

## ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ В СВИНАРСЬКИХ ГОСПОДАРСТВАХ

*Розглядаються актуальні проблеми системи оплати праці в галузі свинарства. Акцентується увага на необхідності перегляду системи стимулювання працівників та запропоновані методи щодо її вдосконалення*

**Постановка проблеми.** Організація оплати праці являє собою систему організаційно-правових засобів, спрямованих на встановлення змісту і порядку введення системи оплати праці, тарифної системи, нормування праці, відрядних розцінок, преміювання, інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат.

При збереженні всіх елементів організації оплати праці суттєво зростає роль нормування праці й тарифної системи, які дозволяють оцінити робочу силу з точки зору кількості та якості праці, затраченої на виробництво продукції. Це потребує наявності обґрунтованих норм часу, виробітку, обслуговування, точного обліку кількості праці, вкладеної кожним працівником чи колективом, обсягу виробленої продукції або виконаних робіт, тарифікації робіт і працівників, що дозволяє справедливо оцінити будь-яку працю. При цьому особлива увага приділяється раціональній організації проведення трудових процесів і робочих місць, які виключають простої та непродуктивні затрати часу, забезпечують максимальне навантаження протягом зміни [1, с. 260].

**Стан вивчення проблеми.** Взаємозв'язок міри праці та її оплати здійснюється через форми і системи оплати праці, які залежать не тільки від механізму нових економічних і трудових відносин, але й від особливостей праці на свинарських господарствах.

Згідно із Законом України “Про оплату праці” вирішення основних питань оплати праці, які раніше жорстко регулювалися зверху, передано підприємствам. Це дає право господарствам створювати власні диференційовані системи заробітної плати і водночас покладає відповідальність на їх керівників за розрахунки з працівниками. Поки що оплата в більшості підприємств формується стихійно, за залишковим принципом [2, 112]. Потрібно освоювати практику управління оплатою праці, із використанням балансів доходів і витрат та інших економічних механізмів. Можливості підвищення рівня заробітної плати мають бути вишукані за рахунок зростання продуктивності праці та зменшення матеріальних витрат. Організацію зарплати потрібно спрямувати на подолання зрівнялівки. Для цього первинним колективам виробничих підрозділів слід надати широкі повноваження щодо організації виробництва, регулювання внутрішньо-колективних відносин. У підрозділах необхідно організовувати стимулювання за кінцеві фінансові результати – економію витрат чи забезпечений колективом прибуток.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Зазначена проблема має зв'язок з низкою важливих наукових і

практичних завдань щодо системи оплати праці в агропромисловому комплексі України формами оплати праці та з методикою обчислення.

В економічній літературі існує чимало публікацій, присвячених модернізації системи оплати праці на свинарських господарствах, серед них чільне місце посідають роботи П.Т. Саблука, В.М. Сопко, В.В. Ткаченко, Н.М. Маліка, Б.П. Дмитрука, Б.В. Губського, Кузубов М.В. та ін. У статті автор спирається на публікації згаданих авторів. [1-4]

**Мета дослідження.** Разом з тим існує безліч питань, що сьогодні не охоплені науковими дослідженнями і практично не висвітлені у фахових публікаціях. Так, потребують уваги система оплати праці в свинарських господарствах, та шляхи її модернізації; саме зазначеним аспектам присвячується означена стаття.

**Викладення основного матеріалу.** Оплата має здійснюватися виключно за продукцію. Лише на групах тварин, де вона не виробляється чи не обліковується, праця оплачуватиметься за розцінками за обслуговуване поголів'я. Нараховується оплата за натуральними показниками – кількістю одержаних від тварин молока, яєць, вовни, меду тощо та продукції вирощування, якою є маса приплоду і приросту живої маси, за винятком загиблих тварин. Норми обслуговування визначаються згідно з правилами нормування праці. При цьому може передбачатися неповна зайнятість частини працівників з відповідним обліком затрат часу. Норми продуктивності тварин повинні виходити з конкретних умов роботи, раціонального використання кормів, добросовісного ставлення до праці. Розцінки доцільно розраховувати на підставі тарифного фонду.

Одним з основних чинників, що впливають на виробництво продукції є ефективне використання робочої сили, яке не можливо уявити без зацікавленості працівників у роботі. Одним з основних стимулів роботи на підприємстві є винагорода

за виконану роботу, якою є заробітна плата. При правильному підході до нарахування заробітної плати окремо взятому працівнику можна впливати на якість та швидкість виконання окремих завдань, що у підсумку значно прискорює виробничий процес і зменшує витрати на виробництво продукції. Досягти поставленої мети у відповідності виконання робіт до отриманої працівником заробітної плати можливо лише за умов системного підходу, що запропоновані в даній статті.

У кожному господарстві нагромадилося багато різних правил, умов, норм оплати і стимулювання праці, які не мають належного обґрунтування і застосовуються вибірково, довільно.

Підвищення продуктивності праці в тваринництві, а саме в свинарській галузі можливе лише шляхом вдосконалення системи матеріальної мотивації. Досягти поставленої мети у відповідності виконання робіт до отриманої працівником заробітної плати можливо лише за умов системного підходу.

Запропонована нижче система оплати праці може значно покращити умови праці і привести у відповідність отримання заробітної плати окремо взятого робітника до виконаних ним робіт.

Для початку визначимо середню заробітну плату (СЗП) в галузі по регіону. В даному випадку для розрахунку візьмемо середню заробітну плату в межах 1800 грн. Наступним з важливих кроків є визначення розрядів працівників. Метою введення розрядів працівників є виділення окремої групи людей та систематизування працівників по якості виконання робіт або по посадах. Наприклад, бригадиру присвоюється І-розряд, в той час як стажувальникам ІІІ-розряд. Відповідно до розрядів при виконанні одних і тих самих об'ємів робіт заробітна плата буде різною. Адже виконання одних і тих самих робіт стажувальником і бригадиром буде відрізнятися по якості і по тривалості часу.

Відповідно до розрядів нараховується і заробітна плата з певним коефіцієнтом. Крім того відповідно до коефіцієнтів визначається для кожного розряду вартість виконаних робіт.

Коефіцієнти виробітку вибираються самостійно на узгодження керівництва, проте доцільніше не робити великий відрив між коефіцієнтами, а лише переводити працівників з одного розряду у інший.

Таблиця 1. Розрахунок вартості години роботи за 2008 рік.

Розряд	Коефіцієнт виробітку (КВ)	Вартість 1 людино-години (ВЛГ)	Середньомісячна заробітна плата (СМЗП)	Всього робочих годин за рік (РГР)
I	1	10,74	1800	2011
II	0,9	9,67	1620	2011
III	0,85	9,13	1530	2011
IV	0,8	8,59	1440	2011

Вартість однієї людино-години вираховується за формулою. А саме:

$$ВЛГ = \frac{КВ \times СМЗП \times 12}{РГР}, \text{ де (1)}$$

ВЛГ – вартість однієї людино-години;

КВ – Коефіцієнт виробітку;

СМЗП – Середньомісячна заробітна плата;

РГР – кількість робочих днів у році.

Як видно з таблиці 1, кількість робочих годин у 2008 році складає 2011. Відповідно до коефіцієнтів виробітку розрахована вартість однієї людино-години по розрядах працівників. Також розрахована і середньомісячна заробітна плата відповідно до коефіцієнтів. В даному випадку слід зазначити, що через неоднакову кількість робочих днів по місяцях фактична середньомісячна заробітна плата буде різною, проте в середньому за рік вона буде становити 1800, 1620, 1530 та 1440 грн. за місяць відповідно по I, II, III, IV розрядах.

Кількість робочих годин за рік визначається з розрахунку 40-годинного робочого тижня та кількості робочих днів у році.

При переробці 40 годин за тиждень за кожну наступну годину роботи можна застосовувати коефіцієнт виробітку від 1,2 до 1,5, що зацікавить працівників працювати понаднормований час.

Проте слід зазначити, що розрядна система оплати праці може не виправдати себе і навпаки принести збитки підприємству у зв'язку із погодинною оплатою праці. В

даному випадку зацікавленість працівників у роботі буде відсутня, т.я. оплата відбуватиметься лише за “години” роботи, а не за саму роботу. Тому пропонується разом із розрядною системою оплати праці використовувати оплату праці за фактично виконані роботи.

Згідно технології вирощування свиней на свинофермах існує ряд робіт, які виконуються щодня, щонеділі або щомісяця. Наприклад, годування, напування, зважування, мийка тварин, прибирання та заміна підстилки, прибирання ферми, приготування поживних сумішей та ін. Для достовірності виміру та співвідношення виконання роботи до її тривалості можливо установити норми виробітку за годину роботи.

Разом з тим слід відзначити, що кожне підприємство має свої особливості при відгодівлі свиней: відстань між розташуванням кормів та фермою, площа ферм, вік свиней, наявність водо-, електро-, газопостачання та техніки. Все ці особливості впливають на результат та швидкість роботи. Тому на кожному підприємстві потрібно установити відповідність годин робочого дня до виконання окремих видів робіт та привести їх до одного знаменника у гривневому еквіваленті.

Так, наприклад, годування однієї свині без приготування суміші на фермі займає 0,1 години. В гривневому еквіваленті для I розряду це коштує 1,074 грн. Працівник I

розряду за годину нагодував 12 свиней і отримав  $1,074 \cdot 12 = 12,89$  грн. Для III розряду це коштує 0,913 і працівник III розряду за годину нагодував лише 9 свиней і отримав  $0,913 \cdot 9 = 7,304$  грн.

Як видно з прикладу працівник I розряду отримав за годину роботи більше ніж це передбачено розрядною системою і відповідно під кінець місяця його заробітна плата буде більша ніж середньомісячна, в свою чергу працівник III розряду не вклався в норму і за годину роботи отримав менше ніж це передбачено розрядною системою.

Таким чином дана система не тільки розподіляє працівників за рівнем кваліфікованості та вміннями, але й заохочує працівників до праці. Разом з тим існує проблема обробки, отримання та систематизації даних для розрахунку заробітної плати для працівників.

В даному випадку вирішення цієї проблеми можливо за допомогою введення книжки обліку виконання робіт, де бригадир на протязі дня буде записувати, який працівник які роботи виконав. Далі, сумуючі дані по кожному працівнику, розраховувати заробітну плату. Проте при наявності великої кількості працівників систематизація даних у такому "ручному" режимі робиться складною, або взагалі унеможлиблює розрахунки. Тому потрібно вводити декілька книжок обліку по кожним видам робіт або по кожному працівнику окремо.

Разом з цим, проблему можна вирішити за допомогою ЕОМ. Кожному працівнику видати особистий номер, під яким він має доступ до ЕОМ та може ввести самостійно дані о виконаних їм роботах в будь-який час на протязі дня. Для кожного виду роботи можна присвоїти окремий номер. Таким чином, вводячи лише одні цифри (персональний номер, номер виду робіт та кількість), працівник звітує про виконання роботи. В кінці дня бригадир перевіряє відповідність фактично виконаних робіт до робіт, що ввів працівник. Протягом місяця

дані накопичуються в ЕОМ в систематизованому вигляді по кожному працівнику окремо та нараховується заробітна плата відповідно заданих тарифів та розрядів.

Обов'язковим повинно бути стимулювання економії витрат порівняно з об'єктивно визначеними плановими показниками. Джерелами коштів на преміювання будуть виручка від реалізації додатково одержаної при тих же ресурсах продукції та економія на придбанні засобів виробництва чи власному їх виробництві (насамперед на вирощуванні кормів). Преміювання колективів і окремих тваринників організується так, щоб заохочувалася економія за тими статтями витрат, які від даних працівників залежать.

При наданні первинним колективам господарства більшої самостійності фермерська бригада стане господарем власної продукції. Вона сама оплачуватиме всі витрати, включаючи внески в загальногосподарський фонд. За визначеними правилами, частина одержаного прибутку спрямовуватиметься на преміювання. Для підрозділів, які поки що не можуть мати прибутку, встановлюється нормована внутрішньогосподарська дотація на одиницю продукції, яка зараховується до доходів колективу.

Разом з тим, слід обмежити різні доплати і надбавки. У господарстві потрібно вирішити питання про доцільність та розміри надбавок за звання майстра тваринництва, за безперервний стаж роботи та ін.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Запропоновані нововведення у оплаті праці на лише дозволять спростити нарахування заробітної плати, але й забезпечать особистий підхід до кожного працівника шляхом такого автоматичного регулювання його заробітку. При розумному підході до оцінок видів робіт та розрядів зацікавленість працівників до роботи стає очевидною.

У кожному господарстві нагромадилося багато різних правил, умов, норм оплати і стимулювання праці, які не мають належного обґрунтування і застосовуються вибірково, довільно. Необхідно виробити положення про оплату й стимулювання праці як додаток до колективного договору, в якому сформулювати прості та відповідні конкретним умовам правила, а також права та обов'язки колективів і посадових осіб.

Джерелом для оплати праці за обсяг виконаних робіт, відпрацьований час або за одержану продукцію є валовий доход, а додаткове стимулювання за працю здійснюється від одержаного прибутку, який визначається за бухгалтерським балансом у кінці року.

#### Список використаної літератури:

1. *Завгородній В.П.* Бухгалтерський учет, контроль и аудит в системе управления предприятием. – К.: ВТОВ “А.С.К.”, 2005.– С. 256-314.

2. *Сопко В.В., Ткаченко Н.М.* Бухгалтерський облік в промисловості та інших галузях національного господарства. Навчальний посібник. – К., “Вища школа”, 2006. – С. 110-136.

3. *Сопко В.В.* “Бухгалтерський облік в підприємстві”, – К.: “Техніка”, 2007. – С. 110-116.

4. *Ткаченко Н.М.* “Бухгалтерський облік на підприємствах з різними формами власності”, ВТОВ “А.С.К.”, 2006. – С. 192-211.

ПОДІК Олександр Анатолійович – аспірант кафедри організації виробничих та інформаційних систем Житомирського національного агроекологічного університету

Наукові інтереси:  
– економіка АПК.