

Магістр 2 курсу

факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ

## ОРГАНІЗАЦІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

*Анотація. Зазначено, що важливим чинником підвищення продуктивності та ефективності виробництва є правильно обрана система оплати праці, яка зацікавить працівників у максимальних кінцевих результатах і економічному зростанні підприємства.*

*Аннотация. Отмечено, что важным фактором повышения продуктивности и эффективности производства является правильно выбранная система оплаты труда, которая заинтересует работников в максимальных конечных результатах и экономическом росте предприятия.*

*Annotation. It is noted that an important factor in increasing the productivity and efficiency of production is well chosen system of remuneration of labour getting the workers interested in maximal outcomes and enterprise economic growth.*

*Ключові слова: заробітна плата, оплата праці.*

Ринкові відносини значно розширили господарську самостійність підприємств у сфері організації оплати праці. Підприємства будь-якої форми власності мають право вводити свою заводську тарифну систему, дотримуючись однієї умови – тарифна зарплата не повинна бути менше встановленого державою мінімального розміру оплати праці [1].

Оплата праці конкретного працівника підприємства складається з декількох елементів:

тарифної частини, що включає оплату за тарифними ставками та окладами відповідно до складності, відповідальності і результативності праці;

доплат, що становлять відшкодування додаткових витрат робочої сили через об'єктивні відмінності в умовах (шкідливі, небезпечні) і важкості праці, особливостях виробничого середовища, режимі

роботи;

компенсацій, що враховують вплив не залежних від підприємства факторів;

надбавок, що становлять регулярну протягом встановленого періоду в однаковому розмірі оплату за сумлінне ставлення до праці, підвищення якості продукції та ефективності виробництва, виконання відповідальних завдань;

премій, які становлять нерегулярну (разову) і змінну плату, що враховує особисті досягнення у праці при виконанні конкретних робіт або функціональних обов'язків.

Тарифна частина, надбавки і премії відображають професійно-кваліфікаційні характеристики працівника, якість і результати його праці. Доплати й компенсації відображають виробничі та соціально-економічні особливості праці, що не залежать від трудової діяльності працівника [1].

Головними вимогами до організації заробітної плати на підприємстві, що відповідають як інтересам працівника, так і інтересам працедавця, є забезпечення необхідного зростання заробітної плати при зниженні її витрат на одиницю продукції й гарантії підвищення оплати праці кожного працівника у міру зростання ефективності діяльності підприємства в цілому. Дотримання цих вимог при розробці конкретного механізму оплати праці спонукає керівників і фахівців підприємства в максимальному ступені використовувати наявні наукові, технічні, організаційно-економічні та соціальні резерви підвищення ефективності виробництва. Реалізація цих вимог на практиці може супроводжуватися певними труднощами, проте цілком виправданими самою метою: створити для працедавців необхідні передумови для зростання маси прибутку і рівня рентабельності, а для трудящих – забезпечити постійне зростання доходів і, урешті-решт, підвищення купівельної здатності гривні [2].

Ефективна, прибуткова робота підприємства має забезпечувати одержання кожним працівником певної винагороди, за допомогою якої формуються почуття приналежності до підприємства й активна зацікавленість у його розвитку. Грошова винагорода, а саме розміри й форми її одержання, впливають на самооцінку працівника, сприймаються як свідчення його цінності для підприємства, отже, виступають мірилом особистої та професійної самореалізації. Система преміювання, яка застосовується на підприємстві, має переконати працівника, що отримане ним заохочення, яке дає можливість задовольнити його особисті потреби, прямо залежить від його сумлінного ставлення до роботи, трудової активності та результатів праці [3, с. 126].

Таким чином, правильне розуміння й повне урахування особливостей, змісту, функцій і принципів організації праці та заробітної плати можуть сприяти побудові науково обґрунтованих

моделей і концепцій оплати праці, які зацікавляють працівників у максимальних кінцевих результатах та економічному зростанні.

Можна зробити висновок, що заробітна плата є найпотужнішим стимулом до праці. Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган 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.

*Наук. керівн. Потьомкін С. К.*

-----

**Література:** 1. Організація оплати праці на підприємстві [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrtransformator.com.ua/organ.html>. 2. Милостний В. О. Удосконалення системи оплати праці персоналу підприємства [Електронний ресурс] / Милостний В. О. – Режим доступу : <http://referat.ru/referats/view/26217>. 3. Гриньова В. М. Проблеми мотивації праці персоналу підприємства : монографія / Гриньова В. М., Грузіна І. А. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2007. – 184 с. 4. Про оплату праці : Закон України від 19 травня 2011 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua).