

УДК 657

**Родченко Наталія Володимирівна**

студентка

Київський національний університет технологій та дизайну

**Родченко Наталия Владимировна**

студентка

Киевский национальный университет технологий и дизайна

**Rodchenko Nataliia Vladimirovna**

student

Kyiv National University of Technology and Design

**ФОРМИ ТА СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ**

**ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

**SYSTEMS AND FORMS OF WAGE PAYMENT**

**Анотація.** Досліджено теоретичні питання форм та систем оплати праці.

**Ключові слова:** оплата праці, підприємство, умови праці.

**Аннотация.** Исследованы теоретические вопросы форм и систем оплаты труда.

**Ключевые слова:** оплата труда, предприятие, условия труда.

**Summary.** The article researches theoretical aspects and forms of wage payment.

**Key words:** wage, company, labor conditions.

Важливими складовими організації заробітної плати є її форми і системи, які забезпечують зв'язок між оплатою праці та її результатами (індивідуальними і колективними). Законом України "Про оплату праці" передбачено, що форми і системи оплати праці, норми праці, тарифні

сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних та гарантійних виплат встановлюється підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. У разі, коли колективний договір на підприємстві не укладено, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний погодити ці питання з профспілковим органом, що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності – з іншим уповноваженим на представництво органом.

Форма оплати праці – це той чи інший вид систем оплати, згрупований за ознаками основного показника обліку результатів праці при оцінці виконаної працівником роботи з метою її оплати.

В умовах ринкової економіки підприємство самостійно встановлює форми, системи і розміри трудового винагороди. При цьому вони можуть використовувати співвідношення, закладені в раніше діючих тарифних ставках і окладах, як орієнтири для диференціації заробітків в залежності від професії, кваліфікації, складності і умов праці [1, с.68].

Об'єктом дослідження є форми та системи оплати праці, що використовуються на підприємствах.

Форми заробітної плати мають відповідати таким вимогам: найповніше враховувати ефективність праці, створювати гідні умови постійного зростання ефективності та якості праці; сприяти підвищенню матеріальної винагороди працівників та мати мотивацію в результаті своєї роботи.

Форми оплати праці будуть ефективними лише в тому разі, якщо вони відповідають організаційно-технічним умовам виробництва. Отже, вибираючи форму оплати праці для певної категорії співробітників, необхідно враховувати конкретні умови їхньої праці, специфіку виробництва тощо



**Рис. 1.4. Фактори, що впливають на вибір стратегії формування системи оплати праці**

Найчастіше застосовують три основні форми заробітної плати: відрядну, погодинну та тарифну. Кожна з них відповідає певній мірі кількості праці:

- кількості виробленої продукції;
- кількості відпрацьованого часу.

Умовами застосування погодинної оплати праці є: відсутність можливості збільшення випуску продукції; суворе регламентація

виробничого процесу; функції робітника полягають у спостереженні за технологічним процесом; збільшення випуску продукції може привести до браку або погіршенню її якості.

За погодинної форми заробітної плати умовою отримання заробітку за фактично відпрацьований час повинно бути виконання певного обсягу роботи, який встановлюється нормованим завданням [3, с.408].

Характеризуючи форми оплати праці, найбільше поширення на підприємствах різних форм власності одержали три форми оплати праці:

1) відрядна — оплата за кожну одиницю продукції чи виконаний обсяг робіт. Відрядна форма оплати праці поділяється на кілька систем, котрі залежать від способу обліку і порядку оплати виготовлюваної продукції, а саме:

- пряма відрядна;
- відрядно-прогресивна;
- відрядно-преміальна;
- акордна;
- опосередковано-відрядна;
- відсоткова.

2) погодинна — оплата за відпрацьований час, але не календарний, а нормативний, який передбачається тарифною системою. Існує дві системи погодинної форми оплати праці: погодинна проста і погодинно-преміальна.

При простій погодинній системі оплата праці здійснюється відповідно до кількості відпрацьованого часу й тарифної ставки (посадового окладу) відповідно до їх кваліфікації. Погодинно-преміальна форма оплати праці застосовується з метою підвищення матеріальної зацікавленості працівників у результатах їхньої праці [5, с.24-26].

Тарифна система є основою для диференціації заробітної плати відповідно до кваліфікації, умовам і шкідливості праці, а також у районному, міжгалузевому, галузевому і внутрішньозаводському розрізах.

Вона містить у собі нормативні документи, що характеризують якісні особливості різної конкретної праці, дозволяє зіставляти між собою всі різноманітні види праці, враховувати їхню складність, умови виконання і народногосподарське значення, відбивати якість праці в заробітній платі.

### **Література**

1. Маслак О.І. Економіка промислового підприємства: навч. посібник – К. : Центр учбової літератури, 2011. - 172 с.
2. Сирцева С.В. Проблеми обліку розрахунків за виплатами працівникам в сучасних умовах / С.В. Сирцева // Вісник Причорноморської регіональної науково-практичної конференції професорсько-викладацького складу — Миколаїв. – 2011. — 133 с.
3. Утенкова К.О. Аудит : навчальний посібник. – К.: Алерта, 2011. – 408 с.
4. Щирба І.М. Облік розрахунків за заробітною платою в умовах комп'ютерної обробки даних / Щирба І.М // Вісник ЖДТУ – 2010 – №3.
5. Ярмішко С. В. Проблеми організації обліку оплати праці та принципи її вдосконалення на підприємстві [Електронний ресурс] / С. В. Ярмішко // Управління розвитком. - 2014. - № 9. - С. 90 с.