

відновлення їх платоспроможності через здійснення реструктуризації в різних її формах, а отже, на організацію ефективного виробництва конкурентоспроможної продукції, що користується попитом і знаходить споживача. Важливо, що здійснення процедури санації підприємств крім розв'язання зазначених завдань, дає змогу прискорити структурну перебудову економіки і досягти завдяки цьому загального позитивного ефекту.

Проблема банкрутства сільськогосподарських підприємств в Україні нині надзвичайно складна. В кожному окремому випадку треба глибоко проаналізувати причини банкрутства підприємства, тому, що вони можуть бути наслідком не тільки безгосподарності, а й результатом дії природних та макроекономічних чинників.

Література:

1. Андрійчук В.Г. Економіка аграрних підприємств. - К.: Вид-во КНЕУ, 2002. - 622с.
2. Закон України „Про банкрутство”//Урядовий кур'єр. – 1992.
3. Кінах А.К. Проблема банкрутства в умовах переходу України до ринкової економіки//Джерело тижня. – 2004. - № 10. – С.46-52.
4. Солон А.М. Таємниці бізнесу. - К., 2004 .- 590 с.

ОПЛАТА ПРАЦІ КЕРІВНИКІВ І СПЕЦІАЛІСТІВ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ПЕРЕХОДУ ДО РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Марченко С. М.
Вінницький державний аграрний університет

В статті розкрито роль оплати праці в стимулюванні працівників. Показано основні підходи до визначення розміру заробітної плати різних категорій працівників.

Керівництво сільськогосподарським виробництвом ґрунтується на загальних принципах управління всіх галузей народ-

ного господарства. Водночас формування і функціонування системи управління цією галуззю здійснюється з урахуванням її специфіки, притаманних їй організаційно-технічних та соціально-економічних особливостей.

Серед факторів, які позитивно впливають на збільшення виробництва продукції, підвищення її якості та ефективності господарювання важливе місце займає правильна організація матеріального стимулювання праці керівників, спеціалістів та службовців сільськогосподарських підприємств.

На всіх етапах розвитку сільськогосподарського виробництва критерієм оцінки праці керівників і спеціалістів були показники, що найповніше відповідали вимогам головного завдання, яке держава ставила перед сільським господарством, а система оплати праці та її рівень повною мірою відповідали рівням розвитку продуктивних сил та виконання поставленого завдання [6, с.214].

Для керівних працівників і спеціалістів, що виконували посадові обов'язки в цілому по господарству, до недавнього часу розцінки встановлювали виходячи із середньорічного обсягу реалізації сільськогосподарської продукції (валового доходу), досягнутого за попередні 3-5 років по господарству в цілому.

Працівникам, які відповідали за роботу однієї галузі (рослинництва або тваринництва), розцінки встановлювались за продукцією конкретної галузі. Для керівних працівників і спеціалістів відділків, ферм, дільниць, цехів, бригад розцінки встановлювались виходячи із середньорічного обсягу виробництва сільськогосподарської продукції, досягнутого за попередні 3-5 років по відповідних відділку, фермі, дільниці, цеху, бригаді.

При всіх зазначених та інших підходах, оплата праці керівників і спеціалістів проводилась за рахунок відповідної частини єдиного фонду оплати праці, який затверджується радою трудового колективу.

Встановлені нормативи оплати праці керівників і спеціа-

лістів виробничих підрозділів, цехів, служб, а також господарства в цілому залишались незмінними. Їх перерахунок був доцільним при зміні структури та обсягів виробництва, цін на сільськогосподарську і промислову продукцію та інших факторів, а також від одержаного госпрозрахункового доходу по господарству в цілому.

Враховуючи, що сільськогосподарським підприємствам, незалежно від форми власності і господарювання, надано право самостійно визначати форми та системи оплати праці, встановлювати розміри тарифних ставок і посадових окладів залежно від економічних та фінансових можливостей, найперспективнішим напрямом є визначення і рекомендація підприємствам не абсолютних розмірів тарифних ставок і посадових окладів, а коефіцієнта співвідношення між ними. Це зумовлено ще і тим, що в період становлення ринкових відносин тарифні ставки часто змінюються внаслідок зміни державного розміру мінімальної заробітної плати, а їх зміна для робітників завжди відбиватиме певні і сталі пропорції оплати праці рядових працівників, керівників та спеціалістів [6, с.217].

Кабінет Міністрів України Постановою “Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об’єднань державних підприємств” надає право керівникам центральних і місцевих органів місцевого самоврядування, які укладають контракти з керівниками підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, в тому числі державних підприємств, утворених центральними органами виконавчої влади відповідно до законодавства, встановлювати:

1) розмір посадового окладу керівника підприємства залежно від середньооблікової чисельності працюючих в еквіваленті повній зайнятості у кратності до мінімального розміру тарифної ставки I розряду робітника основного виробництва;

2) розмір посадового окладу керівників об’єднань державних підприємств на рівні посадового окладу керівника найбільшого за чисельністю працюючих підприємств, що входить

до складу цього об'єднання, який може підвищуватися до 10%;

3) умови, показники та розміри преміювання;

4) доплати до посадового окладу за науковий ступінь кандидата або доктора наук у розмірі 15% і 20% відповідно, за почесне або спортивне звання до 20%;

5) надбавку за інтенсивність праці та особливий характер роботи у розмірі до 50% посадового окладу;

6) керівникові підприємства (об'єднання державних підприємств) можуть виплачуватися також:

- винагорода за підсумки роботи за рік та винагорода за вислугу років відповідно до діючого на підприємстві положення;

- матеріальна допомога для оздоровлення у розмірі середньомісячного заробітку одночасно з наданням щорічної відпустки;

- грошова допомога у розмірі не більше як 5 посадових окладів у разі виходу на пенсію [4].

Мінімальні розміри посадових окладів керівників і спеціалістів сільськогосподарських підприємств усіх рівнів з 1 січня 2005 року, які встановлені змінами до Галузевої угоди між Міністерством аграрної політики України, галузевими об'єднаннями підприємств та Профспілкою працівників агропромислового комплексу України на 2003-2004 роки, наведені в таблиці [4].

Відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України "Про застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є у загальнодержавній власності" контракти з керівниками підприємств, що є у загальнодержавній власності, укладаються міністерствами, іншими підвідомчими Кабінету Міністрів України органами державної влади, у віданні яких перебувають ці підприємства, за погодженням з Радою Міністрів Автономної Республіки Крим чи місцевою державною адміністрацією [6, с.230].

Таблиця 1

Мінімальні гарантовані розміри та міжпосадові коефіцієнти співвідношень розмірів посадових окладів керівників, професіоналів і працівників підприємств сільського господарства

Назва посади	Розмір посадового окладу, грн.	Коефіцієнти міжпосадових співвідношень до посадових окладів
Керівник господарства		
Заступник керівника	1108	2,77
Головний бухгалтер	972	2,43
Головні спеціалісти	944	2,36
Головний енергетик	912	2,28
Керівники внутрішньогосподарських підрозділів	836	2,09
Головні фахівці у складі внутрішньогосподарських підрозділів	804	2,01
Провідні спеціалісти	692	1,73
Завідувач майстерні	724	1,81
Завідувач машинного двору	692	1,73
Заступник директора з господарської частини та побуту	760	1,90
Заступник директора з господарської частини	588	1,47
Начальник відділу кадрів	652	1,63
Начальник штабу цивільної оборони	556	1,93
Спеціалісти:		
1-ої категорії	652	1,63
2-ої категорії	580	1,45
Спеціалісти	508	1,27
Техніки всіх спеціальностей, фельдшер, ветфельдшер:		
1-ої категорії	472	1,18
2-ої категорії	440	1,10
Техніки всіх спеціальностей, фельдшер, ветфельдшер	400	1,00

Умови і розміри оплати праці керівників на державних підприємствах встановлюються Міністерством аграрної політики України у контракті, для керівників підприємств інших форм власності – згідно чинного законодавства.

Галузевою угодою встановлюються міжпосадові коефіцієнти співвідношень між посадами керівників і спеціалістів до посади техніків всіх спеціальностей та ветфельдшера (табл. 2).

Кожне підприємство під час укладання Колективного договору та розробки додатку до нього – Положення про оплату праці – повинно користуватися вище викладеними показниками як мінімальними гарантіями, нижче яких у господарствах не повинні встановлювати місячні посадові оклади, а також здійснювати доплати та надбавки за певні показники.

Відповідно до статті 24 Кодексу законів про працю України контракт укладається в письмовій формі у двох примірниках, які зберігаються у кожної із сторін і мають однакову юридичну силу.

Контракт є підставою для видання наказу про призначення керівника на посаду з дня, встановленого за згодою сторін у контракті.

Оплата праці працівників сільськогосподарських підприємств, обраних членами ревізійної комісії, за час, затрачений на проведення ревізій, перевірок та інвентаризацій, провадиться згідно з умовами і в розмірах, передбачених у Положенні про оплату праці конкретного господарства.

Премії нараховують:

- керівникам підприємств з урахуванням загальних підсумків роботи господарства;
- працівникам, що очолюють галузі, виробничі підрозділи господарства, з урахуванням підсумків роботи цих галузей, виробничих підрозділів на умовах, встановлених керівником (правлінням) господарства.

Питання про преміювання начальників галузі – головних спеціалістів підприємств недержавних форм власності по наслідках роботи відповідної галузі і виробничих ділянок вирішують загальні збори (збори уповноважених) членів господарства, а решти працівників – правлінням господарства.

Таблиця 2

Перелік та розміри доплат і надбавок до тарифних ставок та посадових окладів працівників об'єднань, підприємств і організацій

Найменування доплат і надбавок	Розміри доплат і надбавок
Доплати	
За суміщення професій, посад	Доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і посадовими окладами суміщуваних працівників з урахуванням обсягів додатково виконуваних робіт
За розширення зони обслуговування або обсягу роботи	Доплати одному працівнику максимальними розмірами не обмежуються і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками і посадовими окладами при наявності вакансій в штатному розписі з урахуванням обсягів додатково виконуваних робіт
За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	До 100% тарифної ставки (окладу) відсутнього працівника з урахуванням обсягів додатково виконуваних робіт
За інтенсивність праці робітників	До 12% тарифної ставки
За керівництво бригадою (бригадиру, не звільненому від основної роботи)	З чисельністю працівників: до 10 чол. – 15%, 11-25 чол. – 25%, понад 25 чол. – 40% тарифної ставки; ланковим, якщо чисельність ланки перевищує 5 чол., встановлюється доплата в розмірі 50% відповідної доплати бригадиру.
За науковий ступінь кандидата або доктора наук	Відповідно 15 і 20% (посадового окладу). Доплати провадяться у разі, коли діяльність працівника за профілем збігається з напрямком наукової дисертації
За почесне звання “заслужений” або спортивне звання	20% (посадового окладу, тарифної ставки). Доплати провадяться у разі, коли діяльність працівника за профілем збігається з почесним або спортивним званням
За відзнаки Мінагрополітики України “Знак пошани”	15% посадового окладу (тарифної ставки)
Надбавки	
За високу професійну майстерність	Диференційовані надбавки до тарифних ставок: для робітників III розряду – 12%; для робітників IV розряду – 16%; для робітників V розряду – 20%; для робітників VI і більш високих розрядів – 24%.
За інтенсивність праці, особливий характер роботи або за високі досягнення в праці	До 50% посадового окладу

Преміювання начальників галузі – головних спеціалістів за приріст обсягу виробництва (реалізації) сільськогосподарської продукції проводять по результатах роботи відповідної галузі.

Працівникам, працю яких оплачують по посадових окладах, премії нараховують на заробіток, нарахований протягом року по посадових окладах.

Розміри премії за приріст обсягів виробництва (реалізації) продукції і за одержання прибутку встановлюються диференційовано залежно від особливостей виробництва, умов роботи, а також досягнутого рівня показників виробництва.

Показники та розміри преміювання визначаються у кожному господарстві, враховуючи його конкретні умови та специфіку [6, с.238].

Таким чином:

1) застосування всіма підприємствами АПК єдиних чи однакових міжпосадових коефіцієнтів не сприяє покращенню результатів їх господарської діяльності, особливо, це стосується великих за розмірами підприємств. А тому, бажано, щоб ці коефіцієнти були диференційовані або був диференційований мінімальний (для техніків всіх спеціальностей) посадовий оклад в залежності від розміру чи інших показників підприємства (по вартості продукції, валовому доходу, чисельності працюючих, виробництву продукції на 100 га угідь тощо);

2) оплата праці робітників сільськогосподарських підприємств в цілому, в тому числі керівників, спеціалістів і обслуговуючого персоналу має ринкову спрямованість, яка повинна забезпечити збільшення обсягів виробництва високоякісної продукції, отримання більшої суми прибутку, покращення матеріального становища та соціального рівня життя працівників підприємств.

Література:

1. Кодекс законів про працю України із змінами, внесеними згідно з законами України.

2. Закон України “Про оплату праці” від 24 березня 1995 р. №

108/95-ВР із змінами, внесеними згідно з законами України.

3. Постанова Кабінету Міністрів України “Про застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є у загальнодержавній власності” від 19 березня 1993 р. № 203.

4. Постанова Кабінету Міністрів України “Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об’єднань державних підприємств” від 19 травня 1999 р. № 859.

5. Галузева угода між Міністерством аграрної політики України, галузевими об’єднаннями підприємств та Профспілкою працівників агропромислового комплексу України на 2003-2004 роки.

6. Оплата праці в сільськогосподарському виробництві. О. А. Аврамчук, О. Д. Балан, В. В. Вітвіцький, Ю. Я. Лузан, В. В. Павленко, О. В. Шкільов – К.: Центр “Агропромпраця”, 2000. – 464 с.

УКРАЇНА ТА ЄС: ПЕРСПЕКТИВИ ТА ПРОБЛЕМИ ЗДІЙСНЕННЯ ІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

Семко Ю.М.

Вінницький державний аграрний університет

В статті досліджуються проблеми впливу конкурентоспроможності української економіки як фактора прискорення інтеграційних процесів в ЄС.

Однією з основних тенденцій, що обумовлює глибинні структурні зміни в розвитку світової економіки протягом останніх десятиріч, є тенденція регіоналізації, призведеної світовими інтеграційними процесами, які, в свою чергу, тісно пов'язані з процесами глобалізації.

Глобалізація ринків завдяки потужним потокам інформації та новим технологіям засобів зв'язку посилює конкуренцію та прискорює зміну в соціально-економічних структурах. На сьогоднішній день наша країна опинилась у ситуації так би