

## СИСТЕМА ОПЛАТИ ПРАЦІ: ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ

У статті проаналізовано проблемні питання системи оплати праці. Визначено класифікацію системи оплати праці. Висвітлено характеристики тарифної та безтарифної системи оплати праці, вказано їх показники. Авторка акцентувала увагу на розмежуванні системи і форм оплати праці.

**Ключові слова:** система оплати праці, форма оплати праці, тарифна, безтарифна, відрядна, почасова.

**Постановка проблеми.** У сучасних умовах особливо гостро відчувається потреба у забезпеченні стабільного економічного розвитку України й підвищення життєвого рівня її населення. Питання оплати праці турбують зараз не тільки науковців-юристів чи економістів, а в першу чергу пересічних громадян, бажанням яких є мати гарантовану стабільну заробітну плату. Вихід України з кризи та стабільний соціально-економічний розвиток країни пов'язані перш за все з розвитком виробництва. Вирішення цієї проблеми залежить від рівня зацікавленості працівника у високопродуктивній праці на засадах забезпечення залежності розміру доходу від фактичного особистого трудового внеску, частки його участі у власності, а також кінцевих результатів роботи підприємства та досягнення макроекономічних показників.

**Мета** даної роботи – загальне дослідження й аналіз правових проблем системи оплати праці. Для досягнення цієї мети необхідно вирішити взаємопов'язані завдання: 1) проаналізувати наявні в національному законодавстві норми щодо системи оплати праці; 2) дослідити критерій розмежування для застосування класифікації системи оплати праці; 3) надати характеристику тарифній та безтарифній системі оплати праці; 4) визначити форми оплати праці.

Об'єктом даного дослідження є система відносин, закріплена сукупністю правових норм, що регулюють систему та форму оплати праці. Предметом дослідження є безпосередньо аналіз правових проблем щодо класифікації системи та її відмінності від форм оплати праці.

**Виклад основного матеріалу.** Оплата праці являє собою базову категорію у системі умов праці. Вона є тим сигнальним показником, у якому відбиваються всі суперечності суспільства, усі його досягнення і прорахунки. Тому до вирішення правових питань оплати праці необхідно підходити через дослідження об'єктивних реальних суспільних відносин. Крім того, доречними, на наш погляд, є досвід зарубіжних країн стосовно цього питання, стандарти

оплати праці, які вироблені на міжнародному рівні, мають досліджуватись і бути корисними при вирішенні питань, що постають у національній правовій системі.

Динамічний розвиток соціально-економічних відносин потребує вчасного реагування з боку законодавця на зміни, які відбуваються в суспільстві. На жаль, ми спостерігаємо тенденцію до «застарівання» законодавства. І це, у свою чергу, зумовлює негативні наслідки у правовій сфері країни у вигляді невідповідності законодавству, колізій, невизначеності термінів і правових категорій. Такі проблеми характерні і для інституту оплати праці. Тому актуальним є дослідження на доктринальному рівні та подальше закріплення розроблених положень на законодавчому рівні.

Найважливішими складниками організації оплати праці є нормування праці, тарифне нормування заробітної плати, розроблення форм і систем оплати праці [1].

Так, Н. Б. Болотіна та Г. І. Чанишева під системою оплати праці розуміють спосіб обчислення розмірів винагороди, належної виплати працівникам відповідно до витрат праці, а в ряді випадків і до її результатів [2].

О. М. Ярошенко та С. М. Прилипко наводять більш ширше визначення, указуючи, що система оплати праці – це визначений взаємозв'язок між показниками, що характеризують міру (норму) праці та міру його оплати в межах і понад норми праці, які гарантують одержання працівником заробітної плати відповідно до фактично досягнутих результатів праці (відносно норми), та погодженою між працівником і роботодавцем ціною його робочої сили [3].

У ст. 96 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) визначено, що основою організації оплати праці є тарифна система оплати праці, яка складається з тарифних сіток, тарифних ставок, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційних характеристик [4].

Підкреслимо, що введення єдиної тарифної системи у практику організації оплати праці було одним

із центральних моментів реформи заробітної плати й означало перехід до міжгалузевого, міжкатегорійного й міжпрофесійного впорядкування тарифних умов оплати праці осіб, які працюють за наймом як у бюджетній сфері, так і на підприємствах і в установах різних форм власності. Регулювання тарифної оплати праці на підставі єдиної тарифної системи в умовах ринкових відносин може забезпечити соціально справедливий принцип оплати – рівну оплату за працю рівної складності незалежно від форм її прикладення, а також соціальний захист трудящих, яким роботодавець гарантує оплату в розмірі тарифної ставки (окладу) відповідного розряду за виконання норми праці, її кількісних і якісних параметрів. Тобто єдина тарифна система є загальноприйнятою системою оплати праці. Вона поширена як у сусідніх державах (Росія, Білорусь), так і в зарубіжних країнах (США, Японія, Франція та ін.).

Суть тарифного нормування праці (тарифної системи) полягає у диференціації заробітної плати працівників на підприємстві залежно від складності й умов праці. Складовими цієї системи є наступні показники:

- тарифні сітки встановлюють відповідні співвідношення в оплаті праці працівників різної кваліфікації та є переліком тарифних розрядів і тарифних коефіцієнтів. Тарифний коефіцієнт першого розряду завжди дорівнює одиниці. За першим розрядом тарифікуються прості роботи, виконання яких не потребує професійної підготовки. Коефіцієнти наступних розрядів характеризують ступінь складності праці робітників, що мають такі розряди;

- тарифні ставки та посадові оклади. Абсолютна величина тарифної ставки визначається згідно зі встановленим державою мінімальним розміром заробітної плати, до якої не включають доплати, надбавки та компенсаційні виплати. Оплата праці керівників, спеціалістів і службовців здійснюється за встановленими державою посадовими окладами з урахуванням застосовуваної системи стимулювання високоефективної роботи чи за контрактною (договірною) системою роздержавлених підприємств (організацій) та інших підприємницько-комерційних структур [5];

- тарифно-кваліфікаційні довідники у вигляді Єдиного тарифно-кваліфікаційного довідника робіт і професій робітників, збірника нормативних актів, що містить кваліфікаційні характеристики робіт і професій, згруповані за виробництвами та видами робіт. Він слугує для тарифікації робіт, надання кваліфікаційних розрядів робітникам, а також для формування навчальних програм підготовки підвищення кваліфікації робітників;

- доплати та надбавки до тарифної заробітної плати [6].

Дискусійним є виклад ст. 97 КЗпП України, де сказано, що оплата праці працівників здійснюється за погодинною, відрядною або іншими системами оплати праці. Тобто в попередній ст. 96 зазначено, що основою організації оплати праці є тарифна система оплати праці, а в наступній статті законодавець вже перераховує інші системи оплати праці, не наводячи при цьому ніякої класифікації. Слід підкреслити, що в більшості підручників з трудового права схожий підхід, аналізується тарифна оплата праці як основа організації праці і, повторюючи положення ст. 97 Кодексу, вказується, що оплата праці в Україні здійснюється за погодинною, відрядною або іншими системами оплати праці [7]. На наш погляд, такий виклад положення щодо системи оплати праці дещо застарілий, так як сучасний етап ринкових перетворень, який переживає Україна, вимагає нової ідеології формування системи оплати праці, що має стати одним із головних стимулів підвищення продуктивності праці й ефективності управління. Таким чином, існує потреба в приведенні норм КЗпП у логічний порядок. Ми вважаємо за доречне введення класифікації системи оплати праці. Пропонуємо в основу цієї класифікації покласти такий критерій, як індивідуалізація праці. І в залежності від нього здійснювати поділ на тарифну та безтарифну.

Справа в тому, що негативне відношення до ставок, що склалися, і окладів обумовлене тим, що вони асоціюються з деяким рівнем кількості та якості праці, перевищення якої для працівника матеріально не вигідно. Порядок, що водночас діє, за якого встановлення міри оплати випереджає визначення міри праці, допускає можливість виплати ставок і окладів без досягнення працівниками відповідних результатів. Існуючі підходи до організації оплати праці необхідно пристосовувати до ринкових відносин і впроваджувати нові нетрадиційні підходи до побудови системи оплати праці у зв'язку з тим, що існують недоліки щодо застосування тарифних ставок та посадових окладів:

- стримують зацікавленість працівників у високопродуктивній праці;
- не зацікавлюють працівників у досягненні підприємством високих кінцевих результатів;
- спричиняють зрівнялівку;
- відповідають адміністративно-командним, а не економічним, ринковим методам господарювання;
- суперечать ринковим принципам формування коштів на оплату праці [8].

Це, у свою чергу, створює передумови для наукового аналізу безтарифної система оплати праці. Зо-

крема, Е. А. Єгорова та О. В. Кучмаєва наголошують на тому, що в умовах оплати праці за тарифними ставками і окладами досить складно позбавитися від зрівнялівки, подолати протиріччя між інтересами окремого працівника і всього колективу. В якості можливого варіанта вдосконалення організації та стимулювання праці розглядають безтарифну систему оплати праці, яка знайшла застосування на багатьох підприємствах в умовах переходу до ринкової економіки. При даній системі заробітна плата всіх працівників підприємства від директора до робочого являє собою частку працівника у фонді оплати праці чи всього підприємства або окремого підрозділу. У цих умовах фактична величина заробітної плати кожного працівника залежить від ряду факторів:

- кваліфікаційного рівня працівника;
- коефіцієнта трудової участі (КТУ);
- фактично відпрацьованого часу.

Така система міняє пропорції розподілу фонду оплати праці: при одному і тому ж рівні кваліфікації заробіток одних робітників може збільшитися, інших – зменшитися. У результаті забезпечується велика соціальна справедливість у розподілі заробітку між працівниками, що не можна досягти при тарифній системі.

Питання безтарифної системи оплати праці частково розглядалось у працях таких вчених, як М. П. Войнаренко [9], О. В. Герасименко [10], Г. В. Осовий [11], І. І. Парфьонова [12] та ін. Однак ми хочемо звернути увагу, що це вчені-економісти і досліджували вони відповідно економічну природу вказаної категорії. Вважаємо за доцільне зробити акцент на тому, що в царині трудового права відсутні системні наукові напрацювання стосовно безтарифної системи оплати праці. Відсутня також і ґрунтовна класифікація системи оплати праці.

Досліджуючи вказану проблему, ми дійшли висновку, що більшість науковців ототожнюють систему і форму оплати праці. Так, Г. Т. Завіновська пише, що сьогодні в Україні переважною формою оплати праці робітників залишається відрядна. Почасова заробітна плата застосовується для оплати праці професіоналів, фахівців і технічних службовців [13]. Схожий підхід прослідковується у більшості навчальних посібників.

О. В. Крушельницька та Д. П. Мельничук у своєму підручнику вказують, що використання тієї чи іншої форми чи системи оплати залежить від сфери діяльності працівників, характеру трудових операцій, технологічних процесів. Вибір форми заробітної плати потребує дотримання певних умов, за яких її застосування є доцільним [14]. Знову ж таки, не розмежовуючи систему і форму оплати праці.

Група вчених Р. Т. Джога, С. В. Свірко, Л. М. Сіпельник визначають, що за тарифної системи діють дві форми оплати праці працівників – почасова й відрядна, які передбачають низку систем для різних організаційно-технічних умов праці. Оплата за кількість відпрацьованого часу з урахуванням кваліфікації працівника називається почасовою формою оплати. Відрядна форма оплати праці – це оплата за кількість і якість виробленої продукції, виконаних робіт, наданих послуг за встановленими розцінками [15].

У Законі України «Про оплату праці» (далі – Закон) взагалі не визначено, що слід розуміти під системою, а що під формою оплати праці. У ст. 6 тільки згадується про тарифну систему оплати праці і навіть не знайшло відбиття положення ст. 97 КЗпП України стосовно відрядної і почасової [16]. Хоча слід зауважити, що Закон був прийнятий 24 березня 1995 р., набагато пізніше, ніж КЗпП України. І цікавим є той факт, що в декреті Кабінету Міністрів України від 31.12.1992 р. «Про оплату праці», який втратив чинність у зв'язку з прийняттям Закону, містилась ст. 5 «Тарифна система. Форми і системи оплати праці», в якій зазначалось, що при тарифній системі діють дві форми оплати праці працівників: відрядна і почасова, які включають ряд систем для різних організаційно-технічних умов виробництва. Відрядна форма оплати праці включає такі її системи: пряму відрядну, непряму відрядну, відрядно-преміальну, відрядно-прогресивну, акордну оплату тощо. Почасова форма оплати праці включає такі її системи: просту почасову, почасово-преміальну оплату тощо [17].

Ми не можемо оминати увагою те, як законодавець висвітлює це питання у проектах Трудового кодексу. Аналізуючи їх норми, ми бачимо, що в різних проектах та в останньому № 1658 від 27.12.2014 р. положення щодо системи оплати праці практично дублюються і визначено, що системами оплати праці є тарифна та інші системи оплати праці, які формуються на оцінці складності робіт та кваліфікації працівників. Тобто системою оплати праці визначається тарифна, про інші взагалі мова не ведеться, не називаються види, не надається їх характеристика.

Тобто ми можемо констатувати відсутність у законодавця єдиного підходу до вирішення даного питання.

Проте ці проекти містять статтю «Форми оплати праці», визначаючи, що такими є почасова і відрядна. Наводять їх характеристику, але знову ж таки в контексті тарифної системи оплати праці.

Ми не вводим в нашу класифікацію погодинну і відрядну системи оплати праці. Вважаємо, що їх

доречно все ж таки визначати як форми оплати праці, виходячи з того, що форма оплати праці характеризує співвідношення між витратами робочого часу, продуктивністю праці працівників і величиною їх заробітку.

Фундаментальними факторами, що визначають зміни форм і систем оплати праці, є видозміни суспільних форм останньої, пов'язані зі змінами в суспільному виробництві, з новими інтелектуальними функціями людини у процесі праці й новими критеріями оцінки її трудового внеску.

Сьогодні найбільш характерною тенденцією в організації оплати праці країн з розвинутою економікою є індивідуалізація заробітної плати, особливо для висококваліфікованих спеціалістів, що полягає в індивідуалізації їх наймання й підвищення заробітку. Індивідуалізація організації праці відбувається також через зміни у мотивації праці: використання таких факторів мотивації, як самореалізація, інтерес, прагнення до змістовної праці, можливості розпоряджатися своїм робочим і вільним часом та ін. [18].

Вивчаючи досвід європейських країн (Франція, Німеччина, Нідерланди), ми можемо зробити висновок, що вони проходили низку етапів становлення

системи оплати праці, на яких відбувався їх своєрідний природний відбір, виключалися негативні моменти й одночасно відбиралися й удосконалювалися нові системи, які вирізнялися найбільшою ефективністю. Це, на наш погляд, цілком нормально, адже кожна країна на досвіді, який вже існує на міжнародному рівні, має виробити свою систему оплати праці, так би мовити «авторську», з урахуванням національно-правових особливостей.

**Висновки.** Ми вбачаємо логічним класифікувати систему оплати праці за критерієм індивідуалізації праці на тарифну і безтарифну, а формами оплати праці визначати погодинну і відрядну.

Доречно підкреслити, що з огляду на затяжні, непослідовні й малоефективні процеси реформування соціальної сфери в Україні особливої актуальності набуває аналіз світового досвіду державного впорядкування оплати праці. Існує нагальна потреба в комплексному науковому дослідженні міжнародно-правових стандартів оплати праці та систем оплат праці, які вже існують у світі, для виявлення позитивних аспектів у регулюванні оплати праці та їх застосування в національній правовій системі.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Гурьянов С. Х. Труд и заработная плата на предприятии : монография / С. Х. Гурьянов, Л. А. Костин. – [Изд. 2-е, перераб. и доп]. – М. : Экономика, 1973. – 448 с.
2. Болотіна Н. Б. Трудове право : підручник / Н. Б. Болотіна, Г. І. Чанишева. – К. : Т-во «Знання», 2000. – 564 с.
3. Прилипко С. М. Трудове право України : підручник / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – 4-те вид., переробл. і допов. – Х. : ФІНН, 2011. – 800 с.
4. Кодекс законів про працю України : затв. Законом УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – № 50 (Дод.). – Ст. 375.
5. Лагутін В. Д. Оплата праці в умовах переходу до ринкових відносин / В. Д. Лагутін. – К. : Либідь, 1993. – 37 с.
6. Дячун О. В. Організація, нормування та оплата праці : навч. посіб. / О. В. Дячун. – Л. : Афіша, 2001. – 220 с.
7. Трудове право : підручник / М. І. Іншин, В. І. Щербина, Д. І. Сіроха та ін. ; за ред. М. І. Іншина та В. І. Щербини. – К. : НікаНова, 2012. – 560 с.
8. Волгин Н. А. Доходы населения и оплата труда в современной России: анализ ситуации, обоснование действий органов государственной власти и управления : монография / Н. А. Волгин, Ю. П. Кокин. – М. : Изд-во РАГС, 2008. – 168 с.
9. Войнаренко М. П. Проблеми оплати праці за умов ринкових відносин / М. П. Войнаренко // Вісн. ХНУ. – 2006. – № 5, т. 1. – С. 12–14.
10. Герасименко О. В. Стан та шляхи вдосконалення оплати праці в бюджетній сфері України / О. В. Герасименко // Формування ринк. економіки. – 2005. – Т. 1.
11. Осовий Г. В. Питання подальшого реформування системи оплати праці в Україні / Г. В. Осовий // Формування ринк. економіки. – 2005. – Т. 2.
12. Парфьонова І. І. Проблеми оплати праці в Україні / І. І. Парфьонова // Фінанси України. – 2000. – № 4. – С. 122–123.
13. Завіновська Г. Т. Економіка праці : навч. посіб. / Г. Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2003. – 300 с.
14. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посіб. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – Вид. друге, переробл. й допов. – К. : Кондор, 2006. – 308 с.
15. Бухгалтерський облік у бюджетних установах : підручник / за заг. ред. Р. Т. Джоги. – К. : КНЕУ, 2003. – 483 с.

16. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 10895-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 23.
17. Про оплату праці : декрет КМУ від 31.12.1992 № 23-92 // Відом. Верхов. Ради України. – 1993. – № 11. – Ст. 93.
18. Монастирська Г. В. Творці інновацій: оплата праці в ЄС, США і Україні / Г. В. Монастирська // Вісн. Хмельн. нац. ун-ту: Екон. науки. – 2009. – № 5 (Т. 2). – С. 87–91.

## REFERENCES

1. Hurianov S. Kh. *Trudy zarabotnaia plata na predpriyatyy* (Labor and Wages in the Enterprise) monohr, S. Kh. Hurianov, L. A. Kostyn, Yzd. 2-e, pererab. y dop, M.: Ekonomyka, 1973, 448 p.
2. Bolotina N. B. *Trudove pravo* (Labor Law) pidruch, N. B. Bolotina, H. I. Chanysheva, K., T-vo «Znannia», 2000, 564 p.
3. Prylypko S. M. *Trudove pravo Ukrainy* (Labor Law of Ukraine) pidruchn., S. M. Prylypko, O. M. Yaroshenko, 4-te vyd., pererob. i dop, Kh.: FINN, 2011, 800 p.
4. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy (Labor Code of Ukraine), zatv. Zakonom URSR vid 10.12.1971., No 322-VIII, *Vidom. Verkhov. Rady Ukrainiskoi RSR*, 1971, No 50 (Dodatok), St. 375.
5. Lahutin V. D. *Oplata pratsi v umovakh perekhodu do rynkovykh vidnosyn* (Wages in the Transition to Market Relations) V. D. Lahutin, K.: Lybid, 1993, 37 p.
6. Diachun O. V. *Orhanizatsiia, normuvannia ta oplata pratsi* (Organization, Rationing and Wages: Teach. Guidances), O. V. Diachun, L.: Afisha, 2001, 220 p.
7. *Trudove pravo* (Labor Law) pidruchnyk, M. I. Inshyn, V. I. Shcherbyna, D. I. Sirokha ta in., za red. prof. M. I. Inshyna ta dots. V. I. Shcherbyny, NikaNova, 2012, 560 p.
8. Volgin N. A. *Dohodyi naseleniya i oplata truda v sovremennoy Rossii: analiz situatsii, obosnovanie deystviy organov gosudarstvennoy vlasti i upravleniya* (Incomes and Wages in Modern Russia: Analysis of the Situation, the Rationale for Actions of Public Authorities and Management) monografiya, N. A. Volgin, Yu. P. Kokin, M., Izd-vo RAGS, 2008, 168 p.
9. Voinarenko M. P. Problemy oplaty pratsi za umov rynkovykh vidnosyn (Problems Wages By Market Conditions), M. P. Voinarenko, *Visnyk KhNU*, 2006, No 5, T. 1, pp. 12–14.
10. Herasymenko O. V. Stan ta shliakhy vdoskonalennia oplaty pratsi v biudzhethnii sferi Ukrainy (Condition and Ways to Improve Wages in the Public Sector Ukraine), O. V. Herasymenko, *Formuvannia rynkovoï ekonomiky*, 2005, T. 1.
11. Osovyi H. V. Pytannia podalshoho reformuvannia systemy oplaty pratsi v Ukraini (The Question of Further Reform of the Wage System in Ukraine), H. V. Osovyi, *Formuvannia rynkovoï ekonomiky*, 2005, T. 2.
12. Parfonova I. I. Problemy oplaty pratsi v Ukraini (Problems Wages in Ukraine), I. I. Parfonova, *Finansy Ukrainy*, 2000, No 4, pp. 122–123.
13. Zavinovska H. T. *Ekonomika pratsi* (Labor Economics): navch. posibnyk, H. T. Zavinovska, K., KNEU, 2003, 300 p.
14. Krushelnyska O. V., Melnychuk D. P. *Upravlinnia personalom* (Training allowance), navchalnyi posibnyk. vydanniadruhe, pereroblene y dopovnene, K., «Kondor», 2006, 308 p.
15. *Bukhhalterskyi oblik u biudzhethnykh ustanovakh* (Accounting in Budget Institutions), pidruchnyk, za zah. red. prof. R. T. Dzhohy, K., KNEU, 2003, 483 p.
16. Pro oplatu pratsi (On Labor), Zakon Ukrainy vid 24.03.1995, No 10895-VR, *Vidom. Verkhov. Rady Ukrainy*, 1995, No 17, St. 23.
17. Pro oplatu pratsi (On Labor), dekret KМУ vid 31.12.1992, No 23, 92, *Vidom. Verkhov. Rady Ukrainy*, 1993, No 11, St. 93.
18. Monastyrskaya H. V. Tvortsii innovatsii: oplata pratsiv v ES, SShA i Ukraini (Creators Innovation: Remuneration of EU, US and Ukraine), H. V. Monastyrskaya, *Visn. Khmel'n. nats. un-tu: Ekon. Nauky*, 2009, No 5 (T. 2), pp. 87–91.

М. А. КАБАЧЕНКО

## СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА: ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ

В статье проанализированы проблемные вопросы системы оплаты труда. Определена классификация системы оплаты труда. Освещена характеристика тарифной и бестарифной системы оплаты труда, указаны их показатели. Автор акцентировала внимание на разграничении системы и форм оплаты труда.

**Ключевые слова:** система оплаты труда, форма оплаты труда, тарифная, бестарифная, сдельная, почасовая.

М. О. КАВАЧЕНКО

**PAYMENT SYSTEM: ISSUES**

**Problem setting.** In modern conditions is particularly acute need to ensure sustainable economic development of Ukraine and improve the living standards of its population. The issue of pay is concerned not only scientists, lawyers and economists, and above all, ordinary citizens, whose desire is to have guaranteed stable wages. Exit Ukraine from the crisis and sustainable socio-economic development associated primarily with the development of production.

**Analysis of resent researches and publications.** Questions tariff-free remuneration system partially considered in the works of scholars such as M. Voynarenko, O. Gerasimenko, G. Osovyi, I. Parfenovand others. However, we want to note that it is economists and examined them, in accordance with the economic nature of this category.

**Article's main body.** Remuneration – is a basic category system conditions. It is the signal indicator, which reflects all the contradictions of society, all the achievements and failures. Therefore, to address legal issues of remuneration should be approached through the objective study of real social relations.

**Conclusions and prospects for the development.** We see logical to classify the pay system by the criterion of individualization of work on tariff and tariff-free. And the forms to determine the hourly wage and piece.

**Key words:** wage system, the form of wages, tariff, tariff-free, piecework, hourly.