

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

Розглянуто теоретичні основи організації оплати праці на підприємстві, визначено стимулюючу роль оплати праці, розглянуті варіанти удосконалення організації оплати праці на підприємствах України.

Ключові слова: оплата праці, організація оплати праці, заробітна плата, тарифна сітка, премії.

Abstract

Theoretical bases of the organization of remuneration at the enterprise are considered, the stimulating role of remuneration is defined, the ways of improvement of the organization of remuneration at the enterprises of Ukraine are considered.

Keywords: remuneration, organization of remuneration, wages, tariff net, bonuses

Вступ

Організація оплати праці та заробітна плата посідають чільне місце в механізмі господарювання та є однією з найвагоміших соціально-економічних категорій, що визначає рівень та якість суспільного розвитку. Питання специфіки впливу оплати праці на якість життя населення та вироблення можливих шляхів подолання проблем оплати праці є дуже важливою проблемою сьогодення. За сучасних умов соціально-економічного розвитку підприємств України істотно зростає актуальність проблеми підвищення рівня заробітної плати та вдосконалення механізму управління оплатою праці. Отже, саме необхідність дослідження особливостей заробітної плати, її впливу на якість життя населення, а також виокремлення проблем, які існують у сфері оплати праці та вироблення методики їх подолання зумовлює актуальність нашого дослідження.

Питання організації оплати праці вивчали такі вітчизняні науковці, як О. В. Шкільов, О. Д. Балан, С. Д. Дзюбик, К. В. Мельник та інші.

Метою дослідження є узагальнення теоретичних знань про організацію оплати праці для підвищення мотивації працівників та покращення діяльності підприємства в цілому.

Основна частина

У сучасних умовах господарювання особливої актуальності набуває питання ефективності використання трудових ресурсів. Достатня забезпеченість підприємств потрібними трудовими ресурсами, їхнє раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для підвищення ефективності функціонування будь-якого підприємства.

У наш час особливу актуальність набуло питання організації оплати праці та її державне регулювання. Багато вчених і науковців досліджують проблеми, пов'язані з оплатою праці, її організацією і правовим забезпеченням, соціально-економічну сутність, принципи та елементи організацій заробітної плати, а також система доплат, надбавок і форм заробітної плати.

За Законом України «Про оплату праці», заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства [1].

Шкільов О. В. визначає оплату праці як механізм визначення розміру заробітної плати за відпрацьований робочий час та інших виплат, які гарантовані договірними угодами за невідпрацьований час: оплата чергових, додаткових і навчальних відпусток; часу проходження профперенавчання, підвищення кваліфікації з відривом від основної роботи; оплата браку та простоїв

не з вини працівника та інші, які передбачені законами України [2].

Основними елементами організації оплати праці на рівні підприємства є нормування праці, тарифна система, форми й системи оплати праці, угоди та договори на різних рівнях економіки. Всі ці елементи мають своє призначення та тісно взаємопов'язані між собою.

Організація оплати праці – це приведення складових елементів її механізму в певну систему й встановлення між ними взаємозалежності, завдяки чому забезпечується додержання принципів організації заробітної плати та реалізація її функцій.

Метою організації оплати праці є її диференціація та регулювання за категоріями персоналу залежно від складності й важкості робіт, що виконуються, умов праці, а також індивідуальних та колективних результатів праці за умов забезпечення гарантованого в генеральній, галузевій угодах та колективному договорі заробітку за виконання норм праці.

Головним завданням організації оплати праці є знаходження оптимального співвідношення між державним та договірним регулюванням заробітної плати [2].

До базових елементів організації оплати праці належать такі:

- система нормування праці, яка включає норми праці та нормативи праці;
- системи та форми оплати праці (почасова, відрядна, комісійна, комбінована форми та їх системи);
- тарифна та безтарифна системи організації оплати праці;
- система стимулюючих виплат: премії, надбавки;
- система компенсаційних виплат: компенсації, доплати [7].

Суб'єктами організації оплати праці є:

- органи державної влади і місцевого саморегулювання;
- власники, об'єднання власників або їхні представницькі органи;
- професійні спілки, об'єднання профспілок, їхні представницькі органи;
- робітники [5].

Основою організації оплати праці є тарифна система, яку становлять:

- тарифні розряди, що характеризують складність і кваліфікацію виконуваних робіт;
- тарифні ставки, які виступають мірою ціни праці певної складності (розряду), тобто ціни праці працівника певної професії і кваліфікації протягом певного проміжку часу (година, день, тиждень); тарифна ставка першого розряду найнижча;
- міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення розмірів тарифних ставок (посадових окладів);
- тарифні сітки (схеми посадових окладів), тобто сукупність тарифних розрядів, ставок та міжкваліфікаційних співвідношень для працівників різних професій і кваліфікацій, які виконують різні за складністю роботи;
- тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники), що їх розробляє Міністерство праці України [3].

Останнім часом набувають поширення так звані безтарифні моделі організації оплати праці. За допомогою їх впровадження можна досягти значного підвищення трудової мотивації працюючих, що сприятиме суттєвому зростанню продуктивності праці та ефективності роботи в цілому [4].

Дзюбик С. Д. зазначає, що серед зарубіжних економістів немає єдиної думки щодо необхідності встановлення мінімальної заробітної плати як механізму запобігання бідності, оскільки, з одного боку, мінімум заробітної плати в умовах ринкової економіки породжує безробіття серед деяких низькооплачуваних робітників, а з другого боку, він зумовлює підвищення доходів тих, хто продовжує працювати [3].

Чинним законодавством України передбачено встановлення мінімальної заробітної плати, тобто мінімум, встановлений державою, нижче якого не може провадитися оплата за фактично виконану найманим працівником повну місячну (денну або годинну) норму праці (робочого часу). Економічна суть мінімальної заробітної плати вимагає забезпечення мінімального достатнього рівня відтворення економічно активного населення країни, яке підтримує безперервність виробництва і функціонування ринку праці. У цьому контексті багато економістів і державних програм пов'язують мінімальну зарплату з прожитковим мінімумом. Концептуальні засади підвищення рівня номінальної та реальної заробітної плати в Україні передбачають встановлення економічно та соціально обґрунтованих рівнів мінімальної заробітної плати з поетапним наближенням її розміру до прожиткового мінімуму [1].

В Україні існує низка проблем у системі організації заробітної плати: розміри зарплати практично відірвані від кінцевих результатів праці працівників і підприємств; недосконала диференціація оплати праці; не визначена роль мінімальної зарплати.

Важливим моментом в організації та стимулюванні праці на підприємстві є преміювання, доплати та надбавки. Необхідно зауважити, що рівень премії як форма стимулювання працівників виробничої діяльності повною мірою залежить від результатів діяльності підприємства, а результат господарювання тієї чи іншої виробничої структури залежить від практичної організації системи преміювання окремих категорій персоналу.

Премію можна розподілити за двома напрямками: створення преміальних систем, що забезпечують високу якість продукції при обов'язковому збільшенні кількісних показників у роботі; надання додаткових пільг відповідно до потреб робітника. Це дозволить, з одного боку, зацікавити працівників у ефективній праці, з іншого – дає можливість роботодавцю завжди прогнозувати фонд оплати праці. Системи преміювання повинні бути розроблені залежно від цілей підприємства, що забезпечить ефективність їх застосування [5].

Отже, оплата праці є надзвичайно важливим елементом у функціонуванні будь-якого підприємства. Кожен суб'єкт господарювання, залежно від виду діяльності та за своїм бажанням, обирає тарифну систему, що є основою організації оплати праці.

Оскільки оплата праці є одним з мотивуючих чинників, підприємство може застосовувати різноманітні надбавки до заробітної плати у вигляді премій або додаткових пільг. Це допоможе мотивувати працівників до кращої праці та в результаті підвищити результативність діяльності підприємства.

Удосконалення організації оплати праці на підприємствах має будуватися на оптимізації тарифного регулювання заробітної плати, до якої належать:

- удосконалення тарифної системи шляхом встановлення співвідношень тарифних ставок залежно від рівня кваліфікації робітників;
- запровадження гнучких форм і систем оплати праці;
- розроблення внутрішньовиробничих тарифних умов оплати праці як чинників підвищення мотивувальної та стимулюючої ролі тарифних систем;
- удосконалення мотиваційного механізму регулювання міжпосадових окладів та міжкваліфікаційних рівнів оплати праці;
- удосконалення нормування як засобу регулювання міри праці та її оплати;
- обґрунтування вибору найефективніших форм і систем заробітної плати; колективно-договірного регулювання заробітної плати [4].

На кожному з новостворених підприємств з будь-якою формою власності встановлюються нові форми організації праці. У цій проблемі важливим моментом є матеріальне стимулювання працівників перш за все, забезпечення тісного зв'язку оплати праці з його конкретними результатами. Це, в свою чергу, вимагає застосування прогресивних систем і форм оплати, які дозволяють враховувати індивідуальні особливості кожного члена колективу в його трудовій діяльності.

Висновки

Таким чином, сфера оплати праці є доволі невизначеною та нерегульованою. Забезпечення даної сфери діяльності на належному рівні є однією з найважливіших проблем у сфері трудових відносин. На всіх етапах економічного розвитку оплата праці є одним із найголовніших факторів, які забезпечують формування мотиваційного механізму у процесі трудової діяльності і передбачають становлення ефективної системи матеріального стимулювання робітників. Від вдалого рішення проблеми оплати праці залежать як зростання ефективності виробництва, так і підвищення рівня життя населення, а також сприятливий соціально-психологічний клімат в суспільстві загалом.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Про оплату праці : Закон України від 01.01.2017 р. із змінами та доповненнями [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>

2. Економіка праці і соціально-трудова відносина: підручник / [О. В. Шкільов, О. Д. Балан, В. А. Ткачук, Є. О. Ланченко, І. П. Гаврилюк, В. А. Ярославський, С. С. Барабан]; за ред. О. В. Шкільова. – К.: ЦП “Компринт”, 2015. – 750 с.
3. Дзюбик С. Д. Організація оплати праці в Україні [Електронний ресурс] / С. Д. Дзюбик, О. С. Ривак. – Режим доступу до ресурсу: https://pidruchniki.com/15410104/politekonomiya/organizatsiya_oplati_pratsi_ukrayini.
4. Мельник К. В. Проблеми організації оплати праці в Україні та шляхи їх вирішення / К. В. Мельник. // Управління розвитком. – 2014. – №10. – С. 159–161.
5. Демко І. І. Особливості організації оплати праці на підприємстві / І. І. Демко // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Проблеми інтеграції України у світовий фінансовий простір / І. І. Демко, 2013. – С. 490–496.
6. Дробишева О. О. Економічна сутність, форми та системи оплати праці / О. О. Дробишева, Д. В. Домаш. // Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії. – 2014. – С. 48–55.
7. Ладунка І. С. Напрямки вдосконалення організації оплати праці на підприємствах [Електронний ресурс] / І. С. Ладунка, А. І. Зажерило // Економіка та суспільство. – 2018. – №16. – С. 394–397. – Режим доступу: <https://economyandsociety.in.ua>

Панкова Валерія Денисівна – студентка групи МФК-16б, факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, valeripankova@gmail.com

Науковий керівник: **Єпіфанова Ірина Юрївна** – канд. екон. наук, доцент кафедри фінансів та інноваційного менеджменту, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця

Pankova Valeriia D. – student of the MFK-16b group, Faculty of Management and Information Security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia

Supervisor: **Yepifanova Iryna Yu.** – Cand. Sc. (Econ), Assistant Professor of Finance and Innovation Management, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia