

## ФОРМИ І СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ В ЛІСОВОМУ ГОСПОДАРСТВІ

*Василенко О.Г., маістр, Сумський національний аграрний університет*

Значну частину витрат на підприємстві лісового господарства займає оплата праці працівників. Оплата праці на підприємстві лісового господарства здійснюється у першочерговому порядку, решту платежів підприємство здійснює після виконання зобов'язань з оплати праці, саме тому витрати на оплату праці потребують своєчасного, деталізованого та точного відображення в бухгалтерському обліку та звітності. Для точного та деталізованого відображення витрат з оплати праці в лісовому господарстві використовують дві форми оплати праці: погодинну та відрядну [3, с. 224-225].

Відрядна форма оплати праці в лісовому господарстві передбачає нарахування заробітку працівника за тарифними розцінками та обсягом виконаних робіт. В основі відрядної оплати праці знаходиться норма виробітку і тарифна ставка. Заробіток працівнику нараховується за кожну одиницю виготовлення продукції на основі встановлених розцінок [1].

Відрядна форма оплати праці як і погодинна має недоліки та переваги.

Переваги - це посилення особистої зацікавленості працівника у обсягу виробництва, стимулювання працівника домагатися більшого виробітку (продуктивності). Зі сторони працівника це підвищення власного заробітку.

Недолік – ризик зниження якості продукції та якості обслуговування.

Погодинна форма оплати праці – це оплата за працю певної тривалості за годину, день, місяць. Заробітна плата нараховується на підставі тарифної ставки за відпрацьований робочий час [3].

Головна перевага для працівників при погодинній формі полягає в тому, що він в незалежності від виробітку, має гарантований щомісячний заробіток.

Головним недоліком для працівника це те, що не має можливості підвищити свій заробіток шляхом підвищення особистої частки участі у виробничому процесі, а майстерність працівника не стимулює зростанню продуктивності праці.

Форми оплати праці в лісовому господарстві поділяють на системи. Відрядна форма включає такі системи:

1. Пряма відрядна – це система по котрій заробітну плату нараховують за обсяг виконаної роботи.

2. Відрядно-преміальна - коли крім відрядної зарплати нараховують премію за виконання або перевиконання кількісних або якісних показників [2].

3. Непряма відрядна – використовується для оплати праці допоміжних робітників, зайнятих обслуговуванням основних працівників. Заробіток допоміжного персоналу залежить від результатів роботи робітників яких вони обслуговують. Ця система оплати праці застосовується для оплати тих категорій допоміжних робітників, праця яких не піддається нормуванню та обліку, але значною мірою визначає рівень виробітку основних робітників; За непрямої відрядної системи оплати праці заробіток працівника залежить не від

його особистого виробітку, а від результатів праці працівників, що їх він обслуговує.

4. Відрядно-прогресивна – виробіток у межах визначеного завдання оплачується за звичайними розцінками, а виробіток понад завдання – за підвищеними розцінками, причому розцінки підвищуються прогресивно зі збільшенням кількості продукції, виробленої понад завдання. Ця система найбільше стимулює робітників до роботи. Відрядно-прогресивна система оплата праці передбачає оплату робіт, виконаних у межах встановленої норми за звичайними тарифними (відрядними) розцінками, а робіт, виконаних понад нормативний (базовий) рівень - за підвищеними розцінками ( залежно від ступеня виконання завдання).

5. Акордна – полягає в тому, що відрядна розцінка встановлюється не на окрему операцію, а на весь комплекс робіт загалом. Ця система зацікавлює робітників у скороченні строків роботи проти встановлених норм. При такій системі робітникам видають акордний наряд, в якому вказується об'єм робіт, строки виконання, норма виробітку, розцінка і тарифна ставка, сума заробітку. Загальна сума заробітку встановлюється за виконання комплексу робіт (наприклад за повне освоєння лісосіки), відрядна розцінка розраховується на весь комплекс робіт.

Погодинна (почасова) форма оплати праці в лісовому господарстві передбачає застосування двох систем: прямої погодинної та погодинно-преміальної.

Проста погодинна система передбачає нарахування заробітної плати робітникам за місячними, денними та погодинними тарифними ставками па основі обліку фактично відпрацьованого часу.

При погодинно-преміальній системі окрім тарифного заробітку, виплачується ще преміальна надбавка.

Проста погодинна система в лісовому господарстві застосовується переважно для оплати праці окремих категорій робітників, переведених на оклади, і службовців, а погодинно-преміальна - для оплати основної частини виробничих робітників-погодинників, а також керівників і спеціалістів підприємства [3].

Отже, всі форми оплати праці мають свої недоліки та переваги. Для більш економічно вигідного показника як для підприємства так і для працівника потрібно розподілити форми оплати праці за сферами виробництва та проводити стимулювання працівників, що дасть змогу збільшити якісний та кількісний показник підприємства.

#### Список використаних джерел:

1. Павленко К.Л. «Организация труда и заработная плата» – К.- 2003.
2. Типове положення з планування, обліку і калькулювання собівартості продукції (робіт, послуг) у промисловості (затв. Постанов. КИУ від 26.04.96 р. №473).
3. Шегда А.В. «Економіка підприємства» – К.- 2002.