

ЛЕКЦІЯ

ТЕМА: ДОПЛАТИ Й НАДБАВКИ ДО ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРЕМІЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ

МЕТА: ознайомлення з видами та сутністю стимулюючих виплат згідно Закону України “Про оплату праці” та принципи організації преміювання на підприємстві.

ОСНАЩЕННЯ:

- конспект лекції;
- роздатковий матеріал.

ПЛАН ПРОВЕДЕННЯ ЛЕКЦІЇ:

1. Класифікація доплат до заробітної плати.
2. Види надбавок до заробітної плати та їх сутність.
3. Принципи побудови ефективних систем преміювання на підприємстві.

ПИТАННЯ ДЛЯ ВХІДНОГО КОНТРОЛЮ:

1. Дайте визначення поняттю мотивації праці.
2. Охарактеризуйте принципи оплати праці.
3. Які основні напрями реалізації функцій оплати праці.
4. В яких випадках використовується погодинна форма оплати праці.
5. Дайте визначення акордній системі оплати праці.

ДОМАШНЄ ЗАВДАННЯ:

- розібрати приклади розв’язання задач за темою за підручником Харів П.С. Економіка підприємства: Збірник задач і тестів, К. – 2001р., ст. 204-206;
- розв’язати задачі за темою № 21, 22, 23 за підручником Кулішов В.В. Економіка підприємства: теорія і практика: навчальний посібник. К. – 2002р., ст. 140-141.

Оплата праці крім основної заробітної плати передбачає додаткові виплати. За функціональним призначенням доплати й надбавки є самостійними елементами заробітної плати, які призначаються для компенсації або винагороди за суттєві відхилення від нормальних умов праці, котрі не враховано в тарифних ставках і посадових окладах. Закон України „Про оплату праці” передбачає, що умови запровадження і розміри надбавок, доплат, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються в колективному договорі з дотриманням норм і гарантій чинного законодавства і згідно з генеральною та галузевими угодами.

Класифікація **доплат до заробітної плати** за ознакою сфери трудової діяльності:

- 1) доплати, які не мають обмежень щодо сфер трудової діяльності:
 - за роботу в понаднормовий час;
 - особам, які не досягли вісімнадцяти років і мають скорочену тривалість робочого дня;
 - робітникам, які внаслідок виробничої необхідності виконують роботи за нижчими від наданих ним тарифних розрядів;
 - за час простою в разі невиконання норм виробітку й виготовлення бракованої продукції на з вини робочого;
- 2) доплати, що застосовуються тільки в певних сферах прикладання праці:
 - доплати, що мають стимулюючий та компенсаційний характер водночас (за суміщення професій або посад, за розширення зони обслуговування, бригадирам, яких не звільнено від основної роботи, за обслуговування обчислювальної техніки тощо);
 - доплати компенсаційного характеру за умови праці, що відхиляються від нормальних (за роботу у важких, шкідливих та особливо важких і шкідливих умовах, за інтенсивність праці, за роботу в нічний час, за перевезення небезпечних вантажів);
 - доплати, пов’язані з особливим характером виконуваних робіт (за роботу в вихідні, за багатозмінний режим, за роботу в понад

нормальну тривалість робочого часу, за роз'їзний характер праці тощо).

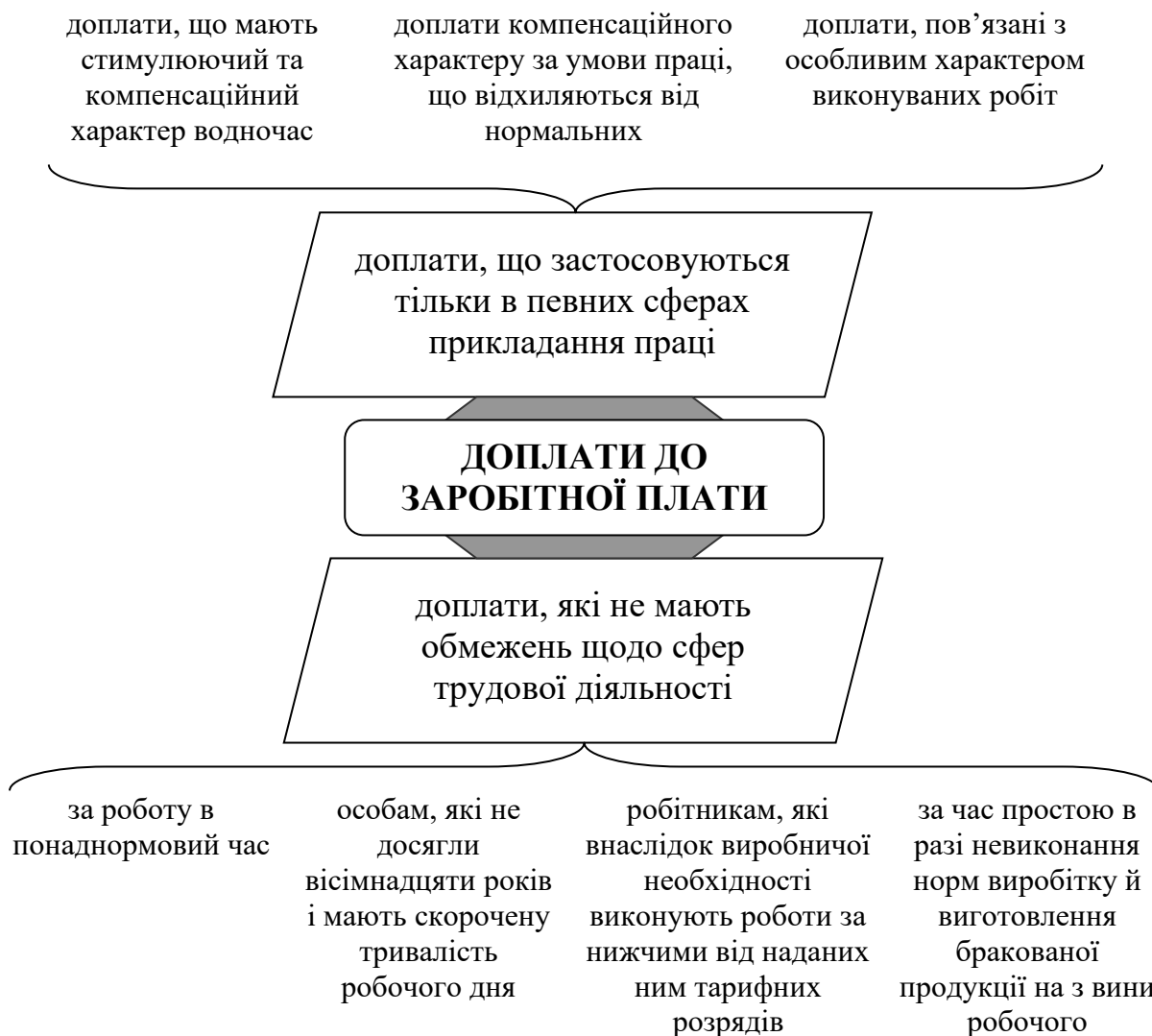


Рис. 1 Класифікація доплат до заробітної плати.

Надбавки до заробітної плати повинні мати стимулюючий характер і завжди мають бути пов'язані з діловими якостями конкретного працівника. До **надбавок** до заробітної плати відносять:

- 1) за високу професійну майстерність;
- 2) за високі досягнення в праці;
- 3) за вислугу років;
- 4) за виконання особливо важливої роботи;
- 5) за знання й використання в роботі іноземних мов тощо.



Рис. 2 Види надбавок до заробітної плати.

Фактори, що зумовлюють використання доплат і надбавок:

- можливість більш об'єктивної оцінки трудових зусиль працівників;
- підвищення за рахунок доплат і надбавок загальної суми заробітної плати працівників для стимулювання праці;
- змога систематично корегувати оплату праці робітників за виконання та перевиконання ними встановлених норм виробітку.

Крім надбавок та доплат до заробітної плати для стимулювання досягнення певних якісних та кількісних результатів на підприємствах використовується система преміювання. Для формування ефективної системи преміювання на підприємстві необхідно визначити:

- джерела виплати премій;
- показники та умови преміювання;
- категорії персоналу, які доцільно преміювати;
- періодичність та порядок виплати премій.

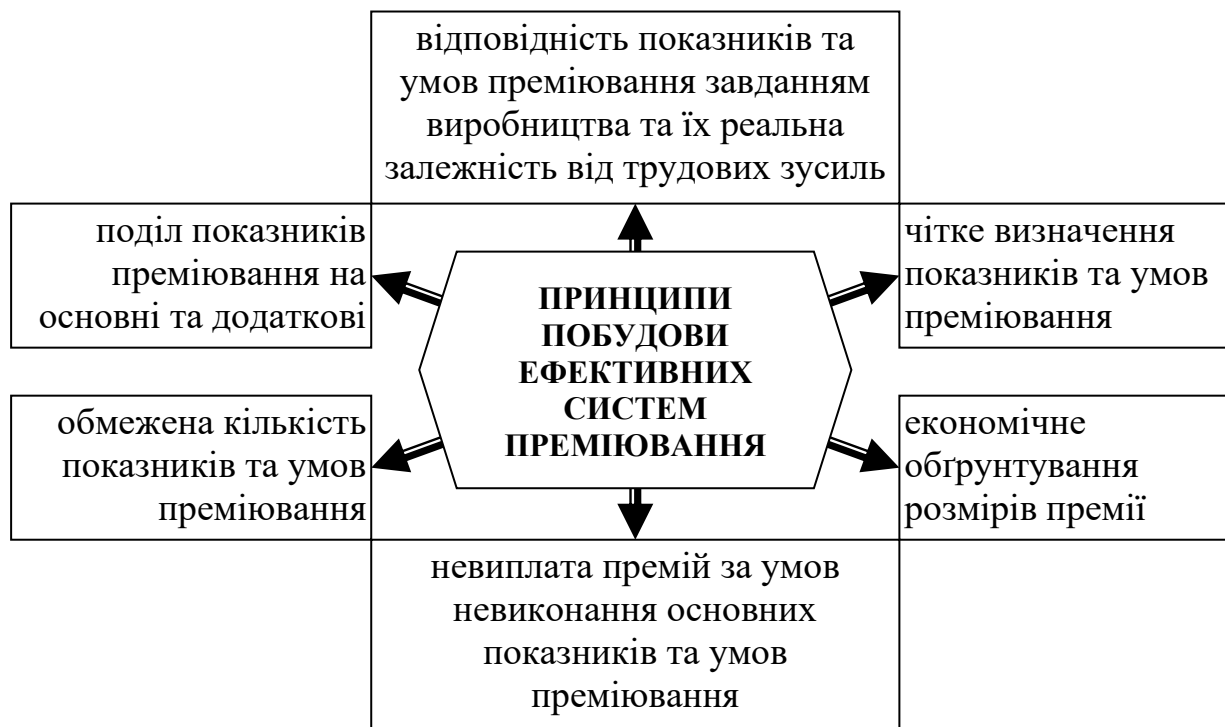


Рис. 3 Принципи побудови ефективних систем преміювання.

Принципи побудови ефективних систем преміювання:

- 1) чітке визначення показників та умов преміювання окремих категорій персоналу (розмір премій залежить від рівня та динаміки відібраних показників);
- 2) обов'язковий поділ показників та умов преміювання на основні та додаткові (основними вважаються показники, досягнення яких має вирішальне значення для розв'язання проблем, що поставлені перед трудовим колективом або окремим працівником);
- 3) невиплата премій за умов невиконання основних показників та умов преміювання. При невиконанні додаткових показників та умов премія може бути нарахована у 50% розмірі;
- 4) обмежена кількість показників та умов преміювання (практика господарювання свідчить, що оптимальною є кількість показників та умов преміювання на рівні 2-3, а максимально допустимою – 4);
- 5) відповідність показників та умов преміювання завданням виробництва та їх реальна залежність від трудових зусиль колективу або окремого працівника, також умови та показники не можуть бути взаємно суперечливими;

- 6) економічне обґрунтування розмірів премії та визначення відносного коефіцієнта ефективності застосування даної системи з метою забезпечення відповідності розміру заохочення внеску колективу чи працівника.