

## АНАЛІЗ ФОРМ І СИСТЕМ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

*Балакірев Д.В., здобувач вищої освіти,  
B-d-v@ukr.net*

*Науковий керівник: Шевченко І.Ю., д.е.н., професор  
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Заробітна плата, як економічна категорія, є однією з найбільш складних. У централізованій системі планування народного господарства основним засобом забезпечення працівників матеріальними і життєвими благами був їх розподіл за принципом еквівалентності між світом праці та світом споживання.

У ринковій системі ці блага визначаються в кожному конкретному випадку на основі принципу прямого обміну кваліфікацією і часом, витраченим на найману працю, заробітною платою і доходами від участі в прибутку.

Система оплати праці — це організаційно-економічний механізм взаємозв'язку показників, що визначають рівень праці (норму) і рівень оплати праці з урахуванням практично досягнутих результатів праці (відносну розцінку), тарифні умови оплати праці та договір між працівником і роботодавцем про обслуговування трудового колективу. Ця система, що використовується на підприємствах, є сполучною ланкою між нормуванням праці і тарифною системою, а також засобом досягнення певних якісних і кількісних показників.

У рамках тарифної системи виділяють дві великі групи, відомі як форми оплати праці.

Перша - погодинна форма, де оклад визначається кількістю робочих годин.

Друга - це державна форма, де розмір оплати праці визначається кількістю виготовленої продукції (наданих послуг). Таким чином, форма заробітної плати - одна з класифікацій систем оплати праці, орієнтована на рівень праці.

Вибір тієї чи іншої форми оплати праці дійсно залежить від різних факторів, таких як сфера діяльності працівників, характер трудових операцій і технологічних процесів. Вирішення, яка форма оплати праці є доцільною, має враховувати конкретні умови. Дотримання певних умов робить доцільним застосування окремої форми оплати.

До основних умов доцільності використання окремої форми

оплати належать:

- стимулювання підвищення продуктивності та скорочення кількості працівників: дивізіональна система може бути ефективною, якщо є потреба стимулювати працівників до підвищення продуктивності та оптимізації чисельності працівників;

- технічно обґрунтовані норми: важливо, щоб норми праці були технічно обґрунтованими і відповідали реальним умовам виробництва;

- здатність працівників підвищувати продуктивність вище встановленої норми: процес повинен дозволяти працівникам реально підвищувати продуктивність вище встановленої норми за існуючих умов виробництва;

- економічна доцільність нормування праці: розробка і форма норм праці повинні бути економічно доцільними і перекривати ефективність збільшення виробітку;

- відсутність негативного впливу на якість і технічну безпеку: важливо, щоб індивідуальна форма оплати не мала негативного впливу на якість продукції, дотримання технологічних режимів і вимог технічної безпеки;

- раціональне використання матеріальних ресурсів: важливо, щоб застосування окремої системи не призводило до нераціонального використання матеріальних ресурсів.

З огляду на комплексний вплив існуючих систем оплати праці на матеріальні мотиви працівників їх можна поділити на прості та складні.

У простих системах розмір заробітку визначається двома показниками, один з яких відображає середню заробітну плату. При простій відрядній системі заробіток працівника формується виходячи з кількості виготовленої продукції та діючих відрядних розцінок за одиницю продукції.

Отже, в умовах ринкової економіки вибір форми оплати повинен ґрунтуватися на врахуванні зазначених факторів і визначатися вимогами економічної доцільності.

У ХХІ столітті найперспективнішою формою оплати праці може бути погодинна оплата з урахуванням нормативних завдань, яка, виходячи з норм і організації праці, повинна поєднувати в собі найкраще регламентовані елементи унітарної форми.