

Сита Є.М.,
ст. викладач,
кафедра економіки і підприємництва,
Делієва Є.С.,
студентка,
Херсонський національний технічний університет

ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ПОГОДИННОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Однією з важливих складових організаційного процесу на підприємстві є оплата праці. Від її оптимальності залежить не тільки матеріальний добробут працівників, а й рівень розвитку підприємства в цілому. Форма оплати праці визначається виходячи з типу підприємства, а також посади і виду роботи, яку виконують працівники.

Погодинна оплата праці - це форма заробітної плати, при якій заробітну плату робітникові нараховують за тарифною ставкою (окладом), відповідною привласненому йому тарифному розряду, за фактично відпрацьований ним робочий час [1, с. 550]. Цю форму оплати найчастіше використовують для адміністративно - управлінського персоналу, який працює за ненормованим робочим днем; на роботах, де складно визначити обсяг виконаної роботи або наданих послуг, що пов'язано з неможливістю виміряти їх кількісно, а також в тих випадках, коли необхідно забезпечити високу якість виконання роботи.

На даному виді оплати ґрунтуються наступні системи погодинної оплати праці: проста погодинна, погодинно-преміальна і погодинна з нормованим завданням. При простій погодинній системі оплата здійснюється за відпрацьований робітником час. За способом нарахування заробітної плати вона поділяється на [2, с. 23]: погодинну, поденну і помісячну.

При почасово-преміальній оплаті до погодинної оплати додається премія за виконання певних якісних і кількісних показників роботи, які встановлюються керівництвом заздалегідь. Розмір премії при цьому повинен бути економічно обґрунтований, інакше обраний метод оплати може привести до збитку на підприємстві. Показники преміювання розробляються з урахуванням специфіки роботи або працівників, а також якості виготовленої продукції.

При погодинній системі з нормованим завданням крім оплати за годину встановлюється доплата за чітке виконання поставленого завдання. Її використовують у тому випадку, коли перевиконання плану вважається недоліком, а не перевагою.

До недоліків даної форми оплати праці можна віднести:

- відсутність у працівників стимулів до продуктивної праці через те, що заробітна платня фактично нараховується за присутність на робочому місці;

- створюється необхідність в «наглядачеві», який буде слідкувати за процесом праці;

- посадовий оклад (тарифна ставка) не враховує відмінностей в обсягах робіт, виконаних працівниками однієї професії і кваліфікації [2, с. 23];

- контроль за обсягом випуску продукції збільшить витрати фірми;

- збільшення трудових зусиль не впливає на розмір оплати;

- заробітна плата нижче, ніж при відрядній системі оплати.

До важливих переваг погодинної форми оплати праці можна віднести [3]:

- менша небезпека того, що з метою росту кількості обсягу продукції працівники не будуть приділяти увагу її якості;

- сприяння формуванню почуття фірмового патріотизму (причетності до інтересів організації);

- зниження плинності кадрів;

- створення більш згуртованого колективу.

Таким чином, погодинну систему оплати праці та її різновиди доцільно використовувати у галузях, пов'язаних з наданням послуг, де працівник не здатен вплинути на зростання виробітку при чітко регламентованих технологічних процесах, а також в тих випадках, коли складно визначити обсяг виконаної роботи або наданих послуг через неможливість виміряти їх кількісно.

Слід відмітити, що при використанні погодинної оплати заробітна плата є нижчою, ніж при відрядній системі, а зв'язок оплати з результатами праці взагалі відсутній. Використання на підприємстві погодинної система оплати праці стимулюють працівників підприємства до підвищення рівня власної кваліфікації і спонукають їх до якісної роботи.

Література

1. Іванілов О.С. Економіка підприємства: підручник / О.С. Іванілов. - К.: Центр учбової літератури, 2009. – 728 с.

2. Борисов Є.Ф. Економіка: підручник / Є.Ф.Борисов. - М.:2012. - 256 с.

3. Жуліна Є.Г. Економіка і соціологія праці / Є.Г. Жуліна, Н.А. Іванова.- М.: 2009. - 48с.

УДК 331.28

Матукова Г. І.,

д.п.н., доцент,

Алієва Л.Ю.,

студентка,

Криворізький економічний інститут,

ДВНЗ «Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана»

НОВІ ВЕКТОРИ РОЗВИТКУ ПОЛІТИКИ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УМОВАХ СТАНОВЛЕННЯ СУЧАСНОЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Головним завданням України є підвищення конкурентоспроможності національної економіки, інтеграція в європейський економічний простір і