

продукції, розширення можливостей споживачів для екологічного переходу, перегляд законодавства про будівельну продукцію та створення стратегії екологічного текстилю.

Настав час для негайних дій для боротьби із загрозами екологічних проблем. Власники бізнесу мають повноваження впливати на поведінку споживачів і, отже, мають брати невід'ємну відповідальність перед суспільством за свої дії та критично оцінювати, як ці дії впливають на навколишнє середовище. Враховуючи масштаби та серйозність загроз, з якими стикається наша планета, вплив на суттєві зміни вимагатиме спільних зусиль корпорацій у всіх секторах. Незалежно від розміру чи масштабу впливу, усі зусилля сприяють світлому майбутньому як для планети, так і для майбутніх поколінь.

#### Список використаних джерел

1. <https://medium.com/@karinaneto/environmental-issues-and-their-effects-on-business-management-6101d92e4411>
2. <https://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/economy/20151201STO05603/circular-economy-definition-importance-and-benefits>
3. <https://www.weforum.org/circular-economy-for-net-zero/barriers>

---

**Кот В. В.**, здобувач вищої освіти 3 курсу, група АЮ-191

Науковий керівник – **Хоменко І. О.**, д.е.н., професор

*Національний університет «Чернігівська політехніка» (м. Чернігів, Україна)*

## ОРГАНІЗАЦІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Системи оплати праці функціонують на кожному підприємстві, оскільки їх встановлення залежить залежать від сфери діяльності працівників, характеру технологічних операцій та процесів підприємства. Так, як кожне підприємство характеризується своїми особливостями, то і системи оплати праці на кожному з них встановлено різні. Дослідження питання систем оплат праці ж принципово важливим для зрозуміння суті самого процесу оплати праці. Як уже зазначалося в попередньому параграфі, основними системами оплати праці як зазначено трудовим законодавством є погодинна або відрядна.

Перша система (погодинна) оплата праці виступає одним з найважливіших мотиваторів для певних категорій працівників. Почасова оплата праці визначається як встановлений на підприємстві, установі, організації порядок виплати працівникові грошових коштів на основі встановленого нормативу роботи за певний проміжок часу, при його повному виконання цим працівником. Дана система має широке застосування при оплаті праці службовців. В основі погодинної оплати покладено час роботи, на відміну від відрядної, де основою виступає кількість виробленої продукції. Розмір оплати при погодинній системі залежить від таких показників: кількість часу роботи, умови праці, кваліфікація працівника, складності роботи [1, с.103]. Щодо підвидів такої системи можна виділити наступні: погодинна, поденна і помісячна системи. Також погодинна система поділяється на просту погодинну, погодинно-преміальну; погодинно-преміальну з нормованим завданням [2, с.149].

Визначення розміру погодинної заробітної плати здійснюється таким шляхом: певна часова тарифна ставка множиться на кількість годин, що відпрацював робітник. Поденна плата визначається так: тарифна ставка за день множиться на кількість днів, що відпрацював робітник. Помісячна виплачується за кількість відпрацьованих днів за місяць. Погодинно-преміальна система характеризується тим, що оплата праці збільшується за виконання або перевиконання певних показників, які ставляться перед працівником. Застосування почасово-преміальної оплати праці вимагає чіткого визначення робіт, обов'язків робітника, встановлення норм обслуговування, обліку показників роботи часовика [3, с.150].

Почасова оплата праці досить широко використовується у сфері обслуговування, де особа має виконати певне замовлення у визначений строк і при цьому неважливо кількість

продукції або видів послуг, які мають бути надані клієнтові. Для працівника така система є досить вигідною оскільки він може працювати упівсили і все одно отримає гарантовану винагороду навіть якщо робота не буде досить якісно виконана, звичайно в такому разі він змушений буде компенсувати неякісну послугу, але на розмірі заробітної плати це не відобразиться. За наявності преміального забезпечення на роботі, працівник буде досить вмотивованим, щоб досягти якомога більших успіхів і тим самим підвищити свій оклад. Уразі ж якщо премії не передбачені, то працівник не матиме мотиваційної складової у зв'язку з чим не буде намагатися покращити свою норму роботи, оскільки він все одно отримає гарантовану частку. Звичайно навіть при наявності преміювання працівник може бути невмотивований через свої психологічні чинники, адже не кожна людина хоче працювати надміру, щоб досягти якихось успіхів, лише незначна кількість готова йти на певні жертви заради здійснення своїх задумів, хоча кожна людина має якісь мрії, але не кожна здатна їх втілити.

При відрядній системі оплати праці за основу береться певна кількість виготовленої продукції за визначений проміжок часу. Розцінки при даній системі визначаються таким чином: йде врахування установлених розрядів робіт, тарифних ставок і норм виробітку. Відрядна розцінка визначається так: відбувається ділення тарифної ставки встановленої за одну годину на виробіток за цей час, а також шляхом множення тарифної ставки за одну годину на визначений норматив часу в годинах або днях. Така системи може бути: прямою, відрядно-преміальною, відрядно-прогресивною, непрямою; акордною [2, с.168]. Заробітна плата при прямій відрядній системі прямо пропорційна кількості виробленої продукції або виконаної роботи відповідно до відрядних розцінок. При відрядно-преміальній системі застосовуються правила прямої відрядної системи, а також враховується премія за виконану роботу. Відрядно-прогресивна система визначає, що заробітна плата буде збільшуватися у випадку виконання робіт чи вироблення продукції понад встановлені нормативи (за прогресивними відрядними розцінками). Непряма система застосовується при оплаті праці допоміжних робітників, а їх заробітна плата прямо залежить від якості роботи основних робітників. Акордна система призначені для стимулювання працівників до швидкого виконання роботи з відповідним збільшенням заробітної плати, якщо робота буде виконана у найкоротші строки. Така система характерна для таких галузей як будівництво, сільське господарство та при виконання аварійних робіт.

Для погодинної системи оплати праці характерне нарахування зарплати в індивідуальному порядку, а коли мова йде про відрядну заробітну плату, то вона може бути нарахована як індивідуально так і колективно.

Відрядна система оплати застосовується частіше на підприємствах, де ключовим сегментом оплати виступає кількість продукції, яку виготовив працівник, тому вона часто використовується саме на промислових підприємствах. Така система є більш мотивуючою в порівнянні з попередньої, оскільки незалежно від того передбачені премії на виробництві чи ні, особа може підвищити свій оклад шляхом виготовлення більшої кількості продукції, але головне, щоб вона була якісна тому, що неякісна продукція тягне за собою відрахування з зарплати працівника. Однак, існує певний недолік в такій оплаті, якщо працівник не буде присутній на виробництві та не буде виготовляти продукцію, то і винагороду він не отримає, а отже і заробітна плата буде у працівника менша, тому за такої системи важливо дотримуватися певної дисципліни якщо хочеш, щоб винагорода була достатньою для власного життя.

Отже, на основі викладеного можна зробити наступні висновки: 1) основними системами оплати праці в Україні є погодинна та відрядна; 2) погодинний порядок є основним на підприємствах, де в основі виробітку покладено норматив часу, визначений на підставі низки актів законодавства у сфері трудових правовідносин, підзаконних та локальних актів; 3) відрядний порядок є основним на підприємствах, де в основі виробітку покладено розмір виготовлених товарів за встановлений норматив часу, визначений на

підставі низки актів законодавства в сфері трудових правовідносин, підзаконних та локальних актів.

#### Список використаних джерел

1. Левін В. В. Погодинна оплата праці та проблеми її впровадження в Україні. Наукові праці МАУП. 2014. №42. С. 103-107.
2. Економіка підприємства. Л. Л. Лазебник, В. В. Гурочкіна, Л. В. Слюсарєва та ін.; за заг. ред. Л. Л. Лазебник. Ірпінь: Університет ДФС України, 2021. 426 с.
3. Економіка підприємства: навчальний посібник для студентів закл. вищ. освіти. Н. М. Колпаченко, Ю. А. Сайчук, В. К. Аветісян та ін. Харків : Діса плюс, 2019. 277 с.
4. Хоменко І. О., Волинець Л. М., Чубикіна А. О. Стратегічні засади інвестування в людський капітал для забезпечення розвитку національної економіки України. Проблеми і перспективи економіки та управління. 2020. № 1 (21). С. 38-45.
5. Хоменко І.О., Садчикова І.В., Колоток М. О. Контролінг як інструмент підтримки достатнього рівня економічної безпеки та конкурентоспроможності промислового підприємства. Проблеми і перспективи економіки та управління. 2021. № 2 (26). С. 25-36.

---

**Самойленко Ю. Ю.**, здобувач вищої освіти 3 курсу, група СР-191  
Науковий керівник – **Хоменко І. О.**, д.е.н., професор  
*Національний університет «Чернігівська політехніка» (м. Чернігів, Україна)*

### **ОПЛАТА ПРАЦІ: СУТНІСТЬ І КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ**

Оплата праці є одним із найголовніших етапів ринкових відносин. Оплата відіграє значну роль як в житті працівника, так і в діяльності всього підприємства. Для працівника це стимуляція в роботі, бо чим більше він отримує оплату, тим вище зможе створити добробут для себе та своїх членів родини. З іншого боку, якщо підприємство зможе зацікавити робітника, то цим самим підвищить ефективність виробництва. Тому від правильно встановлених тарифів оплати залежить і соціально-економічне становище країни. Тим самим компанія несе відповідальність не тільки за себе, а й за суспільство, тобто виникає корпоративна соціальна відповідальність.

Кожне підприємство відрізняється одне від одного не тільки видом діяльності, а й системою оплати. Оплата формується від сфери діяльності працівника та від посади, яку він займає. Кожне підприємство може встановити свою розцінку, але не менше встановленої мінімальної заробітної плати. За трудовим законодавством України є дві системи оплати: відрядна та погодинна.

Розглядаючи поняття відрядної оплати праці, можна зрозуміти, що заробітна плата буде напряму залежати від чисельності виробленої продукції робітником. Головним у відрядній оплаті є тарифна сума та норма виробітку. Вірно здійснена відрядна оплата формує у працівників зацікавленість створення більшої кількості якісної продукції, підвищення кваліфікації, застосуванні передових методів і прийомів праці[2].

За індивідуальної прямої відрядної оплати праці сума отриманих працівником коштів залежить від виконаної роботи самим працівником. Тобто, чим більше робітником буде виконано, за спеціально відведеною норму, часу якісної продукції, тим більше заробітну плату він отримає. Інколи буває таке, що норма часу була однаковою на певну діяльність, але розряд робіт був більший, тому і оплата даної роботи буде більше. З чого саме впливає те, що на підприємстві повинна бути встановлена обґрунтована тарифікація робіт.

Також, одним із видів відрядної оплати праці є відрядно-прогресивна. За даною системою оплати, у робітника є певна розцінка за норму, яку було встановлено. Всі виконані завдання понад норму оплачуються за більшою розцінкою. Рівень збільшення тарифів визначається певною шкалою. Шкали збільшення тарифних ставок можуть бути одно- й двоступінчасті. За одноступінчастої шкали, якщо було перевищено поставлену ціль, то відрядна розцінка може підвищуватися на 50%, тобто коефіцієнт збільшення