

*Міністерство освіти і науки України
Сумський державний університет*

**КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ, ПІДПРИЄМНИЦТВА
ТА БІЗНЕС-АДМІНІСТРУВАННЯ**

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

Тема: Удосконалення організації оплати праці на підприємстві

*Спеціальність 051 «Економіка»,
освітня програма 8.051.00.11 «Економіка та бізнес-інновації»*

Завідувач кафедри: _____ / О.І. Карінцева /

Керівник роботи: _____ / О.І.Карпіщенко /

*Виконавець: _____ / Лац І.Ю. /
П.І.Б.*

*Група: _____ Емз-01с
шифр*

Суми 2021

Міністерство освіти і науки України
Сумський державний університет

**КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ, ПІДПРИЄМНИЦТВА
ТА БІЗНЕС-АДМІНІСТРУВАННЯ**

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри економіки,
підприємництва
та бізнес-адміністрування
_____ **О.І. Карінцева**
«__» _____ 20__ р.

ЗАВДАННЯ
до кваліфікаційної роботи магістра

Студента(ки) групи Емз-01с, 2 курсу ННІ БІЕМ
(найменування інституту)

Спеціальності 051 «Економіка»
Освітня програма 8.051.00.11 «Економіка та бізнес-інновації»

Лац Інна Юріївна
(прізвище, ім'я, по батькові)

Тема індивідуальної роботи: _____
Удосконалення організації оплати праці на
підприємстві

Затверджую наказом по СумДУ № _____ від «__» 20__ р.
Термін здачі студентом закінченої роботи: «__» 20__ р.

Вихідні дані до роботи: _____

Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, що
підлягають розробленню) _____

ЗМІСТ

| | стор. |
|--|-----------|
| РЕФЕРАТ..... | 4 |
| ВСТУП..... | 5 |
| 1 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОПЛАТИ ПРАЦІ..... | 7 |
| 1.1 Сутність та функції заробітної плати..... | 7 |
| 1.2 Організація і державне регулювання оплати праці..... | 12 |
| 2 ОРГАНІЗАЦІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ..... | 17 |
| 2.1 Тарифна системи та її складові..... | 17 |
| 2.2. Структура фонду оплати праці, форми і системи оплати праці..... | 18 |
| 2.3 Особливості організації оплати праці у сільськогосподарських підприємствах..... | 21 |
| 3 ДОСЛІДЖЕННЯ ТА АНАЛІЗ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ (НА ПРИКЛАДІ ТОВ «ПІВНЕНКІВСЬКЕ»)..... | 25 |
| 3.1 Загальна характеристика діяльності підприємства і стану оплати праці в ньому..... | 25 |
| 3.2 Особливості оплати праці працівників різних сфер сільського господарства..... | 35 |
| 3.3 Планування фонду оплати праці робітників ТОВ «Півненківське»..... | 40 |
| ВИСНОВКИ..... | 55 |
| СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ..... | 58 |
| ДОДАТОК А..... | 63 |

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 61 с., 4 рис., 17 табл., 66 джерел літератури.

Мета роботи – вивчення теоретичних основ організації оплати праці на підприємстві та їх практичного застосування.

Предмет дослідження – організація та удосконалення оплати праці у сільськогосподарських підприємствах.

Об'єкт дослідження – ТОВ «Півненківське».

Методи дослідження – порівняльний, структурно-логічний, аналітичний, статистичний.

У першому розділі «Теоретичні засади оплати праці» визначено суть, поняття, склад зарплати, засади її державного регулювання.

У другому розділі «Організація оплати праці на підприємствах» проаналізовано сутність тарифної системи, а також форми та системи оплати праці, приділено увагу особливостям обліку і нарахування оплати праці у сільськогосподарських підприємствах.

Третій розділ роботи «Дослідження та аналіз оплати праці на підприємстві» присвячений аналізу оплати праці в ТОВ «Півненківське», що займається вирощуванням сільськогосподарської продукції рослинництва і тваринництвом.

ОРГАНІЗАЦІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ, ЗАРОБІТНА ПЛАТА, ТАРИФ,
ОПЛАТА ПРАЦІ, ТАРИФНА СИСТЕМА, ВІДРЯДНА ФОРМА,
ПОГОДИННА ФОРМА, ДОПЛАТА, ФОНД ОПЛАТИ ПРАЦІ,
ПЛАНУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

ВСТУП

В сучасних умовах важливими стають питання щодо розробки і впровадження у виробництво та життя ефективних систем оплати праці, їх оптимізації, які мають бути націлені на вирішення завдань ефективного розвитку української економіки, забезпечення врахування економічних і соціальних інтересів і цілей як окремих працівників, так і керівників та власників підприємств. Це вимагає впровадження нових підходів до організації оплати праці з урахуванням галузевої специфіки виробничої діяльності підприємств і застосування накопиченого досвіду вітчизняних і зарубіжних вчених, а також передових підприємств у питаннях оплати праці. Провідну роль у вирішенні таких питань відіграє встановлення працюючих механізмів у системі оплати праці, що повинні забезпечувати соціальну й економічну справедливість у трудових відносинах. Проблеми організації оплати праці стоять сьогодні на порядку денному, що робить тему даної кваліфікаційної роботи магістра актуальною в даний час.

Мета роботи – вивчення теоретичних основ організації оплати праці на підприємстві та їх практичного застосування.

Предмет дослідження – організація та удосконалення оплати праці у сільськогосподарських підприємствах.

Об'єкт дослідження – ТОВ «Півненківське».

Завдання роботи:

- визначити економічну сутність поняття «заробітна плата»;
- визначити функції заробітної плати;
- проаналізувати принципи організації оплати праці;
- визначити основні положення тарифної системи оплати праці;
- охарактеризувати форми і системи оплати праці;
- дослідити і проаналізувати організацію оплати праці на підприємстві;
- удосконалити планування оплати праці на підприємстві.

Методи дослідження – абстрактно-логічний, порівняльний, структурний, аналітичний, статистичний.

Структура роботи.

У першому розділі «Теоретичні засади оплати праці» визначено суть, поняття, склад зарплати, засади її державного регулювання.

У другому розділі «Організація оплати праці на підприємствах» проаналізовано сутність тарифної системи, а також форми та системи оплати праці, приділено увагу особливостям обліку і нарахування оплати праці у сільськогосподарських підприємствах.

Третій розділ роботи «Дослідження та аналіз оплати праці на підприємстві» присвячений аналізу оплати праці в ТОВ «Півненківське», що займається вирощуванням сільськогосподарської продукції рослинництва і тваринництвом.

При написанні кваліфікаційної роботи магістра були використані роботи вітчизняних та зарубіжних вчених-економістів, присвячені проблемам організації оплати праці, системам і формам оплати праці, законодавчі і нормативні акти, статистична, внутрішня та бухгалтерська звітність ТОВ «Півненківське».

1 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОПЛАТИ ПРАЦІ

1.1 Сутність та функції заробітної плати

Як вже говорилося вище, на сьогодні проблема використання трудових ресурсів і оплати праці в Україні досить актуальна. Заробітна плата є основним джерелом доходів найманих працівників (які становлять більшість населення країни) та найсильнішим мотиватором до праці [21, 32].

Сутність заробітної плати, проблеми оплати праці в Україні висвітлюються у роботах таких вітчизняних науковців, як: О.С.Бондар [7], В.М. Василенко та В.Н. Свічнарєнко [9], Л.В. Васюренко [10, 11], Т.О. Галайда [13], А.І. Гром [17], К. Даньшина [20], І.П. Жигалкін [21], М.І. Іванова [29], М.О. Кабаченко [30], В.І. Лаптев [37], А.А. Машевська [38, 39], Т.А. Пенделя [43], М.О. Пижова [45], А.І.Рофе [51, 52], В.В. Сабадаш [53], О.М Сазонець [54] та інші.

В історії економічної думки вчені розглядали зарплату як плату за використання трьох різних об'єктів: 1) праці; 2) робочої сили; 3) послуг з робочої сили.

Англійський економіст В.Петті в XVII ст. вперше визначив зарплату як ціну праці. І вказав, що величина зарплати повинна визначатися засобами, потрібними для існування працівника (тобто їх мінімумом) [4, 49].

У той час найбільш глибоко розуміли зміст заробітної плати в умовах ринку такі класики політичної економії, як Адам Сміт та Давід Рікардо.

За А.Смітом «заробітна плата є ціною праці, в основі якої лежить вартість засобів існування, необхідних для життя робітників, виховання дітей, які з часом замінюють робітника на ринку праці» [52].

Д.Рікардо виокремлював природну і ринкову ціни праці. Природна, на його думку, передбачала вартість якоїсь суми життєвих коштів, потрібних для існування працівників, продовження їх роду і для їх розвитку. Ринкова ціна

коливалася близько до природної під рухом співвідношення попиту і пропозиції на робочу силу [51].

П.Самуельсон, автор, «Економікс», М.Гертнер і Дж. Хікс розглядають зарплату як об'єкт купівлі-продажу [40].

Визначення заробітної плати, які дають вітчизняні вчені зібрані нами і наведені у додатку А.

З травня 1995 року прийнято і введено у дію Закон України «Про оплату праці» [26], який поєднує у собі основні законодавчі норми, що регулюють заробітну плату в Україні [25].

Відповідно до положень цього Закону під заробітною платою розуміють винагороду, обчислену, «як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу» [25]. Згідно з законодавством розмір зарплати визначається складністю, професійно-діловими якостями працівника, умовами роботи, що виконується, а також результатами його праці та результатами діяльності всього підприємства.

Якщо розглядати зарплату з точки зору найманого працівника, то вона буде для нього основною частиною його трудового доходу, який найманий працівник одержує від реалізації своєї здатності до праці і який повинен забезпечити йому об'єктивно потрібне відтворення робочої сили [52].

З точки зору підприємця зарплата буде вже елементом витрат виробництва, і у той же час основним фактором забезпечення матеріальної заінтересованості працівників у досягненні значних кінцевих результатів їх праці [42].

Найактуальнішими проблемами в Україні щодо оплати праці на сьогоднішній день є:

- невелика питома вага зарплати у ВВП країни та у витратах підприємства;

- низький рівень офіційної оплати праці, відсутність диференціації заробітної плати між кваліфікованою та некваліфікованою працею (у деяких

галузях масштабна), тобто відсутність мотивації до кваліфікованої праці, невиконання відтворювальної функції праці; [38]

- ухід зарплат у тінь (або часткова тінізація зарплати, коли мінімальна зарплата виплачується офіційно, а інша частина зарплати – «у конверті»;

- затримки виплати зарплати на підприємствах певних галузей або певних власників;

- масові порушення у сфері законодавства про оплату праці (не оформлення працівників, не повна виплата заробітної плати, дискримінація жінок по оплаті праці на однакових з чоловіками роботах тощо), порушення галузевих угод і колективних договорів [6, 54];

- у багатьох випадках відсутність ув'язки розміру зарплати працівників з рівнем їх кваліфікації, результатами праці, що призводить до появи у працівників почуття несправедливості та таким чином зменшує мотивацію до продуктивної праці [12].

Якщо виходити із самої сутності зарплати, то головним чинником побудови раціональної системи оплати праці повинна стати гармонізація її форм і систем зі специфікою економічної діяльності підприємства, особливостями технологій виробництва, рівнем організації керування та обслуговування [39, 53].

Раціональна - це справедлива зарплата, яка є стимулом зростання якості і продуктивності праці, відсутності браку, економії виробничих ресурсів, освоєння працівниками нових машин, устаткування чи технологій, участь у раціоналізаторстві та винахідництві, наданні пропозицій та практичних рекомендацій з удосконалення виробничого процесу [61].

Призначення раціональної системи оплати праці, яка будується на використанні сучасних теоретичних та практичних доробок, полягає у спонуканні підприємців до оптимального використання трудових ресурсів, підвищення фондоозброєності праці та впровадження найновішої з технологічної точки зору техніку, удосконалення виробничих технологій, а

тому досягненні стратегічних цілей щодо зростання прибутковості та рентабельності підприємств [17].

Якщо розглядати зарплату як елемент ціни виробництва, то її розмір повинен залежати від розміру її частки у створеній підприємством вартості. При формуванні зарплати потрібно відслідковувати можливості відшкодування надлишкових затрат праці, а забезпечувати її зростання лише у зв'язку зі зростанням обсягів виробленої продукції, більш ефективним використанням ресурсів підприємства та збільшенням продуктивності праці.

Заробітна плата є досить складною категорією, тому і функції, які вона виконує або має виконувати теж достатньо різняться (таблиця 1.1) [50, 65].

У сучасних економічних умовах в Україні більшість функцій, що розглянуті у таблиці 1.1. або не працюють, або повністю не виконуються, замість них працюють дещо інші функції і принципи оплати праці, наприклад, збереження зайнятості та попередження безробіття через низький рівень заробітних плат; утримання зростання рівня інфляції країні шляхом обмеження зростання зарплат або часткової їх невивлати; перерозподіл працівників за сферами економіки (так на сьогодні кваліфіковані кадри із вищих навчальних закладів, соціальної сфери, де скорочується фінансування, активно переходять в ІТ-сферу, де постійно зростає попит на робочу силу та рівень її оплати); розповсюдження нелегальної трудової діяльності та вторинної зайнятості (бо на одну низьку зарплату прожити дуже складно); зростання мобільності робочої сили, у тому числі і міжнародної; зростання конкуренції на ринку праці, як серед працівників, так і серед роботодавців (тут все залежить від галузі, напрямків діяльності та рівня оплати праці) [14].

Таблиця 1.1 – Функції заробітної плати

| №№ | Назва функції | Сутність функції |
|----|-----------------------|---|
| | Відтворювальна | полягає у забезпеченні працівників та членів їх родини необхідними життєвими благами для відновлення витраченої в процесі виробництва робочої сили та для відтворення поколінь. Реалізація функції забезпечується встановленням державою гарантованого мінімуму заробітної плати та прожиткового мінімуму |

Продовження табл. 1.1

| | | |
|---|---|---|
| 2 | Стимулююча | встановлення залежності розміру заробітної плати від особистого вкладу працівника та результатів діяльності всього колективу підприємства. Ця залежність повинна постійно стимулювати працівника в покращенні результатів своєї діяльності. Реалізація функції забезпечується розробкою на підприємстві ефективних систем оплати та преміювання праці, залученням працівників до управління підприємством та ін. |
| 3 | Оптимізаційна | забезпечення певних пропорцій у зростанні рівнів заробітної плати та продуктивності праці. Призначення функції на рівні держави полягає в зв'язку платоспроможного попиту та товарної пропозиції, а на рівні підприємства – в забезпеченні ефективності виробництва на засадах випереджаючого зростання продуктивності праці над зростанням заробітної плати. Реалізація цієї функції здійснюється запровадженням заходів, які забезпечують зниження заробітної плати в розрахунку на одиницю продукції |
| 4 | Регулювальна | вирішує проблеми регулювання вартості робочої сили на ринку праці під впливом співвідношення її попиту та пропозиції і розподілу трудових ресурсів за регіонами, галузями, підприємствами з урахуванням як особистих інтересів працівника щодо сфери прикладання своєї праці та інтересів ринкового виробництва, зумовлених економічною кон'юнктурою |
| 5 | Соціальна | покликана забезпечити рівну заробітну плату в однакових умовах праці та усунення будь-якої дискримінації в оплаті праці. Реалізація цієї функції забезпечується поєднанням державного та договірною регулювання заробітної плати |
| 6 | Вимірювально-розподільча | спрямована на відображення міри живої праці при розподілі фондів споживання між найманими працівниками та власниками засобів виробництва. За допомогою заробітної плати визначається індивідуальна частка в фонді споживання кожного учасника виробничого процесу відповідно до його трудового внеску |
| 7 | Ресурсно-розміщувальна | спрямована на оптимізацію розміщення трудових ресурсів по регіонах, галузях економіки, підприємствах. У сучасних умовах, коли державне регулювання в сфері розміщення трудових ресурсів мінімальне, а формування ефективного ринку праці можливе лише при наявності вільного вибору працівником місця праці, намагання підвищити свій життєвий рівень, зумовлює переміщення з метою пошуку роботи, яка би максимально задовольнила його потреби |
| 8 | Формування платоспроможного попиту | Оскільки платоспроможний попит формується під дією двох основних чинників – потреб та доходів суспільства, то з допомогою заробітної плати в умовах ринку встановлюються необхідні пропорції між товарним попитом та пропозицією. Механізм реалізації основних функцій заробітної плати включає визначення їх цільової спрямованості, принципів реалізації, напрямів реалізації, критеріїв реалізації |

1.2 Організація та державне регулювання оплати праці

Досвід розвинутих країн доводить, що за умови ринку механізм організації заробітної плати складається з чотирьох основних елементів:

1) системи забезпечення державою мінімальних гарантій у сфері оплати праці та захисту зарплати від зовнішніх негативних явищ, які можуть трапитися, з огляду на політико-економічну ситуацію в Україні та навколо неї;

2) багаторівневу колективно-договірну систему, яка досить повно враховує інтереси всіх учасників переговорів щодо встановлення справедливої оплати праці;

3) систему оподаткування оплати праці, яка будується на рівному підході до всіх платників податків;

4) інформаційну систему, яка інформує про рівень і динаміку зарплати та інші витрати роботодавця на робочу силу, таким чином формуючи реальну величину ціни робочої сили [2, 6, 58].

Оплати праці в умовах ринкової економіки здійснюється у двох формах: у формі державного регулювання на основі встановлення законодавчих норм; у договірній формі шляхом укладання угод і колективних договорів.

Держава регулює рівень оплати праці на підприємствах усіх форм власності встановлюючи розмір мінімальної заробітної плати, інших державних норм і гарантій, а також шляхом оподаткування доходів працівників у відповідності до податкового законодавства.

Основні законодавчі та нормативні акти, що стосуються державного регулювання оплати праці в Україні представлені на рис.1.1.

Таким чином, мінімальний розмір (а для бюджетної сфери повний розмір) оплати праці, порядок нарахування та виплати зарплати регулюються законами України, постановами КМУ, наказами, галузевими інструкціями, Генеральною та галузевими угодами [60, 1, 5].

Підприємства можуть самостійно встановлюють певні форми, системи та розміри оплати праці, а також інших додаткових доходів працівників, що не протирічить чинному законодавству.



Рис. 1.1 – Законодавство України про оплату праці [22, 23, 24, 25, 26, 31, 34]

Потрібно зрозуміти, що гарантії мінімальної оплати праці працівнику не залежать від результатів діяльності самого підприємства.

У нас в країні мінімальною гарантією оплати праці є встановлення мінімальної заробітної плати. Воно було рекомендовано державам Міжнародною організацією праці (МОП) ще з 1928 року як складова державної політики, що спрямована на боротьбу з бідністю та задоволення потреб всіх працівників та їх сімей. МОП визначає мінімальну зарплату як обов'язковий мінімальний рівень оплати праці на підприємствах будь-якої форми власності. Цей рівень має гарантувати найманим «особам,...

необхідний соціальний захист щодо мінімально допустимих рівнів заробітної плати» та забезпечувати працівникам задовільний рівень життя [57, 3].

Державне регулювання мінімальної заробітної плати передбачає, що жоден підприємець або жодне підприємство будь-якої форми власності не може виплачувати зарплату нижче встановленого мінімуму. На 2021 рік до грудня в Україні встановлена мінімальна зарплата 6000 грн., з 1 грудня вона зростає до 6500 грн [55, 62].

У зарубіжних країнах теж здійснюється регулювання мінімальної зарплати на державному рівні (наприклад, у Португалії, Іспанії, Франції, Нідерландах, Люксембурзі, Бельгії, Греції), на галузевому рівні (наприклад, Данії, ФРН, Італії) або спеціальними органами (наприклад, у Великобританії).

Державним регулюванням зарплати у більшості країн захищають найменш забезпечені верстви населення: молодих (без стажу та досвіду роботи), малокваліфікованих працівників або осіб з обмеженою працездатністю [48, 20].

Політика щодо мінімальної заробітної плати у кожній країні власна. Наприклад, у США мінімальна зарплата встановлюється окремо у кожному штаті погодинно (так на федеральному рівні оплата праці встановлена 7,25 дол/год, то у Каліфорнії та Массачусетсі – 10 дол/год, у окрузі Колумбія – 10,5 дол/год. .

У Данії, Італії, Швеції, Фінляндії, Австрії, Німеччині, та Кіпрі держава не регулює мінімальну зарплату, вона встановлюється профспілками у конкретних галузях [28, 12].

У Великобританії розраховують National Minimum Wage (NMW) - мінімальну величину оплати за відпрацьовану робочу годину для різних груп працівників: - 3,30 £ робітникам, що проходять стажування, яким від 16 до 18 років; - 3,87 ф.ст. працівникам, молодшим за 18 років; 5,30 ф.ст. працівникам, яким від 18 до 20 років; 6,70 ф.ст. працівникам, яким від 21 до 24 років; 7,20 ф.ст. працівникам за 25 років [35].

Що стосується оподаткування, заробітна плата для найманих працівників оподатковується податком з доходів фізичних осіб (базова ставка 18 % нарахованої зарплати, військовим збором – ставка 1,5%). А роботодавці сплачують єдиний соціальний внесок за ставкою 22 %.

Інформаційна система щодо рівня середньої заробітної плати формується службою статистики України. У таблиці 1.2 представлена середньомісячна заробітна плата штатних працівників за видами економічної діяльності у 2010-2020 роках [30, 63].

Таблиця 1.2 - Середньомісячна заробітна плата штатних працівників за видами економічної діяльності у 2010-2020 роках

| Вид діяльності | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|--------------|
| Усього | 2250 | 2648 | 3041 | 3282 | 3480 | 4195 | 5183 | 7104 | 8865 | 10497 | 11591 |
| Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство | 1467 | 1852 | 2094 | 2344 | 2556 | 3309 | 4195 | 6057 | 7557 | 8856 | 9757 |
| Промисловість | 2578 | 3119 | 3497 | 3774 | 3988 | 4789 | 5902 | 7631 | 9633 | 11788 | 12759 |
| Будівництво | 1777 | 2294 | 2543 | 2727 | 2860 | 3551 | 4731 | 6251 | 7845 | 9356 | 9832 |
| Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів | 1898 | 2371 | 2739 | 3049 | 3439 | 4692 | 5808 | 7631 | 9404 | 10795 | 11286 |
| Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність | 2648 | 3061 | 3405 | 3582 | 3768 | 4653 | 5810 | 7688 | 9860 | 11704 | 11951 |
| Тимчасове розміщення й організація харчування | 1424 | 1750 | 2020 | 2195 | 2261 | 2786 | 3505 | 4988 | 5875 | 6730 | 6026 |
| Інформація та телекомунікації | 3185 | 3705 | 4360 | 4659 | 5176 | 7111 | 9530 | 12018 | 14276 | 17543 | 19888 |
| Фінансова та страхова діяльність | 4695 | 5433 | 6077 | 6326 | 7020 | 8603 | 10227 | 12865 | 16161 | 19132 | 20379 |
| Операції з нерухомим майном | 1864 | 2184 | 2384 | 2786 | 3090 | 3659 | 4804 | 5947 | 7329 | 8626 | 8981 |
| Професійна, наукова та технічна діяльність | 2914 | 3575 | 4287 | 4505 | 5290 | 6736 | 8060 | 10039 | 12144 | 14550 | 16613 |
| Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування | 1826 | 2162 | 2298 | 2546 | 2601 | 3114 | 3995 | 5578 | 7228 | 8700 | 9878 |
| Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування | 2735 | 3049 | 3432 | 3719 | 3817 | 4381 | 5953 | 9372 | 12698 | 14785 | 16443 |
| Освіта | 1884 | 2077 | 2532 | 2696 | 2745 | 3132 | 3769 | 5857 | 7041 | 8135 | 9271 |
| Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги | 1616 | 1762 | 2186 | 2351 | 2441 | 2829 | 3400 | 4977 | 5853 | 7020 | 8848 |
| Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок | 2129 | 2394 | 3017 | 3343 | 3626 | 4134 | 4844 | 6608 | 7612 | 8659 | 9624 |
| Надання інших видів послуг | 1742 | 2062 | 2601 | 2738 | 3361 | 3634 | 4615 | 6536 | 8132 | 9096 | 11998 |

З точки зору статистики та макроекономіки виділяють номінальну і реальну заробітну плату.

Номінальна зарплата – це сума коштів, яку одержують працівники за працю в певний проміжок часу (годину, день, місяць). А без інфляції не живе ні одна держава, тому щоб порівнювати зарплату, отриману у різний час, при різному рівні цін застосовується показник реальної зарплати. Тобто реальна зарплата – це номінальна зарплата, скоригована на індекс інфляції.

Якщо ціни на товари зростають, а номінальна зарплата - ні, то реальна заробітна плата знижується [2].

У наступному розділі розглянемо організацію оплати праці на підприємствах.

2 ОРГАНІЗАЦІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

2.1 Тарифна система та її складові

Організація оплати праці містить такі основні елементи:

- тарифна система;
- форми та системи оплати праці;
- нормування праці.

Тарифна система є сукупністю встановлених державою нормативів, які використовуються для диференціації та регулювання рівня оплати праці для різних груп працівників залежно від складності (відповідальності та/або кваліфікації), а також умов праці (інтенсивність, тяжкість, шкідливість тощо), особливості та економічного значення окремих галузей або районів країни.

Тарифна система не залишається незмінною. Вона змінюється періодично у міру розвитку виробництва, економіки і суспільства [24].

Основні елементи тарифної системи - це тарифно-кваліфікаційні довідники, тарифні сітки, тарифні ставки і районні коефіцієнти [36].

За певними ознаками і з урахуванням організаційно-технічних умов всі роботи в тій чи іншій галузі розділяються на кілька кваліфікаційних груп, для кожної встановлюється певний тарифний розряд [9].

Найпростіші некваліфіковані роботи належать до I тарифного розряду. В міру ускладнення робіт підвищується і порядковий номер їх тарифного розряду. Тобто, при організації оплати праці на конкретному підприємстві тарифікуються роботи і працівники.

Міністерством праці України розробляються тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники).

Посадові оклади працівникам встановлює власник або уповноважений ним орган відповідно до посади і кваліфікації працівника.

Тарифні сітки - це сукупність кваліфікаційних розрядів і відповідних їм тарифних коефіцієнтів. За їх допомогою устанавлюється залежність зарплати

працівників від їх кваліфікації [17]. Кількість кваліфікаційних розрядів і коефіцієнтів залежить від складності виробництва і виконуваних робіт. Співвідношення тарифних ставок за крайніми розрядами створюють діапазон сітки.

Ще однією складовою тарифної системи є тарифні ставки. Розрізняють годинну, денну і місячну тарифні ставки [44].

2.2 Структура фонду оплати праці, форми і системи оплати праці

В узагальненому вигляді заробітна плата має таку структуру (рис. 2.1):

- основна зарплата;
- додаткова зарплата;
- інші заохочувальні і компенсаційні виплати.

Всі ці складові формують фонд оплати праці.



Рис. 2.1 - Структура фонду оплати праці

Основна заробітна плата становить основні виплати найманого працівника. А підвищення ефективності оплати праці залежить від ефективної роботи працівників. Вказаних результатів можна досягти завдяки застосуванню виплат доплат і надбавок, які поділяються на компенсаційні та стимулюючі [43, 52].

Додаткова зарплата є винагородою за понаднормативну працю, трудові успіхи та винахідливість, а також за особливі умови праці. Вона включає доплати та надбавки до тарифних ставок та посадових окладів, премії, винагороду (відсоткові надбавки) за вислугу років, стаж роботи та ін.

Компенсаційні виплати забезпечують відшкодування відповідних потенційних втрат (наприклад, працездатності, продуктивного використання робочого часу, тощо) працівників від незалежних причин [48].

Стимулюючі формують спонукальні мотиви до праці, а також до її вищих результатів.

Організація оплати праці на підприємстві є одним з найважливіших інструментів, який формує зв'язок між мірою праці і мірою її оплати.

Міра праці визначається кількісними та якісними аспектами, а міра оплати праці – прожитковим рівнем [3].

На сьогодні в Україні застосовують дві основні форми заробітної плати – відрядну і погодинну. Кожна з цих форм відповідає у визначеній мірі кількості витраченої праці: перша - кількості виробленої продукції, друга – кількості відпрацьованого часу (рис. 2.2) [9].

Погодинну форму оплати праці застосовують, якщо у працівника немає можливості збільшити випуск продукції (наприклад, режимом роботи устаткування, продуктивністю машин і агрегатів); не можна кількісно виміряти результати праці (налагодження устаткування); зростання виробітку економічно недоцільно понад оптимальний технологічний обсяг.

При погодинній формі оплата праці здійснюється залежно від відпрацьованого часу і рівня кваліфікації. Її форми наведені на рис. 2.2.

| Форми | Оплата праці | Системи |
|------------------|---------------------|-----------------------------|
| ВІДРЯДНА | | <i>Пряма відрядна</i> |
| | | <i>Непряма відрядна</i> |
| | | <i>Відрядно-преміальна</i> |
| | | <i>Відрядно-прогресивна</i> |
| | | <i>Акордна</i> |
| ПОГОДИННА | | <i>Проста погодинна</i> |
| | | <i>Погодинно-преміальна</i> |
| | | <i>По посадових окладах</i> |

Рис. 2.2 – Форми і системи оплати праці

Погодинно-преміальна система є ефективнішою, ніж пряма погодинна. При її застосуванні заробіток виплачується працівникові не лише за відпрацьований час, а ще і за обумовлені якісні та/або кількісні показники (виконання планових і нормованих завдань, покращання сортності, економія матеріалів тощо) [57, 46].

За відрядною формою оплати праці в основі лежить залежність суми заробітку від кількості виробленої продукції або обсягу виконаних робіт за конкретний час. Системи відрядної форми представлені на рис.2.2.

При відрядній оплаті на розмір заробітку впливають відрядна розцінка за одиницю продукції (роботи) та кількість виробленої продукції, тому вона стимулює продуктивність праці.

Чим більша продуктивність праці робітника, тим вищий його відрядний заробіток, хоча витрати зарплати на одиницю продукції залишаються незмінними – на рівні відрядної розцінки.

Перевагою такої форми оплати праці є забезпечення прямого зв'язку між оплатою праці та її кількісним результатом і при виконанні належних умов є справедливою. Крім того, розрахунок заробітку здійснюється за дуже простою методикою і зрозумілий кожному працівнику. Недоліками відрядної форми оплати праці за різних умов можуть бути: зниження уваги до якості продукції

з боку працівника, який всі зусилля спрямовує на кількість; можливі порушення оптимальних режимів техпроцесів, регламенту обслуговування машин, техніки безпеки; трудомістка робота зі встановлення норми виробітку і відрядних розцінок, часте невдоволення працівників рівнем розцінок [3].

Зростання рівня механізації та автоматизації виробництва, роботизації техпроцесів можливості застосування традиційної відрядної оплати праці знижуються. Але вона завжди буде дієвим стимулом для підрозділів підприємства. Використання погодинної оплати праці у простій формі не забезпечує відповідного стимулюючого ефекту, недостатньо орієнтує працівників на кінцеві результати. Тому на практиці у конкретних виробничих умовах застосовуються певним чином модифіковані системи погодинної оплати, створюють гібридні форми погодинної і відрядної оплати з урахуванням рівня кваліфікації, умов та якості [46].

Найпоширенішими, достатньо ефективними є системи оплати праці, де прості форми погодинної та відрядної зарплати доповнюю преміюванням. Показники преміювання дозволяють визначити розмір премії за розробленою шкалою, а виконання умов (в залежності від необхідного результату – кількісних або якісних) є підставою для виплати премії [39].

2.3 Особливості організації оплати праці у сільськогосподарських підприємствах

Виробництво сільгосппродукції вимагає проведення ряду послідовних господарських операцій, які потрібно документувати для ведення аналітичного і синтетичного обліку.

Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» говорить, що господарська операція, що не відображена у первинному обліку є незаконною [18].

Первинні документи підприємства щодо обліку праці та її оплати повинні бути заповнені належним чином при проведенні кожної відповідної господарської операції або, безпосередньо після її завершення.

Основний первинний документ для обліку робочого часу при погодинній оплаті - це «Табель обліку використання робочого часу» (типова форма №П-5). Він застосовується для обліку робочого часу, контролю за дотриманням встановленого режиму робочого часу працівниками, розрахунку зарплати та складання статзвітності з праці.

Табельний облік ведуть за місцем основної роботи на фермах, в бригадах, в майстернях та ін. У кінці місяця в таблиці підраховується підсумок відпрацьованих днів і годин, відпрацьований час у вечірні, нічні, надурочні години роботи, кількість неявок з відповідних причин (основна або додаткова відпустки, відпустка без збереження заробітної плати, простої, прогули, тимчасова непрацездатність та інше) [18, 48, 58].

Показники розроблені з урахуванням міжнародних рекомендацій та стандартів зі статистики зайнятості та оплати праці.

При розробленні даної форми табеля було скорочено форми документів №П-12, №П-13, №П-14 і об'єднано у форму №П-5; при цьому показники та умовні позначення істотно змінилися [18].

Іноді сільгоспідприємства використовують застрілі форми первинних документів та облікових реєстрів, а також заповнюють не всі необхідні реквізити. Для обліку праці та її оплати у сільськогосподарських підприємствах застосовуються такі первинні документи (табл. 2.3.) [9].

При первинному обліку оплати праці сільськогоспідприємств у галузі рослинництва застосовують Обліковий лист тракториста-машиніста (ф. № 67), Обліковий лист праці та виконаних робіт (ф. № 66). Форму №67 застосовують для обліку механізованих робіт, які виконують трактористи-машиністи на комбайнах, тракторах, інших самохідних машинах.

Таблиця 2.1 - Перелік форм первинної облікової документації зі статистики праці для сільськогосподарських підприємств

| Номер форми | Назва | Дата затвердження |
|---------------------|---|---|
| 1 | 2 | 3 |
| П-1 | Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу | Наказ Державного комітету статистики України від 05.12.2008 р. №489 |
| П-2 | Особова картка працівника | Наказ Державного комітету статистики та Міноборони України від 25.12.2009 р. №495/656 |
| П-3 | Наказ (розпорядження) про надання відпустки | Наказ Державного комітету статистики України від 05.12.2008 р. №489 |
| П-4 | Наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту) | Наказ Державного комітету статистики України від 05.12.2008 р. №489 |
| П-5 | Табель обліку використання робочого часу | Наказ Державного комітету статистики України від 05.12.2008 р. №489 |
| П-6 | Розрахунково-платіжна відомість працівника | Наказ Державного комітету статистики України від 05.12.2008 р. №489 |
| П-7 | Розрахунково-платіжна відомість (зведена) | Наказ Державного комітету статистики України від 05.12.2008 р. №489 |
| П-9 | Книга обліку бланків трудових книжок і вкладишів до них | Наказ Міністерства статистики України від 27.10.1995р. № 277 |
| П-10 | Книга обліку трудових книжок і вкладишів до них | Наказ Міністерства статистики України від 27.10.1995р. № 277 |
| П-11 | Акт на списання бланків трудових книжок та вкладишів до них | Наказ Міністерства статистики України від 27.10.1995р. № 277 |
| Сільгоспоблік ф.65а | Обліковий листок тракториста-машиніста | Мінсільгосп СРСР від 11.11.1983 р. №269-1 |
| Сільгоспоблік ф.66 | Обліковий листок праці та виконаних робіт | Мінсільгосп СРСР від 24.11.1972 р. №269-2 |
| Сільгоспоблік ф.66а | Обліковий листок праці та виконаних робіт | Мінсільгосп СРСР від 24.11.1972 р. №269-2 |
| Сільгоспоблік ф.67 | Обліковий листок тракториста-машиніста | Мінсільгосп СРСР від 24.11.1972 р. №269-2 |
| Сільгоспоблік ф.69 | Розрахунок на рахування оплати праці працівникам тваринництва | Мінсільгосп СРСР від 24.11.1972 р. №269-2 |

Він відкривається на кожного тракториста-машиніста (або комбайн чи трактор). Лист розрахований на щоденне ведення обліку протягом 15 днів, записи ньому проводить бригадир тракторно-рільничої бригади або обліковець.

Оплата праці тракториста-машиніста розраховується на підставі встановлених норм виробітку, довідника тарифікації робіт та денних тарифних

ставок. Основних заробіток = кількість виконаних змінних норм на денну тарифну ставку певній роботі [10].

У тваринництві підставою для нарахування оплати праці є отримана продукція (молоко, приріст живої маси, приплід, тощо) та поголів'я, що обслуговується [66].

Дані для нарахування зарплати містяться у первинних документах з обліку надходження продукції тваринництва та руху поголів'я тварин. Надій молока обліковується в «Журналі обліку надою молока» (ф. № 112), приріст живої маси у «Відомості зважування тварин та розрахунку визначення приросту», приплід в «Актах на оприбуткування приплоду тварин» (ф. № 95). Розрахунок зарплати здійснюють у «Розрахунку нарахування оплати праці» (ф. № 69) робітникам тваринництва (зазначають облікову групу тварин, вид оплати, найменування продукції, поголів'я, що обслуговуються, розцінку за одиницю продукції та утримування голову тварин). По кожному працівнику вказують кількість відпрацьованих годин, отримання продукції та поголів'я тварин.

Суму зарплати= кількість отриманої продукції або поголів'я на розцінку. Розрахунок (ф. № 69) складають та підписують завідувач фермою та зоотехнік [10].

Таким чином, показники оплати праці надають уявлення про діяльність сільгосп підприємств та є засобом контролю за мірою праці. Нормальне функціонування системи оплати праці на підприємстві потребує певного інформаційного забезпечення. Склад і структура інформації визначаються потребами керування фондом оплати праці та розрахунками з працівниками.

3 ДОСЛІДЖЕННЯ ТА АНАЛІЗ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ (НА ПРИКЛАДІ ТОВ «ПІВНЕНКІВСЬКЕ»)

3.1 Загальна характеристика діяльності підприємства і стану оплати праці на ньому

ТОВ «Півненківське» (с.Білки) розташоване у Охтирському районі Сумської області. Спеціалізація сільськогосподарського підприємства характеризується розвитком окремих галузей виробництва. Визначимо спеціалізацію ТОВ «Півненківське», проаналізувавши структуру товарної продукції.

Аналізуючи структуру товарної продукції в середньому за три роки, зазначимо, що найбільшу питому вагу займає виручка від реалізації зернових та зернобобових – 49,13%, дещо меншу – цукровий буряк – 17,96%.

Таблиця 3.1 - Склад і структура товарної продукції підприємства

| Вид продукції | 2018 рік | | 2019 рік | | 2020 рік | | В середньому за 3 роки | |
|---------------------------------------|-------------------|----------------|------------------|----------------|------------------|----------------|------------------------|----------------|
| | Виручка, тис грн. | Питома вага, % | Виручка, тис грн | Питома вага, % | Виручка, тис грн | Питома вага, % | Виручка, тис грн | Питома вага, % |
| Зернові і зерно бобові, всього | 8556 | 58,49 | 5275,2 | 42,98 | 6008,4 | 44,57 | 6613,2 | 49,13 |
| Пшениця | 4452 | 30,43 | 94,8 | 0,77 | 4812 | 35,69 | 3119,64 | 23,18 |
| Ячмінь | 2856 | 19,52 | 3324 | 27,08 | 1046,4 | 7,76 | 2408,76 | 17,89 |
| Кукурудза | 468 | 3,2 | 1596 | 13 | - | - | 687,96 | 5,11 |
| Цукровий буряк | 2784 | 19,03 | 2168,4 | 17,67 | 2300,4 | 17,06 | 2417,64 | 17,96 |
| Соняшник | 816 | 5,59 | 841,2 | 6,85 | 567,6 | 4,21 | 741,6 | 5,51 |
| Інша продукція рослинництва | 12 | 0,08 | 22,8 | 0,19 | 27,6 | 0,2 | 20,76 | 0,15 |
| Разом по рослинництву | 12168 | 83,18 | 8329,92 | 67,91 | 8904 | 66,05 | 9802,44 | 72,82 |
| М'ясо ВРХ | 756 | 5,17 | 79,2 | 0,65 | 1638 | 12,15 | 824,4 | 6,12 |
| Мед | 36 | 0,25 | - | - | 54 | 0,4 | 30 | 0,22 |
| Молоко | 648 | 4,43 | 823,2 | 6,71 | 940,8 | 6,98 | 804 | 5,97 |

Продовження табл. 3.1

| | | | | | | | | |
|-------------------------------|--------------|--------------|----------------|-------------|----------------|--------------|----------------|--------------|
| Інша продукція тваринництва | 36 | 0,25 | 73,2 | 0,6 | 274,8 | 2,04 | 128,04 | 0,95 |
| Разом по тваринництву | 1608 | 10,99 | 1100,4 | 8,96 | 2907,6 | 21,57 | 1872 | 13,91 |
| Промислова продукція | 288 | 1,97 | 262,8 | 2,14 | 276 | 2,05 | 275,64 | 2,05 |
| Реалізація іншої продукції | 564 | 3,86 | 2575,2 | 20,98 | 1393,2 | 10,33 | 1510,8 | 11,22 |
| Всього підприємству по | 14628 | 100 | 12273,6 | 100 | 13480,8 | 100 | 13460,4 | 100 |

Розглянувши продукцію тваринництва, можна сказати, що досить значну частку займає м'ясо ВРХ (6,12 %) та молоко (5,97 %). Отже, можна стверджувати, що господарство спеціалізується на виробництві зернових.

Але розглядаючи дані наведеної таблиці, ми спостерігаємо скорочення виручки від реалізації за всіма видами продукції рослинництва. Це найбільш помітно в показниках зернових та цукрових буряків. Щодо продукції тваринництва, її показники зростають: виробництво м'яса ВРХ збільшилось майже в 2,2 рази, а виробництво молока в 1,5 раз. Можливо це свідчить про зміни спеціалізації господарства в майбутньому.

Слід зазначити, що спеціалізацію підприємства і його виробничий напрямок визначає склад і структура сільськогосподарських угідь. Тому проаналізуємо рівень забезпеченості земельними ресурсами досліджуваного господарства.

Дані таблиці 3.2 свідчать про те, що за період, що аналізується площа сільськогосподарських угідь зменшилась на 242 га. Основною причиною такого скорочення є розторгнення договорів оренди зі власниками земельних паїв, внаслідок чого площа ріллі і сінокосів скоротилась на 200 і 26 гектарів відповідно.

Аналізуючи структуру земельного фонду, відмічаємо, що в господарстві земля використовується інтенсивно, оскільки питома вага ріллі в площі сільськогосподарських угідь складає 67,85 %. Дещо збільшилась питома вага

сінокосів і пасовищ, що відповідає зерно-молочно-м'ясному напрямку спеціалізації. В цілому можна відмітити, що в даному сільськогосподарському підприємстві приділяється увага збереженню земельного фонду і покращенню земельних угідь.

Таблиця 3.2 - Склад і структура земельних ресурсів

| Види угідь | 2018 рік | | 2019 рік | | 2020 рік | | Відхилення 2020 року від 2018, га |
|---|-------------|----------------|-------------|----------------|-------------|----------------|-----------------------------------|
| | Площа, га | Питома вага, % | Площа, га | Питома вага, % | Площа, га | Питома вага, % | |
| Всього сільськогосподарських угідь | 2634 | 100 | 2634 | 100 | 2392 | 100 | -242 |
| в т. ч. рілля | 1823 | 69,21 | 1823 | 69,21 | 623 | 67,85 | -200 |
| сінокоси | 191 | 7,25 | 174 | 6,6 | 165 | 6,9 | -26 |
| пасовища | 576 | 21,87 | 593 | 22,51 | 560 | 23,41 | -16 |
| багаторічні насадження | 44 | 1,67 | 44 | 1,67 | 44 | 1,84 | - |

Основні фонди займають, як правило, основну питому вагу в загальній сумі основного капіталу підприємства. Від їх кількості, вартості, технічного рівня, ефективності використання залежать кінцеві результати діяльності підприємства: випуск продукції, її собівартість, прибуток, рентабельність, стійкість фінансового стану.

Розглянемо динаміку основних виробничих фондів на ТОВ «Півненківське» (таблиця 3.3).

Таблиця 3.3 - Забезпеченість підприємства фондами та ефективність їх використання

| Показники | 2018 рік | 2019 рік | 2020 рік | Відношення 2018 р. до 2020 |
|---|----------|----------|----------|----------------------------|
| Середньорічна вартість основних засобів | 1689 | 1172 | 1185,9 | 70,21 |
| Фондоозброєність, тис грн. | 11,11 | 12,47 | 13,79 | 125,1 |
| Фондовіддача на 100 грн. основних виробничих фондів, грн. | 65,19 | 43,15 | 27,36 | 37,38 |
| Фондоємність, грн. | 1,56 | 2,32 | 4,11 | 267,9 |

Приведені розрахунки показали, що за аналізуємий період відбулося зростання показника фондозабезпеченості на 23,84 % за рахунок скорочення площі сільськогосподарських угідь, а фондоозброєність збільшилась на 25,1% за рахунок зменшення кількості працюючих. Вартість основних виробничих фондів скоротилась на 29,79%.

В свою чергу, зміна показників фондovіддачі і фондоємності відбулась внаслідок зменшення виробництва валової продукції в співставних цінах. Це є негативним в діяльності підприємства і свідчить про зниження ефективності використання основних виробничих фондів.

Для узагальнення результатів господарської діяльності необхідно розрахувати основні економічні показники, які допомагають визначити рівень економічної ефективності виробництва господарства.

Аналізуючи показники роботи підприємства, відмітимо зростання вартості валової продукції в співставних цінах та товарної продукції на 100 га сільськогосподарських угідь внаслідок зменшення площі угідь, а в результаті збільшення чисельності працівників скоротились показники валової продукції в співставних цінах та товарної продукції на 1 середньорічного робітника. Це підтверджує підвищення ефективності використання землі та зниження ефективності використання робочої сили відповідно.

За результатами діяльності у 2020 році підприємство отримало збиток внаслідок надзвичайних витрат. Чистий збиток на 100 га сільськогосподарських угідь склав 15,84 тис грн., а на одного середньорічного працівника – 1,8 тис грн.

Таким чином, через погіршення загального фінансового стану підприємство має рівень збитковості 3 %.

Перейдемо до розгляду організаційно-правових основ оплати праці на підприємстві ТОВ «Південьківське».

На підприємстві є Положення про оплату праці, форми і систем оплати праці, тарифні сітки, розцінки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних,

компенсаційних виплат, які розроблено з дотриманням основних діючих законодавчих і нормативних актів з оплати праці: Конституції України, Кодексу законів про працю України, законів України "Про оплату праці", "Про колективні договори і угоди", норм і гарантій генеральної угоди та Галузевої угоди тощо.

Норми праці (норми праці, виробітку, обслуговування, чисельності) встановлено на підприємстві на основі міжгалузевих єдиних типових норм і нормативів, розроблених та затверджених Мінпраці України, галузевих типових норм і нормативів розроблених і затверджених Мінагрополітики України, а також місцевих нормативів.

Підставою для нарахування бухгалтерією заробітної плати є визначені умови і розміри нарахування оплати праці, первинні бухгалтерські документи з обліку праці, зокрема обсягу виконаних робіт, виробленої продукції, наданих послуг, підписані керівником виробничого підрозділу, галузевим спеціалістом, обліковцем та економістом підприємства.

У бухгалтерію на початок року подаються зразки підписів начальників бригад, керуючих фермами, обліковців та інших осіб, які підписують первинні документи для нарахування заробітної плати.

Джерелом коштів на оплату праці працівників підприємства є частина доходу та інші кошти, одержані внаслідок господарської діяльності.

Заробітна плата працівникам підприємства нараховується в грошовому виразі. Виплачується у гривнях раз на місяць 25 числа.

У разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.

При остаточному розрахунку за місяць працівникам надається інформація про нараховану суму, відрахування за всіма видами, суму до виплати грошовій та натуральній формам.

Оплата праці всіх категорій працівників підприємства проводиться на основі тарифної сітки, відрядних розцінок та схеми посадових окладів.

Розмір мінімальної тарифної ставки робітника, який виконує просту роботу, що не вимагає кваліфікації, встановлено на початок 2021 року в розмірі 6000 грн. за повністю виконану місячну норму праці (обсяг робіт), з 01.12.21 – 6500 грн.

З 1 січня 2022 року мінімальна зарплата буде 6500 грн., збільшиться з 01.10.22 до 6700 грн.

Відповідно до колективного договору з 01 січня 2021 року встановлено мінімальну тарифну ставку робітника 1-го розряду в розмірі 6000 грн. (мінімальної зарплати). Інші підвищення заробітної плати протягом року проводяться у відповідності до підвищень мінімальної заробітної плати у нашій країні.

На підприємстві встановлено гарантовані мінімальні розміри тарифних ставок робітників в залежності від виду робіт та кваліфікації згідно з табл. 3.4.

Таблиця 3.4 - Тарифна сітка робітників підприємства та коефіцієнти міжрозрядних співвідношень (розміри годинних тарифних ставок, грн.)

| Категорії працівників | Розряди | | | | | | Коефіцієнти співвідношень мінімальних розмірів тарифних ставок робітників 1 розряду і мінімального розміру тарифної ставки робітника, який виконує просту не кваліфіковану роботу |
|---|---------|------|------|------|------|------|---|
| | I | II | III | IV | V | VI | |
| Коефіцієнти міжрозрядних співвідношень | 1 | 1,09 | 1,2 | 1,35 | 1,55 | 1,8 | |
| Трактористи-машиністи | | | | | | | |
| група | 2,77 | 3,02 | 3,32 | 3,74 | 4,29 | 4,96 | 1,29 |
| На ручних роботах в тваринництві | 2,49 | 2,71 | 2,99 | 3,36 | 3,86 | 4,48 | 1,16 |
| На ручних роботах в рослинництві | 2,15 | 2,34 | 2,58 | 2,9 | 3,33 | 3,86 | 1 |
| Робітники, зайняті на ремонтних і верстатних роботах | 2,27 | 2,48 | 2,73 | 3,07 | 3,53 | 4,09 | 1,06 |
| Будівельні, будівельно-монтажні та ремонтно-розвантажувальні роботи | 2,68 | 2,92 | 3,22 | 3,62 | 4,15 | 4,82 | 1,25 |

З таблиці 3.4 видно, що заробітна плата різних груп працівників підприємства досить диференційована. Як бачимо, заробітна плата диференціюється не тільки за видами робіт, але і за розрядами в рамках одного виду діяльності чи професії.

На підприємстві встановлено мінімальні гарантовані розміри тарифних ставок водіїв вантажних, легкових автомобілів та водіїв автобусів згідно з табл.3.5, табл.3.6. табл. 3.7. відповідно.

Таблиця 3.5 - Годинні тарифні ставки водіїв вантажних автомобілів

| Вантажопідйомність автомобіля (в тонах) | 1 група – бортові автомобілі та автомобілі-фургони загального призначення | | 2 група – спеціалізовані автомобілі: самоскиди, цистерни, контейнеровози, пожежні, техдопомоги, снігоочисні, поливомийні, піднімально-збиральні, автокрани, автовантажувачі та інші сідельні тягачі з причепами | | 3 група – автомобілі по перевезенню цементу, отрутохімкатів, трупів, безводного аміаку, аміачної води, загниваючого сміття, асенізаційних вантажів | |
|---|---|---|---|---|--|---|
| | годинна тарифна ставка, грн.. | коефіцієнт співвідношення мінімального розміру тарифної ставки робітника 1 розряду 36,11 грн. | годинна тарифна ставка, грн.. | коефіцієнт співвідношення мінімального розміру тарифної ставки робітника 1 розряду 36,11 грн. | годинна тарифна ставка, грн.. | коефіцієнт співвідношення мінімального розміру тарифної ставки робітника 1 розряду 36,11 грн. |
| до 1,5 | 48,38 | 1,34 | 49,83 | 1,38 | 51,28 | 1,42 |
| від 1,5 до 3,0 | 49,83 | 1,38 | 52,36 | 1,45 | 55,25 | 1,53 |
| від 3,0 до 5,0 | 52,36 | 1,45 | 55,25 | 1,53 | 57,78 | 1,60 |
| від 5 до 7 | 55,25 | 1,53 | 57,78 | 1,60 | 60,66 | 1,68 |
| від 7 до 10 | 57,78 | 1,60 | 60,66 | 1,68 | 65,36 | 1,81 |

Таблиця 3.6- Годинні тарифні ставки водіїв легкових автомобілів

| Клас автомобіля | Робочий обсяг двигуна (в літрах) | Годинні тарифні ставки, грн. | Коефіцієнт співвідношення до мінімального розміру годинної тарифної ставки робітника 1 розряду 36,11 грн |
|------------------------|----------------------------------|------------------------------|--|
| Особливо малий і малий | до 1,8 | 48,38 | 1,34 |
| Середній | від 1,8 до 3,5 | 49,83 | 1,38 |

Таблиця 3.7- Годинні тарифні ставки водив автобусів

| Клас автомобіля | Габаритна довжина автобуса (в метрах) | Годинні тарифні ставки, грн | Коефіцієнт співвідношення до мінімального розміру годинної тарифної ставки робітника : 1 розряду 36,11 грн |
|------------------------|---------------------------------------|-----------------------------|--|
| Особливо малий і малий | до 5 | 50,55 | 1,40 |
| | від 5 до 6,5 | 53,08 | 1,47 |
| | від 6,5 до 7,5 | 59,22 | 1,64 |
| Середній | від 7,5 до 9,5 | 65,36 | 1,81 |
| Великий | від 9,5 до 11 | 72,22 | 2,00 |
| | від 11 до 12 | 76,19 | 2,11 |

Віднесення виконаних робіт до певних тарифних розрядів проводиться згідно з тарифно-кваліфікаційним довідником (Довідник з тарифікації механізованих і ручних робіт у сільському, водному і лісовому господарстві).

Кваліфікаційні розряди (категорії) працівникам підприємства, укладання трудових угод на виконання відповідних робіт за професіями, освітньо-кваліфікаційними рівнями встановлюються відповідно до документа про освіту державного зразка та про присвоєння розряду (категорії).

Кваліфікаційні розряди підвищують працівникам, які успішно виконують професійні чи посадові завдання та обов'язки, норми праці і сумлінно ставляться до службових доручень і дотримуються вимог посадових інструкцій. Присвоєння і підвищення кваліфікаційних розрядів працівникам здійснюють комісії з проведення кваліфікаційної атестації.

Результати іспитів оформляються відповідними протоколами, затверджуються керівником підприємства і заносяться в трудову книжку працівників.

За грубе порушення технологічної дисципліни та інші серйозні порушення, які спричинили погіршення якості продукції або робіт, за погодженням з профспілковим комітетом працівникові може бути знижена кваліфікація на 1 розряд (категорію). Поновлення розряду (категорії) провадиться не раніше ніж через три місяці після зниження в тому ж порядку, як підвищення розряду (категорії).

Особи, які не мають професійної освіти або стажу роботи, що встановлені кваліфікаційними вимогами, але мають достатній практичний досвід і якісно і в повному обсязі виконують доручені роботи можуть бути зараховані на відповідні роботи (посади).

Посадові оклади фахівцям та професіоналам встановлює у штатному розписі відповідно до посади і кваліфікація працівника.

При невиконанні норм виробітку не з вини працівника оплата проводиться за фактично виконану роботу. Місячна заробітна плата в цьому разі може бути нижчою від двох третин тарифної ставки встановленого йому розряду (окладу). При невиконанні норм виробітку з вини працівника оплата проводиться відповідно до виконаної роботи.

Час простою не з вини працівника оплачується в розмірі двох третин ставки, посадового окладу, встановленого працівникові.

Зробимо аналіз виплати запланованого фонду заробітної плати по місяцям 2021 року у ТОВ «Півненківське» (таблиця 3.8).

Таблиця 3.8 – Фонд оплати праці на ТОВ «Півненківське»

| | Зарплата до виплати працівникам підприємства | Військовий збір | Податок з доходів фізичних осіб | Розрахунково-касове обслуговування | Нарахована заробітна плата |
|-------------------------------|--|-----------------|---------------------------------|------------------------------------|----------------------------|
| Січень | 456010 | 8455,068 | 99206,13 | 3481,68 | 563671,2 |
| Лютий | 489322 | 9072,72 | 106453,2 | 0 | 604848 |
| Березень | 394392,4 | 7312,59 | 85801,06 | 3956,94 | 487506 |
| Квітень | 588843,6 | 10917,99 | 128104,4 | 6194,4 | 727866 |
| Травень | 697670,3 | 12935,79 | 151779,9 | 7646,88 | 862386 |
| Червень | 587018,5 | 10884,15 | 127707,4 | 6440,04 | 725610 |
| Липень | 624937,9 | 11587,23 | 135956,8 | 6942 | 772482 |
| Серпень | 791624,3 | 14677,83 | 172219,9 | 9163,44 | 978522 |
| Вересень | 736196,5 | 13650,12 | 160161,4 | 8074,08 | 910008 |
| Жовтень | 675783,6 | 12529,98 | 147018,4 | 7411,92 | 835332 |
| Листопад | 758311,3 | 14060,16 | 164972,5 | 8618,76 | 937344 |
| Разом за 11 місяців 2021 року | 6800119 | 126083,8 | 1479383 | 67930,2 | 8405586 |

Дані таблиці показуються зростання місячного фонду оплати праці на підприємстві протягом 11 місяців 2021 року. Це пов'язане як з традиційним змінами в інтенсивності робіт у сільському господарстві у травні-жовтні місяці, так і зі збільшенням ставок заробітної плати.

В наступній таблиці (3.9) порівнюємо фактичні показники нарахованого фонду оплати праці працівників ТОВ «Півненківське» з запланованими фахівцями підприємства на 2021 рік.

Таблиця 3.9 – Аналіз виконання плану за фондом оплати праці

| | Нарахована заробітна плата | | відхилення абсолютне | відхилення відносне, % |
|---------------------|----------------------------|----------|----------------------|------------------------|
| | план | факт | | |
| Січень | 572448 | 563671,2 | -8776,8 | -1,53 |
| Лютий | 501960 | 604848 | 102888 | 20,50 |
| Березень | 632256 | 487506 | -144750 | -22,89 |
| Квітень | 811680 | 727866 | -83814 | -10,33 |
| Травень | 775368 | 862386 | 87018 | 11,22 |
| Червень | 781776 | 725610 | -56166 | -7,18 |
| Липень | 894984 | 772482 | -122502 | -13,69 |
| Серпень | 1038096 | 978522 | -59574 | -5,74 |
| Вересень | 811680 | 910008 | 98328 | 12,11 |
| Жовтень | 931296 | 835332 | -95964 | -10,30 |
| Листопад | 896052 | 937344 | 41292 | 4,61 |
| Разом за 11 місяців | 8647596 | 8405586 | -242010 | -2,80 |

Судячи з даних таблиці 3.9 на підприємстві не все гаразд з системою фінансового планування видатків на оплату праці, відхилення від плану у деякі місяці сягало 20 %. Тому підприємству якомога скоріше потрібно налагодити систему бюджетування своїх видатків і тим самим покращити планування видатків на оплату праці. Питанням складання бюджетів з оплати праці присвячений підрозділ 3.3.

Позитивно можна оцінити зростання розміру нарахованої заробітної плати не тільки у «гарячі» (з точки зору сезонності сільського господарства) літні місяці та вересень і жовтень, а й в листопаді місяці, що говорить про збільшення рівня заробітної плати на підприємстві.

Взагалі заробітна плата на підприємстві виплачується без затримок і в повному обсязі.

Зупинимось на доплатах і надбавках працівникам підприємства. Так їх робота у святковий день оплачується у подвійному розмірі.

- 1) відрядникам - за подвійними відрядними розцінками;
- 2) працівникам, праця яких оплачується за годинними або денними ставками, - у розмірі подвійної годинної або денної ставки.

Заохочувальні (преміальні) та компенсаційні виплати проводяться до.

- для працівника сільського господарства нараховується премія працівникам в сумі 500 грн. за високі трудові досягнення;

- день «першого снопа» (обжинки) працівникам, які були задіяні на жнивах нараховується премія 1000 грн.

Крім того, окремим категоріям працівників нараховуються інші доплати, надбавки, які вказані у положенні Про оплату праці на підприємстві.

У наступному підрозділі ми детальніше розглянемо оплати праці працівників підприємства, зайнятих у різних підгалузях сільського господарства.

3.2 Особливості оплати праці працівників різних сфер сільського господарства

Конкретні розміри посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців підприємства та працівників наскрізних професій встановлюється керівником підприємства в штатному розписі (див. табл. 3.10).

Оплата праці працівників, зайнятих у рослинництві. У рослинництві виконуються ручні, механізовані та стаціонарні роботи. Оплата праці працівників на зазначених роботах проводиться за погодинною, відрядною та відрядно-преміальною системами.

Таблиця 3.10 - Штатний розпис адміністративного персоналу по ТОВ «Півненківське»

| № п/п | Назва структурного підрозділу і посад | Кількість штатних посад | Посадовий оклад | Надбавка | Фонд заробітної плати на місяць | Фонд заробітної плати на 2021 рік |
|--|---|-------------------------|-----------------|-------------|---------------------------------|-----------------------------------|
| Білківське відділення ТОВ «Півненківське» | | | | | | |
| Адміністрація | | | | | | |
| 1 | Директор | 1 | 15000 | 1800 | 16800 | 201600 |
| 2 | Заступник директора | 1 | 11760 | 0 | 11760 | 141120 |
| 3 | Інспектор після кадрів | 1 | 4920 | 0 | 4920 | 59040 |
| 4 | Начальник по охороні майна | 1 | 9600 | 0 | 9600 | 115200 |
| | Відділ рослинництва | | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 1 | Агроном старший | 1 | 10800 | 0 | 10800 | 129600 |
| 2 | Агроном + ТБ | 1 | 6600 | 0 | 6600 | 79200 |
| 3 | Комірник + табір | 1 | 5400 | 0 | 5400 | 64800 |
| | Інженерно-технічна служба | | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 1 | Інженер-механік | 1 | 8400 | 0 | 8400 | 100800 |
| | Зооветеринарна служба | | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 1 | Зоотехнік | 1 | 7800 | 0 | 7800 | 93600 |
| 2 | Фельдшер | 1 | 4800 | 0 | 4800 | 57600 |
| 3 | Завідуючий комплексом | 1 | 8400 | 0 | 8400 | 100800 |
| 4 | Обліковець комплексу | 1 | 5100 | 0 | 5100 | 61200 |
| | Економічний відділ | | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 1 | Економіст | 1 | 7200 | 0 | 7200 | 86400 |
| | Бухгалтерія | | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 1 | Головний бухгалтер | 1 | 11100 | 0 | 11100 | 133200 |
| 2 | Бухгалтер оператор | 1 | 5400 | 0 | 5400 | 64800 |
| 3 | Бухгалтер після паїв + секретар | 1 | 5880 | 0 | 5880 | 70560 |
| 4 | Бухгалтер по ЗП | 1 | 5700 | 0 | 5700 | 68400 |
| 5 | Бухгалтер по ТМЦ | 1 | 6000 | 0 | 6000 | 72000 |
| 6 | Бухгалтер по тваринництву + касир | 1 | 6000 | 0 | 6000 | 72000 |
| 7 | Бухгалтер по розрахунках | 1 | 6300 | 0 | 6300 | 75600 |
| 8 | Обліковець польових робіт | 1 | 5400 | 0 | 5400 | 64800 |
| 9 | Обліковець польових робіт (сезон) | 1 | 4200 | 0 | 4200 | 29400 |
| | Технічне забезпечення | | | | | |
| 1 | Бригадир тракторно-рільничої бригади | 1 | 9000 | 0 | 9000 | 108000 |
| 2 | Завідуючий нафтогосподарством + складом запчастин | 1 | 6000 | 0 | 6000 | 72000 |
| | Господарське забезпечення | | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 1 | Технік-будівельник, завгосп | 1 | 5400 | 0 | 5400 | 64800 |
| | Всього по відділенню с. Білки | 24 | 182160 | 1800 | 183960 | 2186520 |

Продовження табл. 3.10

| Безсокирне відділення ТОВ «Південьківське» | | | | | | |
|---|--|-------------|---------------|----------|---------------|----------------|
| | Адміністрація | | | | | |
| 1 | Заступник директора | 1 | 11760 | 0 | 11760 | 141120 |
| 2 | Спеціаліст по ОП та ТБ | 1 | 5400 | 0 | 5400 | 64800 |
| | Відділ рослинництва | | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 1 | Агроном | 1 | 10500 | 0 | 10500 | 126000 |
| 2 | Зав. складом №3 + центральна комора | 1 | 7200 | 0 | 7200 | 86400 |
| 3 | Зав. складом №2 | 1 | 6000 | 0 | 6000 | 72000 |
| | Інженерно-технічна служба | | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 1 | Інженер | 1 | 8400 | 0 | 8400 | 100800 |
| 2 | Технік-електрик | 1 | 5400 | 0 | 5400 | 64800 |
| | Ветеринарна служба | | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 1 | Зоотехнік | 1 | 7800 | 0 | 7800 | 93600 |
| 2 | Фельдшер | 1 | 5400 | 0 | 5400 | 64800 |
| 3 | Фельдшер + ТШЗ | 1 | 4800 | 0 | 4800 | 57600 |
| 4 | Завідуючий МТФ №1 + ветфельдшер | 1 | 7200 | 0 | 7200 | 86400 |
| 5 | Завідуючий МТФ №2 | 1 | 7200 | 0 | 7200 | 86400 |
| 6 | Зав. МТФ №3 + СТФ | 1 | 8400 | 0 | 8400 | 100800 |
| 7 | Обліковець МТФ №3 | 0,5 | 4800 | 0 | 4800 | 57600 |
| | Економічний відділ | | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 1 | Економіст | 1 | 7200 | 0 | 7200 | 86400 |
| | Бухгалтерія | | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 1 | Старший бухгалтер | 1 | 9600 | 0 | 9600 | 115200 |
| 2 | Касир + диспетчер | 1 | 5400 | 0 | 5400 | 64800 |
| 3 | Бухгалтер по з/п + секретар | 1 | 5700 | 0 | 5700 | 68400 |
| 4 | Бухгалтер по тваринництву + паї | 1 | 6000 | 0 | 6000 | 72000 |
| 5 | Бухгалтер по ТМЦ | 1 | 6000 | 0 | 6000 | 72000 |
| 6 | Бухгалтер по рослинництву | 1 | 6000 | 0 | 6000 | 72000 |
| 7 | Бухгалтер по розрахунках | 1 | 6300 | 0 | 6300 | 75600 |
| 8 | Обліковець польових робіт | 1 | 5400 | 0 | 5400 | 64800 |
| 9 | Обліковець польових робіт (сезон) | 1 | 4200 | 0 | 4200 | 29400 |
| | Технічне забезпечення | | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 1 | Бригадир тракторно-рільничої бригади + зав. майстернею | 1 | 9600 | 0 | 9600 | 115200 |
| 2 | Зав. нафтогосподарством + складом запчастин | 1 | 6600 | 0 | 6600 | 79200 |
| | Господарське забезпечення | | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 1 | Технік-будівельник | 1 | 5400 | 0 | 5400 | 64800 |
| | Всього по відділенню с. Безсокирне | 26,5 | 183660 | 0 | 183660 | 2182920 |
| | Всього по господарству | 50,5 | 365820 | 0 | 367620 | 4369440 |

Крім того, на виконанні окремих видів робіт провадиться стимулювання

за:

- якість виконаних робіт;
- стислі строки проведення робіт.

Таблиця 3.11 - Підвищена оплата праці на збиранні врожаю в оптимальні строки і без втрат

| Культура | Доплати на збиранні врожаю, % | | | |
|--|-------------------------------|----------|-------------------------|----------|
| | Трактористи-машиністи | | Працівники ручної праці | |
| | Перші 10 днів | Інші дні | Перші 10 днів | Інші дні |
| Зернові, зернобобові (при скошуванні у валки: у перші 7 днів на 60 % у наступні 5 днів на 30%) | 60 | 30 | 15 | 15 |
| Кукурудза на зерно і силос, соняшник, заготівля кормів у період їх масового збирання за умови заготівлі кормів 1 і 2 класу | 60 | 30 | 15 | 15 |
| Інші культури і корми нижче 2 класу | 30 | 15 | 15 | 15 |
| Фабричні цукрові буряки | 50 | - | 15 | — |
| Після збирання 30 % площі, але не раніше 20 вересня. | 60 | - | 25 | - |

Підвищену оплату нараховують з початку масового збирання кожної культури або групи культур. Дату початку масового збирання кожної культури встановлює керівник підприємства за погодженням з профспілковим комітетом.

Преміювання проводиться:

- за кожні зібрані 100 тон на екіпаж комбайну (при заготівлі кормів-сінажу, силосу, на жнивах);
- за кожні перевезені 100 тон водіям (при заготівлі кормів - сінажу, силосу, на жнивах);
- за кожні перевезені 100 тон водіям на току в період жнив;
- за кожні перевіяні 100 тон механізаторам на току в період жнив.

Умови оплати праці робітників, зайнятих у рослинництві визначаються природновиробничими чинниками, які впливають на продуктивність техніки, живої праці, строки виконання робіт (додаток до положення про оплату праці).

Трактористи-машиністи за перевитрату палива і мастильних матеріалів з їх вини, несуть матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку.

Розмір перевитрат палива і мастильних матеріалів визначається на основі даних бухгалтерського обліку після закінчення виконаного комплексу робіт

Первинним документом для обліку виконаних ручних робіт у рослинництві є "Обліковий лист праці і виконаних робіт" (ф.№66, 66а). для обліку праці механізаторів, а також робіт виконаних тракторами, комбайнами та іншими самохідними машинами, ведеться "Обліковий лист тракториста-машиніста" (ф.№67, 67а), вони є підставою для нарахування заробітної плати.

Оплата праці працівників, зайнятих у тваринництві. Оплата праці у тваринництві провадиться за погодинною, відрядною системами.

Основним критерієм працівників у тваринництві оплата праці провадиться за центнер (одиницю) виробленої продукції, за обслуговування тварин, за виконання окремих робіт, які не ввійшли при розрахунку в норму праці працівника.

Розцінки за продукцію визначаються виходячи з установлених розрядів роботи, тарифної сітки, тарифного фонду оплати праці за обліковий період і норми виробітку за аналогічний період часу (норми виробництва продукції, обслуговування часу).

Норма виробництва продукції розраховується виходячи з реальної продуктивності худоби у відповідному періоді року (літній, зимовий). Враховується фактично досягнута продуктивність за останні три роки та стан кормової бази.

При нарахуванні заробітної плати облік продукції та виконаних роботи провадиться окремо по кожній із груп тварин за встановленими розцінками.

Умови оплати праці робітників, зайнятих у тваринництві, визначаються виходячи з умов паспортизації ферми.

Підставою для нарахування оплати праці тваринникам є «Розрахунок нарахування оплати праці працівникам» (ф.№69), підписаний керуючим фермою та обліковцем. Зазначені розрахунки підтверджуються первинними бухгалтерськими документами: «Акт на оприбуткування приплоду тварин» (ф.№95), «Відомість зважування тварин» (ф.№98), «Розрахунок визначення приросту живої маси» (ф.№98а), «Книга обліку руху тварин», «Журнал обліку надою молока» (ф.№112), «Відомість руху молока» (ф.№114).

3.3 Планування фонду оплати праці робітників ТОВ «Півненківське»

Планування фонду оплати праці в тваринництві ТОВ «Півненківське» здійснюється в рамках «Єдиного механізму зведеного планування в сільському господарстві», що дозволяє підприємству значно краще організувати виробництво, коректно спрогнозувати об'єми необхідних ресурсів для реалізації виробничої програми, підібрати економічно вигідні технології вирощування тварин і, кінець кінцем, повинне дозволити понизити витрати як використуваного живої, так і уречевленої праці на одиницю продукції. Крім того, підприємство дістає можливість завчасно визначити конкурентоспроможність продукції і понизити таким чином виробничі ризики.

У свою чергу механізм «зведеного планування» є ні що інше, як дещо модифікований з урахуванням специфіки сільського господарства класичний алгоритм фінансового і виробничого планування на підприємстві: бюджетування.

У загальному вигляді, процес зведеного планування в тваринництві ТОВ «Півненківське» виглядає таким чином (рис. 3.1):

В рамках використуваного на підприємстві механізму планування господарської діяльності, розрахунок прогнозних показників фонду оплати

праці і пов'язаних з ним податкових платежів здійснюється в наступній послідовності:

1. Фонд оплати праці розглядається по групах персоналу залежно від ступеня і характеру його участі у виробничому процесі: основні працівники, допоміжні працівники і адміністративно-управлінський персонал.

2. Планування фонду оплати праці по групі основні працівники здійснюється в рамках процесу побудови «Бюджету по заробітній платні» в рамках «зведеного» планування:

2.1 складається виробнича програма наступного бюджетного періоду (року) – Бюджет виробництва («Річний звіт про рух стада» і «Звіт про планову лактацію»);

вибирається і попередньо прораховується економічно обґрунтована технологія вирощування по кожній групі тварин;

на підставі технології, яка розглядається і затверджується комісією у складі директора підприємства, головного зоотехніка і головного економіста, розробляються і затверджуються Технологічні карти вирощування окремих груп тварин.

2.2 В умовах ТОВ «Півненківське» немає можливості вести облік витрат в розрізі окремих статевих вікових груп худоби, що призводить до необхідності розробки Технологічних карт в розрізі окремих центрів витрат: ферм, свинокомплексів та ін.

3. Технологічні карти являються основою для планування фонду оплати праці основних виробничих робітників. Планування фонду оплати праці допоміжних працівників і адміністративно-управлінського персоналу здійснюється на підставі штатного розкладу.

Розглянемо специфіку формування фонду оплати праці окремих категорій працівників ТОВ «Півненківське».

Оплата праці робітників. Розглянемо процедуру формування фонду оплати праці працівників в розрізі бюджетного планування 2022 року.

Спочатку, як вже наголошувалося раніше, складається прогностичний план виробництва продукції (див. табл. 3.12). Цей план лягає в основу Технологічної карти вирощування тварин (див. табл. 3.13). У цьому ж документі знаходять віддзеркалення раціон відгодівлі і результати річного планування зміни поголів'я худоби.

Об'єм планових робіт, визначуваний на основі виробничих прогностичних оцінок (звіту про рух стада, планів запліднення і розтєлення, плану вакцинації тварин і ін.) з урахуванням фактичних норм виробітку минулих періодів дають можливість розрахувати реальну нормативну потребу в персоналі (див. табл. 3.14), а як наслідок і плановий показник фонду оплати праці.

Дамо деякі пояснення розрахункам, що наведені вище.

Оплата праці в свинарстві. В тваринництві ТОВ «Півненківське» є відокремлені бізнес-направлення: вирощування великої рогатої худоби та свинарство. Постійно підтримується поголів'я кнурів плідників на рівні 5 голів.

Для догляду за кнурями плідниками передбачено в господарстві наявність свинарки. В її обов'язки входить: роздавання кормів вручну, напування, чищення стійл, проходів, тамбурів, годівниць, заміна підстилки, заганяння свиноматок, спостереження за паруванням, участь у зооветеринарних заходах, прийом і передача тварин. За даними найпереводіших господарств України доцільною нормою обслуговування (закріплення) – є 45 голів. Тарифний фонд оплати праці – $293,7 \cdot 365 = 107200,50$ грн. Розцінка за 1 голову – $107200,5 : 45 : 12 = 198,52$ грн. на місяць.

Таблиця 3.12 - Зведений щомісячний план виробництва продукції тваринництва

| Вид тварин і продукції | Поголів'я, гол. | Продуктивність | од. вим. | Валове виробництво | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------------|-----------------|----------------|----------|--------------------|-------------------|------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|---------------|---------------|----------------|----------------|----------------|---------------|--|
| | | | | за рік | в т.ч. по місяцях | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | січень | лютий | березень | квітень | травень | червень | липень | серпень | вересень | жовтень | листопад | грудень | |
| Без продуктивності, в т.ч. | | 30 | | | | | | | | | | | | | | | |
| Лошата | 10 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Коні | 20 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Надій молока, в т.ч. | | 700 | кг. | 1258500 | 77212. | 103022.00 | 118736 | 128943 | 139918 | 134654 | 12386 | 98084 | 79024 | 89432 | 87694 | 77919 | |
| Молочне стадо | 300 | 350 | кг. | 756'000 | 47747 | 62'972 | 72'086 | 77'343.00 | 83'433 | 79'884 | 73'052 | 56'434 | 45'444 | 54'992 | 54'194 | 48'419 | |
| Приріст, в т.ч. | | 200 | кг. | 16620.00 | 1407.70 | 1316.89 | 1407.70 | 1362.30 | 1407.70 | 1362.30 | 1407.7 | 1407.7 | 1362.30 | 1407.70 | 1362.30 | 1407.7 | |
| Свині | 200 | 100 | кг. | 16'620 | 1'407.70 | Г316.89 | 1'407.7 | 1'362.30 | 1'407.7 | 1'362.30 | 1'407 | 1'407.7 | 1'362.30 | 1'407.70 | 1'362.3 | 1'407.7 | |

Таблиця 3.13 - Зведені види робіт (технологічна карта) по тваринництву

| № п. п. | Найменування робіт, професій і спеціальностей працівників | од. вим. | Об'єм робіт на добу. | К-ть робіт, днів | Об'єм робіт і всього | Витрати праці на весь об'єм | | Тарифний фонд оплати, грн | | Доплата за продукцію, грн. | Доплата за майстерність і класність, грн. | Оплата відпусток, грн. | Відрахування соцстраху, грн. | Зарплата з нарахуваннями | |
|---------|---|----------|----------------------|------------------|----------------------|-----------------------------|----------|---------------------------|------------------------|----------------------------|---|------------------------|------------------------------|--------------------------|--|
| | | | | | | чол. г. | чол. дн. | основних працівників | допоміжних працівників | | | | | всього | без опл. відпусток, допл. за стаж, відрахувань соцстраху |
| 1 | Вакцинація тварин (Ін'єкції) | гол. | 20.0 | 31.0 | 20.0 | 37,2 | 6.2 | 511,56 | 0 | 0 | 256,32 | 72,6 | 187,9167 | 1028,397 | 767,88 |
| 2 | Возка барди (відстань 10-15 км) | т | 100.0 | 366 | 36600.0 | 14640.0 | 2440.0 | 0 | 154890 | 0 | 0 | 14552,4 | 37897,75 | 207340,2 | 154890 |
| 3 | Дезинфекція приміщень (Обробка проти паразитів) | м2 | 180.0 | 7 | 1260.0 | 50.4 | 8.4 | 0 | 532,92 | 0 | 0 | 50,22 | 130,5333 | 713,6733 | 532,92 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|--|--------|-------|-----|--------|---------|--------|----------|----------|---------|----------|---------|----------|----------|----------|
| 4 | Доїння (Доїння корів) | гол | 78.0 | 366 | 78.0 | 34257.6 | 5709.6 | 362433,3 | 0 | 0 | 181217,1 | 51081,6 | 133021,2 | 727753,2 | 543650,4 |
| 5 | Нагортання концентратів (уручну) | т | | 366 | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 6 | Вантаження (до 20 тонн) | т | 3.0 | 366 | 1098.0 | 1098.0 | 183.0 | 0 | 20909,4 | 10454,4 | 0 | 2946,6 | 7673,967 | 41984,37 | 31363,8 |
| 7 | Підвезення грубих кормів до ферми (Кл.гр1,кл.д1, рас.до15км) | т | 3.0 | 366 | 1098.0 | 329.4 | 54.9 | 0 | 6272,4 | 3136,8 | 0 | 884,4 | 2302,667 | 12596,27 | 9409,2 |
| 8 | Підвезення кормів (Кл.гр1,кл.д1, рас.до15км) | т | 2.5 | 366 | 915.0 | 274.5 | 45.8 | 0 | 5227,8 | 0 | 2613,6 | 736,8 | 1918,767 | 10496,97 | 7841,4 |
| 9 | Підвезення кормів (Кл.гр1,кл.д1, рас.до2,5км) | т | 2.9 | 366 | 1061.4 | 99.5 | 16.6 | 0 | 1894,8 | 0 | 947,4 | 267 | 695,75 | 3804,95 | 2842,2 |
| 10 | Робота сторожа-скотаря (Нічний сторож) | година | 12.0 | 366 | 12.0 | 2196.0 | 183.0 | 11616,6 | 0 | 5808 | 0 | 1637,4 | 4263,233 | 23325,23 | 17424,6 |
| 11 | Роздача концентрованих кормів (Роздача концентратів) | т | 1.2 | 366 | 439.2 | 26352.0 | 4392.0 | 0 | 278794,8 | 0 | 139397,4 | 39292,8 | 102324,6 | 559809,6 | 418192,2 |
| 12 | Роздача сіна, соломи (Роздача силосу) | т | 4.5 | 366 | 1647.0 | 10980.0 | 1830.0 | 0 | 116164,2 | 0 | 58082,4 | 16372,2 | 42635,27 | 233254,1 | 174246,6 |
| 13 | Роздача силосу, сінажу (Роздача силосу) | т | 2.4 | 366 | 2.4 | 5856.0 | 976.0 | 61954,8 | 0 | 0 | 30977,4 | 8731,8 | 22738,83 | 124402,8 | 92932,2 |
| 14 | Розноска барди, патоки (Барда, патока) | гол | 440.0 | 366 | 440.0 | 9662.4 | 1610.4 | 102224,4 | 0 | 0 | 51112,2 | 14407,2 | 37519,17 | 205263 | 153336,6 |
| 15 | Транспортування концентратів (Кл.гр1,кл.д1, рас.до15км) | т | 5.6 | 768 | 861.6 | 258.5 | 43.1 | 0 | 4922,4 | 2460,6 | 0 | 694,2 | 1806,567 | 9883,767 | 7383 |
| 16 | Видалення гною (Кл.гр1,кл.д1, рас.до15км) | т | 8.0 | 366 | 2928.0 | 878.4 | 146.4 | 0 | 13939,2 | 6969,6 | 0 | 1965 | 5116,1 | 27989,9 | 20908,8 |
| 17 | Догляд за худобою (До 50 гол.) | гол | 26.0 | 366 | 26.0 | 1141.9 | 142.7 | 13591,2 | 0 | 6795,6 | 0 | 1915,8 | 4988,133 | 27290,73 | 20386,8 |
| 18 | Догляд за худобою (Чищення) | гол | 100.0 | 366 | 100.0 | 1098.0 | 183.0 | 11616,6 | 0 | 5808 | 0 | 1637,4 | 4263,233 | 23325,23 | 17424,6 |
| 19 | Догляд за худобою (до 30 голів) | гол | 25.0 | 366 | 9150.0 | 1830.0 | 305.0 | 0 | 19360,8 | 9680,4 | 0 | 2728,8 | 7105,633 | 38875,63 | 29041,2 |

Таблиця 3.14 - Потреба в працівниках для тваринництва. Розрахунок потреби в працівниках: нормативний

| Працівники Період | Основні працівники | | | | | | Допоміжні працівники | | | | | | ВСЬОГО працівників |
|-------------------------------|------------------------|--------|----------|--------------------------------|-----------|--------|----------------------|----------------------------|---------------------------|--------------------------|-------------------------|--------|-----------------------|
| | Ветеринарний технік | Доярки | Свинарки | Скотник-охоронець почасовий | Телятники | ВСЬОГО | Водії відрядно | Конно-ручнікі почасовий | Конно-ручнікі відрядне | Тракт.-маш. почасовий | Тракт.-маш. відрядно | ВСЬОГО | |
| Січень 2022 р. | | 12,33 | 6,14 | 0.500 | 4.400 | 24.060 | 6.670 | 12.830 | 5.000 | 0.400 | 1.110 | 26.010 | 50.070 |
| - 1-а декада | | 12,33 | 6,14 | 0.500 | 4.400 | 24.060 | 6.670 | 12.830 | 5.000 | 0.400 | 1.110 | 26.010 | 50.070 |
| - 2-а декада | | 12,33 | 6,14 | 0.500 | 4.400 | 24.060 | 6.670 | 12.830 | 5.000 | 0.400 | 1.110 | 26.010 | 50.070 |
| - 3-а декада | | 12,33 | 6,14 | 0.500 | 4.400 | 24.060 | 6.670 | 12.830 | 5.000 | 0.400 | 1.110 | 26.010 | 50.070 |
| Лютий 2022 р. | | 12,33 | 6,14 | 0.500 | 4.400 | 24.060 | 6.670 | 12.830 | 5.000 | 0.400 | 1.110 | 26.010 | 50.070 |
| - 1-а декада | | 12,33 | 6,14 | 0.500 | 4.400 | 24.060 | 6.670 | 12.830 | 5.000 | 0.400 | 1.110 | 26.010 | 50.070 |
| - 2-а декада | | 12,33 | 6,14 | 0.500 | 4.400 | 24.060 | 6.670 | 12.830 | 5.000 | 0.400 | 1.110 | 26.010 | 50.070 |
| - 3-а декада | | 12,33 | 6,14 | 0.500 | 4.400 | 24.060 | 6.670 | 12.830 | 5.000 | 0.400 | 1.110 | 26.010 | 50.070 |
| Березень 2022 р. | | 12,33 | 6,14 | 0.500 | 4.400 | 24.060 | 6.670 | 12.830 | 5.000 | 0.400 | 1.110 | 26.010 | 50.070 |
| - 1-а декада | | 12,33 | 6,14 | 0.500 | 4.400 | 24.060 | 6.670 | 12.830 | 5.000 | 0.400 | 1.110 | 26.010 | 50.070 |
| - 2-а декада | | 12,33 | 6,14 | 0.500 | 4.400 | 24.060 | 6.670 | 12.830 | 5.000 | 0.400 | 1.110 | 26.010 | 50.070 |
| - 3-а декада | | 12,33 | 6,14 | 0.500 | 4.400 | 24.060 | 6.670 | 12.830 | 5.000 | 0.400 | 1.110 | 26.010 | 50.070 |
| РАЗОМ за 1 квартал 2022 р. | | 12,33 | 6,14 | 0.500 | 4.400 | 24.060 | 6.670 | 12.830 | 5.000 | 0.400 | 1.110 | 26.010 | 50.070 |
| Квітень 2022 р. | 0.200 | 12,33 | 6,14 | 0.500 | 4.400 | 24.260 | 6.670 | 12.830 | 5.000 | 0.400 | 1.110 | 26.010 | 50.270 |
| - 1-а декада | 0.200 | 12,33 | 6,14 | 0.500 | 4.400 | 24.260 | 6.670 | 12.830 | 5.000 | 0.400 | 1.110 | 26.010 | 50.270 |
| - 2-а декада | 0.200 | 12,33 | 6,14 | 0.500 | 4.400 | 24.260 | 6.670 | 12.830 | 5.000 | 0.400 | 1.110 | 26.010 | 50.270 |
| - 3-а декада | 0.200 | 12,33 | 6,14 | 0.500 | 4.400 | 24.260 | 6.670 | 12.830 | 5.000 | 0.400 | 1.110 | 26.010 | 50.270 |
| Травень 2022 р. | 0.200 | 12,33 | 6,14 | 0.500 | 4.400 | 24.260 | 6.670 | 12.830 | 6.200 | 0.400 | 1.110 | 27.210 | 51.270 |
| - 1-а декада | 0.200 | 12,33 | 6,14 | 0.500 | 4.400 | 24.260 | 6.670 | 12.830 | 6.200 | 0.400 | 1.110 | 27.210 | 51.270 |
| - 2-а декада | | 12,33 | 6,14 | 0.500 | 4.400 | 24.060 | 6.670 | 12.830 | 6.200 | 0.400 | 1.110 | 27.210 | 51.270 |
| - 3-а декада | | 12,33 | 6,14 | 0.500 | 4.400 | 24.060 | 6.670 | 12.830 | 6.200 | 0.400 | 1.110 | 27.210 | 51.270 |
| Червень 2022 р. | | 12,33 | 6,14 | 0.500 | 4.400 | 24.060 | 6.670 | 12.830 | 6.200 | 0.400 | 1.110 | 27.210 | 51.270 |
| - 1-а декада | | 12,33 | 6,14 | 0.500 | 4.400 | 24.060 | 6.670 | 12.830 | 6.200 | 0.400 | 1.110 | 27.210 | 51.270 |
| - 2-а декада | | 12,33 | 6,14 | 0.500 | 4.400 | 24.060 | 6.670 | 12.830 | 6.200 | 0.400 | 1.110 | 27.210 | 51.270 |
| - 3-а декада | | 12,33 | 6,14 | 0.500 | 4.400 | 24.060 | 6.670 | 12.830 | 6.200 | 0.400 | 1.110 | 27.210 | 51.270 |
| РАЗОМ за 2 квартал 2022 р. | 0.200 | 12,33 | 6,14 | 0.500 | 4.40 | 24.260 | 6.67 | 12.830 | 6.200 | 0.400 | 1.110 | 27.210 | 51.270 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------------|--------------|--------------|-------------|--------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|--------------|--------------|---------------|---------------|
| Липень 2022 р. | | 12,33 | 6,14 | 0.500 | 4.400 | 24.060 | 6.670 | 12.830 | 6.200 | 0.400 | 1.110 | 27.210 | 51.270 |
| - 1-а декада | | 12,33 | 6,14 | 0.500 | 4.400 | 24.060 | 6.670 | 12.830 | 6.200 | 0.400 | 1.110 | 27.210 | 51.270 |
| - 2-а декада | | 12,33 | 6,14 | 0.500 | 4.400 | 24.060 | 6.670 | 12.830 | 6.200 | 0.400 | 1.110 | 27.210 | 51.270 |
| - 3-а декада | | 12,33 | 6,14 | 0.500 | 4.400 | 24.060 | 6.670 | 12.830 | 6.200 | 0.400 | 1.110 | 27.210 | 51.270 |
| Серпень 2022 р. | | 12,33 | 6,14 | 0.500 | 4.400 | 24.060 | 6.670 | 12.830 | 6.200 | 0.400 | 1.110 | 27.210 | 51.270 |
| - 1-а декада | | 12,33 | 6,14 | 0.500 | 4.400 | 24.060 | 6.670 | 12.830 | 6.200 | 0.400 | 1.110 | 27.210 | 51.270 |
| - 2-а декада | | 12,33 | 6,14 | 0.500 | 4.400 | 24.060 | 6.670 | 12.830 | 6.200 | 0.400 | 1.110 | 27.210 | 51.270 |
| - 3-а декада | | 12,33 | 6,14 | 0.500 | 4.400 | 24.060 | 6.670 | 12.830 | 6.200 | 0.400 | 1.110 | 27.210 | 51.270 |
| Вересень 2022 р. | | 12,33 | 6,14 | 0.500 | 4.400 | 24.060 | 6.670 | 12.830 | 6.200 | 0.400 | 1.110 | 27.210 | 51.270 |
| - 1-а декада | | 12,33 | 6,14 | 0.500 | 4.400 | 24.060 | 6.670 | 12.830 | 6.200 | 0.400 | 1.110 | 27.210 | 51.270 |
| - 2-а декада | | 12,33 | 6,14 | 0.500 | 4.400 | 24.060 | 6.670 | 12.830 | 6.200 | 0.400 | 1.110 | 27.210 | 51.270 |
| - 3-а декада | | 12,33 | 6,14 | 0.500 | 4.400 | 24.060 | 6.670 | 12.830 | 6.200 | 0.400 | 1.110 | 27.210 | 51.270 |
| РАЗОМ за 3 квартал 2022 р. | | 12,33 | 6,14 | 0.500 | 4.40 | 24.060 | 6.670 | 12.830 | 6.200 | 0.400 | 1.110 | 27.210 | 51.270 |
| Жовтень 2022 р. | | 12,33 | 6,14 | 0.500 | 4.400 | 24.060 | 6.670 | 12.830 | 6.200 | 0.400 | 1.110 | 27.210 | 51.270 |
| - 1-а декада | | 12,33 | 6,14 | 0.500 | 4.400 | 24.060 | 6.670 | 12.830 | 6.200 | 0.400 | 1.110 | 27.210 | 51.270 |
| - 2-а декада | | 12,33 | 6,14 | 0.500 | 4.400 | 24.060 | 6.670 | 12.830 | 5.000 | 0.400 | 1.110 | 26.010 | 50.070 |
| - 3-а декада | | 12,33 | 6,14 | 0.500 | 4.400 | 24.060 | 6.670 | 12.830 | 5.000 | 0.400 | 1.110 | 26.010 | 50.070 |
| Листопад 2022 р. | | 12,33 | 6,14 | 0.500 | 4.400 | 24.060 | 6.670 | 12.830 | 5.000 | 0.400 | 1.110 | 26.010 | 50.070 |
| - 1-а декада | | 12,33 | 6,14 | 0.500 | 4.400 | 24.060 | 6.670 | 12.830 | 5.000 | 0.400 | 1.110 | 26.010 | 50.070 |
| - 2-а декада | | 12,33 | 6,14 | 0.500 | 4.400 | 24.060 | 6.670 | 12.830 | 5.000 | 0.400 | 1.110 | 26.010 | 50.070 |
| - 3-а декада | | 12,33 | 6,14 | 0.500 | 4.400 | 24.060 | 6.670 | 12.830 | 5.000 | 0.400 | 1.110 | 26.010 | 50.070 |
| Грудень 2022 р. | | 12,33 | 6,14 | 0.500 | 4.400 | 24.060 | 6.670 | 12.830 | 5.000 | 0.400 | 1.110 | 26.010 | 50.070 |
| - 1-а декада | | 12,33 | 6,14 | 0.500 | 4.400 | 24.060 | 6.670 | 12.830 | 5.000 | 0.400 | 1.110 | 26.010 | 50.070 |
| - 2-а декада | | 12,33 | 6,14 | 0.500 | 4.400 | 24.060 | 6.670 | 12.830 | 5.000 | 0.400 | 1.110 | 26.010 | 50.070 |
| - 3-а декада | | 12,33 | 6,14 | 0.500 | 4.400 | 24.060 | 6.670 | 12.830 | 5.000 | 0.400 | 1.110 | 26.010 | 50.070 |
| РАЗОМ за 4 квартал 2022 р. | | 12,33 | 6,14 | 0.500 | 4.400 | 24.060 | 6.670 | 12.830 | 6.200 | 0.400 | 1.110 | 27.210 | 51.270 |
| Пікова потреба за 2022 р. | 0.200 | 12,33 | 6,14 | 0.500 | 4.400 | 24.260 | 6.670 | 12.830 | 6.200 | 0.400 | 1.110 | 27.210 | 51.270 |

Тобто при нормі закріплення 45 голів, потрібно нормативно $5 / 45 = 0,11$ свинарок.

При догляді за холостими та супоросними свиноматками також є потреба в наявності відповідного обслуговуючого персоналу, в обов'язки якого входили би: роздавання кормів вручну, напування, чищення станків, проходів, тамбурів, годівниць, заміна підстилки, виявлення свиноматок в охоті, парування, прийом і передача тварин, участь у зооветеринарних заходах, огляд, вибраковка тварин, сортування.

Норма закріплення - 140 голів. Тарифний фонд – $250,8 * 365 = 91542$ грн. Розцінка за 1 голову: $100 \% \text{ догляд} - 91542 : 140 : 12 = 54,5$ грн. за голову.

У зв'язку з тим, що реалізація новітніх технологій у свинарстві (датської технології інтенсивного відгодівлі тварин) є відносно новим бізнесом для ТОВ «Півненківське», на наступний рік планується реалізація пілотного проекту, що передбачає закупівлю та вирощування лише 40 племінних свиноматок. Обслуговування такої кількості тварин буде потребувати $40 / 140 = 0,29$ одиниць персоналу – свинарок.

При догляді за підсосними свиноматками основною функцією все того ж персоналу (свинарки) є приймання опоросів, вирощування поросят, годівля, огляд, вибраковка, сортування, кастрація та лікування, участь в зооветеринарних заходах чергування, прийом і передача тварин, чищення станків, проходів, тамбурів, кормокухні, коридорів, годівниць, заміна підстилки, напування водою, роздавання кормів вручну,

Норма закріплення - 20 голів. При такій нормі закріплення з урахуванням фактичної кількості тварин (40) необхідна кількість свинарок – 2 людини. Середньостатистичні дані, що використовуються економістами сільськогосподарських підприємств диктують наступну послідовність розрахунку фонду оплати праці свинарок:

1. Розраховується середня кількість поросят, що вдасться отримати від племінної худоби: $- 20 * 14$ (середня кількість поросят при одному опоросі) * 1,5 (кількість опоросів на рік) = 420 голів;

2. Валовий приріст живої ваги - $420 * 10$ (середня вага одного поросля) = 42 центнери.

3. Тарифний фонд оплати праці $293,7 \text{ грн. / день} * 365 = 107200,5 \text{ грн.}$

4. 40 % тарифного фонду оплати праці нараховується свинарці за приплід - $107200,5 * 0,4 = 42880,2 \text{ грн.}$, $42880,2 : 420 = 102,10 \text{ грн.}$ за голову;

5. 60 % тарифного фонду нараховується за приріст - $107200,5 * 0,6 = 64320,3 \text{ грн.}$: 41 (середній падіж новонароджених тварин складає 2-3%, тобто 1 поросля з 42 гинє відразу після народження) = 1568,78 грн.

Процес вирощування свиней на відгодівлі потребує: чищення станків, проходів, тамбурів, коридорів, кормокухні, годування, заміни підстилки, напування водою, роздачі кормів вручну, сортування, вибраковки, чергування, прийому і передачі тварин, участі в зооветеринарних заходах.

Норма закріплення - 220 голів. Валовий приріст - $220 * 433$ (середній приріст живої ваги поросля на день) * 365 = 347,7 центнер.

Тарифний фонд - $250,8 * 365 = 91542 \text{ грн.}$

Розцінка за 1 центнер приросту - $91542 : 347,7 = 263,27 \text{ грн.}$

Кількість тварин на вирощуванні становитиме: $40 * 1,5 * 14 * 0,98 = 823,2 \text{ гол.}$

При нормі закріплення 220 тварин, потрібно буде 3,74 людино. Отже всього буде потрібно $3,74 + 2 + 0,29 + 0,11 = 6,14$ свинарок.

Оплата праці доярок. Обов'язки: Доїння корів, роздавання кормів, соломи, чистка корів, стійла, проходів, тамбурів, годівниць, підстилання, вигін корів на прогулянку, допомога техніку по штучному заплідненню, участь в зооветеринарних заходах, вирощування телят до 20-ти денного віку.

1. Норма закріплення - 35 голів.

2. Вал. молока 728 центнер

- в т.ч. взимку 294 центнер

- влітку 434 центнер.

3. Вихід телят $35 * 0,88 = 31$ голова.

4. Тарифний фонд - $293,7 * 365 = 107200,5 \text{ грн.}$

5. Догляд за коровами (10 % від Т. Ф.) $107200,5 * 0,1 = 10720$

- зима (64%) $6854,88 : 35 : 7 = 28,02$ грн. (на одну корову за місяць)
- літо (36%) $3859,2 : 35 : 5 = 22,08$ грн. (на одну корову за літній місяць)
- 6. Вирощування приплоду (20 % Т.Ф.)
 - $21440,1$ грн.: $(20 \text{ кг} * 31) = 34,56$ грн.
- 7. Чергування $49,2 * 12 = 590,4$ грн.
- 8. Прийом отелення – $26,7 * 31 = 827,7$ грн.
- 9. Залишок тарифного фонду – $107200,5 - 6860,88 - 3859,2 - 21440,1 - 590,4 - 827,7 = 73622,22$ грн
- 10. Розцінка, за молоко
 - 10.1. зима $73622,22 : 365 * 210 : 294 = 144,06$ грн. за 1 центнер
 - 10.2 літо $30921,36 : 434 = 71,24$ грн. за центнер.

Поголів'я великої рогатої худоби у ТОВ «Півненківське» усіх статевовікових груп складає 440 голів. При цьому лише 78 корів здатні давати молоко; за норми обслуговування 35 голів на одну людину, потрібно лише 2,23 доярки для обслуговування лактаційних корів. Решта 362 тварини при тій же нормі закріплення (35 голів) потребуватимуть 10,1 доярку (всього 12,33). 362 (за мінусом 67 телиць віком до 2 років) $* 0,88$ дадуть = 259,6 телят, що при нормі закріплення 60 голів будуть потребувати 4, 4 телятниці.

Таким чином, загальний фонд оплати праці складатиме по основним категоріям робітників:

Телятниці (4,4) – $90960 * 9$ (фактична кількість телятниць) $* 0,75 = 613980$ грн.

Доярки (12,33) – $105060 * 4$ (фактична кількість) = 420240 грн.

Свинарок (6,14) – $90960 * 3 = 272880$ грн.

Всього: 693120 грн.

Таким чином, система бюджетування допомагає точно спрогнозувати річний фонд оплати праці по робітниках в залежності від обсягів діяльності підприємства в наступному 2022 році. При цьому можна зробити декілька цікавих висновків: система оплати праці в ТОВ «Півненківське» не відіграє стимулюючої ролі і повністю відповідає моделі нарахування заробітної плати радянських часів. Норми виробітку і продуктивність праці, що діють на

підприємстві не враховують передові технології вирощування тварин, що отримали широкого розповсюдження за останні десятиріччя.

Таким чином, удосконалення організації оплати праці на сільськогосподарських підприємствах буде більш ефективним за умови дотримання наступних принципів:

- відповідність заробітної плати та вартості робочої сили;
- пряма залежність зарплати від кількості та якості витраченої праці, а також від кінцевих результатів роботи підприємств;
- надання переваг в оплаті праці працівникам, що приносять найбільшу користь своєю працею у результати роботи підприємства;
- постійне удосконалення та оптимізація норм праці;
- недопущення порушення законодавства про оплату праці на підприємстві та зростання відповідальності керівників за це;
- розвиток колективних форм організації праці у сільському господарстві (поєднання індивідуальних інтересів з колективними).

ВИСНОВКИ

В даній кваліфікаційній роботі магістра було досліджено сутність і функції заробітної плати, організацію зарплати, а також проаналізовано елементи заробітної плати в Україні.

Як уже говорилося вище, заробітна плата займає основне місце в системі стимулювання праці. Вона становить три чверті доходів найманих працівників, тобто є головним джерелом їх добробуту.

В історії економічної думки вчені розглядали зарплату як плату за використання трьох різних об'єктів: 1) праці; 2) робочої сили; 3) послуг з робочої сили.

З травня 1995 року прийнято і введено у дію Закон України «Про оплату праці», який поєднує у собі основні законодавчі норми, що регулюють заробітну плату в Україні.

Зарплата виконує такі функції: відтворювальну, стимулюючу, соціальну, регулювальну, ресурсно-розміщувальну, вимірювально-розподільчу та ін.

Оплати праці в умовах ринкової економіки здійснюється у двох формах: у формі державного регулювання на основі встановлення законодавчих норм; у договірній формі шляхом укладання угод і колективних договорів.

Держава регулює рівень оплати праці на підприємствах усіх форм власності встановлюючи розмір мінімальної заробітної плати, інших державних норм і гарантій, а також шляхом оподаткування доходів працівників у відповідності до податкового законодавства.

Державне регулювання мінімальної заробітної плати передбачає, що жоден підприємець або жодне підприємство будь-якої форми власності не може виплачувати зарплату нижче встановленого мінімуму. На 2021 рік до грудня в Україні встановлена мінімальна зарплата 6000 грн., з 1 грудня вона зростає до 6500 грн.

З точки зору статистики та макроекономіки виділяють номінальну і реальну заробітну плату.

Організація оплати праці містить такі основні елементи:

- тарифна система;
- форми та системи оплати праці;
- нормування праці.

Основні елементи тарифної системи - це тарифно-кваліфікаційні довідники, тарифні сітки, тарифні ставки і районні коефіцієнти.

Ще однією складовою тарифної системи є тарифні ставки. Розрізняють годинну, денну і місячну тарифні ставки.

В узагальненому вигляді заробітна плата має таку структуру:

- основна зарплата;
- додаткова зарплата;
- інші заохочувальні і компенсаційні виплати.

Всі ці складові формують фонд оплати праці.

На сьогодні в Україні застосовують дві основні форми заробітної плати – відрядну і погодинну. Кожна з цих форм відповідає у визначеній мірі кількості витраченої праці: перша - кількості виробленої продукції, друга – кількості відпрацьованого часу.

Виробництво сільгосппродукції вимагає проведення ряду послідовних господарських операцій, які потрібно документувати для ведення аналітичного і синтетичного обліку.

Основний первинний документ для обліку робочого часу при погодинній оплаті - це «Табель обліку використання робочого часу» (типова форма №П-5). Він застосовується для обліку робочого часу, контролю за дотриманням встановленого режиму робочого часу працівниками, розрахунку зарплати та складання статзвітності з праці.

У третьому розділі роботи було проаналізовано систему оплати праці на ТОВ «Півненківське». Судячи з розрахунків на підприємстві не все гаразд з системою фінансового планування видатків на оплату праці, відхилення від

плану у деякі місяці сягало 20 %. Тому підприємству якомога скоріше потрібно налагодити систему бюджетування своїх видатків і тим самим покращити планування видатків на оплату праці. Питанням складання бюджетів з оплати праці був присвячений підрозділ 3.3.

Позитивно можна оцінити зростання розміру нарахованої заробітної плати не тільки у «гарячі» (з точки зору сезонності сільського господарства) літні місяці та вересень і жовтень, а й в листопаді місяці, що говорить про збільшення рівня заробітної плати на підприємстві.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Dolgalova, O. Managing the problems of labour remuneration as an important factor of the economic governance of the country [Електронний ресурс] = Регулювання проблем оплати праці в Україні як важливий фактор управління економікою країни / O. Dolgalova, H. Mukhalchenko // Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики. — 2020. — № 34. — С. 382-391.
2. Абакумова Н.Н., Подовапова Р.Я. Политика доходов и заработной платы: Учеб. пособие. — М., 2005.
3. Абрамов В. М. Мотивація і стимулювання праці в умовах переходу до ринку. Одеса: ОКФА: АО “Аурум”, - 2001. – 97с.
4. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда. М.: ЮНИТИ, 1999.
5. Близнюк, О. В. Особливості організації обліку оплати праці на виробничому підприємстві [Текст] / О. В. Близнюк // Формування ринкових відносин в Україні. — 2014. — № 3. — С. 181-185.
6. Богиня Д.П., Грیشнова О.А. Основи економіки праці. –К.: Знання-Прес, 2000.
7. Бондар, О.С. Правове регулювання оплати праці в Україні та Канаді: порівняльний аналіз [Текст] / Бондар О.С. // Порівняльно - аналітичне право. — 2020. — № 4. — С. 334-342.
8. Бондаренко, Н.М. Внутрішньогосподарський контроль розрахунків з оплати праці [Текст] / Н. М. Бондаренко, О. В. Семенова // Вісник Одеського національного університету. Економіка. — 2017. — Т.22, Вип. 4 (57). — С. 118-123.
9. Василенко В. М. Свічнарєнко В. Н. Концепція тарифної системи в сучасних умовах // Управління трудовими ресурсами: проблеми і перспективи розвитку. – 2005. – С. 38-41.

10. Васюренко, Л.В. Економіко-соціальні чинники впливу на державне регулювання організації оплати праці [Текст] / Л. В. Васюренко // Глобальні та національні проблеми економіки. — 2018. — № 23. — С. 60-63.
11. Васюренко, Л.В. Соціальна детермінанта державного регулювання організації оплати праці [Текст] / Л. В. Васюренко, І. М. Кукса // Вісник Одеського національного університету. Економіка. — 2017. — Т. 22, Вип. 10 (63). — С. 42-46.
12. Владимірова Л.П. Экономика труда: Учебное пособие. – М.: Изд. дом «Дашков и К0», 2000. – 220 с.
13. Галайда, Т.О. Європейський досвід застосування ефективних систем оплати праці та мотивації працівників підприємства [Текст] / Т. О. Галайда, А. І. Рябуха // Науковий вісник Херсонського державного університету. Економічні науки : Економічний науково-практичний журнал; Внесений ВАК до Переліку наукових фахових видань України у галузі "Економічні науки"; Мова видання: українська, англійська, російська / Засновник: Херсонський державний університет. — 2016. — Вип. 16, Ч.1. — С. 65-68.
14. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. М.: НОРМА—ИНФРА-М., 2002.
15. Грішнова, О.Особливості організації та оплати праці за аутстафінгової зайнятості [Текст] / О. Грішнова, О. Заїчко // Україна: аспекти праці. — 2014. — 8. — С.10-15.
16. Гром А.І. Нормативно-правове регулювання обліку розрахунків оплати праці [Текст] / А. І. Гром ; наук. кер. В.М. Пилявець // Вісник Київського інституту бізнесу та технологій : збірник наукових праць. — 2018. — № 2. — С. 76-77.
17. Гром, А.І. Облік праці та її оплати в інформаційній системі підприємства [Текст] / А. І. Грома ; наук. кер. В.М. Пилявець // Вісник Київського інституту бізнесу та технологій : збірник наукових праць. — 2018. — № 2. — С. 38-39.

18. Гуцаленко, Л.В. Прикладні програми для обліку розрахунків з оплати праці [Текст] / Л. В. Гуцаленко, Д. Д. Білодон // Ефективна економіка. — 2019. — № 10. — DOI: 10.32702/2307-2105-2019.10.3.
19. Даньшина, К. Особливості правового регулювання оплати праці у фермерських господарствах [Текст] / К. Даньшина // Вісник Національної академії правових наук України. — 2015. — № 4 (83). — С. 89-96.
20. Жигалкін, І. П. Єдність і диференціація як основоположний принцип правового регулювання оплати праці [Текст] / І. П. Жигалкін // Держава і право. — 2014. — 64. — С. 251-258.
21. Завіновська Г.Т. Економіка праці: Навч. Посібник. – К.:КНЕУ, 2003. – 300с.
22. Закон України "Про господарські товариства" від 19.09.91 р. №1576-ХІІ.
23. Закон України "Про підприємства в Україні" від 27.03.91 р. №887-ХІІ.
24. Закон України "Про розмір внесків на деякі види загальнообов'язкового державного соціального страхування" №2213-111 від 11.01.2001 р.
25. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95–ВР – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>
26. Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 № 2464-VI.
27. Закон України «Про Державний бюджет України на 2021 рік» від 15.12.2020 №1082-20
28. Іванова, М.І. Порівняння та використання сучасних методів організації оплати праці [Текст] / М. І. Іванова, О. В. Варяниченко // Ефективна економіка. — 2017. — № 5.

29. Ільєнко Н. Забезпечення оптимальної диференціації заробітної плати - важливий напрямок регулювання оплати праці [Текст] / Н. Ільєнко, Ю. Спасенко // Україна: аспекти праці. - 2015. - 1. - С. 22-28.
30. Кабаченко, М. О. Концепція подальшого реформування оплати праці: новий вимір [Текст] / М. О. Кабаченко // Держава і право. — 2015. — 68. — С. 318-333.
31. Кодекс законів про працю в Україні. – К.:Консул.-2007. -150 с.
32. Колот А. М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення. К.: Праця, - 2003. – 191с.
33. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет, анализ хозяйственной деятельности и аудит, 2-е изд. М.: Перспектива, 1994 - 356 с.
34. Конституція України. – К.: Консул.-56 с.
35. Котенко Н. В. Аналіз податкового навантаження на фонд оплати праці: досвід України та Німеччини [Електронний ресурс] / Н. В. Котенко, К. Ю. Шамкало // Економічні проблеми сталого розвитку : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції студентів та молодих учених імені професора Балацького О. Ф., м. Суми, 28–29 квітня 2020 р. / за заг. ред.: Т. А. Васильєвої, О. В. Шкарупи. — Суми : СумДУ, 2020. — С. 73-75.
36. Кравченко, Л. Колективний договір: обґрунтовуємо гарантії з оплати праці [Текст] / Л. Кравченко // Головбух: БЮДЖЕТ. — 2016. — № 26. — С. 24-28.
37. Лаптев, В.І. Теоретичні аспекти оплати праці в контексті ефективного мотивування персоналу підприємства [Текст] / В. І. Лаптев // Науковий вісник Ужгородського університету. Економіка : Збірник наукових праць; Внесений ВАК до Переліку наукових фахових видань України у галузі "Економіка"; Мова видання: українська, англійська / Засновник: Ужгородський національний університет. — 2015. — Вип. 45, Т. 1. — С. 140-144.

38. Машевська, А.А. Наукові та теоретичні аспекти реформування оплати праці [Текст] / А. А. Машевська // Ефективна економіка. — 2019. — № 6. — DOI: 10.32702/2307-2105-2019.6.153.
39. Машевська, А.А. Теоретичне підґрунтя організації оплати праці суб'єктів господарювання [Текст] / А. А. Машевська // Ефективна економіка. — 2019. — № 11. — DOI: 10.32702/2307-2105-2019.11.187.
40. Меліхова, Т.О. Удосконалення методики внутрішнього контролю утримань із заробітної плати та нарахувань на фонд оплати праці [Текст] / Т. О. Меліхова, І. В. Феофанова, Г. В. Магда // Економіка та держава. — 2019. — № 1. — С. 89-94. — DOI: 10.32702/2306-6806.2019.1.89.
41. Мошенский М.Г. Нормирование труда и заработная плата при капитализме. М.: Мысль, 1971.
42. Организация и оплата труда на предприятии: Справочное пособие./ А.И.Рофе и др. – М.: Профиздат, 1991. – 144 с.
43. Пенделя, Т.А. Методичні аспекти вдосконалення ефективної організації фонду оплати праці на основі аналізу заробітної плати ССТ "Бересток" [Текст] / Т. А. Пенделя // Ефективна економіка. — 2019. — № 11. — DOI: 10.32702/2307-2105-2019.11.184.
44. Петроченко П.Ф., Лясников И.А. Экономика труда в промышленности. М.: Экономика, 1988.
45. Пижова, М. О. Мінімальна заробітна плата як юридична гарантія оплати праці [Електронний ресурс] / М. О. Пижова // Часопис цивілістики. — 2021. — № 40. — С. 56-60.
46. Поворознюк, І.М. Проблеми реалізації мотиваційного потенціалу оплати праці в постсоціалістичній економіці [Текст] / І. М. Поворознюк // Економіка та держава. — 2014. — № 12. — С. 38-40.
47. Погорелова, Т.П. Основні організаційно-методичні аспекти аудиту розрахунків з оплати праці в сільськогосподарських підприємствах [Текст] / Т. П. Погорелова, Д. С. Корячко // Ефективна економіка. — 2017. — № 1.

48. Подмешальська, Ю.В. Аудит розрахунків з оплати праці [Текст] / Ю. В. Подмешальська, Г. М. Бескоста, К. В. Стафійчук // Ефективна економіка. — 2017. — № 12.
49. Ремизов К.С. Основы экономики труда. – М.: Изд-во МГУ, 1990. – 208 с.
50. Рибалка, А. До питання сутності оплати праці та пов'язаних з нею розрахунків [Текст] / А. Рибалка // Формування ринкової економіки в Україні : Збірник наукових праць; Мова видання: українська, російська, англійська / Засновник: Львівський національний університет імені Івана Франка. — 2014. — Вип. 31, Ч. 2. — С. 222-227.
51. Рофе А.И., Жуков А.Л. Теоретические основы экономики и социологии труда: Учебник для вузов — М., 1999.
52. Рофе А.И., Стрейко В.Т., Збышко Б.Г. Экономика труда: Учебник для вузов / Под ред. проф. А.И. Рофе. – М.: Изд-во «МИК», 2000. – 248 с.
53. Сабадаш, В.В. Організація оплати праці на підприємствах: проблеми в умовах обмеженості ресурсів [Текст] / В. В. Сабадаш, О. В. Червяцова // Механізм регулювання економіки. — 2015. — № 3. — С. 6-14.
54. Сазонець, О.М. Наукові підходи до виявлення тенденцій оплати праці в Україні і країнах світу [Текст] / О. М. Сазонець // Актуальні проблеми економіки. — 2014. — № 9. — С. 344-350.
55. Семенов, А. Г. Аналіз показників використання фонду оплати праці на підприємстві [Текст] / А. Г. Семенов, К. І. Складанна // Держава та регіони. — 2015. — 4. — С. 82-87.
56. Сіренко, Н.М. Удосконалення організації розрахунків з оплати праці у сільськогосподарських підприємствах [Текст] / Н. М. Сіренко, Ю. О. Щербина, О. Г. Юрченко // Глобальні та національні проблеми економіки. — 2017. — № 15. — С. 352-355.
57. Слава, С.С. Динаміка показників ефективності регулювання оплати праці в Україні [Текст] / С. С. Слава, О. В. Висіч, В. І. Павлович // Науковий вісник Ужгородського університету. Економіка : Збірник наукових

праць; Внесений ВАК до Переліку наукових фахових видань України у галузі "Економіка"; Мова видання: українська, англійська / Засновник: Ужгородський національний університет. — 2014. — Вип. 44. — С. 20-24.

58. Томчук, О.Ф. Удосконалення аналізу розрахунків з оплати праці сільськогосподарських підприємств [Текст] / О. Ф. Томчук, А. М. Бельдій // Ефективна економіка. — 2019. — № 10. — DOI: 10.32702/2307-2105-2019.10.57.

59. Фісуненко, П.А. Шляхи вдосконалення оплати праці на підприємстві [Текст] / П. А. Фісуненко, К. В. Бойченко // Молодий вчений. — 2017. — № 11. — С. 1342-1346.

60. Цимбалюк, С.О. Індикатори оцінювання політики оплати праці у контексті реалізації принципів гідної праці [Текст] / С. О. Цимбалюк // Економіка та держава. — 2018. — № 4. — С. 12-16.

61. Червяцова, О.В. Сучасні прогресивні системи оплати праці й стимулювання продуктивності праці [Текст] / О. В. Червяцова ; наук. кер. В.В. Сабадаш // Економічні проблеми сталого розвитку : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції імені проф. Балацького О.Ф., м. Суми, 27 травня 2015 р. / За заг. ред.: О.В. Прокопенко, М.М. Петрушенка. — Суми : СумДУ, 2015. — С. 178-179.

62. Шаманська, Н.В. Мінімальна заробітна плата як державна гарантія оплати праці [Текст] / Н. В. Шаманська, Н. В. Харченко // Ефективна економіка. — 2018. — № 1.

63. Шифріна, Н. І. Адекватність установленого рівня мінімальної оплати праці в Україні [Електронний ресурс] / Н. І. Шифріна // Бізнес Інформ. — 2021. — № 2. — С. 183-189.

64. Шот, А.П. Аналітичний огляд змін законодавства у сфері оплати праці [Текст] / А. П. Шот, О. О. Ващук // Інвестиції: практика та досвід. — 2018. — № 5. — С. 41-44.

65. Ярошенко, О.М. Salary optimisation in Ukraine in the context of the economy europeanisation [Електронний ресурс] = Оптимізація оплати праці в Україні в

умовах європеїзації економіки / О. М. Ярошенко, О. Є. Луценко, Н. М. Вапнярчук // Вісник Національної академії правових наук України. — 2021. — № 3. — С. 224-237.

66. Ясько, К.В. Облік і контроль розрахунків з оплати праці на підприємстві [Текст] / К. В. Ясько, М. М. Арехова // Молодий вчений. — 2017. — № 11. — С. 1358-1361.

ДОДАТОК А

Підходи до визначення поняття «заробітна плата» в економічній літературі

| | |
|----------------|--|
| Грішнова О.А. | сутність поняття «заробітна плата» складною і багатогранною, тому розглядати її потрібно з різних позицій |
| Базилевич В.Д. | заробітна плата - винагорода, обчислена як правила, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власним або уповноваженим ним орган виплачує за виконану ним |
| Бутинець Ф.Ф. | оплата праці найманих працівників, яка виражає перетворену форму вартості і ціни робочої сили |
| Кулішов В.А. | ціна використання праці найманого працівника |