

УДК 65.012

Козіцька Х. –ст. гр. БМ-31

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

ПЛАНУВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ПОГОДИННИКІВ

Науковий керівник: к.е.н. доц. Галушак О.Я.

Перехід до ринкових умов господарювання спричинив на деяких підприємствах заміну відрядної оплати погодинною, тобто оплатою за працю певної тривалості. За таких умов необхідно дотримуватися певних вимог до організації погодинної оплати, з тим щоб її застосування не спричинило зниження ефективності діяльності підприємства в умовах конкуренції.

Погодинна форма оплати праці може застосовуватися у наступних випадках:

- за умови, коли у робітника відсутня реальна можливість для збільшення випуску продукції, наприклад, якщо його виробіток обумовлений режимом роботи устаткування, продуктивністю машин і агрегатів. Це характерно для автоматичних ліній, конвеєрів і потокових ліній з безперервним і точно регламентованим режимом, для робіт на високо механізованому устаткуванні й апаратурних процесах;

- якщо результати праці робітника не можуть бути конкретно виміряні і кількісно виражені (налагодження верстатів, інструктаж);

- коли економічно недоцільно стимулювати зростання виробітку понад оптимально передбачений технологічними параметрами, а також коли перевиконання цих норм може досягатися через порушення технологічних режимів і відповідно погіршення якості робіт, а відтак, і продукції. До таких робіт належить випробування продукції, здавання ВТК, термічне оброблення і металопокриття виробів. Від робітника вимагається старанне дотримання параметрів, а також виконання кількісного завдання, установленого на рівні, за якого забезпечується відповідна якість робіт.

Погодинна форма передбачає оплату праці залежно від відпрацьованого часу і рівня кваліфікації. Ця форма має такі системи: пряма погодинна, погодинно-преміальна система та система посадових окладів, яка є різновидом погодинно-преміальної системи. Систему посадових окладів використовують для працівників, робота яких має стабільний характер. За простої погодинної системи розмір заробітку визначають залежно від тарифної ставки робітника і кількості відпрацьованого ним часу. За способом нарахування погодинна оплата буває годинна, денна, місячна.

Ефективнішою системою є погодинно-преміальна, за якою оплачується праця як основних, так і допоміжних робітників. При цьому заробіток робітникам нараховують не тільки за відпрацьований час, а й за досягнення певних кількісних і якісних показників. Кількісними показниками можуть бути відпрацьований час, виконання планових і нормованих завдань, а якісними — здавання продукції з першого подання, підвищення сортності продукції, економія сировини, матеріалів, пального, інструментів, дотримання технологічних режимів тощо. У разі застосування цієї системи робітникам доводять конкретне змінне або місячне завдання. Результати враховують при нарахуванні премій. Уведення цієї системи супроводжується посиленням нормування праці, впровадженням технічно-обґрунтованих норм і нормативів чисельності. Працю професіоналів, фахівців, технічних службовців оцінюють за погодинною формою зарплати. Преміювання даних категорій працівників здійснюють за конкретні досягнення у виробничій діяльності. Отже, найпоширенішою системою оплати їх праці є погодинно-преміальна, за якою заробітна плата складається із ставки за певний період, доплат, надбавок і суми премій.