

УДК 331.101.264

І.М. Романова, ст.гр.УП-11 М., І. М. Сочинська-Сибірцева, доц., канд. екон. наук
Кіровоградський національний технічний університет

Стан організації оплати праці працівників на приладобудівному підприємстві: пропозиції щодо покращення

В статті розглянуто сучасний стан організації оплати праці працівників на приладобудівному підприємстві. Висвітлені особливості організації оплати праці працівників приладобудівних підприємств. Розроблено теоретичні і практичні рекомендації по вдосконаленню системи організації оплати праці на ВАТ «Кіровоградський завод дозуючих автоматів».

оплата праці, працівники, підприємство, пропозиції щодо покращення

В даний час при нестабільному економічному розвитку нашої країни вирішення питань заробітної плати набирають дуже гострого характеру. Відсутність стабільності у виплаті заробітної плати призводить з одного боку, до соціальних катаклізмів, бідності населення, а з іншого до звуженого відтворення внаслідок скорочення внутрішнього сукупного попиту. Заробітна плата є найголовнішим джерелом доходів фізичних осіб, отже, від її розміру залежить сума сплаченого прибуткового податку з громадян, що є вагомим джерелом доходів бюджету країни

Заробітна плата як одна з найскладніших економічних категорій і одне з найважливіших соціально-економічних явищ. Оскільки вона, з одного боку, є основним (і часто єдиним) джерелом доходів найманих працівників, основою матеріального добробуту членів їхніх сімей, а з іншого боку, для роботодавців є суттєвою часткою витрат виробництва і ефективним засобом мотивації працівників до досягнення цілей підприємства. Тому питання організації заробітної плати і формування її рівня разом з питаннями забезпечення зайнятості складають основу соціально-трудова відносин у суспільстві, оскільки включають інтереси всіх учасників трудового процесу.

За останні роки розвитку нашої країни відбулося багато структурних змін в економічній, політичній та духовній сфері нашого суспільства. Перехід до ринкової економіки потребує використання адекватних ринкових умов, механізмів регулювання усіх сфер життєдіяльності суспільства, виробництво важливих видів економічних ресурсів, зокрема і трудових. Від того наскільки точно і раціонально використовуються трудові ресурси в більшості залежать темпи економічного і соціального розвитку, ступені задоволення матеріальних та духовних потреб людини [2].

Теоретичною та методологічною основою для написання даної статті послужили праці: Абрамова В.М., Данюка В.М., Колота А.М, Фільштейна Л.М., Дудатій Л.М, Сочинська Сибірцева І. М., та ін. Їх внесок у розвиток сучасної економіки праці дозволив розробити велику кількість систем організації оплати праці, що дозволяють раціонально організувати працю найманого працівника в умовах трансформаційної економіки. Але питання організації оплати праці на приладобудівних підприємствах досі залишається відкритим, саме тому дана стаття базується на більш детальному розгляді цього питання.

Мета статті – вивчення стану організації оплати праці на приладобудівному підприємстві та розробка пропозицій щодо покращення.

Для реалізації поставленої мети необхідно вирішити цілий комплекс завдань. Серед них доцільно виділити наступні:

- дослідити сутність і складові елементи організації оплати праці;
- охарактеризувати структуру заробітної плати і елементи її організації;
- детально розглянути особливості організації оплати праці працівників приладобудівних підприємств.

Нині через низьку заробітну плату працівників в різних галузях економіки вона не спроможна виконувати навіть відтворювальну функцію, що призводить до зменшення внутрішнього сукупного попиту, а відтак поглиблення соціально-економічної кризи. Тому високі темпи зростання розміру заробітної плати - не самоцільна об'єктивна вимога часу, а одна із передумов економічного зростання.

Взагалі розмір заробітної плати залежить від складності праці та її умов, професійних якостей співробітника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. З ціною робочої сили заробітна плата не пов'язана. Ціна робочої сили, як більшість інших цін в ринкових умовах не встановлюється штучно, а формується у залежності від попиту і пропозиції на робочу силу. Рівень ціни робочої сили значною мірою залежить від ефективності суспільного виробництва. Тому збільшення заробітної плати на підприємстві, в галузі чи в цілому по державі залежить від ефективності роботи підприємства і кожного співробітника [3].

Кожен підприємець чи підприємство розуміє значимість заробітку як стимулу для кожного працівника. Обрання підприємством сприятливої системи чи методики нарахування заробітної плати, яка б носила дійсно стимулюючий характер відіграє велику роль в діяльності підприємства.

Підприємство самостійно, але відповідно до законодавства, установлює штатний розклад, форми і системи оплати праці, преміювання.

В даний час враховуючи розвиток науково – технічного процесу та його впливу на галузь приладобудування доцільним є розгляд проблем та перспектив розвитку даної галузі.

Суперечливість процесів, що відбувались у приладобудуванні протягом досліджуваного періоду, позначилась на загальних показниках науково-технічного, соціально-економічного розвитку, спричинила відставання вітчизняного виробництва від світового рівня, низьку конкурентоспроможність продукції в умовах переходу України до ринкової економіки. Виникла потреба знайти відповідь на питання: чому така високотехнологічна і наукоємна галузь України, як приладобудування, в загальному експорті виробництва сьогодні не перевищує 5%.

У зв'язку з цим стає надзвичайно актуальною необхідність критичного осмислення шляхів і результатів реалізації тих потенційних можливостей галузі приладобудування, які мали місце в Радянській Україні у 80-ті роки ХХ століття. Це надто важливо, оскільки науково-технічний потенціал приладобудування є одним з гарантів енергійного включення України в євроінтеграційні процеси.

Теоретичне і практичне значення даної статті полягає у дослідженні та систематизації заходів з удосконалення системи оплати праці на підприємстві та внесенні пропозицій по їх впровадженню.

Одним із представників галузі приладобудування є ПАТ «Кіровоградський завод Дозуючих автоматів». Всі показники будуть розглянуті на прикладі даного підприємства.

Робота по організації заробітної плати на підприємстві полягає у виборі моделі формування заробітної плати (тарифної чи безтарифної), виборі форм і систем оплати праці, розробці умов і правил преміювання. Система оплати праці має більше шансів на успіх, якщо вона дуже ретельно вибрана, пристосована для задоволення потреб підприємства і працівників.

В Україні, як правило, застосовують дві основні та одну додаткову (у поєднанні з одного з основних) системи заробітної плати

- почасову;
- відрядну;
- преміальну.

Крім того, існують і інші системи оплати праці, використовувані рідше:

- безтарифна,
- система плаваючих окладів,
- система виплат на комісійній основі

Вибір того або іншого варіанту залежить від особливостей технологічного процесу, форм організації праці, вимог, що пред'являються до якості продукції або виконуваної роботи, стану нормування праці і обліку трудових витрат.

Організація оплати праці на приладобудівних підприємствах базується на широкому комплексі розрахунків. Різноманітність розрахунків обумовлена великою диференціацією форм і систем заробітної плати по окремим професіям робітників [1]. Одними з основних розрахунків є: визначення середніх тарифних коефіцієнтів робітників та робіт; визначення середніх тарифних розрядів; розрахунки преміальних виплат; розрахунки заробітку робітника при скороченому робочому дні тощо.

Найважливішими інструментами організації оплати праці робітників являються тарифна система, форми і системи заробітної плати.

Рівень заробітної плати конкретних виконавців формується під впливом таких чинників:

- складність роботи (кваліфікація, відповідальність);
- умови праці (шкідливість, важкість, інтенсивність, привабливість);
- кількість праці (відпрацьований час у межах норми, понадурочний час);
- результати праці (виконання нормованих завдань, норм виробітку, якісних показників).

Оплата праці на виробничому підприємстві належить до найважливіших механізмів узгодження інтересів працівників з завданнями розвитку виробництва та інтересами роботодавців. Рівень заробітної плати є одним із головних чинників який спонукає працівників реалізувати свої індивідуальні здібності, працювати більш ефективно і продуктивніше. Тим більш, що на кожному підприємстві завдяки фондам оплати праці створюються високоефективні системи організації праці, вирішуються питання підвищення обсягів виробництва, покращення його якісних показників та питання соціального розвитку.

Темпи росту заробітної плати ПАТ «Кіровоградський завод дозуючих автоматів» можна прослідкувати в таблиці 1.1.

Таблиця 1 – Темпи росту заробітної плати на ПАТ «Кіровоградський завод дозуючих автоматів»

	2007 р.	2008 р.	2009 р.	2010 р.	2011 р.
Середня кількість працівників. Осіб	403	398	197	187	197
Фонд оплати праці. Тис. грн.	4354,9	6110	2355,6	4458,3	4212,9

З таблиці видно, що середня кількість працівників протягом 2007 – 2011 років зменшилась на 206 осіб. Якщо ж аналізувати ФОП то цей показник зростав був досить не стабільним. Найбільшим він був у 2008 році. Фонд оплати праці збільшився порівняно з попереднім роком на 1755,1 тис.грн. Збільшення розміру фонду оплати праці відносно попереднього року пов'язане з підвищенням заробітної плати працівників. Найменшим фонд оплати був у 2009 році – 2355,6 тис. грн. таке явище пояснюється важким економічним станом країни, який безпосередньо вплинув на

підприємство.

В Україні в сучасних умовах з різних причин (нестабільність доходів підприємств, інфляція, складна і непостійна система оподаткування, занедбаність нормування праці та ін.) питома вага тарифних ставок в заробітній платі в середньому складає 60 – 65 % (рис. 1).

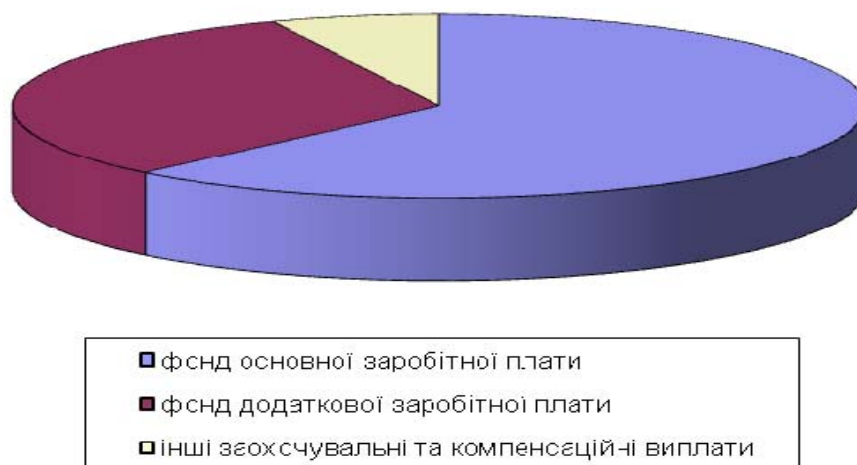


Рисунок 1 – Структура фонду оплати праці в економіці України

Якщо ж аналізувати структуру фонду оплати праці на ПАТ «Кіровоградський завод дозуючих автоматів», то фонд додаткової заробітної плати та інших заохочувальних та компенсаційних виплат буде набагато меншим. Тобто заохоченню та стимулюванню працівників приділяється не достатньо уваги.

Ефективність праці в продовж останніх років знижувалася. Система організації праці, її оплати, мотивації повинна бути націлена на підвищення ефективності праці. При цьому повинні бути використані різні підходи, інструменти матеріального і морального стимулювання, організаційні заходи, але з переходом до ринкових відносин потрібна принципово нова організація оплати праці. І це не самоціль, а реальна необхідність заміни застарілої, низько ефективної моделі оплати праці, яка значною мірою стримує реалізацію потенціалу працівників і їх колективів, гальмує розвиток економіки. Організація заробітної плати, заснована на використанні її традиційних елементів у вигляді тарифних ставок і окладів, різного виду премії, доплат і надбавок, слабо сприйнятлива до науково-технічного прогресу, підвищення якості продукції, економії ресурсів. Всілякі премії, доплати і надбавки втратили стимулюючу роль і перетворилися по суті на механічну надбавку до тарифних ставок і посадових окладів, як правило, не пов'язану з результатами праці. Більш за те, вони настільки ускладнюють організацію заробітної плати, що вона стає недоступною для розуміння. Головною пропозицією по вирішенні цієї проблеми буде впровадження безтарифної системи оплати праці.

В основі пропонованої безтарифної моделі організації заробітної плати — співвідношення в оплаті праці різної якості залежно від кваліфікаційних груп працівників, розрядів, професії, посад і т.д [2].

Звичайно, при цьому необхідно враховувати інтенсивність праці, виконання норм і встановлених завдань, фактично відпрацьований час і інші умови, які нескладно передбачити. З урахуванням сказаного можна розробити сітку співвідношень в оплаті праці працівників і використовувати її при організації заробітної плати.

Реалізація запропонованої концепції організації оплати праці може дозволити значно скоротити масштаб і діапазон застосування різного виду премій, доплат і

надбавок або відмовитися від них повністю. Крім того, в запропонованій моделі організації оплати праці єдиний ФОП розподіляється між працівниками практично без залишку, тому не буде постійного джерела для виплати премій, доплат і надбавок.

Таким чином скорочення числа всіляких премій, доплат і надбавок, повне виключення їх з організації заробітної плати значно спростить механізм оплати праці, зробить його зрозумілішим і доступнішим для працівників.

Список літератури

1. 1. Кодекс законів про працю України, затверджується Законом N 322-VIII від 10.12.71 зі змінами та доповненнями // ВВР, 1971, додаток до N 50.- С. 375
2. 2. Закон України від 24.03.1995р. №108./95-ВР "Про оплату праці", зі змінами і доповненнями. // w. ww. liga. net.
3. Фільштейн Л.М., Дудатій Л.М., Організація оплати праці. Методичні вказівки К. КНТУ, 2005 р., -56 с.
4. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці, Навчальний посібник -2-е видавництво - К.: Знання-Прес 2001 р, - 313 с.

І. Романова., І. Сочинська Сибірцева

Состояние организации оплаты труда работников на приборостроительном предприятии, предложения относительно улучшения

В статье рассмотрено современное состояние организации оплаты труда работников на приборостроительном предприятии. Освещены особенности организации оплаты труда работников приборостроительных предприятий. Разработаны теоретические и практические рекомендации по совершенствованию системы организации оплаты труда на ОАО "Кировоградский завод дозирующих автоматов".

I. Romanova., I. Sochiska Sibirseva

The state of organization of remuneration of labour of workers is on an instrument-making enterprise, suggestions in relation to an improvement

In the article the modern state of organization of remuneration of labor of workers is considered on an instrument-making enterprise. The lighted up features of organization of payment of labor of workers of instrument-making enterprises are Worked out theoretical and practical recommendations on perfection of the system of organization of remuneration of labour on BAT the "Kirovohrad plant of batching automats".

Одержано 03.04.12