

ЛЕКЦІЯ

ТЕМА: ФОРМИ І СИСТЕМИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

МЕТА: ознайомлення з порядком нарахування заробітної плати в залежності від систем, що використовуються на підприємстві.

ОСНАЩЕННЯ:

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

ПЛАН ПРОВЕДЕННЯ ЛЕКЦІЇ:

1. Відрядна форма оплати праці: сфери застосування та системи.
2. Погодинна форма оплати праці: сфери застосування та системи.

ПИТАННЯ ДЛЯ ВХІДНОГО КОНТРОЛЮ:

1. Дайте визначення поняттю оплати праці.
2. Охарактеризуйте відтворювальну та регулюючу функції оплати праці.
3. Які основні напрями реалізації функцій оплати праці.
4. Перелічіть критерії реалізації заробітної плати.
5. Дайте визначення тарифній моделі оплати праці та її складовим елементам.

ДОМАШНЄ ЗАВДАННЯ:

- розібрати приклади розв'язання задач за темою Харів П.С. Економіка підприємства: Збірник задач і тестів, К. – 2001р., ст. 204-206;
- розв'язати задачі за темою № 4, 6, 8 Харів П.С. Економіка підприємства: Збірник задач і тестів, К. – 2001р., ст. 207-208.

Організація матеріального стимулювання праці не підприємствах незалежно від форм власності передбачає вибір і застосування найбільш раціональних форм і систем індивідуальної й колективної оплати праці, вдосконалення існуючих методів матеріального стимулювання й матеріальної відповідальності робітників, а також застосування прогресивних способів матеріального і морального стимулювання трудових колективів.

Основними **вимірниками результатів праці** є кількість виготовленої продукції (об'єм наданих послуг) або затрачений робочий час, тобто кількість годин або днів, на протязі яких робітник фактично був присутній на робочому місці.

Залежно від того, що є основою визначення розміру заробітної плати виділяють дві основні її форми: відрядну й погодинну.

За **відрядною формою** оплати праці нарахування заробітної плати проводиться по нормам та розцінкам, що встановлені на основі розряду робочого. Тарифний розряд робочого передбачає виконання роботи відповідної складності.

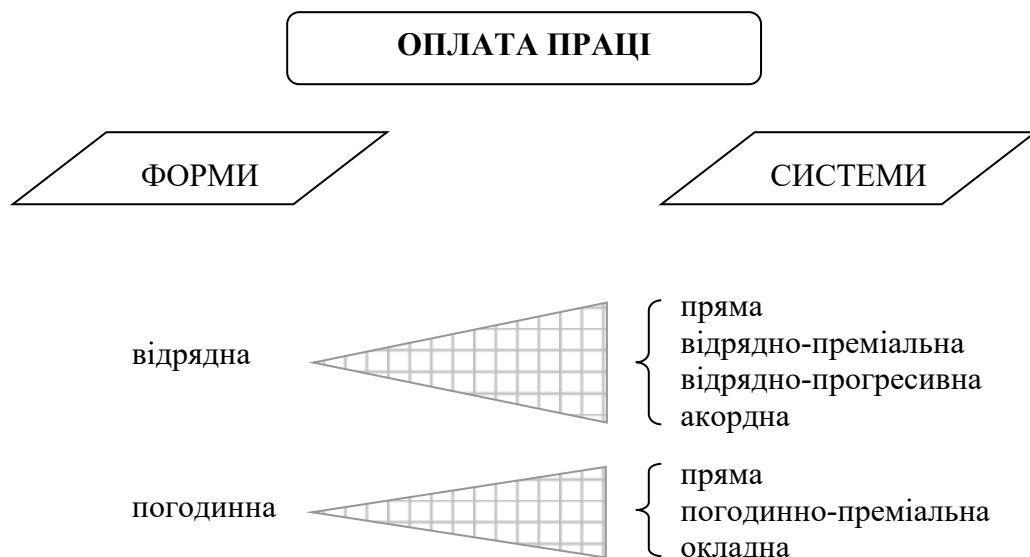


Рис. 1 Форми і системи оплати праці.

Відрядна заробітна плата нараховується у визначеному розмірі за кожен одиницю виконаної роботи чи виробленої продукції. Вона застосовується в галузях та на виробництвах де передбачається детальне розділення праці і можна визначити обсяг виконаної роботи чи виробленої продукції окремим

працівником. Організація відрядної оплати передбачає розроблення певних нормативів (норм виробітку та норм часу) витрат праці для кожного робочого або групи робочих і визначення розміру оплати за кожен одиницю виготовленої продукції (виконаної роботи), тобто встановлення відрядної розцінки. **Відрядна форма** оплати праці та має наступні **системи**:

- пряму відрядну $ЗП_{ВД} = N \cdot P_{ВД}$,

де N – обсяг виробленої продукції в натуральних одиницях;

$P_{ВД}$ – відрядна розцінка за одиницю продукції, грн./од.

$$P_{ВД} = TC_i \cdot H_{ч},$$

TC_i – тарифна ставка i -го розряду, грн./год.;

$H_{ч}$ – норма часу або затрати часу на виробництво одиниці продукції робочим певної кваліфікації, год.;

- відрядно-преміальну – передбачає окрім основного заробітку виплату премій за досягнення певних кількісних та якісних результатів

$$ЗП_{ВД.ПР.} = ЗП_{ВД} + П = N \cdot P_{ВД} + П,$$

де $П$ – розмір нарахованої премії за досягнення певних результатів в грошовому виразі

$$П = \frac{p \cdot ЗП_{ВД}}{100},$$

де p – встановлений відсоток нарахування премій від тарифу або основної заробітної плати;

- відрядно-прогресивну – використовується тимчасово на ділянках, де не виконуються норми виробітку продукції та необхідно підвищити матеріальну зацікавленість робочих в зростанні продуктивності праці

$$ЗП_{ВД.ПРОГР.} = N_H \cdot P_{ВД}^1 + (N_{Ф} - N_H) \cdot P_{ВД}^2,$$

де N_H – встановлений норматив об'єму виробництва для розрахунку прямого заробітку, од.;

$N_{Ф}$ – фактичний обсяг виробництва, од.;

$P_{ВД}^1$ – відрядна розцінка для розрахунку прямого заробітку, грн./од.;

$P_{ВД}^2$ – нормативна відрядна розцінка, яка враховує премії за перевиконання встановленого нормативу, грн./од.;

- акордну – передбачає встановлення відрядної розцінки не за окремі операції, за весь обсяг робіт із визначенням кінцевого строку його виконання. Ця система заохочує до скорочення строків виконання робіт і використовується передовсім для оплати термінових робіт.

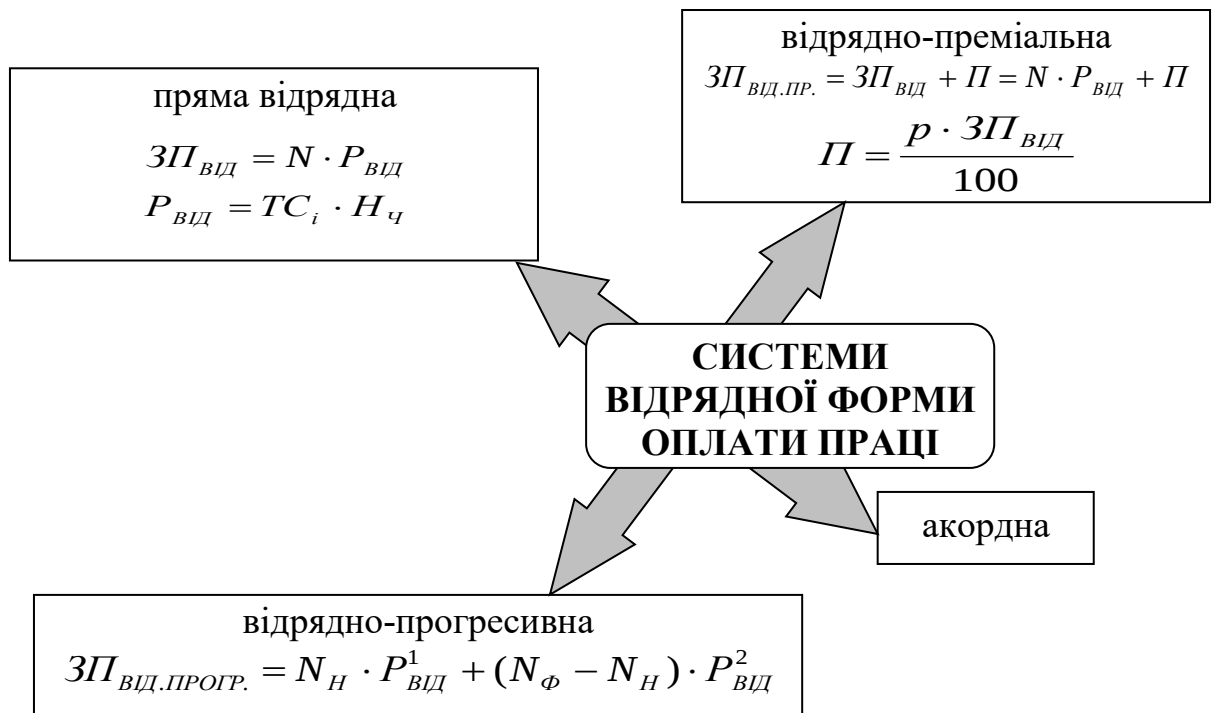


Рис. 2 Системи відрядної оплати праці.

Погодинна заробітна плата виражає залежність між її розміром та кількістю відпрацьованого часу працівником. Вона впроваджується при оплаті робіт, які важко або недоцільно нормувати, коли відсутні можливості здійснювати облік виробленої роботи, при оплаті праці адміністративно-управлінського або обслуговуючого персоналу, що працює за ненормованим робочим днем (керівники, вчителі, наладчики або лікарі тощо), а також у випадках, коли необхідно забезпечити високу якість робіт. **Погодинна форма** оплати праці включає наступні **системи**:

- пряму $ЗП_{П} = ФРВ_{ЕФ} \cdot TC_i$,

де $ФРВ_{ЕФ}$ – ефективний фонд робочого часу одного працівника, год.

- погодинно-преміальну – використовується для стимулювання покращання якісних показників роботи та визначення заробітку робочих автоматизованих виробництв, конвеєрних ліній, ремонтників

$$ЗП_{III} = ЗП_{II} + П = \Phi P B_{EF} \cdot TC_i + П$$

де П – сума нарахованих премій за результати роботи за фактично відпрацьований час. З урахуванням специфіки і характеру виконуваної роботи преміальні доплати нараховуються щомісячно за показниками роботи підрозділу, що стосуються своєчасного і якісного виконання встановлених планових завдань;

- окладна – використовується для оплати праці керівників, спеціалістів, службовців та МОП. **Посадовий оклад** – це щомісячний розмір погодинної заробітної плати, встановлений у централізованому порядку для певної посади управлінського персоналу, спеціалістів, службовців та МОП. У схемах посадових окладів щодо кожної посади може передбачатися вилка рівнів одкладу (наприклад, мінімальний та максимальний розмір).

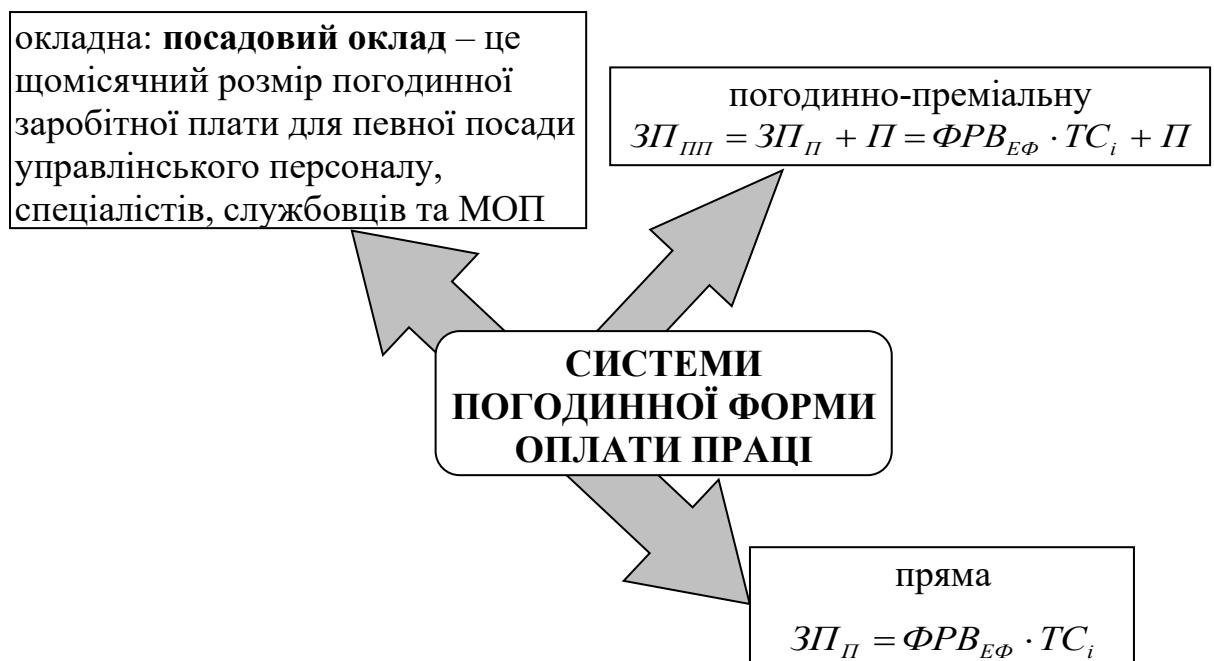


Рис. 3 Системи погодинної оплати праці.