

04.12.2023

### Тема: Оплата праці в сільському господарстві.

Впродовж багатьох років функціонування колективних підприємств оплата праці в них удосконалювалась і на сьогодні склались певні її показники. Схема та взаємозв'язок видів і показники оплати праці наведена на рис. 24.1. З наведеної схеми видно, що оплату праці поділяють на три категорії: основну додаткову і преміювання. Згідно Закону України "Про оплату праці" **основна заробітна плата** – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців; **додаткова заробітна плата** – це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій; **преміювання** – виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства, або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

Разом з тим ці категорії пов'язані між собою. Чим вища основна оплата праці, тим більша її додаткова, оскільки остання нараховується по відповідних відсотках. Деяко інакша система преміювання, воно встановлюється за визначеними показниками від суми економії витрат та встановлених розмірів за збереження техніки, збільшення строків служби техніки і навчання молодих кадрів. Преміювання за результати діяльності здійснюється у відсотковому розмірі за рішенням трудового колективу.

Обираючи певну форму заробітної плати і конкретну систему формування заробітку, роботодавець керує інтенсивністю та якістю праці конкретних працівників. За **формою** вона склалась як **почасова і відрядна**. При **почасовій формі** заробітної плати мірою праці виступає відпрацьований час, а заробіток працівнику нараховується згідно з його тарифною ставкою чи посадовим окладом за фактично відпрацьований час. При **відрядній формі** заробітної плати мірою праці є вироблена працівником продукція (або виконаний обсяг робіт), а розмір заробітку прямопропорційно залежить від її кількості та якості, виходячи із встановленої відрядної розцінки.

За **видами** – **грошова, натуральна і відробіткова**, з назв яких виходить і їх суть. Так в Законі України „Про оплату праці” визначено, що заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, в грошовому виразі. Водночас натуральна оплата

(сільськогосподарською продукцією і продуктами її переробки) та відробіткова (надання послуг та виконання різних робіт) має і матиме в перспективі істотне для селян значення, через те, що в підсобних господарствах утримується худоба і птиця та обробляються присадибні земельні ділянки. При організації натуральної оплати праці важливо чітко обумовити її розміри, умови та порядок видачі (надання послуг). За **способом виплат** – основна, додаткова й преміювання.

**Системи заробітної плати** характеризують взаємозв'язок елементів заробітної плати: тарифної частини, доплат, надбавок, премій за кількість і якість праці, кваліфікацію робітника, стаж його роботи, рівень виробництва продукції та ін. Зрозуміло, що варіантів такого взаємозв'язку може бути чимало, і будь-який з них, реально існуючий на конкретному підприємстві, є системою заробітної плати. Існуючі

форми і системи оплати праці, які застосовуються в сільськогосподарських підприємствах схематично зображено на рис. 24.2.

Почасова система оплати праці використовується в сільськогосподарських підприємствах і має свої різновиди: *проста почасова, почасово-преміальна та за місячним посадовим окладом.*

**Проста почасова** – заробіток  $Z_{пч}$  залежить від тарифної ставки  $C$ , що відповідає присвоєному працівникові тарифному розряду, та відпрацьованого ним часу  $Ч$ :

$$Z_{пч} = C \cdot Ч;$$

**Почасово-преміальна** – заробіток залежить від тарифної ставки  $C$ , відпрацьованого часу  $Ч$  та премії за досягнення певних кількісних або якісних показників  $П$ :

$$Z_{пч} = C \cdot Ч + П;$$

**Оплата праці за місячними посадовими окладами** застосовується щодо працівників, робота яких має стабільний характер (службовці, деякі посади робітників) і, як правило, щодо керівників та спеціалістів. Така оплата праці теж може бути простою (весь заробіток складається лише із встановленого окладу –  $O$ ) і преміальною (заробіток складається із встановленого окладу –  $O$ , та премії за досягнення певних показників, що заохочуються –  $П$ ):

$$Z_{мо} = O + П;$$

Відрядні системи оплати праці формуються в залежності від обсягу виконаних робіт згідно з прийнятими в господарстві нормами виробітку і нормативами та тарифними сітками і за своєю суттю мають свої різновиди.

**Пряма відрядна** – відрядний заробіток  $Z$ , розраховується множенням кількості виробленої продукції (норми виробітку на певну роботу)  $ВП$  на її розцінку (тарифну ставку прийняту в господарстві для виконання певної роботи)  $P$ :

$$Z_p = ВП \cdot P;$$

Тобто скільки б одиниць роботи не виконав працівник, за кожен з них він отримує однакову оплату. В подальшому, щоб зацікавити робітника у виконанні в стислі строки більших обсягів роботи, що позитивно впливає на кінцеві результати діяльності, була запропонована відрядно – преміальна система. **Відрядно-преміальна ( $Z_{вп}$ )** – включає відрядний заробіток  $Z$ , і премії за досягнення результатів, що заохочуються, –  $П$ ):

$$Z_{вп} = Z_p + П = ВП \cdot P + П;$$

Сутність **відрядно-преміальної системи** полягає в тому, що за кожен понад нормативну одиницю виробітку тарифна ставка підвищується на розмір премій, який може бути в межах 30-50 % розміру тарифної ставки і більше (встановлюється в господарстві). Рекомендаціями також передбачалось підвищення тарифних ставок за понад нормативні обсяги робіт за прогресивно-зростаючою шкалою до 200 %. Чим більше перевиконання норм виробітку, тим більші доплати за кожен понаднормативну одиницю роботи. Така система набула

назву **відрядно-прогресивно-преміальної**. Таку систему можна виразити таким рівнянням:

$$Z_{\text{вир}} = H_0 \cdot U_0 + H_n \cdot U_n$$

Робота, виконана в межах встановленої норми  $H_0$ , оплачується за звичайними розцінками  $U_0$ , а робота, виконана понад норму –  $H_n$  – за прогресивно зростаючими розцінками  $U_n$ .

Всі зазначені заходи по підвищенню оплати праці сприяли зацікавленості робітників у збільшенні обсягів виробництва продукції і позитивно вплинули на його результати. Зазначені системи оплати праці й наведені показники стимулювання застосовуються і в умовах становлення і розвитку ринкових відносин. Проте зазначені системи оплати праці недостатньо пов'язані з кінцевими результатами виробництва і зацікавленістю робітників у їх поліпшенні. Для уникнення цього недоліку була розроблена і запроваджена **акордно-преміальна система оплати праці**, яка найбільше поширена і за сучасних умов виробництва. Сутність її полягає в тому, що основна оплата праці здійснюється за два показники:

- – обсяг виконаних робіт (відпрацьований час);
- – кількість і якість виробленої продукції.

Перша її частина ( обсяг робіт, відпрацьований час ) виступає у формі авансу, що може бути як відрядним – за обсяг виконаних робіт, так і погодинним – за відпрацьований час.

Друга частина оплати праці за кінцевий результат виробництва формується за рахунок коштів збільшення тарифних ставок на 25-30% при визначенні розцінок оплати за продукцію, або розрахункових цін (величина відсотка залежить від досягнутого рівня виробництва; чим він вищий, тим більший і відсоток збільшення тарифу). Ефективність цих форм авансування проявляється по-різному. В невеликих висококваліфікованих первинних колективах, які працюють за принципом взаємозаміни, де досягнуте гармонійне поєднання особистих і спільних інтересів, більш ефективним є погодинне авансування. В більш великих і менш згуртованих колективах позитивно діє диференційоване відрядне авансування.

В умовах ринкових відносин набуває свого розвитку система оплати праці **за контрактом**. Суть її полягає в тому, що при найманні на постійну чи сезонну роботу з кожним працівником укладається контракт, в якому обумовлюються зобов'язання сторін. Ця система покликана забезпечити індивідуалізацію оплати праці, адже справжня цінність працівників визначається не так освітою чи стажем роботи, як рівнем фактичної кваліфікації, ставленням до роботи, новаторством, ініціативою і іншими природними здібностями, які дають можливість працівникам в рівних умовах досягати різних результатів в роботі.

**Домашня робота.**

**Конспект короткій записати в зошит.**

**Десять питань до теми записати.**