

## **ЛЕКЦІЯ**

### **ТЕМА: СУТНІСТЬ, ФУНКЦІЇ ТА ПРИНЦИПИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ**

**МЕТА:** ознайомлення з поняттям заробітної плати, її головними функціями та принципами.

#### **ОСНАЩЕННЯ:**

- конспект лекції;
- наглядний матеріал;
- роздатковий матеріал.

#### **ПЛАН ПРОВЕДЕННЯ ЛЕКЦІЇ:**

1. Функції та принципи заробітної плати, їх основні напрями реалізації.
2. Склад заробітної плати.

#### **ПИТАННЯ ДЛЯ ВХІДНОГО КОНТРОЛЮ:**

1. Дайте визначення поняттю ресурсів підприємства.
2. Охарактеризуйте персонал підприємства.
3. Які основні теорії мотивації існують зараз.
4. В чому заключається сутність регулювання діяльності робітників.

#### **ДОМАШНЄ ЗАВДАННЯ:**

- ознайомитися із загальними поняттями оплати праці згідно із Законом України „Про оплату праці”;
- ознайомитись із функціями та принципами оплати праці за підручником А.В. Шегеди, Т.М. Литвиненко, М.П. Нахаби та ін. Економіка підприємства, К. – 2001р., ст. 219-223.

Сутність оплати праці та основи її регулювання визначаються Законом України „Про оплату праці” (1995р.).

**Оплата праці** – це будь-який заробіток, який виражений, як правило, у грошовій формі та який за трудовим договором власник або вповноважений ним орган має платити працівнику за виконану роботу або надані послуги.

Розмір оплати найманого робітника залежить від результатів його роботи з урахуванням результатів господарської діяльності підприємства.

**Функції заробітної плати:**

- 1) відтворювальна – спрямована на відтворення робочої сили для забезпечення нормального рівня життєдіяльності;
- 2) стимулююча – спрямована на стимулювання якісних і кількісних результатів праці на основі диференціації оплати праці;
- 3) регулююча – спрямована на регулювання ринку праці на основі сегментації рівнів оплати праці з метою формування ринкової вартості робочої сили;
- 4) соціальна – припускає встановлення однакової оплати праці за виконання однакової роботи з метою диференціації заробітної плати за критерієм соціальної справедливості.



Рис. 1 Функції заробітної плати.

**Основні напрями реалізації функцій заробітної плати:**

- 1) відтворювальна функція реалізується через оцінку вартості робочої сили, тобто через встановлення норм оплати праці на такому рівні, який є необхідним для нормального забезпечення життя працівників відповідної кваліфікації та водночас дає змогу застосувати обґрунтовані норми праці,

що гарантують власнику отримання необхідного результату господарської діяльності;

- 2) стимулююча функція реалізується через оптимізацію елементів оплати праці, тобто встановлення оптимального співвідношення між складниками заробітної плати та результатами праці робітника шляхом прийняття преміального положення на підприємстві;
- 3) регулююча функція реалізується через ціноутворення на ринку праці під впливом попиту та пропозиції на працівників за фахом та кваліфікацією, за важливістю та складністю трудових завдань;
- 4) соціальна функція оплати праці реалізується через поєднання державного та договірного регулювання.



Рис. 2 Напрями реалізації функцій заробітної плати.

#### **Критерії реалізації функцій оплати праці:**

- 1) фізіологічні та соціальні критерії забезпечення простого та розширеного відтворення робочої сили, тобто умови, необхідні для відновлення робочої сили та відтворення її у новому поколінні;
- 2) оптимізація співвідношень між зростанням продуктивності та оплати праці дозволяє регулювати співвідношення між результатами праці та заробітною платою;
- 3) формування ринкової ціни робочої сили;
- 4) диференціація заробітної плати за критерієм соціальної справедливості.



Рис. 3 Основні критерії реалізації функцій заробітної плати.

**Склад заробітної плати згідно закону:**

- 1) основна – нараховується за виконану роботу за тарифними ставками, відрядними розцінками чи посадовими окладами та не залежить від загальних результатів діяльності підприємства. Вона включає оплату за фактично відпрацьований час, доплати за суміщення, за багатоверстатне обслуговування, за роботу в нічний час, за понаднормову роботу, за зміни умов праці робочим-відрядникам та за простої не з вини працівника. Основна заробітна плата є базою нормального відтворення робочої сили, яке залежить від результатів праці робітника, якості робочої сили, кваліфікації тощо. Витрати на основну оплату праці входять до собівартості виробленої продукції;
- 2) додаткова – це складова заробітної плати, що включає витрати на оплату праці, не пов'язані з виплатами за фактично відпрацьований час. Нараховують додаткову заробітну плату залежно від досягнутих і запланованих результатів, умов виробництва, кваліфікації працівників тощо. Вона включає окремі види преміювання, винагороди та інші заохочувальні виплати, визначені Положенням про оплату праці на підприємстві. Розміри додаткових виплат залежать від результатів господарської діяльності підприємства та виплат за рахунок власних коштів (прибутку) підприємства. Джерелом додаткової заробітної плати є фонд матеріального стимулювання підприємства, що створюється за рахунок прибутку та розмір якого не може бути гарантованим через залежність від результатів господарської діяльності підприємства.

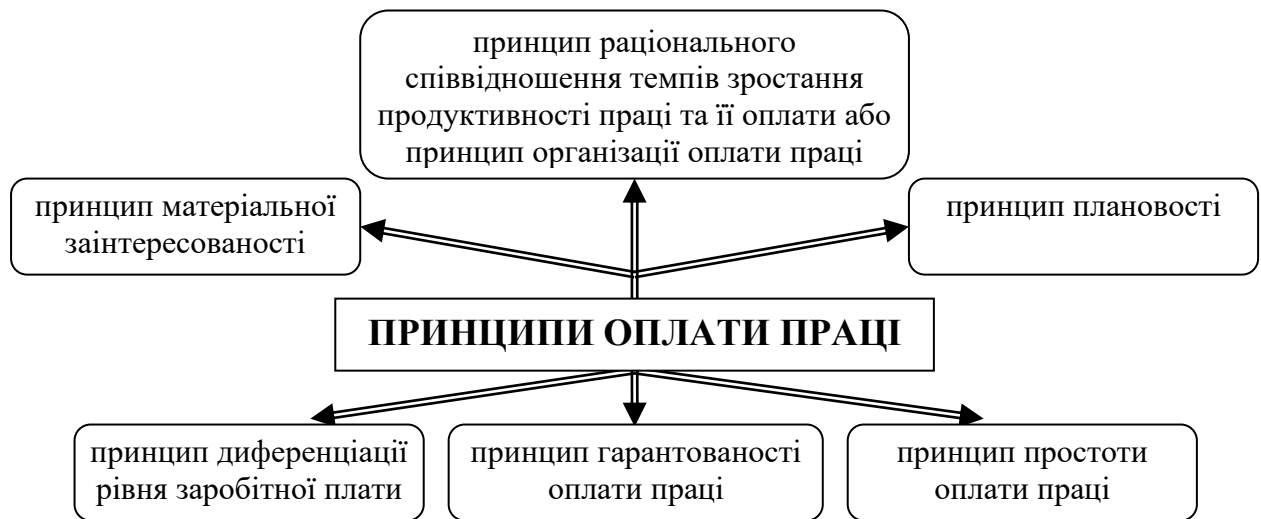


Рис. 4 Принципи оплати праці.

**Принципи, за якими здійснюється оплата праці:**

- принцип матеріальної заінтересованості – забезпечує заінтересованість працівників в результатах праці, стимулює підвищення продуктивності праці, економію засобів і коштів, сприяє підвищенню кваліфікації;
- принцип плановості – передбачає необхідність планування рівня заробітної плати, фонду оплати праці та строків і періодичності виплати заробітної плати;
- принцип раціонального співвідношення темпів зростання продуктивності праці та її оплати або принцип організації оплати праці – передбачає, що підвищення оплати праці повинно забезпечуватися випереджаючими темпами зростання продуктивності праці;
- принцип гарантованості оплати праці – передбачає гарантовану й регулярну оплату праці в визначених розмірах у певні строки;
- принцип диференціації рівня заробітної плати – здійснюється через систему тарифікації, яка забезпечує встановлення певного співвідношення в оплаті праці різної кількості та якості;
- принцип простоти оплати праці – передбачає розроблення, оприлюднення та впровадження у виробництві форм і систем оплати праці, які були б зрозумілі й прийнятні для більшості учасників виробничого процесу.