

ФОРМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Шевцова С.В., Ляковська І.М.

Найбільше поширення на підприємствах різних форм власності набули дві форми оплати праці – погодинна і відрядна.

Розмір погодинної оплати залежить від кількості відпрацьованого часу. Таким чином, заробітна плата працівника має пряму залежність від встановленого для відповідного виду праці розміру тарифної ставки та кількості відпрацьованого робочого часу.

Існує дві системи погодинної форми оплати праці: погодинна проста і погодинна-преміальна.

При простій погодинній системі труд працівників оплачується виходячи тільки із кількості відпрацьованого часу й тарифної ставки (посадового окладу) відповідно до їх кваліфікації.

Застосування погодинної оплати праці передбачає обов'язкове дотримання встановлених законодавством норм тривалості робочого часу, які не повинні перевищувати 40 годин на тиждень.

При погодинно-преміальній системі оплати праці, окрім основного заробітку, робітники отримують премію, що посилює їх матеріальну зацікавленість в результатах своєї праці.

Також існує відрядна форма оплати праці, яка виражає пряму залежність заробітку від кількості та якості виробленої продукції або обсягу виконаних працівниками робіт.

Умовами застосування відрядної форми оплати праці є: наявність кількісних показників роботи, які залежать від конкретного робітника, можливість точного обліку обсягу виконаних робіт, необхідність на конкретній виробничій ділянці стимулювати робітників в подальшому збільшенні виробітку продукції або обсягів виконаних робіт, можливість технічного нормування праці.

Відрядна форма оплати праці поділяється на пряму, відрядно-преміальну, відрядно-прогресивну, відрядно-непряму і акордну системи.

При прямій відрядній системі оплата здійснюється за кожен вироблену продукцію по незмінній розцінці. Для того, щоб встановити відрядну розцінку, необхідно денну тарифну розцінку робітника поділити на норму виробітку за зміну.

При відрядно-преміальній системі оплати праці, окрім оплати за звичайними розцінками за кількість виробленої продукції або виконаних робіт в межах встановленого завдання, здійснюється преміювання працівників за перевиконання завдання, поліпшення якості продукції, збільшення обсягу виконаних робіт.

Що стосується відрядно-прогресивної оплати праці, то в залежності від обсягу виконаних робіт або кількості отриманої продукції понад встановлену норму, на підприємстві можуть застосовувати прогресивні зростаючі розцінки.

Відрядна-непряма оплата передбачає оплату праці робітникам у відсотках до заробітку основних робітників. Специфіка цієї системи у тому, що заробітна плата підсобних працівників залежить від результатів роботи основних робітників, яких вони обслуговують.

При акордній системі оплати праці визначають сукупний заробіток за виконання певних стадій роботи або виробництва певного обсягу робіт. Специфіка у тому, що доручена робота повинна бути виконана за визначені строки, при цьому час, витрачений на її виконання великої ролі при начисленні заробітної плати не грає.

Крім того, в залежності від того, хто здійснює роботу, відрядна форма оплати праці може бути як індивідуальною, так і колективною (бригадний підряд).

При індивідуально-відрядній системі робітник самостійно виробляє продукцію або надає послуги, по яким визначені відрядні розцінки, норми часу й виробітку. Заробітна плата в цьому випадку повністю залежить від індивідуальної роботи.

Колективно-відрядна система оплати праці передбачає, що колектив (бригада) виконує роботу, по якій визначені відрядні розцінки, а також норми часу й виробітку. Заробітна плата при цій системі вже залежить не від індивідуальної роботи, а від результатів роботи всієї бригади і її особливого вкладу у результат цієї роботи.

Законодавством України не заборонено використання інших систем оплати праці.