

ОПЛАТА ПРАЦІ В СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Тетерук В.П.

Науковий керівник: доцент **Шовкун В.А.**

Розглядається роль оплати праці в умовах ринкової економіки, теоретичні аспекти з питань оплати праці, її форми, тарифні ставки і посадові оклади в галузях рослинництва та тваринництва в ТОВ «Липовецьке» Липовецького району Вінницької області.

Питання оплати праці є досить важливим в умовах ринкової економіки, тому що людину завжди цікавить винагорода за результат її діяльності. Заробітна плата- це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [1].

Розглянемо оплату праці, яка здійснюється в ТОВ «Липовецьке» Липовецького району Вінницької області на основі Положення про оплату праці даного підприємства, Колективного договору, фінансових звітів підприємства, звітів з праці та інших джерел. Положення про оплату праці розроблено у відповідності до чинного законодавства на ОСНОВІ взаємних зобов'язань і спільних домовленостей визначених в Колективному договорі і є нормативно-правовим документом, що визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці робітників, які перебувають у трудових відносинах із товариством з обмеженою відповідальністю «Липовецьке» (далі ТОВ «Липовецьке»).

Розмір мінімальної тарифної ставки робітника, який виконує просту роботу на підприємстві, на жаль встановлений нижче законодавчо визначеного законом «Про Державний бюджет України» на 2007р. [2, с.18] рівня і складає 480,00 грн. за повністю виконану місячну норму праці, яка становила 166,83 робочих годин. При невиконанні норми з вини працівника оплата проводиться відповідно до обсягу фактично виконаних робіт або відпрацьованого часу, якщо ж норма виробітку невиконана не з вини працівника оплата проводиться за фактично виконану роботу але не менше 1/2 мінімальної тарифної ставки в розрахунку на місяць [3].

В ТОВ «Липовецьке» застосовують відрядну і почасову форми оплати праці. Основними видами заробітної плати, що застосовується в підприємстві є: основна заробітна плата; додаткова заробітна плата; заохочувальні і компенсаційні виплати. Утримання із заробітної плати при кожній виплаті не може перевищувати 20%, а у випадках, передбачених законодавством – 50%.

Основою організації оплати праці на підприємстві являються тарифні системи, складовими якої є тарифні ставки і посадові оклади, котрі використовуються для визначення розцінок за продукцію і здійснення авансування протягом року. Тарифні ставки робітників залежно від кваліфікації встановлені з урахуванням коефіцієнтів співвідношень тарифних ставок робітників першого розряду і мінімального розміру тарифної ставки робітника, який виконує просту некваліфіковану роботу :

- для робітників основного виробництва на ручних роботах рослинництва -1,0;
 - для робітників, зайнятих на ремонтних роботах - 1,06;
 - для робітників зайнятих на ручних роботах у тваринництві - 1,16;
 - для трактористів-машиністів II групи регіонів— 1,29;
- та міжрозрядних тарифних коефіцієнтів, що характеризують якість роботи і умови їх виконання (табл. 1).

Таблиця 1

Міжрозрядні тарифні коефіцієнти

	РОЗРЯДИ РОБІТ					
	I	II	III	IV	V	VI
Міжрозрядні тарифні коефіцієнти	1,00	1,09	1,20	1,35	1,35	1,80

Оплата праці працівників на механізованих роботах, ручних роботах у рослинництві і тваринництві, на ремонтних роботах здійснюється по тарифним ставкам (табл. 2).

Таблиця 2

Тарифні ставки певних категорій робітників, грн. за 1 год.

Категорії працівників	РОЗРЯДИ РОБІТ					
	I	II	III	IV	V	VI
Трактористи-машиністи	3,72	4,05	4,46	5,02	5,77	6,70
Робітники зайняті:	3,34	3,64	4,01	4,51	5,18	6,01
- на ручних роботах у тваринництві						
- на ручних роботах у рослинництві	2,88	3,14	3,46	3,89	4,46	5,18
Працівники, зайняті на ремонтних і верстатних роботах:	3,05	3,32	3,66	4,12	4,73	5,49

Посадові оклади для керівників, фахівців і професіоналів підприємства встановлені виходячи із мінімальних гарантованих розмірів та коефіцієнтів міжпосадових співвідношень розмірів посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців підприємств сільського господарства до посадового окладу техника (веттехніка) всіх спеціальностей, передбачених на цей час Галузевою Угодою [4, с. 9]. До головних спеціалістів віднесені : агроном, зоотехнік, ветлікар, інженер, начальник бухгалтерсько-економічного відділу. До провідних та рядових спеціалістів віднесені - агроном, зоотехнік, ветлікар, інженери всіх спеціальностей, економіст, бухгалтер.

Посадові оклади керівників, професіоналів і фахівців досліджуваного підприємства наведені в таблиці 3.

Таблиця 3

Посадові оклади і коефіцієнти міжпосадових співвідношень розмірів посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців ТОВ «Липовецьке»

Назва посад	Посадові оклади, грн.	Коефіцієнти міжпосадових співвідношень
Заступник керівника	1435	2,77
Головні: агроном, зоотехнік, лікар ветеринарної медицини, інженер, економіст, меліоратор та ін.	1222	2,36
Керуючий відділенням, дільницею (сільськогосподарською), фермою	1083	2,09
Завідувачі інших відділів (менеджери) матеріально-технічного постачання, збуту і інших напрямів діяльності, помічник керівника	984	1,90
Завідувачі машинного двору, начальник гаража	938	1,81
Заступник директора з господарської частини, побуту і культури	984	1,90
Начальник відділу кадрів	844	1,63
Начальник штабу цивільної оборони	720	1,39
Агроном, зоотехнік, лікар ветеринарної медицини, інженери всіх спеціальностей, економіст, бухгалтер, юристконсульт і інші фахівці		
I категорії	844	1,63
II категорії	751	1,45
Техніки всіх спеціальностей, фельдшер ветеринарний та інші молодші спеціалісти	518	1,00
Експедитор з перевезень вантажу	502	0,97
Завідувачі: канцелярії, центрального складу, машинописного бюро, старший інспектор	611	1,18
Завідувачі: архіву, господарства, складу, і копіювально-розмножувального бюро, інспектор	570	1,10

Нормування праці на підприємстві здійснюється з метою визначення необхідних норм затрат праці (часу) за виконання робіт окремими працівниками (колективом працівників). Підприємство користується нормами затрат праці, які наведені в розроблених довідниках співробітниками науково-дослідного інституту «Украгропромпродуктивність» та його зональними науковими центрами [5, 6].

Дирекція підприємства за погодженням з профспілковим комітетом за умов тривалості робочого дня як для дорослих встановлює пільгові норми праці:

а) молодим працівникам, що працюють у ТОВ «Липовецьке» після закінчення загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних навчальних закладів, курсів, а також тим, що пройшли навчання безпосередньо на виробництві застосовують знижені норми виробітку (обслуговування), але не більше ніж на 40% протягом перших трьох місяців з початку самостійної роботи і не більше ніж на 20% - на наступні три місяці;

б) жінкам-механізаторам, які працюють на тракторах, комбайнах і складних сільськогосподарських машинах – на 10% нижче до діючих норм в господарстві;

в) працівникам віком до 18 років норми виробітку встановлюються нижчими від діючих у товаристві:

- для працівників віком від 16 до 18 років на 10%;
- для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) - на 40%.

Преміювання майстрів, нормувальників, обліковців, технологів, що брали безпосередню участь в розробці та впровадженні нових норм праці здійснюється в розмірі 50% посадових окладів.

Фонд оплати праці в ТОВ «Липовецьке» визначається на умовах, встановлених у колективному договорі. Джерелом фонду оплати праці є доход підприємства.

Оплата праці працівників зайнятих на сільськогосподарських роботах в рослинництві проводиться за акордно-преміальною системою. Розцінки за продукцію визначені :

- по зернових культурах — за центнер продукції у вазі після доробки;
- по кормових культурах - за 1 ц кормових одиниць включаючи заготівлю силосу і сінажу.

З метою посилення матеріальної відповідальності працівників за економне використання ресурсів до належної суми доплати додається

(віднімається) сума одержаної економії (перевитрат). Визначена у такий спосіб сума для виплати розподіляється між членами бригади (ланки) пропорційно до заробітку нарахованого за тарифом кожному працівнику.

В господарстві в галузі тваринництва прийнята акордно-преміальна система, яка передбачає оплату праці за такими двома показниками:

1. Обсяг виконаних робіт, за що виплачується аванс в розмірі прийнятих у господарстві тарифних ставок і кваліфікаційних розрядів з урахуванням надбавок за класність, звання „Майстер", якість виконаних робіт, шкідливість робіт та ін., передбачено в Положенні з оплати праці в даному господарстві.

2. Кількість і якість отриманої продукції з доплатою до авансу 25-50% за умов отримання кількості та якості продукції згідно з прийнятими нормативами.

Тарифний фонд оплати для розрахунку розцінок за продукцію визначають на підставі нормативної чисельності працівників, обчисленої по нормах обслуговування, професійного складу тваринників і відповідних тарифних ставок. За умов стабільності цін на ресурси виробництва та вироблену продукцію кошти для доплати за продукцію передбачаються при розрахунках розцінок оплати праці (розрахункових цін на продукцію) шляхом збільшення тарифної оплати праці на коефіцієнт 1,25-1,50, що акумулює відповідно в розцінках (цінах) зазначені кошти.

При розрахунку розцінок за продукцію акордний фонд оплати ділять на кількість одиниць відповідних видів продукції залежно від основного призначення галузі, питомої ваги кожного виду продукції, строків виробництва та затрат праці на їх виробництво. Так на свинарських фермах: на догляді за підсисними свиноматками з поросятами до 2-місячного віку за приплід – 40% та за приріст живої маси порослят - 60%; на догляді за молодняком старше 2-місячного віку та за відгодівельним поголів'ям за приріст живої маси – 100%; на догляді за холостими і поросними свиноматками: за парування – 100% або за догляд – 50% та парування – 50%.

Отже, в сільськогосподарському підприємстві ТОВ «Липовецьке» Липовецького району Вінницької області оплата праці здійснюється на основі Положення про оплату праці даного підприємства та Колективного договору. Розмір мінімальної тарифної ставки робітника, який виконує просту роботу, на жаль встановлений нижче

законодавчо прийнятого рівня і складає 480 грн. за повністю виконану місячну норму праці, яка в 2007р. становила 166,83 робочих годин. Основними системами оплати праці в рослинництві і тваринництві є акордно-преміальна та відрядно-преміальна. Джерелом формування фонду оплати праці є доход підприємства. Слід відмітити, що економічна та бухгалтерська служби ТОВ «Липовецьке» в основному дотримуються норм передбачених нормативно-законодавчими актами стосовно питань, пов'язаних з організацією оплати праці на підприємстві.

Література:

1. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995р., із змінами, внесеними Законами від 21.02.2006р.
2. Закон України «Про Державний бюджет України» від 19 грудня 2007р.
3. Положення про оплату праці ТОВ «Липовецьке» Липовецького району Вінницької області, 2007р.
4. Галузева Угода між Міністерством аграрної політики України, галузевими об'єднаннями підприємств та Профспілкою працівників агропромислового комплексу України на 2006 – 2008 роки//Бухгалтерський облік в сільському господарстві, 2006р, №10, ст. 2-28.
5. Типові норми продуктивності на кінно - ручних роботах у рослинництві/В. В. Вітвицький, І.В. Лобастов, А.Є. Величко, Н.М. Семененко - К: НДІ «Украгропромпродуктивність», 2005. – 736 с.
6. Типові норми продуктивності і витрат палива на сівбі, садінні та догляді за посівами/ В.В. Вітвицький, І.М. Демчик, В. С. Пивовар. – К.: НДІ «Украгропромпродуктивність», 2005. – 544 с.
7. Оплата праці в сільськогосподарському виробництві/ О.А. Аврамчук, О.Д. Балан, В. В. Вітвицький, Ю. Я. Лузан. – К.: Центр «Агропромпраця», 2000. – 464 с.