

6. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2002. — 351 с.

7. Becker G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. 2d ed. New York: Columbia University Press for the NBER, 1975 [1964].

8. Likert Rensis, Human Organization: Its management and value. — New York. — 1967.

9. Munich D., Svejnar J., Terrell K. Returns to human capital under the communist wage grid and during the transition to a market economy. — Bonn, Germany. — 2000.

Стаття надійшла до редакції 16.02.2007

УДК 331.2: 631

Л.О.Ющишина, аспірантка,
Луцький державний технічний університет

ФОРМУВАННЯ ВИТРАТ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

АНОТАЦІЯ. У статті отримали подальший розвиток теоретичні і методичні підходи до розроблення рекомендацій з питань формування витрат на оплату праці сільськогосподарських працівників зайнятих на збиранні врожаю зернових.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Витрати, оплата праці, тарифна ставка, мікрозрядний коефіцієнт, комплексна розцінка, норма виробітку.

Сільському господарству притаманний ряд особливостей, пов'язаних з характером його виробництва, яке ґрунтується на здатності рослинних і тваринних організмів до природного відтворення. В сільськогосподарському виробництві економічний процес відтворення тісно переплітається з природним. Однак, ефективність господарювання в цій галузі залежить не лише від природних умов, але й в значній мірі від працівників, їх кваліфікації та зацікавленості у кінцевих результатах роботи.

Сезонність виробництва сільськогосподарських підприємств вимагає впровадження ефективної організації праці. Особливо важливе значення для господарства має проведення збирання

врожаю зернових у стислі строки і без втрат, що неможливе без створення ефективного мотиваційного механізму на підприємстві. Як правило, основну вагу у системі стимулів до праці займає оплата праці. Ефект використання тієї чи іншої системи оплати праці проявляється за певного рівня витрат на матеріальне стимулювання. А тому питання формування витрат на оплату праці сільськогосподарських працівників зайнятих на збиранні врожаю зернових на сьогодні особливо актуальне.

Вагомі досягнення в сільському господарстві пов'язані з рослинництвом і менше — з тваринництвом. Прибутковість рослинництва також можна вважати умовною, враховуючи низький рівень оплати праці в сільському господарстві. В середньому працівник галузі отримує за свою працю 40%, а недоплата складає 60% [1, с.44].

Існуючий рівень заробітної плати не забезпечує повного відтворення робочої сили. Висока мотиваційна дія заробітної плати пояснюється тим, що через її механізм забезпечуються необхідні для нормальної життєдіяльності людини потреби, які нині ще задоволені недостатньо [2, с. 414].

Зазначена проблема досліджується багатьма вченими у різних аспектах. Зокрема, розвитку теорії і практики оплати праці як однієї із складових факторів мотивації трудової поведінки присвячені роботи Б.Генкіна, П.Друкера, Г.Завіновської, А.Колота, О.Крушельницької, Д.Мельничук, М.Мескона, В.Савельєвої, Г.Щокіна та багато інших.

Однак питанням формування витрат на оплату праці працівників сільськогосподарських підприємств зайнятих на збиранні врожаю зернових приділено недостатньо уваги. Тому існує необхідність подальшого розвитку теоретичних і методичних підходів до розроблення рекомендацій з питань формування витрат на оплату праці сільськогосподарських працівників зайнятих на збиранні врожаю зернових.

Цілями даної статті є розроблення рекомендацій з питань формування витрат на оплату праці сільськогосподарських працівників зайнятих на збиранні врожаю зернових, виходячи із фактичних умов і способів збирання, характеру стеблостою та наявних технічних засобів з метою підвищення матеріальної зацікавленості працівників в кінцевих результатах роботи.

Згідно П(С) БО 16 «Витрати» до складу витрат на оплату праці включаються заробітна плата за окладами і тарифами; премії та заохочення, матеріальна допомога, компенсаційні виплати,

оплата відпусток та іншого невідпрацьованого часу, інші витрати на оплату праці [3, с. 229].

За статистичною структурою витрати на оплату праці складаються з основної заробітної плати, додаткової заробітної плати та інших заохочувальних і компенсаційних виплат, нарахованих у зв'язку з виробничою діяльністю, джерелом фінансування яких є поточні витрати підприємства [4, с. 291].

Основна заробітна плата нараховується за виконану роботу (відпрацьований час) відповідно до встановлених норм праці й визначається тарифними ставками, посадовими окладами найманих працівників (на тарифній основі) чи обсягами або результатами реалізації робіт (на безтарифній основі).

До додаткової заробітної плати входять надбавки, доплати, процентні або комісійні винагороди, що виплачуються додатково до тарифних ставок і посадових окладів; премії за виконання виробничих завдань і функцій тощо.

До інших заохочуваних та компенсаційних виплат належать винагороди за відкриття, винаходи, раціоналізаторські пропозиції; премії за створення, освоєння та впровадження нової техніки, організацію виробництва нових товарів; одноразові заохочення окремих працівників за виконання особливо важливих завдань тощо.

Форми і системи оплати праці, норми виробітку, тарифні розряди, розцінки, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород тощо підприємство встановлює самостійно, виходячи з норм чинного законодавства, пов'язуючи оплату праці з кінцевими результатами роботи і фінансовими можливостями [5, ст. 10].

У Галузевій угоді між Міністерством аграрної політики України, галужевими об'єднаннями підприємств та профспілкою працівників агропромислового комплексу України на 2006—2008рр. встановлено мінімальний гарантований розмір тарифної ставки робітника I розряду з 1 січня 2006 року 408 грн у розрахунку на місяць або 2,45 грн за годину [6, с. 17].

Зокрема, розцінка на прямому комбайнуванні зернових, скошуванні у валки, підбиранні й обмолочуванні валків комбайнами, що тарифікується VI розрядом тарифної ставки тракториста-машиніста за виконану нормозміну становитиме 43,82 грн; скошування у валки зернових, зернобобових, олійних та інших культур жатками з шириною захвату до 6 м, що тарифікується V розрядом тарифної ставки тракториста-машиніста — 37,73 грн; понад 6 м, що тарифікується VI розрядом — 43,82 грн.

Розцінки доцільно розраховувати перед початком масового збирання урожаю, коли є змога досить точно визначити врожайність, а, отже, сезонну норму виробітку з окремих видів збиральних агрегатів, у тому числі за допомогою проведення контрольних обмолотів.

Крім того, оплату праці трактористів-машиністів, які виконують змінні норми виробітку на обмолочуванні зернових у перші десять днів, а на скошуванні зернових у валки у перші сім днів масового збирання, рекомендується проводити за розцінками, збільшеними на 60%, іншим працівникам — на 15% [7, с. 19]. Відповідно до норм чинної Галузевої угоди передбачено також встановлення доплати за інтенсивність праці у розмірі 12%.

Конкретні обмежені календарні терміни (в днях), на які встановлюються підвищені розцінки на збиранні врожаю, визначаються в господарстві залежно від наявності машин і кадрів механізаторів у межах оптимальних термінів, установлених для відповідних культур.

Особливу увагу необхідно приділяти зацікавленості працівників у зменшенні втрат і підвищенні якості збирання врожаю. Для цього можна застосовувати додаткові виплати за зниження втрат зерна порівняно з контрольним обмолотом.

Контрольні показники врожайності (на підставі актів контрольної й фактичної врожайності) і розміри доплати встановлюють в кожному господарстві з урахуванням їх економічних можливостей.

Враховуючи необхідність проведення збиральних робіт в оптимальні строки при наявній технічній базі та трудових ресурсах, як правило, на підприємствах під час жнив роботи тривають протягом усього світлового дня. Пунктом 5.6 чинної Галузевої угоди визначено, що у зв'язку з особливостями виробництва на окремих підприємствах АПК може застосовуватися підсумований облік робочого часу [6, с. 12]. Тому, сезонну норму виробітку на комбайн у гектарах доцільно встановлювати, виходячи з денної (10-годинної) продуктивності комбайна, очікуваної урожайності, оптимальних термінів збирання врожаю зернових культур і наявності збиральної техніки.

Наприклад, господарство має 900 га збиральної площі зернових культур, очікувана урожайність 25 ц /га.

Наявна в господарстві зернозбиральна техніка: один комбайн СК-5М «Нива» і три комбайни «Дон-1500». Денна (10-годинна) продуктивність одного комбайна СК-5М при нормі виробітку за семигодинну зміну 8,6 га за 10 год вона становитиме 12,28 га, а в

тоннах — 30,7 т; комбайна «Дон-1500» — 61,4 т. Валове виробництво зерна в господарстві, виходячи з очікуваної урожайності, передбачається 2250 т.

Розрахунок сезонної норми виробітку на комбайн представлено в табл. 1.

Таблиця 1

РОЗРАХУНОК СЕЗОННОЇ НОРМИ ВИРОБІТКУ НА КОМБАЙН

Назва і марка комбайна	Наявна кількість	Денна (10 год.) продуктивність одного комбайна, т	Намолот за 10 днів усіма комбайнами, т	Намолот у наступні дні, т	Разом, т	Сезонна норма намолоту на один комбайн, т	Кількість днів збирання
СК-5М «Нива»	1	30,7	307	—	307	307	10
«Дон-1500»	3	61,4	1842	101	1943	648	11
Разом	—	—	2149	101	2250	—	—

У кожному конкретному випадку при розрахунку сезонної норми на комбайн потрібно враховувати технічний стан комбайнів, спосіб збирання, стан стеблостою, вологість, режим роботи тощо. Для прикладу проведемо розрахунок комплексної розцінки за 1 т намолоченого зерна з врахуванням поправочного коефіцієнта на полеглість зернових культур (табл. 2).

Галузевою угодою передбачено також, що окремим висококваліфікованим робітникам, які зайняті на особливо важливих, відповідальних роботах, на період їх виконання можна встановлювати розцінку на підставі підвищених тарифних ставок із застосуванням міжрозрядних коефіцієнтів, підвищених на коефіцієнт 2,7 до тарифної ставки робітника I розряду відповідного виду роботи чи професії [6, с. 17].

Таблиця 2

РОЗРАХУНОК КОМПЛЕКСНОЇ РОЗЦІНКИ ЗА 1 т НАМОЛОЧЕНОГО ЗЕРНА

Показник	Комбайн	
	СК-5М «Нива» ширина захвату 4,8 м	«Дон-1500» ширина захвату 6,6 м
Площаполеглого стебло-стою до 30% Поправочний коефіцієнт до норми виробітку	0,80	0,80
Урожайність — 25 ц / га Група господарства — III Норма виробітку, га	8,6	17,2
Норма виробітку, скоригована на поправочний коефіцієнт, га	6,88	13,76
Тривалість зміни 7 год. Розряд роботи — VI Намолот, тонн	17,2	34,4
Денна тарифна ставка (виходячи з мінімальної тарифної ставки робітника I розряду — 408 грн)	43,82	43,82
Підвищена оплата на збиранні в перші 10 днів на 60%, грн	26,29	26,29
Доплата за інтенсивність праці 12% до тарифної ставки (норма Галузевої угоди), грн	5,26	5,26
Усього, грн	75,37	75,37
Розцінка за 1 т намолоченого зерна, грн	4,38	2,19

Проведемо розрахунок комплексної розцінки за 1т намолоченого зерна із застосуванням підвищеного коефіцієнта (табл. 3).

Доцільно зазначити, що розрахунок комплексної розцінки за 1т намолоченого зерна є орієнтованим і не може застосовуватись без врахування конкретних умов оплати праці у кожному окремому господарстві, визначених у колективному договорі.

Таблиця 3

**РОЗРАХУНОК КОМПЛЕКСНОЇ РОЗЦІНКИ ЗА 1 т НАМОЛОЧЕНОГО ЗЕРНА ІЗ
ЗАСТОСУВАННЯМ ПІДВИЩЕНОГО КОЕФІЦІЄНТА**

Показник	Комбайн	
	СК-5М «Нива» ширина захвату 4,8 м	«Дон-1500» ширина захвату 6,6 м
Денна тарифна ставка (виходячи з мінімальної тарифної ставки робітника І розряду — 408 грн, підвищеної на коефіцієнт 2,7)	118,31	118,31
Підвищена оплата на збиранні в перші 10 днів на 60%, грн	70,99	70,99
Доплата за інтенсивність праці 12% до тарифної ставки (норма Галузевої угоди), грн	14,20	14,20
Усього, грн	203,50	203,50
Розцінка за 1 т намоложеного зерна, грн	11,83	5,92

Крім зазначеної оплати, виходячи з фінансових можливостей, сільськогосподарські підприємства можуть застосовувати преміювання за окремі показники роботи. Преміювання може бути включено до розрахунку комплексної розцінки або нараховуватися і виплачуватися за індивідуальні показники роботи кожному працюючому на жнивах. Ефективним є застосування акордно-преміальних, прогресивно-зростаючих розцінок, коли розцінки за продукцію (намолочену тонну) за рахунок премій зростають пропорційно до збільшення намоту з 1 га порівняно з урожайністю, визначеною контрольним обмолотом.

Окрім нарахованої оплати праці комбайнеру належить нараховувати обов'язкові доплати та надбавки, що визначені Галузевою угодою:

- за високу професійну майстерність на роботах V розряду 20%, VI розряду — 24% тарифної ставки;
- за класність трактористам-машиністам I класу — 20%, II класу 10% тарифної ставки;
- за роботу у вечірній час (з 18 до 22 год) — 20% тарифної ставки за кожну годину роботи у вечірню зміну.

Якщо на період масового збирання врожаю через виробничу потребу для роботи на комбайнах призначають помічників трактористів-машиністів, які мають посвідчення тракториста-машиніста, їхню працю рекомендується оплачувати в розмірі 80% заробітку трактористів-машиністів, які працюють на комбайнах.

Підсумовуючи вищевикладене, можна стверджувати, що застосування такого підходу надасть можливість встановлювати ефективне співвідношення між основною й додатковою заробітною платою, формувати оптимальний рівень витрат на оплату праці в залежності від фінансових можливостей підприємства, а також розробляти заходи щодо підвищення мотиваційної ролі оплати праці на сільськогосподарських підприємствах.

Література

1.Колишкіна Н.І. Макроекономічні умови спеціалізації та їх вплив на розвиток сільського господарства // Економіка та держава. — 2006.— № 7. — С. 43—45.

2.Цвікович В. Мотивація як складова ефективного управління персоналом організації // Матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції «Економічний і соціальний розвиток України в XXI столітті: національна ідентичність та тенденції глобалізації». — Тернопіль: Економічна думка, 2006. — С.414—415.

3.Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 «Витрати», затверджене наказом Міністерства фінансів України від 31.12.99р. №318, зі змінами і доповненнями // Баланс. Бібліотека бухгалтера. — 2000. — № 2 — С. 226—232.

4.Економіка виробничого підприємства: Навч. посіб. / Й.М.Петрович, І.О.Будіщева, І.Г.Устінова та ін.; За ред. Й.М.Петровича. — 3-тє вид., випр. — К.: Т-во «Знання», КОО, 2002. — 405 с.

5.Метельська З. Про оплату праці працівників сільськогосподарських підприємств усіх форм власності на збиранні врожаю зернових у 2001 році // Праця і зарплата. 2001. — № 29(273). — С. 10—11.

6.Галузева угода між Міністерством аграрної політики України, галузевими об'єднаннями підприємств та профспілкою працівників агропромислового комплексу України на 2006—2008 рр. / Упоряд. Н.А.Павлюк, О.П.Савицька. С.В.Родина та ін. — К.: НДІ «Укراгропромпродуктивність», 2006. — 56 с.

7.Рекомендації з оплати праці робітників сільськогосподарських підприємств на збиранні зернових культур врожаю 2006 року / В.В.Вітвицький, З.М.Метельська, Н.А.Павлюк, С.В.Родина, О.П.Савицька. — К.: НДІ «Украгропромпродуктивність», 2006. — 32с.