

Шемянська Ю.

здобувач вищої освіти ступеня «магістр»

обліково-фінансового факультету

Науковий керівник: канд. екон.наук **Баришевська І. В.**

Миколаївський національний аграрний університет

ОРГАНІЗАЦІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Анотація. У статті досліджено сутність поняття «заробітна плата». Проаналізовано принципи формування оплати праці. Запропоновано напрями вдосконалення організації розрахунків з оплати праці у сільськогосподарських підприємствах.

Ключові слова. заробітна плата, принципи оплати праці, мотивація, продуктивність праці

На всіх етапах розвитку економіки оплата праці була одним з головних інструментів матеріального стимулювання працівників та елементом мотиваційного механізму трудової активності. Оплата праці – неоднозначна категорія в системі умов праці, оскільки саме в ній відображаються різноманітні інтереси сторін суспільно–трудова відносин. Це один із найважливіших показників, що характеризує рівень економічного та соціального стану суспільства. Від раціональної організації системи оплати праці залежить економічна ефективність підприємства як окремої трудової організації, так і якість трудового життя зайнятого населення.

Питання організації розрахунків з оплати праці досліджували різні науковці, серед яких: О. Грішнова, А. Жуков, А. Калина, В. Ковальов, А. Колот, С. Мочерний, Л. Сук, Т. Цивінська та ін. Ураховуючи численні дослідження науковців, проблема вдосконалення організації оплати праці і надалі залишається актуальною та до кінця не розкритою, потребує подальших досліджень як із теоретичної, так і з практичної точок зору.

Ефективність функціонування та соціальний розвиток підприємства забезпечується передусім формуванням належних індивідуальних і колективних матеріальних стимулів, провідною формою реалізації яких є науково обґрунтована система організації оплати праці різних категорій персоналу.

Організація оплати праці являє собою систему організаційно–правових засобів, спрямованих на встановлення змісту і порядку введення системи оплати праці, тарифної системи, нормування праці, відрядних розцінок, преміювання, інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат, встановлення норм оплати праці при відхиленні від тарифних умов, форм і строків виплати заробітної плати, порядку обчислення середнього заробітку, індексації зарплати у зв'язку зі зміною індексу споживчих цін, компенсації зарплати у зв'язку з порушенням термінів її виплати. Організація оплати праці ґрунтується на наукових принципах, які враховують політику держави в забезпеченні мінімального рівня заробітної плати, рівень розвитку національної економіки та домінуючі форми власності й господарювання [3].

Заробітна плата є формою розподілу за працю грошовим виразом основної частини створюваного на підприємствах необхідного продукту, який поступає в індивідуальне споживання працівників у відповідності з кількістю і якістю затраченої ними праці у виробництві.

Формування заробітної плати здійснюється на основі таких принципів:

- розподіл за кількістю і якістю праці;
- матеріальна зацікавленість у високих кінцевих результатах праці;
- поєднання індивідуальних інтересів з колективними;
- постійне підвищення реальної заробітної плати працівників і службовців;
- випереджаючі темпи росту продуктивності праці у порівнянні із зростанням її оплати;
- поєднання централізованого регулювання заробітної плати із самостійністю підприємств.

Удосконалення оплати праці передбачає необхідність більш правильного обліку в ній кількісних і якісних затрат праці і покращення використання заробітної плати з метою стимулювання розвитку продуктивності праці, підвищення ефективності виробництва в цілому.

Для забезпечення розширеного відтворення і створення засобів для подальшого зростання заробітної плати важливе значення має випереджаюче значення зростання продуктивності праці у порівнянні із ростом середньої заробітної плати. Якщо заробітна плата буде зростати швидше або такими ж темпами, як продуктивність праці, то кошти фонду накопичення стануть менше необхідних розмірів, внаслідок чого знизяться темпи розширеного відтворення і будуть ліквідовані умови для подальшого збільшення заробітної плати.

Важливе значення має поєднання централізованого регулювання заробітної плати із самостійністю підприємств і організацій. Держава в централізованому порядку здійснює єдине державне нормування заробітної плати, встановлює обов'язкові для всіх підприємств і організацій нормативи оплати праці, тобто тарифні ставки, посадові оклади, максимальні розміри доплат і надбавок, що дозволяє проводити єдину політику в оплаті праці в масштабах всієї країни [5].

Отже, заробітна плата – це ціна, яку отримує працівник, як винагороду в грошовому виразі, що стимулює його до досягнення високих кінцевих результатів праці, з одного боку і елемент витрат виробництва з іншого. Таким чином, організування системи заробітної плати на підприємстві вимагає ретельно продуманих кроків з підготовки та впровадження гнучкої моделі з урахуванням критеріїв продуктивності, що підвищують зацікавленість працівників як в індивідуальних показниках, так і в кінцевих результатах роботи господарюючого суб'єкта.

Список використаних джерел:

1. Про оплату праці [Електронний ресурс] : закон України від 24.03.1995 р. № 108/95–ВР / Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95–вр>
3. Брезицька К. Ф. Аналіз сучасних систем оплати праці в зарубіжних країнах / К. Ф. Брезицька // Управління розвитком. – 2011. – № 8(105). – С. 30–31.
4. Мочерний С. Економічна енциклопедія. – У 3–х т. – Т. 1 / Редкол.: С. В. Мочерний – К.: Вид–во «Академія», 2008. – 864 с.
5. Тимош І. М. Економіка праці / І. М. Тимош. – Тернопіль : Астон, 2010. – 347 с.
6. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування : монографія / За ред. д–ра екон. наук, проф. І. Л. Петрової. – К. : Фенікс, 2010. – 332 с.
7. Цивінська Т. М. Актуалізація питань оплати праці на підприємствах / Т. М. Цивінська // Ринок праці та зайнятість населення. – 2013. – № 1(34) –С.17–20.