

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО РОЗРОБКИ БЕЗТАРИФНОЇ МОДЕЛІ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Організація оплати праці – одна з ключових проблем в сучасній економіці України. На всіх етапах розвитку економіки заробітна плата була одним з головних чинників, що забезпечують ефективну систему матеріального стимулювання працівників і що формують мотиваційний механізм трудової активності. Актуальність роботи полягає в тому, що питання організації оплати праці і розробки моделі оплати праці є істотним на підприємствах. Оплата праці є основним інструментом підвищення ефективності праці робітників.

Проблематика організації оплати праці піднімалася в працях багатьох вчених та дослідників. Трансформацію підходів до праці та заробітної плати в умовах глобалізації економіки та діяльності корпорацій розглядав А.В. Бандурін.[1] Крім того, тенденції зміни місця праці у суспільному виробництві та відношення до використання найманої праці досліджував також А.Л. Темницький.[4]

Метою даної роботи є дослідження методичних підходів до використання безтарифної моделі оплати праці для ефективного стимулювання праці персоналу на підприємстві.

Ефективність праці певною мірою визначається діючою системою заробітної плати. Заробітна плата як соціально-економічна категорія, з одного боку, є основним джерелом грошових доходів працівників, тому її величина значною мірою характеризує рівень добробуту всіх членів суспільства. З іншого боку, її правильна організація мотивує працівників підвищувати ефективність виробництва, а відтак безпосередньо впливає на темпи й масштаби соціально-економічного розвитку країни.

Оплата праці може розглядатися як форма ціни робочої сили відповідної професії та кваліфікації в обумовленому виді виробництва у даний період часу. Диференціація ставок заробітної плати має певні відмінності.

Основними вимірниками результатів праці є кількість виготовленої продукції (обсяг наданих послуг) належної якості або витрачений робочий час, тобто кількість днів (годин), протягом яких працівник був фактично зайнятий на підприємстві.

На формування величини заробітної плати впливають:

1. Зовнішні фактори, до яких належать:

- співвідношення попиту та пропозиції на ринку праці, рівень безробіття;
- динаміка цін на споживчі товари та послуги, рівень інфляції;
- рівень та стан економічного розвитку країни;
- життєвий рівень населення;
- податкова політика господарства;
- рівень правового та державного регулювання.

2. Внутрішні фактори, до яких належать:

- загальна продуктивність організації;
- фінансові можливості роботодавця (підприємства).
- рентабельність виробництва;
- діяльність профспілок.

Обираючи певну форму заробітної плати і конкретну систему формування заробітку, роботодавець управляє інтенсивністю та якістю праці конкретних працівників.

Форми заробітної плати мають відповідати таким вимогам: найповніше враховувати результати праці, створювати передумови для постійного зростання ефективності та якості праці; сприяти підвищенню матеріальної зацікавленості працівників у постійному виявленні і використанні резервів підвищення продуктивності праці і якості продукції.

Системи заробітної плати характеризують взаємозв'язок елементів заробітної плати: тарифної частини, доплат, надбавок, премій. Зрозуміло, що варіантів такого взаємозв'язку може бути

безліч, і будь-який з них, реально існуючий на конкретному підприємстві, є системою заробітної плати.

Особливе місце в системі оплати праці займає мінімальна заробітна плата як законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівниками місячну, годинну норму праці (обсяг робіт). До мінімальної заробітної плати не входять доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності та господарювання.[3, с.305]

Організація оплати праці на підприємстві здійснюється з допомогою двох моделей – тарифної та безтарифної.

Оплату праці робітників регламентується комплексом взаємозв'язаних нормативних документів, які називаються тарифною системою. Нормативними документами та складовими цієї системи є: тарифно-кваліфікаційний довідник (ТКД), тарифна сітка та тарифна ставка. Різновидом безтарифної системи є контрактна система, система участі у прибутках та інші.

Безтарифна система оплати праці використовується в умовах ринкової економіки, важливий показник якої по кожному підприємству є обсяг реалізованої продукції та послуг. Чим більше обсяг реалізованої продукції, тим більш ефективно працює підприємство. Отже і заробітна плата коригується в залежності від обсягу виробництва. Ця система використовується для управління персоналу допоміжних робітників, для робітників з погодинною оплатою праці.

Основними особливостями безтарифної моделі оплати праці є:

по-перше – працівникам гарантується лише мінімальний обов'язковий рівень заробітної плати, існування якого обумовлене законодавством про мінімальну заробітну плату. Цей обов'язковий гарантований рівень може бути однаковим для всіх працівників, а може відрізнятися в залежності від їхньої класифікації та відповідальності робіт, але в будь-якому випадку він, з одного боку, не може бути нижчим офіційно встановленої мінімальної заробітної плати, а з іншого, повинен становити невелику частину в загальній сумі заробітку працівника;

по-друге – спочатку визначається загальна сума заробленої колективом заробітної плати, потім з неї вираховується сума гарантованої мінімальної оплати всіх працівників підприємства, а залишок (він повинен становити більшу частину) розподіляється між членами колективу за певними встановленими заздалегідь правилами. В цьому плані безтарифні системи організації оплати праці належать до групи колективних систем організації оплати праці, і всі члени трудового колективу зацікавлені в покращенні кінцевих результатів спільної роботи;

по-третє – у рівні умови щодо можливості впливу на розмір своєї заробітної плати ставляться всі працівники підприємства, незалежно від категорії і посади. Правила розподілу колективного заробітку складаються так, щоб зацікавлювати кожного працівника в покращенні саме тих показників роботи, які важливі саме для досягнення бажаного спільного кінцевого результату. Оскільки таке покращення в принципі не обмежене, то і можливості зростання індивідуального заробітку також обмежені (при тарифній системі організації оплати праці ці можливості фактично обмежуються досягненням найвищих кваліфікаційних розрядів);

по-четверте – найважливішою проблемою є розробка правил розподілу колективного заробітку саме таким чином, щоб максимально націлювати працівників на покращення саме тих показників роботи, які важливі для досягнення бажаного спільного кінцевого результату.[3,с.350]

Можна позначити умовно чотири найбільш великі етапи розробки й впровадження безтарифної оплати праці на підприємстві.

Перший етап - видання наказу по підприємству про підготовку до переходу на нову модель оплати праці, де викладаються основні причини необхідності змін в організації заробітної плати, суть і переваги нової системи стимулювання, головні заходи, які необхідно реалізувати, із вказівкою строків і відповідальних за їхнє виконання; затверджується склад комісії із проведення підготовчої роботи, тощо.

Другий етап - розробка положення про безтарифну модель заробітної плати на підприємстві, сітки співвідношення в оплаті праці різної якості, інших нормативних документів. Особливо відповідальна робота - створення сітки співвідношень в оплаті праці різної якості як основи

організації даної моделі та матеріалів, що доповнюють її суть. Від цього багато в чому буде залежати ефективність впроваджуваної моделі, сприйнятливість її до кількості, якості та результатів праці працівників, а отже, до здатності зацікавлювати їх у тому, щоб високопродуктивно трудитися, повністю реалізовувати на своєму робочому місці інтелектуальний і фізичний потенціал. Досконалість і обґрунтованість сітки в значній мірі визначить повноту реалізації принципу соціальної справедливості при розподілі зароблених коштів між працівниками, надійність їхньої соціальної захищеності в умовах ринкової економіки.[2]

Можна зробити висновок, що умовою ефективного застосування безтарифних систем організації оплати праці є наявність такого колективу, члени якого добре знають один одного, бачать і можуть оцінити роботу інших, цілком довіряють своїм керівникам. Як правило, це невеликі трудові колективи з постійним складом працівників, об'єднаних однією метою.

Таким чином, розробка безтарифних систем оплати праці є дуже клопітким і відповідальним завданням. Алі за допомогою їх грамотного впровадження можна досягти значного підвищення трудової мотивації працюючих, що сприятиме суттєвому зростанню продуктивності праці та ефективності роботи в цілому.

Література

1. Бандурін А.В. Інвестиційна стратегія корпорації на регіональному рівні / А.В. Бандурін, Б.А.Чуприна. – М.: Вид-во «Наука і економіка», 1998. – 132 с.
2. Безбатько О. Удосконалення системи оплати праці: проблеми та шляхи вирішення / О. Безбатько, В. Манакіна // Довідник економіста. – 2007. – № 12. С. 70–74.
3. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О.А. Грішнова. – К. : Знання, 2004. – 535 с.
4. Темницький А.Л. Собственность и стратегии трудового поведения рабочих в условиях реформ / А.Л. Темницький // СОЦИС. – 2007. - №2. – С. 40-51.

Соколенко С.

Науковий керівник – Цвєтнова О.В.

СИСТЕМА ОПОДАТКУВАННЯ УКРАЇНИ ТА ШЛЯХИ ЇЇ УДОСКОНАЛЕННЯ

Величезні фінансові ресурси, які необхідні для існування держави, акумулюються у бюджетних державних централізованих фондах, переважно завдяки функціонуванню податкової системи. На сьогодні, податки – це найефективніший інструмент впливу держави на суспільне виробництво, його динаміку і структуру, на розвиток науки і техніки. Економічні відносини, пов'язані з податками, тією чи іншою мірою зачіпають усе населення країни, тому тема податкової політики є актуальною не тільки для України, а й для всіх країн світу. Основні теоретичні і практичні аспекти побудови податкової системи цікавлять не тільки спеціалістів (економістів, юристів, керівників усіх рівнів, підприємців), але й звичайних громадян.

Метою роботи є розробка рекомендацій реформування податкової системи шляхом дослідження теоретичних основ податкової політики.

Історія розвитку оподаткування свідчить, що податки можуть бути не тільки джерелом поповнення бюджетів, а й інструментом регулювання тих чи інших соціально-економічних процесів. Свідоме використання податків для досягнення відповідних цілей проходить у рамках податкової політики, яку проводить держава.

Податкова політика — діяльність держави у сфері встановлення, правового регламентування та організації стягнення податків і податкових платежів у централізовані фонди грошових ресурсів держави [1]. Серед економістів та економічних шкіл не існує єдиної точки зору щодо використання податкової політики як регулюючого чинника. Представники класичної і неокласичної політичної економії заперечували необхідність держави втручатись в економічні процеси, таким чи-