**Тема 7 Організація підприємництва. Оплати праці персоналу**

План

1. Економічний зміст та завдання обліку праці і її оплати

2. Види заробітних плат

3. Форми і системи оплати праці

1.Економічний зміст та завдання обліку праці і її оплати

Основним джерелом доходів найманих працівників є заробітна плата. Відповідно до статті 1 Закону України «Про оплату праці», 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. Суть заробітної плати виявляється також у функціях, які вона виконує в процесі суспільного відтворення. Найважливішими функціями є такі (табл. 1.1): Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконаної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

|  |  |
| --- | --- |
| Соціальна | відображає міру живої праці при розподілі фонду споживання між найманими працівниками та власниками засобів виробництва. Заробітна плата виступає індивідуальною часткою працівника в новоствореному доході у відповідності з його трудовим внеском |
| Відтворювальна | забезпечення працівників та членів їхніх сімей необхідними життєвими благами для відновлення робочої сили для відтворення поколінь. В ній реалізується економічний закон зростання потреб. Ця функція тісно пов’язана з особливостями державного регулювання заробітної плати, із встановлення на державному рівні такого її мінімального розміру, який би забезпечував відтворення робочої сили |
| Стимулююча | встановлення залежності її розміру від кількості й якості праці конкретного працівника, його трудового внеску в результати роботи підприємства. Ця залежність повинна бути такою, щоб заохочувати до постійного покращення результатів праці |

За трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу заробітну плату, яка складається з таких частин: основна заробітна плата, додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати (табл. 1.2)

Таблиця 1.2

Складові елементи фонду заробітної плати

|  |  |
| --- | --- |
| Фонди | Характеристика фондів |
| Фонд оплати праці | Основний економічний показник, що широко використовується у господарській практиці, статистичній звітності, аналізі. Він включає в себе основну та додаткову заробітну плату персоналу підприємства, інші заохочувальні та компенсаційні виплати (крім тих, які у законодавчо встановленому порядку до фонду оплати праці не входять) |
| Фонд основної заробітної плати | Заробітна плата, нарахована за виконану роботу (відпрацьований час). За відрядними розцінками, тарифними ставками, посадовими окладами, включаючи преміальні доплати робітникам за перевиконання норм виробітку (крім одноразових премій), доплати за роботу у нічний час, у понаднормовий час, оплати простоїв не з вини робітників |
| Фонд додаткової заробітної плати | Виплати, пов’язані з різними надбавками та доплатами, які передбачені чинним законодавством (наприклад, персональні надбавки за суміщення професій, за шкідливі умови праці тощо), а також оплата щорічних і додаткових відпусток, передбачених законодавством, і робочого часу працівників, які залучаються до виконання державних або громадських обов’язків |
| Інші заохочувальні та компенсаційні виплати з фонду оплати праці | До них належать винагороди за підсумками роботи за рік, суми наданих трудових і соціальних пільг працівникам (наприклад, одноразова допомога ветеранам праці, здешевлення вартості харчування працівників тощо), суми матеріальної допомоги |

.

Найсуттєвішими серед заохочувальних та компенсаційних виплат з фонду оплати праці є надбавки**:** за високу професійну майстерність робітників; за високі досягнення в праці службовців; за вислугу років; за виконання особливо важливої чи особливо термінової роботи; за знання й використання в роботі іноземних мов.

Доплати можна класифікувати за різними ознаками, а передусім за ознакою сфери трудової діяльності.

За цією ознакою їх розподіляють на дві значні групи:

доплати, які не залежать від сфери трудової діяльності;

доплати, що застосовуються тільки в певних сферах прикладання праці.

До першої групи належать доплати:

за роботу в понаднормовий час;

за роботу у вихідні і святкові дні;

особам, які не досягли вісімнадцяти років, за скороченої тривалості їхньої щоденної роботи;

робітникам, які через виробничу необхідність виконують роботи за нижчими тарифними розрядами (тобто виплата різниці між тарифною ставкою робітника виходячи з його фактичного розряду і тарифною ставкою, установленою для роботи, що виконується); за час простою не з вини працівника; у разі невиконання норм виробітку та виготовлення бракованої продукції не з вини працівника.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| доплати, які не залежать від сфери трудової діяльності | Доплати, що існують у певних сферах діяльності | | |
| 1.доплати, що мають водночас і стимулювальний, і компенсаційний характер, тобто доплати, що заохочуватимуть до розширення професійного (посадового) профілю, інтенсифікації праці | 2. компенсаційні доплати за умови праці, що відхиляються від нормальних. | 3.з особливим характером виконуваних робіт (сезонністю, віддаленістю, невизначеністю об’єкта роботи |

Рис. 1.1 – Система доплат в Україні

Доплати, що існують у певних сферах діяльності, у свою чергу, можна поділити на три групи. Перша група включає доплати, що мають водночас і стимулювальний, і компенсаційний характер, тобто доплати, що заохочуватимуть до розширення професійного (посадового) профілю, інтенсифікації праці тощо.

До цієї групи належать доплати:

* за виконання обов’язків тимчасово відсутніх працівників;
* за суміщення професій (посад);
* за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт;
* на період освоєння нових норм трудових затрат;
* бригадирам з робітників, якщо їх не звільнено від основної роботи;
* за завідування господарством;
* за виконання обов’язків майстра навчальних майстерень;
* за керівництво підсобним сільським господарством;
* за ведення діловодства та бухгалтерського обліку;
* за обслуговування обчислювальної техніки.

До другої групи належать компенсаційні доплати за умови праці, що відхиляються від нормальних. Hайвагомішими з-поміж них є доплати:

* за роботу в нічний час;
* за роботу у важких, шкідливих для здоров’я та особливо важких і шкідливих умовах праці;
* за інтенсивність праці;
* за перевезення небезпечних вантажів;
* за виконання робіт тільки в нічний час (наприклад, у тунелях і підземних територіях метрополітенів).

Третя група включає доплати, пов’язані з особливим характером виконуваних робіт (сезонністю, віддаленістю, невизначеністю об’єкта роботи тощо), а саме:

* за багатозмінний режим роботи;
* за роботу у вихідні дні, що є робочими за графіком (текстильна промисловість);
* водіям службових легкових автомобілів за ненормований робочий день, а також водіям, які працюють на інших автомобілях в експедиціях і розвідувальних партіях, зайнятих на геологічних, топографічних та інших роботах у кочових умовах;
* за дні відпочинку (відгулу), що надаються за роботу понад нормальну тривалість робочого часу за вахтового методу організації робіт або за підсумковим обліком робочого часу і в інших подібних випадках;
* за роботу понад нормальну тривалість робочого часу в період масового приймання й закладання на зберігання сільськогосподарської продукції;
* за працю понад нормальну тривалість робочого часу;
* плавскладу суден рибної промисловості, а також буксирно-транспортних і службово-допоміжних суден;
* за обслуговування тварин на відгінних пасовищах;
* за роз’їзний характер праці.

2 Види заробітних плат

Розрізняють заробітну плату номінальну та реальну. Номінальна заробітна плата – це її вираз у кількості одержаних грошових одиниць (бумажка). Реальна заробітна плата – її вираз через кількість матеріальних благ і послуг, які може придбати працівник за свою грошову заробітну плату

Згідно зі статтею 96 Кодексу законів про працю України основою організації оплати праці є тарифна система оплати праці, яка складається з тарифних сіток, тарифних ставок, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційних характеристик (рис. 6.2).

Тарифна система

Тарифно – кваліфікаційні довідники

Тарифні сітки

Тарифні ставки

Рис. 1.2 Схема побудови тарифної системи України

Тарифна система оплати праці – це сукупність правил, за допомогою яких забезпечується порівняльна оцінка праці, залежно від кваліфікації, умов її виконання, відповідальності, значення галузі та інших факторів, що характеризують якісну сторону праці.

Як зазначалося вище тарифна система оплати праці включає:

а) тарифну сітку – коефіцієнти, які присвоюються робочим в залежності від кваліфікації;

б) тарифні ставки – суми, які нараховуються за певний проміжок часу (година, день) працівникам відповідної кваліфікації (розряду).

Тарифна система оплати праці використовується для розподілу робіт в залежності від їх складності, а робітників – в залежності від їх кваліфікації та відповідальності по розрядах тарифної сітки. Вона є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати.

Тарифна сітка – це шкала кваліфікаційних розрядів і тарифних коефіцієнтів , за допомогою яких встановлюється безпосередня залежність розміру заробітної плати працівників від їхньої кваліфікації. Кожному кваліфікаційному розряду відповідає тарифний коефіцієнт, що показує, у скільки разів тарифна ставка цього розряду перевищує тарифну ставку першого розряду. Тарифний коефіцієнт першого розряду завжди дорівнює одиниці. Кількість кваліфікаційних розрядів і коефіцієнтів визначається складністю виробництва і робіт, що виконуються і обумовлюється в колективному договорі.

Тарифна ставка – це виражений у грошовій формі абсолютний розмір оплати праці за одиницю робочого часу. Тарифна ставка робітника першого розряду обумовлюється в колективному договорі й залежить від фінансових можливостей підприємства і від умов оплати, встановлених галузевою та генеральною тарифними угодами . В будь якому випадку вона не може бути меншою законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати . На основі тарифної сітки і тарифної ставки робітника першого розряду розраховуються тарифні ставки кожного наступного розряду.

Тарифно-кваліфікаційні довідники робіт і професій робітників, об’єднані в єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник (ЄТКД) – це збірники нормативних документів, які вміщують кваліфікаційні характеристики робіт і професій, згруповані в розділи за виробництвами і видами робіт. За допомогою тарифно-кваліфікаційних довідників проводиться тарифікація робіт (встановлюється розряд роботи), присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам, формуються програми підготовки і підвищення кваліфікації робітників.

Мінімальна заробітна плата – розмір плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може проводитись оплата за виконану працівником місячну, годинну норму праці. Розмір оплати праці може бути нижчим від установленої мінімальної заробітної плати у разі невиконання норм виробітку, виготовлення продукції з браком, простою та інших причин.

До мінімальної заробітної плати не включаються:

* доплати;
* надбавки;
* заохочувальні і компенсаційні виплати

## 6.3 Форми і системи оплати праці

Важливим елементом механізму визначення індивідуальної заробітної плати є форми й системи оплати праці. Останні виступають, з одного боку, з`єднувальною ланкою між нормуванням праці і тарифною системою, а з другого – засобом досягнення певних якісних показників.

Заробітна плата

Погодинна форма оплати праці

Відрядна форма оплати праці

Відрядно – прогресивна система

Відрядно – преміальна система

Акордна система

Опосередковано – відрядна система

Бригадна система

Погодинно – преміальна система

Пряма відрядна система

Пряма погодинна система

Рис. 1.3 Форми та системи заробітної плати

Форми і системи заробітної плати – це механізм встановлення розміру заробітку в залежності від кількості та якості праці і її результатів. Обираючи певну заробітної плати і конкретно систему формування заробітку, роботодавець управляє інтенсивністю та якістю праці конкретних працівників.

Найчастіше застосовують дві основні форми заробітної плати відрядну й почасову. Кожна з них відповідає певній мірі кількості праці:

1) кількості виробленої продукції;

2) кількості відпрацьованого часу;

При почасовій формі заробітної плати мірою праці виступає відпрацьований час, а заробіток працівнику нараховується згідно з його тарифною ставкою, чи посадовим окладом за фактично відпрацьований час. Почасова заробітна плата застосовується для оплати праці службовців і спеціалістів. Умовами застосування погодинної оплати праці є відсутність можливості збільшення випуску продукції, виробничий процес суворо регламентовано, функції робітника зводяться до спостереження за технологічним процесом, збільшення випуску продукції може привести до браку або погіршенню її якості.

За почасової форми заробітної плати умовою отримання заробітку за фактично відпрацьований час повинно бути виконання певного обсягу роботи, який встановлюється нормованим завданням.

Існує дві системи погодинної форми оплати праці: погодинна проста і погодинна-преміальна.

При простій погодинній системі оплата праці проводиться виходячи тільки із кількості відпрацьованого часу й тарифної ставки (посадового окладу) відповідно до їх кваліфікації. Застосування погодинної оплати праці передбачає обов’язкове дотримання встановлених законодавством норм тривалості робочого часу, які не повинні перевищувати 40 годин на тиждень [19, с. 240].

Проста почасова система (заробіток З пп залежить від тарифної ставки С, що відповідає присвоєному працівникові тарифного розряду, та відпрацьованого ним часу Ч ):

З пп = С . Ч (6.1)

Погодинно-преміальна форма оплати праці застосовується з метою підвищення матеріальної зацікавленості працівників у результатах їхньої праці. При цій системі поряд з виплатою посадових окладів або ставки за одиницю роботи, за досягнення певних кількісних і якісних показників працівнику виплачується надбавка до заробітної плати, тобто премія. У більшості випадків розмір премій установлюється у відсотках до нарахованої заробітної плати.

Почасово – преміальна система (заробіток З ппр залежить від тарифної ставки С, відпрацьованого часу Ч та премії за досягнення певних кількісних або якісних показників П):

З ппр = С . Ч + П (6.2)

Оплата праці за місячними посадовими окладами застосовується щодо працівників, робота яких має стабільний характер (службовці, деякі посади робітників) і щодо керівників і спеціалістів. Така оплата праці теж може бути простою (весь заробіток складається лише із встановленого окладу), і преміальною (заробіток складається із встановленого окладу та премії за досягнення певних показників, що заохочуються).

Відрядна форма оплати праці поділяється на кілька систем, котрі залежать від способу обліку і порядку оплати виготовлюваної продукції, а саме:

* пряма відрядна;
* відрядно-прогресивна;
* відрядно-преміальна;
* акордна;
* опосередковано-відрядна;
* відсоткова.

Згідно КЗпП на підприємствах час від часу трапляються випадки, які дещо відрізняються від нормального режиму роботи на підприємстві оплата цих випадків має свої особливості (табл. 6.3):

Таблиця 6.3

Особливі випадки оплати праці

|  |  |
| --- | --- |
| Випадки оплати праці | Умови оплати праці |
| оплата праці з виготовлення продукції, визнаної браком не з вини працівника | здійснюється оплата за зниженими розцінками. Місячна заробітна плата працівника в цих випадках не може бути нижчою за дві третини тарифної ставки встановленого йому розряду (окладу). |
| оплата простою, допущеного не з вини працівника | проводиться з розрахунку не нижче двох третин тарифної ставки (окладу) такого працівника. Про початок простою, крім простою структурного підрозділу чи всього підприємства, працівник повинен попередити власника або уповноважений ним орган, бригадира, майстра, інших посадових осіб. Якщо простій пов’язаний з виникненням виробничої ситуації, небезпечної для життя і здоров’я працівника, то за ним зберігається середній заробіток на весь період такого простою. Час простою, що виник з вини працівника, не оплачується |
| робота в нічний час | оплачується у підвищеному розмірі, що встановлюється генеральною, галузевими (регіональними) угодами і колективним договором, але не нижче ніж 20 відсотків тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час. Годинами нічної роботи вважається час із 22 до 6 години |
| робота у святковий і неробочий день | оплачується в подвійному розмірі:   1. відрядникам за подвійним відрядними розцінками; 2. працівникам, праця яких оплачується за погодинними ставками – в розмірі подвійної погодинної або денної ставки;   працівникам, які отримують місячний оклад, - у розмірі одинарної погодинної або денної ставки понад оклад, якщо робота здійснювалася в межах місячної норми робочого часу, і в розмірі подвійної погодинної або денної ставки понад оклад, якщо робота здійснювалася понад місячну норму |
| оплата праці в понаднормовий час | здійснюється в подвійному розмірі годинної ставки за погодинною системою оплати праці, за відрядної системи оплати праці – доплата у розмірі 100% тарифної ставки працівника відповідної кваліфікації |