

УДК 331.221:005.936.3

JEL Classification: J31, J33, L26

doi: 10.31767/nasoa.1-2-2023.06

О. А. ЮРЧЕНКО,

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри обліку, аудиту та оподаткування,
Національна академія статистики, обліку та аудиту,
e-mail: OAYurchenko@nasoa.edu.ua
ORCID ID: 0000-0002-8447-6510;

О. А. СВИРИДА,

старший викладач,
Фаховий коледж бізнесу та аналітики
Національної академії статистики, обліку та аудиту,
e-mail: OASvirida@nasoa.edu.ua
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0104-792X>

Формування системи оплати праці на підприємстві

Розглянуто сутність заробітної плати, охарактеризовано її функції та узагальнено підходи до організації оплати праці на підприємствах. Визначено основні елементи моделі системи оплати праці, окреслено чинники, що впливають на вибір прийнятної форми оплати праці. Наголошено на необхідності впровадження нормування праці як умови забезпечення зв'язку заробітної плати з кінцевими результатами праці. Розглянуто пропонувані вітчизняними науковцями варіанти встановлення умов преміювання та розмірів премій. Зазначено, що застосування більшості нових (комбінованих) форм оплати праці потребує наявності на підприємстві ефективної підсистеми оцінювання персоналу та результатів його роботи. Розглянуто перелік індикаторів, що використовуються для оцінювання ефективності сформованої на підприємстві системи оплати праці персоналу.

Ключові слова: заробітна плата, функції заробітної плати, преміювання, тарифна система, відрядна розцінка, нормування праці, мінімальна заробітна плата

О. YURCHENKO,

PhD in Economics, Associate Professor,
Associate Professor of the Department
of Accounting, Auditing and Taxation,
National Academy of Statistics, Accounting and Audit;

O. SVYRYDA,

Senior Lecturer,
Professional College of Business and Analytics,
National Academy of Statistics, Accounting and Audit

Formation of the labor payment system at the enterprise

The purpose of the article is to study the theoretical and methodological foundations of the formation of the labor payment system at a modern enterprise.

The article highlights the essence of wages, characterizes its functions, and summarizes approaches to the organization of wages at enterprises. The main elements of the wage system model are defined. It is noted that the selection and application of acceptable forms of remuneration requires taking into account a significant number of economic, social and psychological factors, as well as the effective functioning of personnel management subsystems at the enterprise, such as labor regulation and evaluation of personnel performance.

Emphasis is placed on the need to introduce labor regulation as a condition for ensuring the connection of wages with the final results of work. A conclusion was made about the need to properly build a bonus subsystem at the enterprise, especially when applying time-bonus

© О. А. Юрченко, О. А. Свирида, 2023

or unit-bonus forms of remuneration. Variants of establishing award conditions and award sizes offered by domestic scientists were considered. Emphasis is placed on the mandatory inclusion of bonus conditions in the collective agreement or the development of the Bonus Regulations.

It is noted that the application of most new (combined) forms of labor remuneration (non-tariff, point-based, bonus, grading) requires the presence of an effective subsystem for evaluating personnel and the results of their work at the enterprise.

The list of indicators used to evaluate the effectiveness of the personnel remuneration system formed at the enterprise is considered.

It was concluded that the development and introduction of an effective model of remuneration of employees leads to an increase in the labor productivity of the personnel, the solution of the problem of social and labor conflicts, and the achievement of the goals set by the enterprise in its development.

Key words: salary, salary functions, bonuses, tariff system, piece rate, labor rationing, minimum wage.

Постановка проблеми. У сучасних умовах господарювання важливе соціально-економічне значення має формування на підприємстві такої системи оплати праці, яка була б ефективною як для роботодавця, так і для працівників. Роботодавець насамперед зацікавлений у тому, щоб заробітна плата виконувала стимулюючу функцію, тобто впливала на кількісні та якісні результати праці персоналу і, відповідно, на фінансові результати діяльності підприємства. Для працівників важливим є дотримання принципу справедливості в оплаті праці, згідно з яким заробітна плата "... повинна бути адекватною кількості та якості витраченої працівником праці; не бути результатом надмірної експлуатації з боку роботодавця" [1, с. 42]. Між тим не на кожному підприємстві вдається досягти такого поєднання і в результаті застосування неефективної системи оплати праці призводить до порушень трудової дисципліни, зниження якості продукції, виникнення соціально-трудових конфліктів.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідженню теоретичних та прикладних питань формування систем оплати праці на підприємствах присвячено значну кількість наукових праць вітчизняних дослідників. Так, принципи справедливої оплати праці досліджено М. Піжовою [1]; сучасні системи оплати праці, що застосовуються на підприємствах розвинених країн, розглянуто І. Зудовою [3]; систематизацію науково-методичних засад формування системи мотивації персоналу здійснено В. Літвіновим [4]. Характеристиці відрядної та почасової форм оплати праці присвячено публікацію В. Онищенко [5]. А. Колот та С. Цимбалюк [9] аналізують сучасні підходи, методи та засоби активізації трудової діяльності персоналу. Водночас, не применшуючи значення результатів досліджень згаданих учених, слід зауважити, що на практиці значна кількість підприємств не має чітко сформованої та ефективної системи оплати праці. Така ситуація потребує подальшого пошуку теоретико-методичних підходів до вирішення проблеми матеріальної мотивації персоналу.

Метою статті є дослідження теоретико-методичних основ формування системи оплати праці на сучасному підприємстві.

Виклад основного матеріалу. Згідно з Законом України "Про оплату праці", заробітна плата – це "... винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу" [2].

При визначенні сутності заробітної плати слід урахувувати, що її розмір має забезпечити необхідний для працівника обсяг життєвих благ і водночас він пов'язаний із результатами процесу виробництва, оскільки джерела коштів на виплату заробітної плати створюються саме під час виробництва продукції чи надання послуг. Отже, для працівника заробітна плата – це трудовий дохід, який він отримує за свою працю, а для підприємства – це елемент витрат на виробництво, що включаються до собівартості продукції, робіт чи послуг.

У процесі суспільного відтворення заробітна плата виконує низку функцій, найважливішими серед яких для власника та персоналу підприємства є відтворювальна та мотиваційна. Зміст відтворювальної функції полягає у забезпеченні працівників необхідними життєвими благами для відновлення робочої сили та утримання членів їх сімей. Мотиваційна функція полягає у встановленні залежності розміру заробітної

плати від кількості та якості праці працівника, його трудового внеску в результати роботи підприємства. Для забезпечення реалізації заробітної платою названих вище функцій науковці рекомендують при формуванні системи оплати праці на підприємстві дотримуватися таких важливих підходів до її організації:

- 1) встановлений рівень заробітної плати повинен не просто викликати у працівників зацікавленість щодо виконання встановлених норм і прямих обов'язків, а й стимулювати таку поведінку, яка відповідає досягненню цілей підприємства;
- 2) рівень заробітної плати має бути приведений у відповідність до розмірів інфляції, яка характерна в конкретний період для країни;
- 3) співвідношення в оплаті праці між працівниками різних професій і кваліфікацій мають бути справедливими;
- 4) будь-які затримки у виплатах заробітної плати погіршують статус підприємства та ставлення до нього з боку працівників, ставлять під сумнів необхідність сумлінного виконання дій, спрямованих на досягнення цілей підприємства [3, с. 426].

За традиційного підходу в Україні застосовуються дві основні форми оплати праці: почасова та відрядна (рис. 1, побудовано на основі [4; 5]).

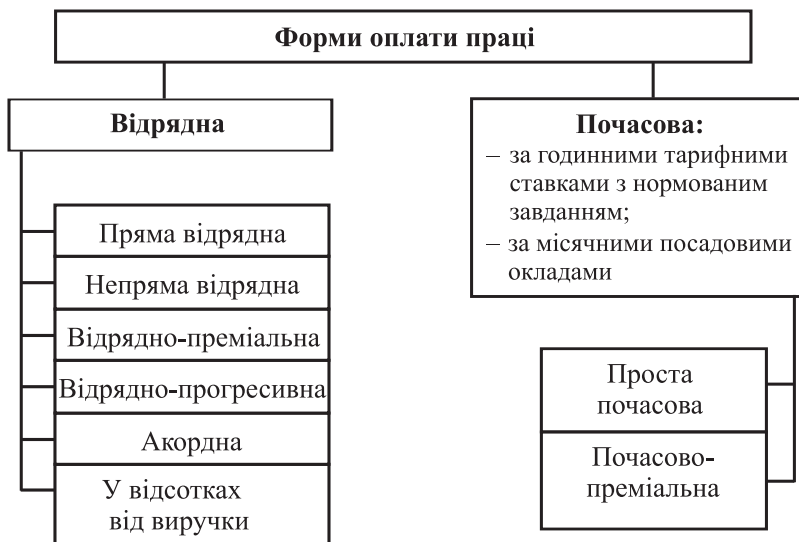


Рис. 1. Традиційні форми оплати праці на українських підприємствах

При відрядній формі оплати праці заробіток працівника обчислюється з огляду на кількість виробленої продукції та встановлені розцінки за одиницю продукції. Почасова форма оплати праці передбачає здійснення оплати за працю певної тривалості (годину, день, місяць). Кожна із зазначених форм має декілька різновидів.

Відрядна форма оплати праці поділяється на пряму відрядну, відрядно-преміальну, відрядно-прогресивну, непряму відрядну, акордну, у відсотках від виручки. При прямій відрядній формі заробіток працівника обчислюється множенням розцінки за одиницю виробленої продукції на кількість виробленої працівником продукції за розрахунковий період. При відрядно-преміальній формі оплати праці до суми оплати, розрахованої за прямими відрядними розцінками, додається сума премії. У цьому випадку важливим є чітке встановлення показників преміювання, доведення їх до кожного виконавця. Показників преміювання не повинно бути багато, їх кількість слід звести до оптимальної (не більше п'яти-шести). Наприклад, для преміювання з метою підвищення якості продукції застосовують такі показники, як відсутність рекламаций від споживачів, зменшення частки бракованої продукції, відсутність відхилень технічних характеристик продукції від вимог, встановлених відповідними технічними регламентами, тощо. Заробітна плата при відрядно-прогресивній формі

оплати праці складається із "...заробітку, розрахованого за фактичний виробіток у межах установленої норми – за основними розцінками, а за виробіток понад норму – за підвищеними розцінками" [4, с. 54].

Суть акордної форми оплати праці полягає в тому, що оплата здійснюється не за одиницю продукції, а за фактично виконаний обсяг (комплекс) робіт.

Непряма відрядна оплата праці застосовується для обчислення заробітку допоміжного персоналу, що обслуговує виробничий процес основних працівників. Так, заробітна плата налагоджувальника верстатів може визначатися залежно від результатів роботи токарів, які працюють за цими верстатами.

При системі оплати праці "у відсотках від виручки" розрахунок заробітної плати здійснюється множенням суми зданої виручки від реалізації продукції (товарів) на відсоток, встановленим наказом по підприємству, угодою чи протоколом.

В основі почасової форми оплати праці лежить тарифна система, яка містить такі елементи:

- 1) тарифну сітку – сукупність кваліфікаційних розрядів і тарифних коефіцієнтів, що їм відповідають;
- 2) тарифні ставки – розмір заробітку за годину, день або місяць роботи;
- 3) тарифну ставку першого розряду – норму оплати праці за найменш кваліфіковану працю; на сьогодні це мінімальна заробітна плата працівника, визначена в колективному договорі;
- 4) схему посадових окладів – перелік посадових окладів та коефіцієнт за кожним з них, на основі якого визначається оклад для конкретної посади [5].

Почасова форма оплати праці поділяється на просту почасову та почасово-преміальну. При застосуванні першої форми заробітна плата працівника залежить від тарифної ставки (окладу) та кількості відпрацьованого часу. Почасово-преміальна форма передбачає додавання до заробітку певної суми премії за фактично відпрацьований час.

На перший погляд, ці традиційні, давно існуючі форми оплати праці є досить простими та зрозумілими. Проте їх вибір та застосування потребує врахування великої кількості чинників (економічних, соціальних, психологічних), а також ефективного функціонування на підприємстві таких підсистем менеджменту персоналу, як нормування праці та оцінювання результатів його роботи.

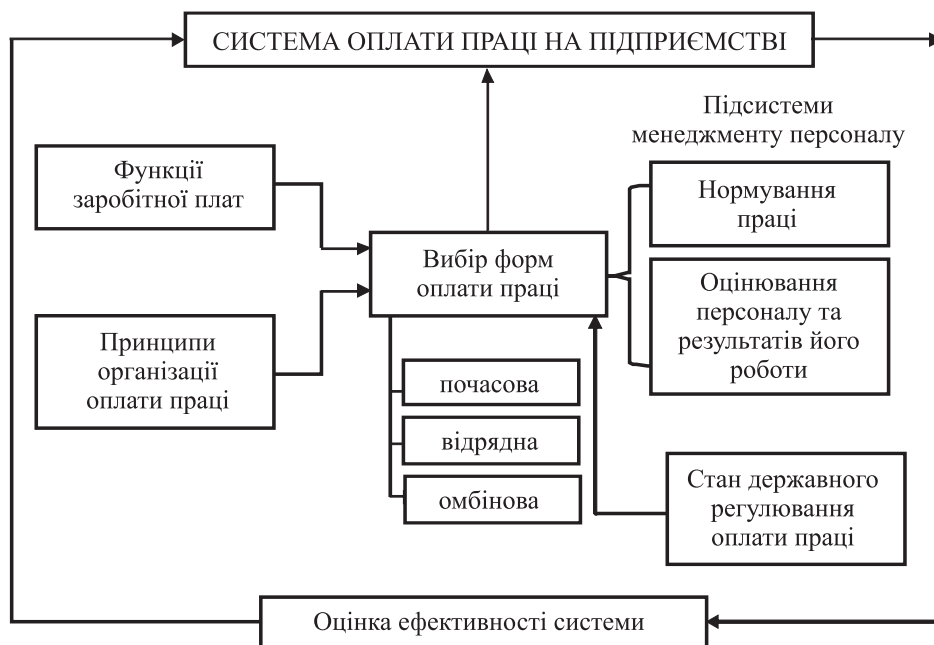


Рис. 2. Структурна схема формування системи оплати праці на підприємстві

Важливо зазначити, що згідно з чинним законодавством "... форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами, установами, організаціями самостійно у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами" [6].

Самостійність підприємства у виборі форм оплати праці та їх структурних елементів обумовлює необхідність кропіткої взаємопов'язаної роботи служби управління персоналом, економічної служби та керівництва підприємства зі створення ефективної моделі оплати праці персоналу. Перш за все, необхідно чітко усвідомити переваги та недоліки розглянутих двох форм оплати праці, зрозуміти, яка з них буде ефективнішою, зважаючи на характеристики виробничого процесу чи трудової операції, що виконується працівником.

Наприклад, відрядну форму оплати праці доцільно застосовувати тоді, коли є можливість точно облікувати обсяги виконаної роботи, коли існують кількісні показники роботи, які безпосередньо залежать від конкретного працівника. Найважливішою умовою вибору цієї форми оплати праці є наявність на підприємстві підсистеми нормування праці, у функціонуванні якої (як не дивно) будуть зацікавлені самі працівники. Пояснити це можна з допомогою простого прикладу. Відрядна розцінка (оплата за одиницю виробленої продукції) визначається шляхом ділення погодинної (денної) тарифної ставки, яка відповідає розряду виконуваної роботи на погодинну (денну) норму виробітку [7], тобто вона перебуває у зворотній залежності від норми виробітку. Отже, в сучасних умовах, коли працівники вже навчилися відстоювати свої трудові права, вони стають зацікавленими у застосуванні на підприємстві обґрунтованих норм праці. Між тим відсутність належного нормування праці на більшості вітчизняних підприємств призводить до втрати зв'язку заробітної плати з кінцевими результатами праці.

Почасова форма оплати праці може застосовуватись у тих випадках, коли відсутня можливість збільшення випуску продукції, а намагання збільшити її кількість може призвести до браку або погіршення показників якості.

При застосуванні почасово-преміальної чи відрядно-преміальної форм оплати праці великого значення слід надавати правильній побудові підсистеми преміювання на підприємстві, яка охоплює такі складові:

- цілі та завдання;
- показники й умови преміювання;
- розміри премій;
- джерела їх виплат;
- періодичність преміювання;
- строки нарахування та виплати премій [8].

Вітчизняними науковцями пропонуються різні варіанти встановлення умов преміювання та розмірів премій:

- 1) фіксований розмір премії (у відсотках до тарифної ставки чи посадового окладу) в разі досягнення (виконання) працівником чи трудовим колективом установлених (запланованих) показників;
- 2) мінімальний розмір премії за досягнення (виконання) працівником чи трудовим колективом установлених (запланованих) показників та підвищений розмір – за перевиконання показників;
- 3) шкала з прогресивним зростанням розмірів премій за перевиконання встановлених показників;
- 4) коригування нарахованої премії за виконання основного показника залежно від рівня виконання одного чи кількох додаткових показників;
- 5) виплата премії за кожний відсоток покращення показників [9, с. 165].

Умови запровадження та розміри премій потрібно передбачити у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, прописаних у законодавстві, генеральній та галузевих (регіональних) угодах. Якщо ж на підприємстві не укладається колективний договір, тоді необхідно розробляти Положення про преміювання, яке слід погодити

з профспілковим органом, що діє на підприємстві, та затвердити наказом керівника підприємства.

Застосування більшості нових (комбінованих) форм оплати праці (безтарифної, бальної, бонусної, грейдингової) потребує наявності на підприємстві ефективної підсистеми оцінювання персоналу та результатів його роботи. Наприклад, на елементах оцінювання посад побудовано механізм матеріального стимулювання персоналу, що ґрунтується на використанні системи грейдів. Грейдування – це “...процедура формування грейдів (об’єднання посад/робіт у групи) згідно з їх цінністю для підприємства, визначеною за результатами оцінювання за низкою специфічних для підприємства факторів, і встановлення діапазонів посадових окладів” [10]. Під час формування грейдів кожна посадова позиція оцінюється в балах і згідно з сумою отриманих балів зараховується до певного грейда, за яким гарантується виплата відповідної заробітної плати або соціального пакету.

На багатьох сучасних підприємствах складовою системи мотивації персоналу є оцінювання результатів діяльності працівників з допомогою показників КРІ (Key Performance Indicators).

Важливим чинником, що впливає на ефективність сформованої системи оплати праці на підприємстві, є стан (рівень) державної політики регулювання заробітної плати, яка полягає у встановленні мінімальної заробітної плати. Остання визначається як “встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов’язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників, за будь-якою системою оплати праці” [2].

Цілком очевидно, що сформована на підприємстві система оплати праці має бути ефективною, тобто забезпечувати досягнення цілей підприємства та задоволення потреб працівників. Науковцями розробляються методичні підходи до оцінювання системи оплати праці персоналу, зокрема встановлюються індикатори оцінки. Наприклад, Т. Перегудова в модель діагностики гідної оплати праці пропонує серед інших включити такі показники:

- співвідношення прожиткового мінімуму для працездатних осіб і мінімальної заробітної плати;
- співвідношення мінімальної та середньої заробітної плати;
- співвідношення темпів зростання номінальної та реальної заробітної плати;
- заборгованість із виплати заробітної плати;
- співвідношення темпів зростання продуктивності праці й темпів зростання середньої заробітної плати та ін. [11, с. 37].

Для кожного індикатора дослідниця пропонує нормативні (стандартні) значення, з якими порівнюються фактичні значення показників, досягнуті на підприємстві.

Погоджуючись із Т. Перегудовою, додамо, що не менш важливим для оцінювання системи оплати праці на підприємстві є з’ясування думки персоналу щодо її ефективності шляхом проведення, наприклад, анкетування. Відповідна анкета має бути розроблена фахівцями підсистеми оцінювання результатів роботи персоналу з огляду на специфіку діяльності підприємства. В анкеті слід передбачити запитання, що насамперед стосуються рівня справедливості оплати праці, зрозумілості для працівників окремих елементів її нарахування, задоволеності персоналу системою матеріальної мотивації на підприємстві.

Висновки. Отже, формування системи оплати праці на підприємстві – це складний процес, який полягає у виборі та поєднанні прийнятних форм оплати праці, застосування яких дозволить забезпечити виконання заробітною платою стимулюючої функції та дотримання принципу справедливості в оплаті праці. Розроблення та запровадження ефективної моделі оплати праці працівників приводить до підвищення продуктивності праці персоналу, вирішення проблеми соціально-трудових конфліктів, досягнення підприємством поставлених цілей розвитку.

Як напрям подальших досліджень значимо розробку моделі діагностики сформованої системи оплати праці на підприємстві.

Список використаних джерел

1. Пижова М. О. Фактори та принципи справедливої оплати праці. *Актуальні проблеми вдосконалення чинного законодавства України*. 2020. № 54. С. 36–45.
2. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР, станом на 19.08.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0>
3. Зудова І. Ю., Болгарова А. С. Особливості організації оплати праці працівників підприємства. *Економіка і суспільство*. 2018. Вип. 18. С. 424–428. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/18_ukr/59.pdf
4. Литвінов В. І. Формування системи трудової мотивації в сільськогосподарських підприємствах: дис. ... докт. філософії: спец. 051 “Економіка”. Київ, 2020. 270 с.
5. Онищенко В. Які можливі форми оплати праці в Україні. *Головбух*. 2021. URL: <https://buhplatforma.com.ua/article/7319-formi-oplati-prats>
6. Кодекс законів про працю України: Кодекс від 10.12.1971 р. № 322-VIII, станом на 27.01.2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
7. Як визначаються відрядні розцінки. Державна служба України з питань праці. 2020. URL: <https://dsp.gov.ua/faq/iak-vyznachaiutsia-vidriadni-roztsinky/>
8. Білова Н., Чернишова Н. Преміювання працівників. *Податки& бухоблік*. 2016. № 50. URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/nibu/2016/june/issue-50/article-18970.html>
9. Колот А. М., Цимбалюк С. О. Мотивація персоналу: підручник. Київ: КНЕУ, 2011. 397 с.
10. Цимбалюк С. О. Компенсаційна модель винагороди за працю: теоретико-методологічні та прикладні аспекти: монографія. Київ : КНЕУ, 2014. 359 с. URL: <https://posibniki.com.ua/catalog-kompensaciina-model-vinagorodi-za-pracu>
11. Перегудова Т. Соціальні стандарти гідної оплати праці та їх дотримання в Україні. *Україна: аспекти праці*. 2014. № 2. С. 35–40. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uap_2014_2_8

References

1. Pyzhova, M. O. (2020). Faktory ta pryntsypy spravedlyvoi oplaty pratsi [Factors and principles of fair remuneration]. *Aktualni problemy vdoskonalennia chynnoho zakonodavstva Ukrainy – Actual problems of improving the current legislation of Ukraine*, 54, 36–45 [in Ukrainian].
2. Pro oplatu pratsi: Zakon Ukrainy vid 24.03.1995 r. № 108/95-VR, stanom na 19.08.2022 [On wages: Law of Ukraine from March 24, 1995 No. 108/95-VR as of August 19, 2022]. *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> [in Ukrainian].
3. Zudova, I. Yu., & Bolgarova, A. S. (2018). Osoblyvosti orhanizatsii oplaty pratsi pratsivnykiv pidpriemstva [Organization peculiarities of the enterprise workers remuneration]. *Ekonomyka i suspilstvo – Economy and society*, 18, 424–428 Retrieved from https://economyandsociety.in.ua/journals/18_ukr/59.pdf [in Ukrainian].
4. Litvinov, V. I. (2020). Formuvannia systemy trudovoi motyvatsii v silskohospodarskykh pidpriemstvakh [Formation of the labor motivation system in agricultural enterprises]. *Doctor’s thesis*. Kyiv [in Ukrainian].
5. Onyshchenko, V. (2021). Yaki mozhlyvi formy oplaty pratsi v Ukraini [What are the possible forms of remuneration in Ukraine]. *Holobbukh. buhplatforma.com.ua*. Retrieved from <https://buhplatforma.com.ua/article/7319-formi-oplati-prats> [in Ukrainian].
6. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: Kodeks vid 10.12.1971 r. № 322-VIII, stanom na 27.01.2023 r. [Labour Code of Ukraine. Code of December 10, 1971 No 322-VIII as of January 27, 2023]. *zakon.rada.gov.ua*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> [in Ukrainian].
7. Yak vyznachaiutsia vidriadni roztsinky [How to determine piece rates]. (2020). *dsp.gov.ua*. Retrieved from <https://dsp.gov.ua/faq/iak-vyznachaiutsia-vidriadni-roztsinky/> [in Ukrainian].
8. Bilova, N., Chernyshova, N. (2016). Premiiuvannia pratsivnykiv [Rewarding employees]. *Podatky & bukhoblik – Taxes & accounting*, 50. Retrieved from <https://i.factor.ua/ukr/journals/nibu/2016/june/issue-50/article-18970.html> [in Ukrainian].

9. Kolot, A. M., & Tsybaliuk, S. O. (2011). *Motyvatsiia personalu [Personnel motivation]*. Kyiv: KNEU, 397 pp. [in Ukrainian].
10. Tsybaliuk, S. O. (2014). *Kompensatsiina model vynahorody za pratsiu: teoretyko-metodolohichni ta prykladni aspekty [Compensation model of remuneration: theoretical, methodological and applied aspects]*. Kyiv. KNEU. Retrieved from <https://posibniki.com.ua/catalog-kompensaciina-model-vinagorodi-za-pracu> [in Ukrainian].
11. Perehudova, T. (2014). Sotsialni standarty hidnoi oplaty pratsi ta yikh dotrymanna v Ukraini [Social standards of decent wages and their compliance in Ukraine]. *Ukraina: aspekty pratsi – Ukraine: Aspects of Labour*, 2, 35–40. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uap_2014_2_8 [in Ukrainian].

Посилання на статтю:

Юрченко О. А., Свирида О. А. Формування системи оплати праці на підприємстві. *Науковий вісник Національної академії статистики, обліку та аудиту: зб. наук. праць*. 2023. № 1-2. С. 60–67. doi: 10.31767/nasoa.1-2-2023.06.

Link to the article:

Yurchenko, O., & Svyryda, O. (2023). Formuvannia systemy oplaty pratsi na pidpriemstvi [Formation of the labor payment system at the enterprise]. *Naukovyi visnyk Natsionalnoi akademii statystyky, obliku ta audytu – Scientific Bulletin of the National Academy of Statistics, Accounting and Audit*, 1-2, 60–67. doi: 10.31767/nasoa.1-2-2023.06.