Лекція 7. Особливості оплати праці на підприємствах ВКГ

Мета лекції: усвідомлення принципів визначення продуктивності праці, виробітку та трудомісткості процесів на підприємстві, засвоєння принципів організації заробітної плати на підприємствах водопровідно-каналізаційного господарства, усвідомлення принципів визначення доплат і надбавок до заробітної плати, організації преміювання персоналу.

План

1. Продуктивність праці, виробіток та трудомісткість. (Федулова)
2. Організація заробітної плати. (Федулова с.105)
3. Доплати і надбавки до заробітної плати, організація преміювання персоналу. (Федулова).

1. **Продуктивність праці** – це здатність працівника виготовляти певну кількість продукції за одиницю часу.

Залежно від прямого або зворотного відношення маємо два показники: виробіток і трудомісткість.

Виробіток – найпоширеніший універсальний показник продуктивності праці. В залежності від того в яких одиницях вимірюється обсяг продукції розрізняють наступні показники рівня виробітку:

– вартісний (обсяг виробленої продукції у гривнях ділять на затрати часу, вираженого в середньосписковій чисельності робітників або відпрацьованій ними кількості людино-днів, людино-годин);

– трудовий (обсяг виробленої продукції, наданої в затратах робочого часу в нормо-годинах, ділять на кількість робітників);

– натуральний (обсяг виробленої продукції в натуральних (умовно-натуральних, фізичних) одиницях ділять на кількість затраченого часу в нормо-годинах).

Продуктивність праці визначається за формулою (**вартісний/трудовий виробіток**):

$$ПП = \frac{ВП}{Ч_{с.об}},$$

де ВП – обсяг продукції (штуки, тони, м 3, грн, н-год);

Чс.об – середньооблікова чисельність промислово-виробничого персоналу (ПВП), осіб.

Продуктивність праці може бути визначена і як кількість

продукцію за одиницю часу (натуральний виробіток):

Продуктивність праці може бути визначена і як кількість продукцію за одиницю часу (**натуральний виробіток**):

Поняття про форми та системи оплати праці визначаються законом України «Про оплату праці».

Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Розрізняють номінальну заробітну плату та реальну заробітну плату.

Номінальна заробітна плата – сума грошових коштів, яку отримують працівники за виконання визначеного обсягу робіт відповідно до кількості та якості витраченої праці за певний проміжок часу (годину, день, місяць).

Реальна заробітна плата відображає сукупність матеріальних благ і послуг, які може придбати працівник на номінальну заробітну плату. Розмір реальної заробітної плати залежить від величини номінальної заробітної плати і рівня цін на предмети споживання та послуги.

Структура заробітної плати, відповідно до закону України «Про оплату праці», складається з наступних складових:

– **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 установлені 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;

1. – **інші заохочувальні та компенсаційні виплати.** До них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства

$$ПП = \frac{ВП}{Т_{прац.}},$$

.

де прац. – час, витрачений робітником на виробництво продукції. Т

На підприємствах водоканалу виробіток вимірює:

– водопровідне господарство – обсяг реалізованої води (у приведених одиницях) на 1 працюючого (робітника), м3;

– каналізаційне господарство – обсяг відведених стоків (у наведених одиницях) на 1 працюючого (робітника), м3.

Трудомісткість – це кількість робочого часу на одиницю продукції (тобто зворотна величина виробітку):

$$t_{шт} = \frac{T_{прац.}}{ВП}.$$

Чим більший виробіток продукції за одиницю часу, або чим менші витрати часу на одиницю продукції, тим вищий рівень продуктивності праці. Проте відсоток підвищення виробітку не рівнозначний відсотку зниження трудомісткості.

2. Поняття про форми та системи оплати праці визначаються законом України «Про оплату праці».

Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Розрізняють номінальну заробітну плату та реальну заробітну плату.

Номінальна заробітна плата – сума грошових коштів, яку отримують працівники за виконання визначеного обсягу робіт відповідно до кількості та якості витраченої праці за певний проміжок часу (годину, день, місяць).

Реальна заробітна плата відображає сукупність матеріальних благ і послуг, які може придбати працівник на номінальну заробітну плату. Розмір реальної заробітної плати залежить від величини номінальної заробітної плати і рівня цін на предмети споживання та послуги.

Структура заробітної плати, відповідно до закону України «Про оплату праці», складається з наступних складових:

– **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 установлені 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;

– **інші заохочувальні та компенсаційні виплати.** До них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми. Розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці **не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати**.

Мінімальна заробітна плата – це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці.

Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників, за будь-якою системою оплати праці.

Мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі не нижчому від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

Тарифна сітка формується на основі **тарифної ставки робітника першого розряду** та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів). Тарифні ставки інших тарифних розрядів розраховуються шляхом множення тарифної ставки **першого розряду** на відповідний **тарифний коефіцієнт.**

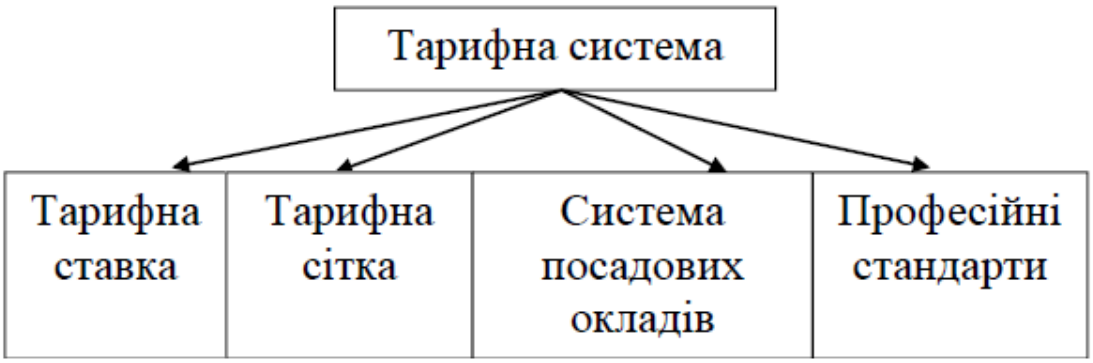

Рис. 7.1 Складові тарифної системи

Схема посадових окладів (тарифних ставок) працівників установ, закладів та організацій, що фінансуються з бюджету, формується на основі:

– мінімального розміру посадового окладу (тарифної ставки), встановленого Кабінетом Міністрів України;

– міжпосадових (міжкваліфікаційних) співвідношень розмірів посадових окладів (тарифних ставок) і тарифних коефіцієнтів. Віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам провадиться роботодавцем згідно з професійними стандартами (кваліфікаційними характеристиками) за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації. Вимоги до кваліфікаційних та спеціальних знань працівників, їх завдання, обов'язки та спеціалізація визначаються професійними стандартами або кваліфікаційними характеристиками професій працівників. Порядок розроблення та затвердження професійних стандартів визначається Кабінетом Міністрів України. Колективним договором (а якщо договір не укладався – актом роботодавця, виданим після погодження з виборним

органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), а в разі відсутності первинної профспілкової організації – з вільно обраними та уповноваженими представниками (представником) працівників) можуть встановлюватися інші системи оплати праці. Більшість підприємств водопостачання та водовідведення в Україні знаходяться у комунальній власності. Форми і системи оплати праці на таких підприємствах обирає директор у відповідності до статуту підприємства та встановлює працівникам конкретні розміри тарифних ставок, відрядних розцінок, посадових окладів, премій, винагород, надбавок, доплат на умовах, передбачених колективним договором.

Тарифна система, яку доцільно вважати основою організації оплати праці робітників виробничого підприємства, не може забезпечити повних розрахунків місячного заробітку цієї найбільшої за кількістю категорії персоналу, оскільки не бере до уваги реальної результативності їхньої діяльності за відповідний проміжок часу. Цим пояснюється об'єктивна необхідність проведення розрахунків абсолютної величини заробітної плати, з огляду на фактичні результати/витрати праці протягом одного місяця. Такі результати, тобто витрати праці, можна визначити за допомогою конкретних форм і систем заробітної плати робітників виробничих підприємств чи виробничо-експериментальних підрозділів науково-технічних та інших подібних організацій.

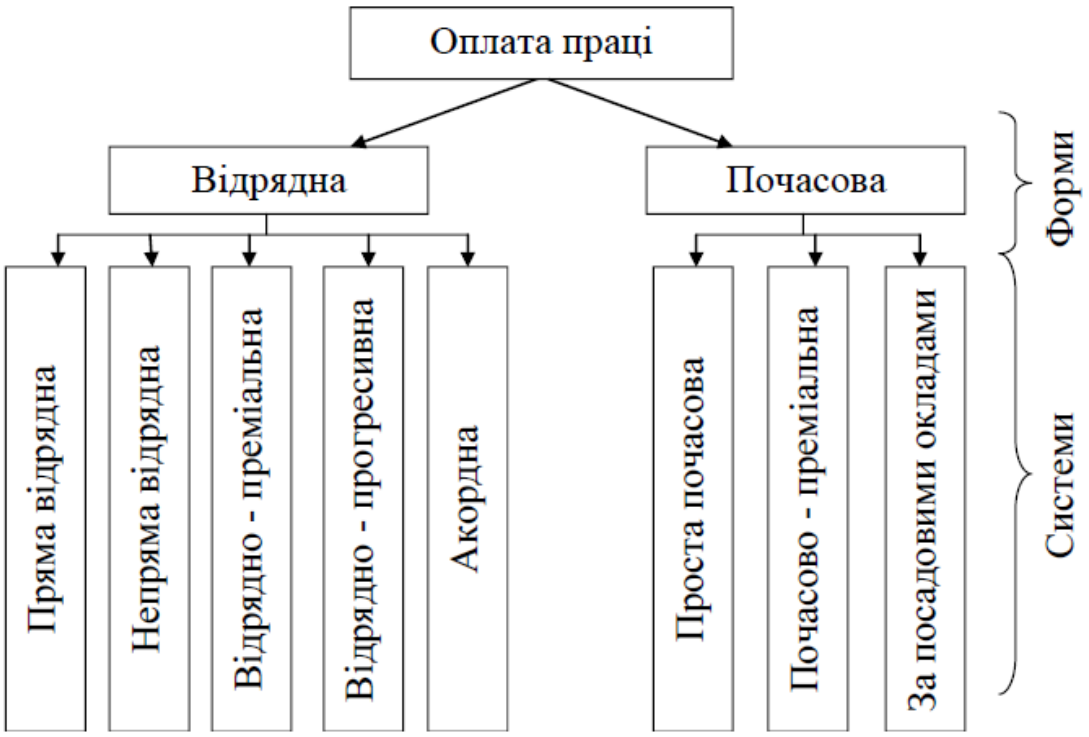

Рис. 7.2 Форми і системи оплати праці на підприємстві

За прямої відрядної системи заробіток працівника (Зпвс) розраховується множенням кількості одиниць виробленої продукції (v) та розцінки за одиницю продукції (р):

$$З_{пвс} = p \cdot v.$$

За непрямої відрядної системи заробіток працівника залежить не від його особистого виробітку, а від результатів праці працівників, що їх він обслуговує.

$$З_{нвс} = s \cdot t_{прац.} \cdot К_{вн},$$

де s – погодинна тарифна ставка, грн;

tпрац. – фактично відпрацьована кількість годин цим робітником, год;

kвн – середній коефіцієнт виконання норм виробітку всіма робітниками, що обслуговуються.

За відрядно-преміальною системою заробіток працівника (Звпс) складається з відрядного заробітку (pv) та премії (m) за досягнення певних результатів:

$$З_{впс} = pv + m.$$

Відрядно-прогресивна оплата праці передбачає оплату робіт, виконаних у межах встановленої норми (no) за звичайними відрядними розцінками (ρ), а робіт, виконаних понад нормативний (базовий) рівень (ni) – за підвищеними розцінками (ρi) залежно від ступеня виконання завдання. Отже, заробіток (Зв.прог) у цій системі визначається за формулою

$$З_{в.прог} = \rho \cdot n_o + \rho_i \cdot n_i.$$

За простої почасової оплати заробіток працівника (Зпп) розраховується множенням годинної тарифної ставки відповідного розряду (s) на кількість відпрацьованих годин (t):

$$З_{пп} = s \cdot t_{прац.}.$$

Загальний заробіток (Зп.прем) визначається за формулою:

$$З_{п.прем} = s \cdot t_{прац.} + m.$$

Оплата праці керівників, службовців та спеціалістів.

Посадовий оклад – це щомісячний розмір погодинної заробітної плати, установлений у централізованому порядку для певної посади управлінського персоналу, спеціалістів і службовців.

Праця керівників, службовців і спеціалістів оплачується погодинно з урахуванням розміру визначеного їм посадового окладу та фактично відпрацьованого часу. Нарахування заробітної плати здійснюється за формулою:

$$Зп = (Пок / Мф) \cdot t_{прац.},$$

де Зп – розмір місячної заробітної плати відповідного працівника, праця якого оплачується за посадовим окладом, грн;

Пок – посадовий оклад працівника, грн;

Мф – номінальний місячний фонд робочого часу працівника, год;

tпрац. – фактично відпрацьовано часу працівником протягом місяця, год.

Крім названих систем оплати праці в умовах становлення ринкових відносин на багатьох підприємствах використовується **безтарифна система** оплати праці, відповідно до якої розмір заробітної плати кожного працівника підприємства є часткою у фонді оплати праці всього колективу і залежить від: 1) кваліфікаційного рівня працівника; 2) коефіцієнта трудової участі; 3) фактично відпрацьованого часу.

Різновидом безтарифної системи оплати праці є **контрактна** система оплати праці, яка ґрунтується на укладанні договору між роботодавцем і виконавцем, в якому обумовлюються режим та умови праці, права та обов'язки сторін, рівень оплати праці тощо.

Ще однією системою оплати праці є **система участі у прибутках** передбачає розподіл певної частини прибутку підприємства між його працівниками.

Загальний фонд оплати праці підприємства складається з:

– фонду тарифної заробітної плати погодинників;

– фонду тарифної заробітної плати відрядників;

– різних доплат.

Загальний фонд оплати праці на підприємстві (ФОПзаг) можна визначити за допомогою:

– методу прямого розрахунку:

$$ФОП_{заг} = Ч_{с.об} \cdot З_{сер},$$

де Чс.об – планова середньооблікова чисельність персоналу, осіб;

Зсер – середня заробітна плата працюючого на підприємстві в плановому періоді, грн.

Відповідно до функціонального призначення доплати й надбавки є самостійними елементами заробітної плати, які призначаються для компенсації або винагороди за суттєві відхилення від нормальних умов праці, що не враховані в тарифних ставках і посадових окладах. Вони відрізняються від тарифної заробітної плати (посадового окладу) необов'язковістю і непостійністю, а також змінністю залежно від співвідношення фактичних і нормативних умов праці.

Надбавки до заробітної плати мають бути чітко вираженого стимулюючого характеру і завжди пов'язані з діловими якостями

конкретного працівника. Найчастіше використовуються надбавки до заробітної плати за:

- високу професійну майстерність робітників;
- високі досягнення службовців у праці;
- вислугу років (трудовий стаж);
- виконання особливо важливої роботи (на певний термін);
- знання і використання в роботі іноземних мов.

Премія – додаткова (порівняно з основною заробітною платою) винагорода, що виплачується працівникові лише у певних випадках.

Преміювання як засіб посилення матеріальної зацікавленості повинне мати чітко виражену спрямованість, а премії – складати відчутну питому вагу в заробітку працюючого. Лише за цих умов та чи інша система преміювання виконуватиме свою стимулюючу роль.

Запитання для самоперевірки

1. Що визначає явочна чисельність на підприємстві?
2. Визначте, що таке «баланс робочого часу працівника»?
3. Розмежуйте поняття «продуктивність праці», «виробіток» та «трудомісткість».
4. Назвіть існуючі форми і системи оплати праці.
5. Визначте, що таке «мінімальна заробітна плата»?

Список використаної літератури

1.Агаджанов Г.К. Економіка водопровідно-каналізаційних підприємств : підручник. Харків :ХНАМГ, 2010, 392 с.
URL:
https://eprints.kname.edu.ua/17439/1/%D0%90%D0%B3%D0%B0%D0%B4%D0%B6%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D0%B2.pdf.
2.Бандурка О.М., Ковальов Є.В., Садиков М.А., Маковоз О.С. Економіка підприємства : навчальний посібник Харків : ХНУВС. 2017. 192.
URL:
http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/1178/Ekonomika%20pidpryiemstva_navchalnyi%20posibnyk_OM%20Bandurka_YeV%20Kovalov_MASadykov_OS%20Makovoz_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
3.Добровольська О.Г., Світлична В.Б. Організація та планування водопровідно-каналізаційного господарства: навч.-метод. посіб. Запоріжжя : ЗДІА, 2018. 200 с.
4.Димченко О. В Житлово-комунальне господарство в реформаційному процесі: аналіз, проектування, управління : монографія. Харків : ХНАМГ, 2009. – 356 с.

URL : https://ktpu.kpi.ua/wp-content/uploads/2014/02/Dimchenko-O.V.-ZHITLOVO-KOMUNALNE-GOSPODARSTVO-V-REFORMATSIJNOMU-PROTSESI.pdf.
5.Калініченко О. В., Плотник О. Д. Економіка підприємства. Практикум : навч. посіб. Київ : Кондор, 2012. 600 с.
URL:http://www.economics.in.ua/2017/08/2012-600.html.
6.Калініченко О. В., Плотник О. Д. Макроекономіка. Практикум : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2010. 656 с.
URL: http://www.economics.in.ua/2017/09/2010-656.html.
7.Федулова С.О. Економіка підприємств водопостачання та водовідведення : навч. посіб. Дніпро : ДХТУ, 2017. 300 с.