

СТРУКТУРА ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ В СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

*Сердюк О. І.,
кандидат економічних наук, доцент
Сердюк Я. О., студент ОКР «Магістр»
спеціальність «Економіка підприємства»*

Оплата праці була і залишається основним джерелом доходів населення і відіграє провідну роль у системі мотивації праці. Можливість забезпечення мотиваційної функції оплати праці залежить від її рівня, прийнятої форми оплати та внутрішньої структури виплат [2, с. 7].

Погоджуємося з О. М. Лозовським та В. О. Стусом – вітчизняні підприємства питанням мотивації персоналу приділяють недостатньо уваги, а якщо і приділяють, то на досить примітивному рівні [3].

Дослідження структури фонду оплати праці окремих підприємств Полтавської області відображає існуючу диференціацію структури виплат характерну для груп сільськогосподарських підприємств різних рівнів економічного розвитку та різного фінансового стану (табл. 1).

Таблиця 1

Склад та структура фонду оплати праці сільськогосподарських підприємств Полтавської області в 2014 р., тис. грн

Назва показників	ТОВ «Полтава-Сад»			ТОВ «Савинці»			ТОВ «Чиста Криниця»		
	всього	на 1 особу	%	всього	на 1 особу	%	всього	на 1 особу	%
Фонд оплати праці	1735,1	18,66	100,00	8051,5	30,97	100,00	26853,2	221,93	100,00
у т. ч. основна заробітна плата	1677,1	18,03	96,62	7375,6	28,37	91,6	15580,0	128,76	58,02
додаткова заробітна плата	58,0	0,62	0,03	675,9	2,60	8,40	1818,1	15,03	6,77
з нього: надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів	5,6	0,06	0,01	675,9	2,60	8,40	3,4	0,03	0,01
Виплати пов'язані з індексацією заробітної плати	-	-	-	-	-	-	604,3	4,99	2,30
Заохочувальні та компенсаційні виплати	-	-	-	-	-	-	9185,1	75,91	34,2

В структурі фонду оплати праці досліджуваних підприємств найбільшу питому вагу становить основна заробітна плата. Висока її частка корелюється з низьким її абсолютним рівнем (а отже і загальним рівнем оплати праці) в розрахунку на 1 працівника.

Збільшення частки додаткової заробітної плати, яка є своєрідним

доповненням (заохочує працівників до якісного та результативного виконання своєї роботи), стає реальністю лише за умови зростання загального її рівня (з зміцненням фінансового стану підприємства).

Важливим інструментом стимулювання працівників галузі є заохочувальні та компенсаційні виплати. Проте спостерігати їх активне використання можна переважно в розвинutih агрохолдингах Полтавщини.

Показовою є ситуація щодо структури мотиваційних виплат ТОВ «Чиста Криниця» в 2014 р. (Новосанжарський та Машівський райони, 121 працівник). Основна заробітна плата становила 58,02 % загального фонду оплати праці, додаткові виплати – 6,77 % (проте складали 11,67 % до фонду основної заробітної плати). Здійснювалися виплати пов'язані з індексацією заробітної плати (2,3 %). Розмір частки заохочувальних та компенсаційних виплат є дуже значним – 34,2 %. Така структура суперечить звичній уяві про раціональний розподіл фонду заробітної плати (частка основної тарифної заробітної плати у середньому має бути не меншою за 70 %) [1, с. 25]. При цьому розмір сукупної річної винагороди 1 працівника підприємства досягає 221,93 тис. грн (18,49 тис. грн на місяць), з них 128,76 тис. грн (10,73 тис. грн на місяць) – основна заробітна плата, 15,03 тис. грн (1,25 тис. грн на місяць) – додаткова заробітна плата, 75,91 тис. грн (6,33 тис. грн на місяць) – заохочувальні та компенсаційні виплати.

Отже, удосконалення структури фонду оплати праці можливе лише за умови достатнього його фінансування, що визначається результативністю господарської діяльності підприємства на основі цілого комплексу саме технічних, технологічних та управлінських факторів.

Без сумніву, підвищення заробітної плати та питомої ваги стимулюючих виплат в структурі фонду оплати праці є позитивним фактором розвитку аграрної галузі. Однак, чинником мотиваційного впливу це може бути лише тоді, коли існує певна відповідність рівня доходів із загальним рівнем життя населення [1, с. 25].

Список використаних джерел

1. Бондаревська К. В. Особливості оплати та стимулювання праці в аграрній сфері / К. В. Бондаревська // Вісник НТУ «ХП». – 2012. – № 56 (962). – С. 20-28.

2. Матійчук О. І. Тарифікація і оплата праці в системі мотивації працівників сільськогосподарських підприємств: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04 «економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» / О. І. Матійчук. – Львів, 2008. – 20 с.

3. Лозовський О. М. Мотивація персоналу на підприємствах в сучасних умовах господарювання [Електронний ресурс] / О. М. Лозовський, В. О. Стус. – Режим доступу : <http://nauka.zinet.info/23/stus.php>