

ОРГАНІЗАЦІЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ З ВИКОРИСТАННЯМ МОДЕЛІ БЕЗТАРИФНОЇ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Погорєлов М.І.

*Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут», м. Харків*

В умовах ринкових відносин заробітна плата як форма вартості робочої сили може бути визначена як основна частина обсягу життєвих засобів, який повинен отримати працівник в обмін на свою працю при створенні нової продукції або при виробництві послуги. Цей обсяг життєвих коштів повинен бути прийнятний як для ефективного функціонування виробництва, так і для забезпечення розширеного відтворення робочої сили.

Кошти, що направляються підприємством на споживання, об'єднують грошові та натуральні вилітати, що носять індивідуальний характер. До складу фонду оплати праці включаються нараховані підприємством, установою, організацією суми оплати праці в грошовій і натуральній формах за відпрацьоване і невідпрацьований час, стимулюючі доплати і надбавки, компенсаційні виплати, пов'язані з режимом роботи та умовами праці, премії й одноразові заохочувальні виплати, а також виплати на харчування, житло, паливо, що носять регулярний характер.

Слід зазначити, що до сих пір немає достатньо ґрунтовних наукових розробок і рекомендацій по встановленню оптимальних співвідношень в оплаті праці працівників різних категорій і кваліфікаційних груп. Подібні пропорції визначаються, як правило, без глибоких обґрунтувань пропонованих рішень.

Як альтернативу застарілих систем оплати праці ми в цій статті розглянули безтарифну модель оплати праці, яка не є винаходом нового часу. Сучасне становище в економічній і соціальній сфері сприяє застосуванню цієї форми оплати праці.

Безтарифна модель оплати праці дозволяє позбутися від урівненості, подолати протиріччя між інтересами окремого працівника і підприємства в цілому, сприяє розвитку ініціативи, прагненню працівника підвищувати свій кваліфікаційний і освітній рівень.

В умовах безтарифної моделі оплати праці заробіток кожного працівника повністю залежить перш за все від попиту на вироблену підприємством продукцію, її якості і конкурентоспроможності, результатів роботи і фінансового становища трудового колективу. Багато в чому на остаточний заробіток впливає реальний, фактичний трудовий внесок кожного працівника.

Застосовувати цю систему можна для розрахунку заробітної плати як робочих, так і фахівців. При правильній організації, грамотно розробленої системі критеріїв дана система легко сприймається працівниками підприємства, стимулює їх прагнення до високопродуктивної праці.