

Тема: Персонал підприємства, продуктивність і оплата праці



Питання

1. Загальна характеристика та класифікація трудових ресурсів підприємства
2. Показники чисельності та руху персоналу підприємства
3. Кадрова політика підприємства
4. Продуктивність праці, методи її вимірювання та резерви підвищення
5. Організаційні основи оплати праці
6. Форми та системи оплати праці
7. Формування фонду заробітної праці

4. Продуктивність праці, методи її вимірювання та резерви підвищення

- **Продуктивність праці** як економічна категорія - це ефективність трудових витрат, здатність конкретної праці створювати за одиницю часу певну кількість матеріальних благ.
- **Рівень продуктивності праці** визначається кількістю продукції, що виробляє один працівник за одиницю робочого часу, або кількістю робочого часу, що витрачається на виробництво одиниці продукції.

Методи вимірювання та показники рівня продуктивності праці



виробіток
=
обсяг продук.
чисельність
праців.
(трудо-
витрати)

трудо-
місткість
=
(чисельність)
трудовитрати
обсяг прод.

- **Натуральні показники** найбільш точно відображають динаміку продуктивності праці, але можуть використовуватися лише на підприємствах, що випускають однорідну продукцію.
- **Трудові показники** потребують налагодженої роботи нормування та обліку. Їх використовують на робочих місцях, дільницях, де дуже великі залишки незавершеного виробництва, яке неможливо виміряти в натуральних або вартісних вимірах.
- **Вартісні** – найуніверсальніші показники, вони застосовуються для визначення рівня та динаміки продуктивності праці.

Класифікація чинників росту продуктивності праці

- Всі чинники зростання продуктивності праці діляться на:
 - зовнішні;
 - внутрішні.
- **Зовнішні чинники** – це ті, які об'єктивно перебувають поза контролем окремого підприємства – стратегія і політика, законодавство, ринок, зрушення в суспільстві, природні ресурси.
- **Внутрішні чинники** – ті, на які підприємство може безпосередньо впливати – продукція, технологія, матеріали, енергія, персонал.

Крім того на продуктивність праці впливають фактори, які групуються в такі групи:

- **матеріально-технічні** (удосконалення техніки і технології, застосування нових видів сировини, матеріалів);
- **організаційні** (поглиблення спеціалізації, комбінування, удосконалення системи управління організації);
- **економічні** (удосконалення методів планування, систем оплати праці, участі у прибутках);
- **соціальні** (створення належного морально-психологічного клімату, нематеріальне заохочення, поліпшення системи підготовки і перепідготовки кадрів);
- **природні умови та географічне розміщення підприємств.**

Підвищити продуктивність праці можна двома способами:

- нарощування обсягу виробництва;
- скорочення чисельності працюючих.

Обидва способи дозволяють зменшити витрати на виробництва – зростання обсягу виробництва при незмінній чисельності дає економію умовно-постійних витрат у с/в продукції, а зменшення чисельності при сталих обсягах виробництва дає економію зарплати і відрахувань на неї.

Деталізована класифікація чинників для зростання продуктивності праці на підприємстві

- **Структурні зрушення у виробництві** зміна питомої ваги окремих видів продукції (послуг) та виробництв
- **Підвищення технічного рівня виробництва** - заміна діючих технічних засобів прогресивнішими. Модернізація обладнання;- запровадження систем машин;- механізація та автоматизація виробництва;- застосування прогресивних технологій;- використання економічних видів сировини та енергії.

Деталізована класифікація чинників для зростання продуктивності праці на підприємстві

- **Удосконалення управління, організації виробництва та праці** - *удосконалення структур та раціональний розподіл функцій управління;- запровадження раціонального розподілу та організації праці робітників;- збільшення реального фонду робочого часу;*
- **Збільшення обсягів виробництва** - *відносне зменшення чисельності промислово-виробничого персоналу завдяки зростанню обсягів виробництва;*

Деталізована класифікація чинників для зростання продуктивності праці на підприємстві

- **Галузеві фактори** - збільшення робочого періоду в сезонних виробництвах;- змінювання геологічних умов видобутку та корисних компонентів руди;
- **Введення та освоєння нових виробничих об'єктів** - диверсифікація виробництва та введення в дію нових цехів.

Загальний вплив чинників на зміни в продуктивності праці на підприємстві визначаються в такому порядку:

1. розраховується вихідна чисельність промислово-виробничого персоналу в розрахунковому періоді, тобто умовна чисельність, яка б була необхідною для забезпечення планового обсягу виробництва;
2. визначається зміна вихідної чисельності під впливом окремих чинників продуктивності праці, а також сумарна зміна чисельності;
3. розраховується загальний приріст продуктивності праці у розрахунковому періоді:

E_c – сумарна зміна чисельності

$Ч_{вих}$ – вихідна чисельність.

$$\Delta W_n = \frac{-E_c \times 100}{Ч_{вих} + E_c}$$

Економія чисельності за рахунок запровадження нової техніки, технології, модернізації:

$$Er = \frac{t_n - t_e}{t_n} \times \frac{U_p}{100} \times U_{вих}$$

- t_n t_e – трудомісткість виробництва на новому та старому обладнанні;
- p – питома вага робітників, які зайняті на цьому обладнанні у загальній кількості працівників в базовому періоді.

Економія чисельності за рахунок скорочення внутрізмінних простоїв

$$E_{\kappa} = \frac{q_{\Gamma}^P - q_{\Gamma}^B}{100 - q_{\Gamma}^P} \times \frac{C_p}{100} \times C_{вих}$$

$q_{\Gamma}^P, q_{\Gamma}^B$ - внутрізмінні простої в розрахунковому та базовому періоді, %.

Моделі мотивації ґрунтуються на теорії:


- потреб;
- очікування;
- справедливості.

Потреби характеризуються певними видами:

- а) фізіологічні;
- б) безпеки та захищеності;
- в) соціальні;
- г) поваги;
- д) самовдоволення

Очікування характеризується наступними чинниками:

- а) очікування щодо співвідношення витрат праці та результатів;
- б) очікування щодо співвідношення результатів та винагороди;
- в) передбачуваний ступінь відносного задоволення отриманою винагородою.



Справедливість характеризується такими складовими елементами:

- а) суб'єктивне визначення співвідношення винагороди та затрат праці;
- б) порівняння особистої винагороди із заохоченням інших людей, що виконують аналогічну роботу;
- в) зняття соціального напруження через дотримання принципу справедливості.

Мотивація здійснюється через такі методи:

I економічні прямі через:

- а) відрядна зарплата;
- б) почасова оплата;
- в) премії за раціоналізацію;
- г) участь у прибутках;
- д) оплата навчання;
- ж) виплати за максимальне використання робочого часу.

II економічні (непрямі):

- а) пільгове харчування;
- б) доплата за стаж;
- в) пільгове користування житлом, транспортом;

III негрошові:

- а) збагачення праці;
- б) гнучкі робочі графіки;
- в) охорона праці;
- г) програма підвищення якості праці;
- д) просування по службі;
- ж) участь у прийнятті рішень на більш високому рівні.

Заробітна плата

- **Заробітна плата** - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Структура заробітної плати

- **Основна заробітна плата.** Це - винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.
- **Додаткова заробітна плата.** Це - винагорода за працю понад встановлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

Структура заробітної плати

- **Інші заохочувальні та компенсаційні виплати.** До них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

Мінімальна заробітна плата

- **Мінімальна заробітна плата** - це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт).
- Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання.

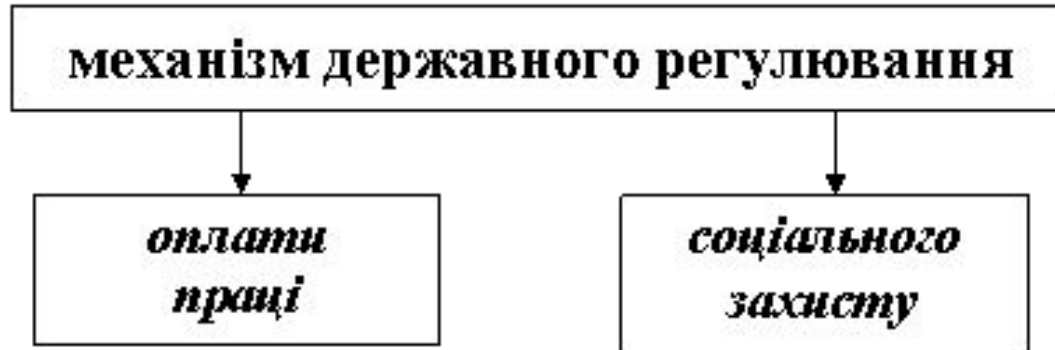
Оплата праці тим краща, чим повніше вона виконує функції:

- 1) відтворювальна – передбачає встановлення норм оплати праці на такому рівні, який забезпечує нормальне відтворення робочої сили відповідної кваліфікації та дає змогу застосовувати обґрунтовані норми праці, що гарантують власнику отримання доходу.
- 2) стимулююча – рівень оплати має спонукати кожного працівника до найефективніших дій на своєму робочому місці;
- 3) регулююча – реалізує загальнозживаний принцип диференціації рівня заробітку за фахом і кваліфікацією відповідної категорії персоналу, важливістю і складністю трудових завдань;
- 4) соціальна – однакова оплата за однакову роботу.

Законодавство про оплату праці

- Законодавство про оплату праці ґрунтується на Конституції України і складається з
- Кодексу законів про працю України від 10 грудня 1971 р. №322-VIII,
- Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. №108/95-ВР,
- Закону України "Про колективні договори і угоди" від 1 липня 1993 р. №3356-XII,
- інших актів законодавства України
- ІНСТРУКЦІЯ зі статистики заробітної плати *(затверджена наказом Держкомстату України від 13.01.2004 N 5).*

**Державна політика оплати праці
реалізується через механізм її
регулювання.**



Оплата праці регулюється

- через встановлення з допомогою мінімальної зарплати;
- інших державних норм і гарантій щодо оплати праці (робота понадурочний час, святкові, вихідні дні, виконання державних обов'язків);
- умов визначення частини доходу, що спрямовується на оплату праці;
- міжгалузевих співвідношень в оплаті праці; умов і розмірів оплати праці в бюджетних організаціях та установах;
- максимальних розмірів посадових окладів керівників державних підприємств; рівня оподаткування підприємств і доходів працівників.

Механізм регулювання соціального захисту за ДОПОМОГОЮ:

- бюджетного фінансування народної освіти, культури, закладів охорони здоров'я і фізичної культури на базовому рівні;
- участь у формуванні фондів соціального страхування (пенсійного, медичного, безробіття);
- обмеженого датування цін на товари, що перебувають під державним контролем;
- запровадження допомоги сім'ям з низькими доходами;
- застосування різних форм компенсації підвищення цін та обмеженої індексації;
- забезпечення функціонування дійової системи працевлаштування та допомоги безробітним.

Політика оплати праці підприємств


- Політика оплати праці підприємств, організацій та інших суб'єктів господарювання формується і реалізується на базі Закону України “Про оплату праці” (1995 р.). Вона має враховувати стратегічні і тактичні цілі діяльності конкретних підприємств, їхню галузеву специфіку, абсолютні розміри, географічне розміщення, ступінь інтеграції, рівень соціального розвитку трудового колективу.
- Конкретна реалізація політики заробітної плати здійснюється на підставі договірного регулювання оплати праці найманих працівників, тобто на підставі укладення системи тарифних угод на трьох рівнях:
 - міжгалузевому;
 - галузевому;
 - виробничому.

Тарифне нормування заробітної плати

- Це основа тарифної моделі організації заробітної плати, яка застосовується на більшості підприємств небюджетного та на всіх підприємствах бюджетного сектору економіки.
- Тарифне нормування заробітної плати передбачає використання сукупності норм праці (часу, виробітку, чисельності, обслуговування, ритмічності, витрат ресурсів у процесі праці тощо) та норм оплати (тарифні ставки, посадові оклади, розцінки, доплати, надбавки тощо).
- Головне призначення тарифного нормування – диференціація заробітної плати згідно з низкою об'єктивних чинників (складність робіт, умови праці, значущість певного виду діяльності для підприємств галузі, регіону або країни).

Тарифна угода

- Тарифна угода – це договір між представниками сторін з питань оплати праці та соціальних гарантій.
- Предметом тарифної угоди, як складової частини колективного договору є:
 - форми і системи зарплати;
 - мінімальна тарифна ставка;
 - розміри тарифних ставок за розрядами;
 - умови оплати в надурочний час;
 - види і розміри доплат і надбавок.
- Норми тарифної угоди можуть бути (до 6 місяців) менші ніж на галузевому або регіональному рівні, але не нижче норм і гарантій держави, щодо оплати праці.



Основний організаційно-правовий документ обґрунтування зарплати працівників – це тарифно-посадова система, яка включає

- тарифно-кваліфікаційні довідники;
- кваліфікаційні довідники посад керівників, службовців і спеціалістів;
- тарифні сітки і ставки;
- схема посадових окладів (єдина тарифна сітка).

Тарифно-кваліфікаційні довідники

- Тарифно-кваліфікаційні довідники мають вигляд єдиного тарифно-кваліфікаційного довідника робіт і професій робітників (ЄТКД) – це збірник нормативних актів, що містять кваліфікаційні характеристики робіт і професій, згруповані за виробництвами та видами робіт, ЄТКД призначено для тарифікації робіт, подання кваліфікаційних розрядів робітниками, а також для формування навчальних програм підготовки і підвищення кваліфікації робітників.

- Кваліфікаційні довідники посад керівників, спеціалістів і службовців є нормативним документом де показані кваліфікаційні характеристики та вимоги знань, стажу роботи за спеціальністю, рівня та профілю, підготовки керівників, спеціалістів і службовців.
- Тарифні сітки і ставки – це є оплата праці працівників різної кваліфікації.
- Тарифна сітка – співвідношення в оплаті праці різних робітників різної кваліфікації.
- Тарифна сітка робітників

Тарифна сітка робітників

Показники	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифні коефіцієнти	1.0	1.088	1.204	1.350	1.531	1.801	1.892	2.0
Зростання тарифних коефіцієнтів								
- абсолютне		0,088	0,116	0,146	0,181	0,269	0,092	0,108
- відносне, %		8,8	10,7	12,1	13,4	17,6	5,1	5,7

- **Тарифний коефіцієнт першого розряду** завжди дорівнює 1.
- **Тарифна ставка** визначається згідно встановленого державного мінімального рівня зарплати, тобто таким, що не можна нижче платити працівникові за виконану норму робочого часу. До цього треба додати, що доплати і надбавки не входять в мінімальну зарплату. Розмір оплати праці не може бути нижчим від встановленого державного мінімуму навіть за умови невиконання норм виробітку або виготовлення бракованої продукції з вини робітника.

Основна зарплата має дві форми

- відрядну та почасову
- Кожна з них відповідає певній мірі кількості праці:
 - відрядна — кількості виробленої продукції,
 - почасова — кількості відпрацьованого часу.
- Сьогодні в Україні переважною формою оплати праці робітників залишається відрядна.
- Почасова заробітна плата застосовується для оплати праці службовців і спеціалістів.

Форми заробітної плати мають відповідати таким *вимогам*:

- найповніше враховувати результати праці,
- створювати передумови для постійного зростання ефективності та якості праці;
- сприяти підвищенню матеріальної заінтересованості працівників у постійному виявленні і використанні резервів підвищення продуктивності праці і якості продукції.

Відрядна форма оплати праці

- За відрядної форми оплата праці проводиться за нормами та розцінками встановленими на підставі розряду працівника.
- Тарифний розряд працівника передбачає виконання роботи відповідної складності.
- Основою відрядної оплати праці є норма виробітку (часу) і тарифна ставка.

Основними умовами застосування відрядної оплати праці є

- наявність кількісних показників роботи, що залежить від конкретного працівника і піддається точному обліку, а також необхідність стимулювання зростання випуску продукції. Використання цієї форми оплати праці потребує встановлення обґрунтованих норм виробітку, чіткого обліку їхнього виконання і не повинно приводити до погіршення якості, порушень технологічних режимів, технічної безпеки, а також до перевитрачання сировини, матеріалів, енергії.

Почасова форма оплати праці

- здійснюється за годинними (денними) тарифними ставками з урахуванням відпрацьованого часу та рівня кваліфікації, що визначається тарифним розрядом.
- застосовується тоді, коли недоцільно нормувати роботи, або коли роботи не піддаються нормуванню.
- Почасова оплата праці керівників, спеціалістів та службовців здійснюється за місячними посадовими окладами.

Відрядна форма оплата праці ділиться на такі системи:

- пряма відрядна
- непряма відрядна
- відрядно-преміальна
- відрядно-прогресивна
- акордна
- колективна (бригадна) відрядна

Почасова форма оплати праці ділиться на такі системи:

- проста почасова
- почасово-преміальна
- за посадовими окладами.

Пряма відрядна система оплати праці

- розраховується множенням кількості одиниць виробленої продукції на розцінки за одиницю продукції:

$$Z_v = P_o \cdot V$$

V – виробіток робітником продукції належної якості за розрахунковий період ;

P_o – розцінка за одиницю продукції.

- Розцінка визначається діленням погодинної тарифної ставки на норму виробітку, або множенням погодинної тарифної ставки на норму часу на виготовлення продукції.

Відрядна розцінка (Po)

визначається за формулами:

- 1) для виробництв, де застосовуються норми виробітку:

$$P_o = T / N_{вир}$$

де T — погодинна або денна тарифна ставка, яка відповідає розряду даної роботи;

$N_{вир}$ — норма виробітку за одиницю часу;

- 2) для виробництв, де застосовуються норми часу:

$$P_v = T * N_{ч} / 60$$

де $N_{ч}$ — норма часу, хв.

Приклад.

Необхідно визначити заробіток токаря за місяць, якщо відомо, що він виконав такий обсяг робіт:

- *валики ступінчасті — 100 шт., розцінка — 26,4 коп.;*
- *втулки конічні — 500 шт., розцінка — 9,8 коп.;*
- *болти — 300 шт., розцінка — 7,2 коп.*

$$\underline{Z_v = 26,4 \cdot 100 + 9,8 \cdot 500 + 7,2 \cdot 300 = 97 \text{ грн.}}$$

Переваги і недоліки прямої відрядної системи оплати праці

- + матеріально заінтересовує кожного робітника в підвищенні виробітку,
- - не заінтересовує робітника в поліпшенні інших показників — економії сировини, матеріалів, пального, енергії, підвищенні якості продукції; досягненні найкращих загальних кількісних і якісних показників роботи дільниці, зміни, цеху в цілому.

Непряма відрядна система зарплати

- застосовують для оплати праці допоміжних робітників, зайнятих обслуговуванням основних робітників-відрядників.
- При цьому заробіток допоміжних робітників залежить від результатів роботи робітників-відрядників, яких вони обслуговують.
- Ця система заінтересовує допоміжних робітників у поліпшенні обслуговування верстатів, агрегатів автоматичних ліній для безперебійної і ритмічної їх роботи.
- За цією системою у промисловості можуть оплачуватися слюсарі-ремонтники, електрики, наладчики устаткування, кранівники та ін.

Загальний заробіток може визначатися двома способами:

- 1) множенням непрямої відрядної розцінки на фактичне виконання завдання за робочими об'єктами обслуговування. При цьому непряма відрядна розцінка визначається за формулою:

$$R_{\text{непр.}} = T_{\text{ден.доп.}} / (N_{\text{об}} * V_{\text{п}})$$

де *Tден.доп.* — денна тарифна ставка допоміжного робітника, праця якого оплачується за непрямою відрядною системою, грн.-коп.;

Nоб — кількість робочих місць, які обслуговуються за установленими нормами;

Vп — планова норма виробітку, яка установлена для кожного виробничого об'єкта, що обслуговується;

- 2) множенням тарифної ставки допоміжного робітника на середній відсоток виконання норм виробітку робітників, яких він обслуговує за даний період часу.

Відрядно-преміальна система оплати праці працівника

- робітникові нараховується, крім заробітку за прямою відрядною системою, премія за виконання і перевиконання певних кількісних і якісних показників.
- Розмір премії встановлюється у відсотках до заробітку, визначеному за відрядними розцінками.
- Конкретні показники й умови преміювання, а також розміри премій встановлюються керівником підприємства за згодою комітету профспілки.

Загальний заробіток робітника за відрядно-преміальної оплати його праці за виконання і перевиконання завдань, технічно обґрунтованих норм виробітку можна розрахувати за формулою:

$$Звз = Зв + \frac{Зв(П_1 + П_2 * Ппл)}{100}$$

де **Зв** — заробіток за відрядними розцінками, грн.;
П1, **П2** — відсоток премії за виконання плану і технічно-обґрунтованих норм і за кожний відсоток перевиконання плану або норм;
Ппл — відсоток перевиконання плану виробництва або норм.

У разі преміювання робітників-відрядників за економію матеріальних цінностей загальний заробіток розраховують за формулою:

$$З_{вз} = З_{в} + \frac{e * РП}{100}$$

де e — сума досягнутої економії, грн.;

РП — розмір премій у відсотках від досягнутої економії.

Відрядно-прогресивна система оплати праці

- виробіток робітників у межах завдання виплачується за твердими нормами (розцінками), а виробіток понад завдання — за підвищеними розцінками, причому розцінки збільшуються прогресивно зі збільшенням кількості продукції, виробленої понад завдання.
- межею виконання норм виробітку, понад яку оплата за виконану роботу здійснюється вже за підвищеними розцінками, є фактичне виконання норм за останні три місяці. Проте ця вихідна база не може бути нижчою від діючих норм виробітку.

Відрядно-прогресивна система оплати праці

- Ступінь збільшення розцінок визначається спеціальною шкалою.
- Шкали підвищення розцінок можуть бути одно- й двоступінчасті.
- За одноступінчастої шкали у разі перевиконання вихідної бази відрядна розцінка може підвищуватися на 50%, тобто коефіцієнт збільшення дорівнює 0,5,
- За двоступінчастої шкали за перевиконання вихідної бази від 1 до 10%, коефіцієнт збільшення — 0,5, за перевиконання понад 10% — 1.

Загальний заробіток за відрядно-прогресивною системою розраховується за формулою:

Загальний заробіток за відрядно-прогресивною системою розраховується за формулою:

$$Z_z = Z_v + \frac{Z_v - П_n}{П_v} K_p$$

де Z_v — відрядний заробіток за прямими розцінками;

$П_v$ — відсоток виконання норм виробітку;

$П_n$ — вихідна база для нарахування прогресивних доплат, яка виражена у відсотках виконання норм виробітку;

K_p — коефіцієнт збільшення прямої відрядної розцінки за шкалою прогресивних доплат.

Загальний заробіток за відрядно-прогресивною системою розраховується за формулою:

Якщо тільки частина робіт оплачується за відрядно-прогресивними розцінками, то

$$Z_z = Z_v + \frac{Z_{pr}(P_v - P_n)}{P_v} K_p$$

де Z_{pr} — відрядний заробіток за прямими розцінками за роботу, яка оплачується за відрядно-прогресивною системою.

Акордна система

- Її сутність полягає у тому, що відрядна розцінка установлюється не на окрему виробничу операцію, а на весь комплекс робіт загалом, виходячи із діючих норм часу і розцінок. Порівняно з прямою відрядною оплатою за акордної заздалегідь визначені обсяг робіт і строк їх виконання, відома сума заробітної плати за нарядом залежно від виконання завдання.
- Дана система зацікавлює робітників у скороченні строків роботи проти установлених норм. Вона застосовується, наприклад, у галузях промисловості з тривалим виробничим циклом (суднобудування, важке машинобудування), а також для оплати праці робітників у разі виконання ним робіт у стислі строки (наприклад, під час ремонту великих агрегатів — мартенівських або цементних печей та ін.).
- Найбільшого поширення ця система набула у будівництві у зв'язку зі специфікою будівельних робіт і найчастіше застосовується разом з преміюванням робітників за якісне виконання завдань у строк або достроково.
- За акордної системи найбільше виявляється зв'язок оплати праці з кінцевими результатами.

Застосування почасової оплати праці потребує:

- **точного обліку і контролю за фактично відпрацьованим часом;**
- **правильного присвоєння робітникам тарифних розрядів відповідно до їхньої кваліфікації і з урахуванням кваліфікаційного рівня виконуваних робіт;**
- **розроблення й правильного застосування обґрунтованих норм виробітку, (часу) нормованих завдань, норм обслуговування і нормативів чисельності.**

Праця робітників з почасовою оплатою має нормуватися й оцінюватися на основі показників, які враховують результати їхньої праці.

Такими показниками можуть бути:

- нормовані (виробничі) завдання, які визначають кожному почасовику обсяг роботи за зміну, тиждень або місяць;
- планові норми або завдання щодо випуску продукції бригадою, дільницею, цехом;
- норми праці, які можуть бути установлені як ступінь виконання технологічних параметрів, режимів, норм витрат сировини, матеріалів та інших виробничих ресурсів, строків виконання певних видів робіт тощо.

Почасова оплата праці проста

- розраховується множенням годинної тарифної ставки відповідного розряду на кількість відпрацьованих годин:

$$Д_{пп} = S \cdot t$$

- За способом нарахування заробітної плати почасова оплата буває годинна, денна, місячна.

Почасово-преміальна система

- передбачає крім тарифного заробітку премію за досягнення певних результатів роботи:

$$\text{Дпрем} = S \cdot t + m$$

m – розмір премії.

- За цією системою заробіток робітників нараховується 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.

Оплата за посадовими окладами

- це оплата робіт, які мають стабільний характер (прибиральники, комірники, вагарі).

Для оплати праці спеціалістів і службовців застосовується почасова форма зарплати.

- Преміювання даної категорії працівників здійснюється за конкретні досягнення у виробничій діяльності. У зв'язку з цим найпоширенішою системою оплати їх праці є почасово-преміальна, за якої заробітна плата складається з посадового окладу, доплат, надбавок і суми премій.
- В умовах становлення ринкової економіки, подальшої індивідуалізації заробітної плати, дедалі більшого поширення набуває **контрактна система оплати праці**, яка може застосовуватися поряд з існуючою на підприємстві системою оплати праці. Оплата праці за контрактом є складовою контрактної системи наймання і оплати, яка досить поширена в зарубіжних країнах.

Додаткова зарплата

- – це доплати і надбавки, які призначаються для компенсації або винагороди за суттєві відхилення від нормальних умов праці, котрі не враховані в тарифних ставках і посадових окладах і носять необов'язковий або нестійкий характер.

Доплати

- це кошти, доплачувані понад встановлений нормативний ліміт, тарифні ставки у зв'язку з виникненням особливих умов, обставин.
- Доплати класифікуються за ознакою сфери трудової діяльності і діляться на дві групи:
 - 1) які не мають обмежень щодо сфер трудової діяльності;
 - 2) які застосовуються тільки в певних умовах.

Доплати, які не мають обмежень щодо сфер трудової діяльності:

- а) за роботу в наднормовий час;
- б) особам, які не досягли 18-и років і мають скорочену тривалість робочого дня;
- в) робітникам, які внаслідок виробничої необхідності виконують роботи за нижчими від поданих ним тарифних розрядів;
- г) за час простою в разі невиконання норм виробітку і бракованої продукції не з вини робітника.

Доплати, які застосовуються тільки в певних умовах діляться на три групи:

- 1) доплати, що мають стимулюючий і компенсуючи характер:
 - а) за суміщення професій;
 - б) за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт;
 - в) на період освоєння певних норм;
 - г) бригадирам, якщо їх не звільнено від основної роботи;
 - д) за ведення діловодства та бухобліку;
 - ж) за обслуговування обчислювальної техніки;

Доплати, які застосовуються тільки в певних умовах діляться на три групи:

■ 2) доплати компенсаційного характеру:

- а) за роботу у важких і шкідливих умовах праці;
- б) за інтенсивність праці;
- в) за роботу в нічний час;
- г) за перевезення небезпечних вантажів

Доплати, які застосовуються тільки в певних умовах діляться на три групи:

- доплати зв'язані з особливим характером виконуваних робіт (сезонність, віддаленість):
 - а) за роботи у вихідні дні;
 - б) за багатозмінний режим;
 - в) водіям, які працюють за ненормованим робочим днем і роз'їздним характером роботи;
 - г) за дні відпочинку (відгули);
 - д) за роботу понад нормальну тривалість робочого часу в період заготовок;
 - ж) за роз'їздний характер праці.

Надбавка

- це додаткова виплата працівника за особливо складні умови роботи, високоякісну роботу.
- Найчастіше використовують надбавки за
 - а) високу професійну майстерність;
 - б) за високі досягнення службовців у праці;
 - в) за вислугу років;
 - г) виконання особливо важливої роботи;
 - д) знання і використання в роботі іноземної мови.

Преміальна система будується на:

- Чітке визначення показників та умов преміювання.
- Поділ показників та умов преміювання на основні і додаткові.
- Заборона виплати премії за невиконання основних показників.
- Не дуже велика кількість показників.
- Відповідність показників і умов преміювання завданням виробництва.
- Визначення рівня показників і умов преміювання.

Трудовий договір

- Трудовий договір – угода між працівником та підприємством, згідно з яким працівник зобов'язується виконувати роботу за певною спеціальністю, кваліфікацією або посадою, а підприємство – виплачувати йому заробітну плату і забезпечувати умови праці, передбачені законодавством про працю, трудовим і колективним договором.

Трудовий контракт

- Трудовий контракт – договір, який укладається між наймачем і найманим працівником у письмовій формі на певний строк або на період виконання конкретної роботи. Права, обов'язки і відповідальність сторін, умови оплати і організації праці встановлюються самостійно сторонами угоди. В контракті можуть бути передбачені пільги для створення додаткових стимулів до праці. Після закінчення терміну дії контракту він автоматично продовжується на невизначений строк, якщо жодна зі сторін не висунула вимоги припинення трудових відносин.

Бригадна форма оплати праці

- застосовується тоді, коли в досягненні найкращих кінцевих результатів праці заінтересована як бригада в цілому, так і кожен її член зокрема.
- Праця в бригадах може оплачуватися із застосуванням як відрядної, так і почасової форм заробітної плати.

Коллективна (бригадна) відрядна система оплати праці

- це система зарплати за якої зарплата нараховується не окремим робітникам, а за результатами роботи всьому колективу робітників. Така система використовується там, де робітники пов'язані єдиним технологічним процесом. Зарплата нараховується на єдиний наряд, що являє собою завдання бригаді на виконання роботи з певним об'ємом і по якісних показниках.

При цьому мають забезпечуватися:

- розрахунки кількісних показників виробітку і виконаних робіт, які правильно відбивають затрати праці робітників;
- установлення колективних норм виробітку, облік їх виконання і розрахунок відрядних розцінок;
- умови для точного обліку фактично вироблених бригадою виробів або виконаних робіт;
- виробничі умови для збільшення колективом бригади виробітку продукції або обсягу робіт проти установлених норм і завдань.

Загальний заробіток бригади за відрядної форми оплати праці складається з таких частин:

- заробітку за відрядними розцінками, включаючи оплату за підвищеними розцінками до 20%, розраховану на основі міжгалузевих і галузевих нормативів трудових затрат;
- премії, нарахованої робітникам бригади;
- доплат молодим робітникам за виконання роботи за зниженими нормами виробітку;
- оплати браку і простоїв не з вини робітників тощо.

За почасовою оплатою праці в загальний заробіток бригади включаються:

- тарифна частина заробітку робітників за фактично відпрацьований час;
- премія, нарахована робітникам;
- доплати за суміщення професій і виконання устанавленого обсягу робіт з меншою чисельністю;
- доплати за тимчасове виконання, крім своєї роботи, обов'язків відсутніх робітників (з причини хвороби, відпустки, відрядження тощо) за умови виконання бригадою устанавленого їм обсягу робіт та ін.

Коллективна відрядна розцінка визначається за формулою:

$$P_k = \frac{\sum T}{N_{бр}}$$

де $\sum T$ — сума тарифних ставок членів бригади, грн.;
 $N_{бр}$ — бригадна норма виробітку.

Другий варіант розрахунку колективної відрядної розцінки заснований на калькуляції трудомісткості виконуваної роботи. У даному разі колективна відрядна розцінка визначається за формулою:

$$P_K = \sum T \cdot \sum Z_{tr}$$

де $\sum T = T_1 + T_2 + T_3 + \dots + T_n$ — сума тарифних ставок, які відповідають розряду робіт, грн.;

$\sum Z_{tr} = Z_{tr_1} + Z_{tr_2} + Z_{tr_3} + \dots + Z_{tr_n}$ — сума трудових затрат за нормами по кожному розряду.

Для забезпечення ефективності роботи виробничих бригад важливе значення має розподіл заробітної плати між її членами з урахуванням кількості та якості їхньої праці, її результатів.

Для цього використовують різні методи розподілу колективного заробітку, зокрема за:

- присвоєними робітникам розрядами і відпрацьованим часом (за допомогою коефіцієнта заробітку);
- тарифними коефіцієнтами і відпрацьованим часом (тобто нарахування відрядного заробітку, який припадає на 1 коефіцієнт-годину);
- присвоєними розрядами і відпрацьованим часом з коригуванням на коефіцієнт трудової участі (КТУ).

Перший метод

- Сутність першого методу полягає в тому, що насамперед установлюється сума тарифної заробітної плати всієї бригади за фактично відпрацьований час, потім визначається коефіцієнт відрядного заробітку за формулою:

$$Kз = Zбр / Тбр$$

- де $Zбр$, $Тбр$ — відповідно відрядний і тарифний заробітки бригади, грн.
- Фактичний заробіток члена бригади розраховується множенням його тарифного заробітку за фактично відпрацьований час на коефіцієнт заробітку.

Другий метод

- За методом з урахуванням коефіцієнто-годин розподіл бригадного заробітку між членами бригади здійснюється множенням тарифного коефіцієнта на кількість відпрацьованих годин.
- Вартість 1 коефіцієнто-години визначається діленням загальної суми бригадного заробітку на загальну кількість коефіцієнто-годин. Сума заробітку кожного члена бригади розраховується множенням кількості його коефіцієнто-годин на вартість 1 коефіцієнто-години.

Третій метод

- Сутність КТУ полягає в тому, що кожному робітникові бригади встановлюється коефіцієнт, який характеризує ступінь його участі у виконанні загального завдання.
- КТУ запроваджується тільки за згодою членів бригади і визначається кожному робітникові рішенням загальних зборів колективу бригади або радою бригади на підставі даних журналів виробітку та реєстрації трудових досягнень і порушень. Присвоєний кожному члену бригади КТУ чинний тільки на той період часу, за результатами роботи якого він був встановлений.
- Величина КТУ проставляється бригаадиром або майстром у табелі-розрахунку, котрий разом з протоколом віддається в бухгалтерію для розрахунку (може коливатися від 0 до 2.).

Фонд оплати праці

- До фонду оплати праці включаються нарахування найманим працівникам у грошовій та натуральній формі (оцінені в грошовому вираженні) за відпрацьований та невідпрацьований час, який підлягає оплаті, або за виконану роботу незалежно від джерела фінансування цих виплат.

Фонд оплати праці складається з:

- фонду основної заробітної плати;
- фонду додаткової заробітної плати;
- інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

Фонд основної заробітної плати

- Фонд основної заробітної плати включає нарахування винагороди за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків).

Фонд додаткової заробітної плати


- включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій. До складу фонду додаткової заробітної плати входять:

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати

- включають винагороди та премії, які мають одноразовий характер, компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми

Середня заробітна плата

- Середня заробітна плата одного штатного працівника облікового складу, що визначається діленням суми нарахованого фонду оплати праці штатних працівників на середньооблікову кількість цих працівників за відповідний період (місяць, квартал, півріччя, рік).

- 
- Якщо до ФОП включити виплати з прибутку, то це фонд споживання ФС. До коштів, що належать до ФС:
 - 1) витрати на оплату всіх працівників (це фонд основної і додаткової зарплати);
 - 2) грошові виплати і заохочення (матеріальна допомога, трудові і соціальні пільги);
 - 3) доходи (дивіденди, відсотки) виплачені за акціями трудового колективу.

Преміювання

- виконує функції забезпечення заінтересованості працівників у результатах праці.
- Важливими елементами організації преміювання є визначення показників, умов і розмірів преміювання, джерел виплати премій, періодичності преміювання, категорій персоналу, яким виплачують премії, порядку їх виплати.

Участь у прибутках або стимулювання персоналу через прибутки

- полягає у розподілі певної частки прибутку між працівниками підприємства. Розподіл може бути:
 - а) строковим (виплачується щомісяця)
 - б) відкладним (раз у рік або кілька років)
- Крім того може бути:
 - а) грошовим;
 - б) виданням акцій.