

4. Крім витрат виробництва, що роблять вплив на ціни, потрібно проконтролювати витрати, пов'язані із просуванням продукції від виробника до кінцевого споживача, тобто витрати посередницьких ланок (шляхом зменшення кількості цих ланок).

Література

1. Статистичний щорічник «Промислові підприємства АРК за 2008 р.- Сімферополь, 2009.- 349 с.
2. Збірник «Промисловість АР Крим за 1 півріччя 2009р.», Сімферополь, 2009. - 295 с.
3. Ларіонова К.Л. Аналіз та оцінка існуючих систем управління витратами / К.Л.Ларіонова // Вісник Технологічного університету Поділля. - Хмельницький, Редакційно-видавничий центр ТУП, 2001. - №2. - Ч.3. - С. 137-144.
4. Соколовская Г.А. Себестоимость продукции в планировании и управлении промышленностью: [учебное пособие] / Г. Соколовская. - М.: Экономика, 1997. - 136 с.
5. Чумаченко Н.Г. Учет и анализ в промышленности производства США : учебник для экономических специальностей ВУЗов] / Н. Чумаченко. - М.: Финансы, 1971. - 156 с.

Рецензент докт. экон. наук, профессор С.П. Наливайченко

65.290.1

*Єфремова А.О., асистент, Базалевська М.А., студент,
Кримський економічний інститут
КНЕУ імені Вадима Гетьмана, м. Сімферополь*

ОРГАНІЗАЦІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Бюджет будь-якого підприємства залежить від багатьох чинників. Доходи, витрати, всілякі обов'язкові і не обов'язкові витрати, податки і збори - все це формує чистий прибуток організації, і максимізувати її - завдання кожного підприємця, який прагне до успіху. Найпростіша схема максимізації прибутку виглядає таким чином: збільшити доходи, оптимізувати витрати. Оптимізувати - не просто скоротити, а зробити оптимальними для розвитку і процвітання бізнесу. Одна з найбільш важливих статей витрат будь-якого підприємства - заробітна плата. Будь-якому співробітнику необхідно платити заробітну плату. Але яку заробітну плату, в якому об'ємі, в якій формі? Всі ці питання повинен ставити собі кожен працедавець.

Вивченням питань оплати праці займається безліч вчених і фахівців фірм, таких як Воронін А., Пастухов А., Хрустальов А., Шамалін Д., Ступак Ю. Так Воронін А. вважає, що категорія оплата праці є одним з найважливіших мотивів вдосконалення суспільства. Як відомо за все треба платити, так і праця цілком може вимірюватися грошовими одиницями. Чим складніше виконувана робота, тим більше повинно бути цих одиниць [1, с. 43]. «Активніше використання інноваційних процесів у сфері сучасного виробництва неможливе без високого рівня професійної підготовки, досягнення якого вимагає збільшення витрат на навчання і підвищення кваліфікації персоналу. Наслідком цього є дорожчання живої праці, що об'єктивно примушує працедавця шукати шляхи для підвищення ефективності використання персоналу, перш за все, за рахунок побудови адекватних систем оплати праці» - писав Воськолович Н. [2, с. 32].

Мета статті полягає у розробці рекомендацій і заходів щодо усунення кризової ситуації в оплаті праці, по збільшенню задоволеності працівників заробітною платою, по вдосконаленню форм, що діють, і систем оплати праці.

Як соціально-економічна категорія, оплата праці відображає протилежність інтересів найнятого робітника і працедавця в їх відносинах з приводу виконаної працівником роботи.

Для працівника заробітна плата - головна і основна частина його особистого доходу, засіб відтворення його як носія здібностей до праці і члена суспільства. Інтерес працівника полягає в збільшенні оплати праці (доходу) шляхом збільшення як свого трудового внеску і результатів праці, так і ціни своїх трудових зусиль.

Для працедавця оплата праці працівників - це завжди витрата на робочу силу як задіяний у виробничому процесі ресурс. Інтерес працедавця полягає в мінімізації витрат на робочу силу з розрахунку на одиницю продукції, яка виробляється, в результаті, як продуктивнішого використання

працівника протягом робочого часу при обумовленій оплаті за одиницю цього часу (ставці заробітної плати), так і висновку вигідніших умов найму.

Правове визначення заробітної плати дане в ст. 1 Закону України «Про оплату праці». Заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, в грошовому виразі, який за трудовим договором власник або уповноважений їм орган виплачує працівникові за виконану роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності і умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці і господарської діяльності [3, Ст. 94].

Основне завдання організації зарплати полягає в тому, щоб поставити оплату праці в залежність від кількості і якості трудового внеску кожного працівника і тим самим підвищити стимулюючу функцію внеску кожного.

Організація оплати праці припускає:

1. Визначення форм і систем оплати праці працівників підприємства.
2. Розробку критеріїв і визначення розмірів доплат за окремі досягнення працівників і фахівців підприємства.
3. Розробку системи посадових окладів службовців і фахівців.
4. Обґрунтування показників і системи преміювання співробітників.

Організація оплати праці є системою організаційно-правових засобів, направлених на встановлення змісту і порядку введення системи оплати праці, тарифної системи, нормування праці, відрядних розцінок, преміювання, інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат, встановлення норм оплати праці при відхиленні від тарифних умов, форм і термінів виплати заробітної плати, порядку начислення середнього заробітку, індексації зарплати у зв'язку із зміною індексу споживчих цін, компенсації зарплати у зв'язку з порушенням термінів її виплати.

Всі норми по оплаті праці в рамках своєї компетенції підприємства встановлюють в колективному договорі.

У колективному договорі, з урахуванням норм і гарантій, передбачених законодавством і угодами, встановлюються наступні умови у сфері оплати праці працівників конкретного підприємства:

- 1) визначаються фонди оплати праці;
- 2) системи оплати праці;
- 3) норми праці і грошові розцінки;
- 4) тарифні сітки;
- 5) розмір тарифної ставки першого розряду, що перевищує розмір, встановлений нормами більш високого рівня;
- 6) схеми посадових окладів;
- 7) надбавки і доплати, що перевищують розміри, встановлені в законодавстві, а також додаткові види надбавок і доплат;
- 8) премії, що входять в системи оплати праці, і види і розміри матеріального заохочення;
- 9) компенсаційні і гарантійні виплати [4, с. 56].

Тарифна система. Основою правового регулювання оплати праці є тарифна система, яка є системою державних нормативів, що встановлюють початкові розміри оплати праці. За допомогою тарифної системи здійснюється диференціація оплати праці залежно від складності, ступеня шкідливості, тяжкості, інтенсивності, суспільної значущості праці і кваліфікації працівника.

Основними елементами тарифної системи є: тарифні ставки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники).

Тарифні ставки - (годинні, денні, місячні) виражають розмір оплати праці на різних видах робіт за одиницю часу (година, день, місяць) залежно від кваліфікаційного розряду працівника.

Тарифна сітка - шкала (схема), за допомогою якої здійснюється співвідношення в оплаті праці працівників залежно від складності роботи і їх кваліфікації, тобто забезпечується вища оплата праці за складнішу роботу.

Тарифний розряд - це показник ступеня складності виконуваної роботи і рівня кваліфікації працівника. Тарифна ставка I розряду встановлює розмір оплати праці найпростішої роботи: чим складніше вид роботи, тим вище тарифний розряд.

Системи оплати праці. Під системою оплати праці розуміється спосіб начислення розмірів винагороди, підлягаємої виплаті працівникам, відповідно до проведених витрат праці, а у ряді випадків і з його результатами.

Практика виробила дві основні системи, які застосовуються як в «чистому» вигляді, так і з різними модифікаціями - почасова і відрядна системи оплати праці.

Відрядна система припускає визначення заробітку залежно від фактичного вироблення продукції належної якості.

Почасова система може мати три підвиди - почасова, поденна, щомісячна. Праця оплачується за фактично відпрацьований час: години, дні, місяць. При щомісячній оплаті розмір окладу не залежить від кількості робочих днів в місяці.

Відрядна система також має ряд різновидів. Пряма відрядна - заробіток підраховується шляхом множення відрядної розцінки на кількість придатної продукції. Непряма відрядна - застосовується для допоміжних робочих (наприклад, ремонтників), розмір зарплати залежить від результатів праці працівників основного виробництва, яке обслуговують допоміжні працівники. Відрядно-прогресивна - оплата за продукцію в межах норми проводиться за незмінними розцінками, а за продукцію понад норму - за прогресивно наростаючими розцінками.

Відрядна платня може бути індивідуальною або колективною, залежно від способу організації праці. Індивідуальна відрядна платня застосовується на виробничій ділянці, де забезпечений чіткий облік праці окремих працівників. Колективна відрядна - встановлюється за загальними результатами праці бригади. При цьому розподіл заробітку проводиться із застосуванням коефіцієнта трудової участі (КТУ). На підприємствах приймаються локальні положення про КТУ, встановлюються конкретні показники, порядок начислення заробітку. Враховується також і кваліфікація працівника. Розмір заробітної плати не може бути нижче встановленого розміру мінімальної зарплати.

Застосовується також і така система, як акордна оплата праці - винагорода за виконання комплексу робіт (об'єкт будівництва). Остаточний розрахунок проводиться по акордному наряду після приймання всього об'єму робіт, про що складається акт.

Надбавки і доплати. Для практичної і методологічної допомоги підприємствам підготовлено Рекомендації № 23. У них вказано, що надбавки і доплати - це законодавчо гарантовані або нормативно (ухвалами Уряду, договорами) обумовлені виплати працівникам понад їх основну заробітну плату, які пов'язані з особливостями і умовами праці, а також особистими якостями працівників. Доплати і надбавки за призначенням поділяються на: стимулюючі та компенсаційні.

Позначено, що перші використовуються для ефективнішого і інтенсивнішого виконання трудового потенціалу працівників, другою виплачується у разі дії на працівників негативних фізичних або моральних чинників під час роботи [5, с.79].

Преміювання працівників. Під преміюванням розуміється виплата працівникам грошових сум понад основний заробіток в цілях стимулювання результатів праці і їх заохочення.

Преміювання здійснюється в двох формах:

- 1) преміювання, передбачене системою оплати праці;
- 2) преміювання як вид заохочень (поза системою оплати праці).

У тих випадках, коли для працівників передбачена виплата премії за досягнення заздалегідь встановлених виробничих показників, що входять в систему оплати праці, має місце погодинно-преміальна або відрядно-преміальна система.

Гарантійні виплати і доплати. Гарантійні виплати - це суми, що зберігають працівникові заробітну плату (повністю або частково) за час, коли він з поважних причин, передбачених законом, звільняється від виконання трудових обов'язків і за ним зберігається місце роботи. Гарантійні доплати - це суми, що виплачуються понад заробітну плату працівникові при скороченні робочого часу або переведенні на іншу роботу у встановлених законом випадках. Ці виплати не є заробітною платою, але тісно з нею пов'язані:

- 1) здійснюються з фонду оплати праці;
- 2) розмір їх, як правило, порівнюється з тими ж показниками, що і заробітна плата.

До основних гарантійних виплат відносяться:

- 1) виплати працівникам за час виконання державних або суспільних обов'язків;
- 2) виплати при переїзді на роботу в іншу місцевість;
- 3) виплати при службових відрядженнях;
- 4) виплати за час підвищення кваліфікації з відривом від виробництва;
- 5) виплати за час перебування в медичній установі на обстеженні;
- 6) виплати донорам;
- 7) виплати працівникам - авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій;
- 8) виплати за участь в колективних переговорах і підготовці проекту колективного договору або угоди;

Зростання ролі матеріальної зацікавленості обумовлене тим, що в умовах ринкової економіки підприємства шукають нові моделі оплати праці, що ламають зрівнялівку і що дають простір розвитку особистої матеріальної зацікавленості. У ринковій економіці необхідно не просто забезпечувати матеріальну зацікавленість в певних результатах праці, але й зацікавити працівника в підвищенні ефективності праці.

В цілях посилення матеріальної зацікавленості робітників, управлінців, головних фахівців, інженерно-технічних працівників, службовців в прискоренні введення виробничих потужностей і об'єктів будівництва, в поліпшення якості робіт, в збільшенні прибутку, в підвищенні продуктивності праці і поліпшення роботи обслуговуючих і інших господарств на підприємстві вводиться положення про преміювання.

Аналіз теорії і практики оплати праці показує, що в будь-якому суб'єкті господарювання збереження балансу інтересів можливе, якщо враховуються три аспекти мотивації - залучення, утримання, стимулювання до ефективної праці.

Мотивація залучення співробітника в різних ситуаціях неоднакова і залежить від того, хто в кому більше зацікавлений: людина, що шукає роботу, або компанія - у фахівці. Чинники, мотивації залучення, як правило, включають:

- 1) розмір заробітної плати, наявність премій, бонусів, участь в прибутку та ін.;
- 2) статус компанії, характер бізнесу та ін.;
- 3) назва посади, коло повноважень і відповідальності, можливість кар'єрного зросту;
- 4) наявність корпоративної інфраструктури (їдальні, транспорту, засобів зв'язку, робочого одягу);
- 5) місцеположення офісу, його устаткування, стан робочих місць;
- 6) особисті і ділові якості керівника;

У кожній категорії працівників свої пріоритети: так, для менеджерів вищої ланки більш значущі два останні чинники, для рядових співробітників - матеріальна винагорода.

Мотивація утримання ґрунтується, як правило, на комплексі корпоративних заходів, застосовується також і надання співробітнику певних індивідуальних умов при отриманні сигналів про його можливе звільнення.

На мій погляд, до заходів, які дозволять утримувати співробітників в компанії і стимулювати їх до ефективної праці, можуть бути віднесені:

- а) складання програм розвитку кваліфікації і кар'єри, дублерства, освіти, кадрового резерву;
- б) кредитування, довгострокові бонуси, опціони та ін.;
- в) компенсацію інфляційних, податкових втрат та ін.;
- г) гнучке формування соціального пакету і надання пільг з урахуванням вислуги, кваліфікації і виробничих досягнень;
- д) розвиток корпоративної культури.

Також можна відзначити, що різні форми фінансової участі працівників сприяють поглибленню зацікавленості працівників в справах фірми, спонукають персонал до високоефективної роботи, що виражається в зростанні прибутку, продуктивності праці.

Можна з точністю стверджувати, що вірно вибрана система і стратегія оплати праці допоможе підприємству зацікавити своїх співробітників в праці, націлити їх на підвищення ефективності праці, тим самим оптимізувати витрати і максимізувати прибуток.

Заробітна плата була, є і ще тривалий час буде важливим якісним показником ефективності функціонування суб'єкта господарювання. Тому питання організації праці залишається відкритим і може розроблятися і удосконалюватися з плином часу та розвитком підприємницької діяльності.

Література

1. Воронін А. Механізми формування доходів працівників залежно від зростання ефективності виробництва / А. Воронін, А. Пастухов // *Економіка України*.-2009.-№8.-С.42-55.
2. Воськолович Н. Формування ціни робочої сили на ринку праці перехідного періоду // Н. Воськолович // *Людина і праця*. - 2000. - № 1. - С. 30-36.
3. Кодекс Законів Про Працю України: за станом на 1 груд. 2006 р. / Верховна Рада України. — Офіц. вид. — Х. : «Одіссей», 2006. — 207 с.
4. Хрустальов А. Встановлення мінімальної заробітної плати: зарубіжний досвід // Хрустальов А., // *Людина і праця*.-2001.-№ 10.-С.55-59.
5. Шамалін Д. Надбавки і доплати в системі оплати праці / Д. Шамалін, Ю. Ступак// *СЕ*.-2008.-№2-С.78-84.

Рецензент канд. екон. наук, доцент В.Е. Михайлова