 р.

Провівши дослідження організації розрахунків за виплатами працівникам у сільськогосподарських підприємствах Березнегуватського району, вважаємо за доцільне розробляти Положення про преміювання працівників на підприємстві. У Положенні необхідно розкрити інформацію щодо порядку нарахування, розмірів та строків виплати премій. У цьому підрозділі слід докладно відобразити всі нюанси нарахування премій у розрізі різних категорій працівників, визначити:

- види премій;
- періоди преміювання;
- форми та умови виплати премій;
- способи їх нарахування та розміри;
- строки (дати) виплати премій [13].

Оскільки премії працівникам можуть виплачуватися за будь-який проміжок часу (місяць, квартал, півроку тощо), слід чітко визначити

періоди преміювання. Дуже часто на сільськогосподарських підприємствах виникають конфліктні ситуації з приводу преміювання. Для запобігання цьому між роботодавцем та працівниками у Положенні про преміювання необхідно зазначати всі можливі випадки позбавлення премій. Також слід визначити, за які конкретно порушення позбавляють премії повністю, а за які – частково. Підставами для депреміювання на сільськогосподарських підприємствах можуть бути:

- порушення вимог посадової інструкції;
- невиконання або неналежне виконання норм охорони праці;
- порушення встановлених правилами внутрішнього трудового розпорядку режиму роботи;
- запізнення на роботу;
- поява на роботі у нетверезому стані;
- прогул тощо [13].

У сільськогосподарських підприємствах рівень оплати праці значною мірою залежить від кінцевих результатів їхньої діяльності. Однак наявний порядок нарахування оплати праці працівникам сільськогосподарських підприємств часто зорієнтований на проміжні результати. Для вдосконалення наявної системи на підприємствах можна запровадити безтарифну модель оплати праці в поєднанні з відсотковою системою. Таким чином, заробітну плату працівників будуть визначати як відсоток від кінцевих результатів діяльності сільськогосподарського підприємства. Перш ніж отримати цей відсоток, працівникам спочатку буде виплачена основна заробітна плата, а потім буде виплачено відсоток від прибутку підприємства. Різниця між сумарним заробітком і виплаченою основною (гарантованою) заробітною платою працівників буде колективним фондом стимулювання, який буде розподілено між працівниками враховуючи результати їхньої діяльності. Тобто працівники, котрі краще працювали за звітний період, отримають, відповідно, і вищий відсоток від прибутку підприємства [14].

Висновки. На підставі наукових досліджень вітчизняних і зарубіжних вчених встановлено, що заробітна плата належить до найскладніших категорій економічної науки. Вона відображає взаємовідносини між роботодавцем та працівником, є грошовою винагородою найманого працівника, що залежить від кількості та якості виконаної роботи, а також господарської діяльності підприємства, виступає елементом ринку та праці, який має ціну товару, у формі якого найманий працівник продає свою робочу силу.

Для покращення розрахунків з оплати праці на сільськогосподарських підприємствах пропонуємо розробляти Положення про преміювання працівників на підприємстві. Система мотивації працівників сільськогосподарських підприємств повинна бути орієнтована на кінцевий результат та мати справедливий характер. Вона повинна бути простою та зрозумілою для кожного працівника. Ця система повинна також бути гнучкою, керованою і змінюваною. Повинні бути враховані стаж працівника, його внесок у діяльність підприємства, розроблення інноваційних проєктів для підприємства тощо.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>.
2. Бухалков М. Управление качеством норм труда на предприятии : [монография] / М. Бухалков. – М. : Экономика и финансы, 2004. – 304 с.
3. Экономика и рынок труда: Высшая школа / Науч. ред. А. Головачев. – М. : ИНФРА-М, 2004. – 245 с.
4. Грішнова О. Підвищення заробітної плати як передумова економічного зростання та соціального розвитку економіки / О. Грішнова // Оплата праці: проблеми теорії та практики. – 2010. – № 5. – С. 84–88.
5. Жуков А. Модернизация экономики : [монография] / А. Жуков. – М. : АТИСО, 2014. – С. 105–114.
6. Калина А. Економіка праці : [навч. посіб.] / А. Калина. – К. : МАУП, 2009. – 272 с.
7. Ковальов В. Економіка праці і соціально-трудові відносини : [навч. посіб.] / В. Ковальов, В. Рижиков, О. Єськов. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 255 с.
8. Колот А. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС) / А. Колот, Г. Куліков, О. Поплавська // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 1. – С. 49.
9. Мочерний С. Політична економія : [навч. посіб.] / С. Мочерний. – К. : Знання-Прес, 2006. – 687 с.
10. Сук Л. Облік праці та її оплати / Л. Сук // Бухгалтерія. – 2011. – № 2. – С. 37–44.
11. Салова Н. Сучасне розуміння сукупної винагороди за працю / Н. Салова // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2016. – № 9. – С. 602–607.
12. Дробишева О.О. Економічна сутність, форми та системи оплати праці / О.О. Дробишева // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 5. – С. 23–28.
13. Крищенко К. Удосконалення організаційно-економічного механізму управління оплатою праці / К. Крищенко // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 6. – С. 9–16.
14. Гапоненко Н. Мотивація стимулювання аграрної праці / Н. Гапоненко, Л. Мельянова, В. Ярославський // Бухгалтерія в сільському господарстві. – 2009. – № 6. – С. 14–16.