**Матійчук Ольга Іванівна. Тарифікація і оплата праці в системі мотивації працівників сільськогосподарських підприємств. : Дис... канд. наук: 08.00.04 – 2008**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | **Матійчук О.І. Тарифікація і оплата праці в системі мотивації працівників сільськогосподарських підприємств –**Рукопис.  Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). – Львівський національний аграрний університет, Львів, 2008.  У дисертації розглянуто теоретичні, методичні та прикладні основи тарифікації і оплати праці в сільськогосподарських підприємствах. Уточнено суть категорій „оплата праці”, „заробітна плата”, „мотивація праці”.  Проведено аналіз рівня оплати праці та її зв’язку з продуктивністю праці і кінцевими результатами виробництва. Виявлено основні причини низького рівня оплати праці в сільськогосподарських підприємствах Львівської області. Виконано розрахунки і подано рекомендації щодо удосконалення акордно-преміальної системи оплати праці, оплати від розрахункового валового доходу, безтарифної системи оплати праці в сільськогосподарських підприємствах.  Обґрунтовано основні напрями удосконалення організації та підвищення рівня оплати праці на основі державного і договірного регулювання. Проведені розрахунки рівня оплати праці в сільськогосподарських підприємствах Львівської області на перспективу. | |
| |  | | --- | | 1. Оплату праці у системі мотивації доцільно розглядати як винагороду, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу, і яка є одночасно засобом спонукання працівника до підвищення результативності праці і способом задоволення його потреб. Основою організації оплати праці працівників і основними чинниками матеріальної і статусної мотивації є тарифна система, форми і системи оплати праці.  2. Оплата праці значною мірою визначає можливості повноцінного відтворення робочої сили, оскільки у структурі доходів домогосподарств у сільській місцевості займає найбільшу питому вагу. Негативні тенденції щодо рівня оплати праці у сільському господарстві Львівської області, який є найнижчим порівняно з іншими видами економічної діяльності і у 2006р. становив 90,4% прожиткового мінімуму, заважають посиленню матеріальної мотивації працівників і спричиняють низку економічних (відсутність мотивації до підвищення продуктивності праці та професійного росту, надмірні затрати праці в особистих селянських господарствах, бідність і низька платоспроможність сільського населення) та соціальних ( міграція, поглиблення демографічної кризи, низький рівень пенсійного забезпечення, деградація і занепад соціальної інфраструктури сіл, соціальне розшарування населення) проблем.  3. У локальних нормативно-правових актах, які повинні визначати особливості оплати праці працівників сільськогосподарських підприємств різних організаційно-правових форм часто відсутні норми і положення щодо організації оплати праці. Деякі підприємства взагалі не укладають колективні договори і не повною мірою забезпечують порядок, розміри і умови виплати основної і додаткової оплати, передбачені чинним законодавством, а це свідчить про те, що Закон України „Про колективні договори і угоди” не виконується. Основна увага у сільському господарстві звернена на те, щоб забезпечити мінімальний розмір оплати за виконану роботу і відпрацьований час і виділяється недостатньо коштів для матеріального стимулювання працівників сільськогосподарських підприємств за кінцеві результати виробництва у вигляді додаткової оплати.  4. В умовах ринкових відносин зменшується вплив державного регулювання і посилюється роль договірного, зокрема на основі колективних договорів і трудових угод (контрактів). Між роботодавцем і найманим працівником обов’язково слід укладати трудову угоду (контракт) у письмовій формі, з відповідним затвердженням органом управління підприємства та реєстрацією органами місцевого самоврядування, що зменшить тінізацію заробітної плати (виплату в конвертах) і захистить працівника від недобросовісного роботодавця, який не бажає сплачувати податки і відраховувати кошти до фондів соціального страхування.  5. Збільшення виробництва сільськогосподарської продукції і підвищення продуктивності праці залишаються основними чинниками економічного зростання та підвищення рівня заробітної плати працівників, зайнятих у сільському господарстві. Вивчення взаємозв'язку між продуктивністю й оплатою праці показало взаємозалежність цих показників. У середньому за 2001-2006 рр. у сільськогосподарських підприємствах області темпи зростання продуктивності праці дещо випереджають темпи зростання заробітної плати.  6. Значна диференціація середньомісячної номінальної заробітної плати найманих працівників у сільському господарстві в розрізі районів Львівської області вказує на відсутність єдиного підходу до тарифікації і організації оплати праці в сільськогосподарських підприємствах. Необхідно реформувати тарифну систему на основі єдиної тарифної сітки з єдиними методичними підходами до присвоєння тарифних розрядів працівникам і тарифікацією робіт. Розроблена модель єдиної тарифної сітки дає можливість уніфікувати тарифну систему й скоротити кількість тарифних ставок, за якими нараховуватиметься заробіток, охопити всіх працівників сільськогосподарських підприємств, яких розподілено за відповідними розрядами з врахуванням кваліфікації, розряду виконуваної роботи та виду діяльності.  7. Для забезпечення єдиного підходу до оцінки рівня кваліфікації працівників і присвоєння їм розрядів доцільно використовувати розгорнуті професійно-кваліфікаційні карти, в яких би містились кількісні показники з бальною оцінкою. Застосування бальної оцінки показників зменшить суб'єктивізм під час присвоєння (підвищення) тарифних розрядів і значно полегшить прийняття відповідних рішень кваліфікаційними комісіями.  8. Організація оплати праці в сільськогосподарських підприємствах буде ефективною, коли результати виробництва тісно пов'язуватимуться з рівнем оплати, частка фонду оплати праці у валових (операційних) витратах підприємства буде не меншою 30% і фонд оплати праці зростатиме не менше як на 1% за кожен відсоток збільшення обсягів виробництва. Умовою зростання фонду оплати праці сільськогосподарських підприємств є збільшення валового доходу і суми реалізації за рахунок зростання обсягів виробництва або у разі сталих обсягів виробництва – збільшення прибутку за рахунок ефективного використання ресурсів виробництва та зниження витрат на одиницю виробленої продукції.  9. Удосконалення форм і систем оплати повинно націлюватись на якість виконання робіт, економію ресурсів виробництва й досягнення кінцевих результатів. Удосконалення колективних форм організації і оплати праці слід здійснювати на основі розрахункового валового доходу та безтарифної системи заробітної плати з розподілом колективного заробітку відповідно до тарифних розрядів із застосуванням коефіцієнтів трудової участі. У сільськогосподарських підприємствах Львівської області доцільно використовувати розповсюджену у країнах з ринковою економікою відсоткову (комісійну) систему оплати праці, систему гнучкого тарифу, систему участі працівників в акційному капіталі через розпайовану землю і майно, а також стимулювання у формі окремих відрахувань на соціальні потреби та інші заходи, що посилить мотивацію працівників. | |