

ФУНКЦІОНАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Анотація. В статті розглянуті особливості функціонального забезпечення заробітної плати в Україні.

Постановка проблеми. Мотивуючою, рушійною силою раціональної роботи колективу підприємства є особисті доходи його членів. Ці доходи забезпечуються через оплату праці, яка певною мірою гарантує продуктивну, цілеспрямовану роботу, досягнення поставленої виробничої мети. Відповідно, питання організаційної оплати праці є актуальним і важливим і для роботодавців, і для найманих працівників. Саме за допомогою оплати праці здійснюється взаємозв'язок трудових та усіх інших показників господарської діяльності. Правильна організація оплати праці не лише створює ефективні стимули до праці, підвищення її якості, продуктивності і підвищення на цій основі ефективності виробництва, а й безпосередньо впливає на соціально-економічний розвиток країни та значною мірою визначає рівень життя її населення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Важливим для сучасного перехідного періоду становлення ринкових відносин в Україні є розгляд заробітної плати через призму домінуючих форм її організації. В умовах сьогодення в цьому спрямуванні працюють такі видатні науковці, як Д. П. Богиня, В. С. Вітвицький, В. С. Десперов, П. Т. Саблук та інші. [1-4] Через неупинний розвиток ринкової економіки є потреба у постійному пошуку нових зухвалих підходів до організації заохочення до плідної праці.

Мета статті. Метою написання даної статті є обґрунтування апріорних аспектів функціонування дієвого механізму стимулювання праці.

Основний матеріал дослідження. Під організацією оплати праці розуміють правильне використання основних положень, які спрямовані на визначення розмірів оплати праці різних категорій працівників. Тобто дієвість

обраної форми стимулювання праці визначається тим, настільки повно вона виконує свої основні функції – відтворювальну, стимулюючу, регулюючу і соціальну. Реалізація відтворювальної функції заробітної плати передбачає встановлення норм оплати праці на такому рівні, який забезпечує нормативне відтворення робочої сили відповідно кваліфікації та водночас дає змогу застосувати обґрунтовані норми праці, що гарантують власнику отримання необхідного результату господарської діяльності. Функція стимулювання зводиться до того, що можливий рівень оплати праці має спонукати кожного працівника до найефективніших дій на своєму робочому місці. Регулююча функція оплати праці реалізовує загальноживаний принцип диференціації рівня заробітку за фахом і кваліфікацією відповідної категорії персону, важливістю та складністю трудових завдань. Соціальну функцію заробітної плати спрямовано на забезпечення однакової оплати за однакову роботу; вона має поєднувати державне й договірне її регулювання, а також реалізовувати принцип соціальної справедливості щодо одержання власного доходу.

Слід враховувати те, що за своєю структурою сучасна заробітна плата є неоднорідною, кожний її елемент виконує властиву саме йому функцію матеріально стимулювання і має певну економічну самостійність за необхідного взаємозв'язку всіх її частин. Зокрема, згідно із Законом України "Про оплату праці": 1) основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норм часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки); вона встановлюється у вигляді тарифних ставок і відрядних розцінок для робітників і посадових окладів для службовців; 2) додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці; вона включає доплати, надбавки, гарантії і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій; 3) інші заохочувальні та компенсаційні виплати – це винагорода за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні

виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які здійснюються понад установлені зазначеними актами норми.

Тому з метою виконання основних функцій заробітної плати організація оплати праці повинна базуватися на таких практичних засадах:

- 1) державне регулювання оплати праці;
- 2) забезпечення відповідності між результатами праці і її оплатою;
- 3) врахування результатів господарської діяльності підприємства;
- 4) систематичне підвищення оплати праці;
- 5) врахування при оплаті праці складності і умов праці, кваліфікація працівника.

Ринкова економіка ставить більш жорсткі вимоги до організації заробітної плати. З одного боку, підприємства повністю незалежні в організації праці та заробітної плати, визначенні розміру фонду заробітної плати, встановленні тарифних ставок і посадових окладів, преміюванні працівників. З іншого боку, підприємствам потрібно вирішувати можливості зниження затрат на заробітну плату і підвищення якості продукції, для забезпечення конкурентоспроможності на ринку.

Організація оплати праці підприємства охоплює:

- 1) визначення форм та систем оплати праці працівників підприємства;
- 2) розроблення систем посадових окладів службовців та спеціалістів;
- 3) розроблення критеріїв і визначення розмірів доплат за окремі досягнення працівників та спеціалістів фірми;
- 4) обґрунтування показників та системи преміювання співробітників.

Тому особливої актуальності набувають знання і дотримання принципів організації оплати праці.

Фактично організація заробітної плати в підприємствах повинна ґрунтуватись на таких принципах:

- 1) враховувати розмір державної мінімальної зарплати;

2) розмір заробітної плати кожного працівника має визначатись з врахуванням його особистого трудового внеску в загальний результат колективної праці;

3) дотримання закону про випереджаючі темпи підвищення продуктивності праці порівняно з темпами росту її оплати;

4) забезпечення раціонального співвідношення в оплаті складної і простої, розумової і фізичної праці;

5) матеріальна зацікавленість працівників у зростанні продуктивності праці;

6) справедливості;

7) аналіз середньої оплати праці в аналогічному підприємстві і планування її перевищення;

8) вибір раціональної системи оплати (відрядної, погодинної, їх різновидностей) для окремих працівників;

9) забезпечення соціального захисту працівників підприємства на основі державних і внутрішньоорганізаційних гарантій;

10) аналіз динаміки оплати праці в цілому і за складовими (оклади, тарифні ставки, винагороди, премії);

11) забезпечення оптимальної питомої ваги заробітної плати як у структурі основного внутрішнього продукту, так і в собівартості продукції.

В цьому сенсі принципи оплати праці зводяться до наступних положень:

1) кожна праця має бути оплачена залежно від її кількості та якості; не можна платити за просте перебування на робочому місці;

2) оплата праці повинна залежати від кваліфікації працівника.

3) рівень заробітної плати має бути таким, щоб працівник міг утримувати себе і свою сім'ю.

4) заробітна плата повинна формуватися з двох частини: фіксованої, яка гарантує прожитковий мінімум, та змінної, яка залежить від досягнутих успіхів.

В сукупності принципи і підходи до організації праці створюють певну систему. Під системою оплати праці розуміють спосіб розрахунків розміру винагороди відповідно до затрат і результатів. Її вибір залежить від особливостей організації, технологічного процесу, форм організації праці, вимог щодо якості продукції або роботи, стану нормування праці і облік її затрат. Оплату праці можна організувати за тарифною чи безтарифною системою.

Тарифна система оплати праці характеризується поелементним підходом до оцінки трудового вкладу працівника, для чого встановлюються як сукупність норм праці, так і сукупності норм оплати (тарифні ставки, схеми посадових окладів або штатний розклад, розцінки, доплати, гарантійні компенсаційні виплати). За цією системою працівникам окремо доплачується за перевиконання норм праці та кваліфікацію. Тарифна система також передбачає залежність зарплати від умов праці, її інтенсивності тощо. Заробітна плата кожного залежить від оцінки індивідуального трудового вкладу і незначною мірою від кінцевих результатів роботи підприємства.

До безтарифної системи оплати праці відноситься: колективна оплата за кінцевим результатом; комісійна оплата; оплата праці, що ґрунтується на «плаваючих» коефіцієнтах.

Колективна оплата праці — за кінцевими результатами, при якій заробіток працівника залежить від результатів праці колективу. Фонд заробітної плати нараховується за колективними розцінками, і кожному працівникові, з врахуванням його минулих заслуг, присвоюється відносно постійний кваліфікаційний коефіцієнт, що визначає потенційний вклад у кінцеві результати, і коефіцієнт трудової участі (КТУ), що оцінює поточний вклад і доповнює поточний коефіцієнт. Комісійна оплата — за кінцеві результати у відсотках від одержаного доходу (прибутку) стимулює ріст продуктивності, знижує кількість звільнень у період спаду, зближує інтереси працівників роботодавців. Оплата праці, що ґрунтується на «плаваючих» ставках, передбачає, що за результатами праці даного місяця для спеціалістів

встановлюють нові посадові оклади залежно від результативної діяльності їх підлеглих або від прибутку.

Висновки та пропозиції. Заробітна плата як показник, залежний безпосередньо від ефективності виробництва, продуктивності праці, конкурентоспроможності продукції, є не лише індикатором, що визначає загальний життєвий рівень працівників. Від її стану та форм реалізації залежить можливість розвитку економіки взагалі. Тому організація оплати праці має ґрунтуватись на наукових принципах, які враховують політику держави в сенсі забезпеченні мінімального рівня заробітної плати, а також рівень розвитку національної економіки та домінуючі форми власності й господарювання.

Анотація. В статтє рассмотрены особенности функционального обеспечения заработной платы в Украине.

Summary. The article deals with peculiarities of functional guarantee of salary in Ukraine.

Література:

1. Колот А.М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення. – К.: Праця, 1997.