

ОПЛАТА ПРАЦІ

Мета вивчення теми: висвітлення значення та розгляд сутності заробітної плати, ознайомлення основними напрямками сучасної політики оплати праці, формами і системами заробітної плати.

План

1. Сутність, види і структура заробітної плати.
2. Механізм державного регулювання оплати праці.
3. Тарифна система оплати праці та її елементи.
4. Форми і системи заробітної плати.

1. Ефективність функціонування та соціальний розвиток тих чи тих суб'єктів господарювання (трудових колективів) забезпечується передусім формуванням належних індивідуальних і колективних матеріальних стимулів, провідною формою реалізації яких є оплата праці різних категорій персоналу.

Заробітна плата -- це будь-який заробіток, обчислений, як правило, у грошовому виразі, що його за трудовим договором власник або вповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу або надані послуги.

Розрізняють номінальну та реальну заробітну плату. Заробітна плата номінальна -- виражена в грошовій формі оплата праці, а також певна сума грошей, яку одержує працівник за свою роботу. Вона характеризує рівень зарплати поза зв'язком із цінами на товари та послуги і величиною сплачуваних із заробітної плати податків.

Заробітна плата реальна – купівельна спроможність грошової номінальної заробітної плати. Розмір реальної заробітної плати залежить від величини номінальної заробітної плати і рівня цін на предмети споживання і послуги.

Заробітна плата складається з основної та додаткової заробітної плати, інших заохочувальних і компенсаційних витрат. Розміри оплати найманого працівника залежать від результатів його праці з урахуванням наслідків господарської діяльності підприємства.

Основна заробітна плата працівника – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки).

Додаткова заробітна плата – це винагорода працюючого понад встановлені норми, за трудові досягнення і винахідливість, а також за особливі умови праці.

До інших заохочувальних та компенсаційних виплат відносять винагороди за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами та положеннями, компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати, які не передбачені чинним законодавством або встановлені понад розміри, дозволені останнім.

За розрахунками середньої структури середньомісячного заробітку персоналу на виробничих підприємствах України протягом кількох останніх років, основна заробітна плата й додаткова оплата праці становлять відповідно 70—80 і 20—30% від загальної величини цього заробітку.

2. Повна та ефективна реалізація головних функцій оплати праці можлива за умови формування й послідовного здійснення науково обґрунтованої її політики як на макрорівні (держава, галузь, регіон), так і на мікрорівні (підприємство, організація, їхні підрозділи).

Державна політика оплати праці практично реалізується через механізм її регулювання. Останній є складовою частиною загального механізму реалізації соціально-економічної політики держави.

Політика оплати праці підприємств, організацій та інших первинних суб'єктів господарювання формується й реалізується в межах чинного законодавства, передусім Закону України «Про оплату праці» (1995 р.).

К сфері державного регулювання оплати належить.

1. Встановлення мінімальної заробітної плати.
2. Встановлення державних норм та гарантій щодо оплати праці (за роботу в понадурочний та нічний час, святкові та вихідні дні, за час виконання державних обов'язків тощо)
3. Встановлення умов визначення частини доходу, що спрямовується на оплату праці.
4. Встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці.
5. Встановлення умов та розмірів оплати в бюджетних установах та організаціях.
6. Регулювання величини витрат на оплату праці працівників підприємств монополістів.
7. Встановлення рівня оподаткування доходів підприємств та працівників

Конкретна реалізація політики заробітної плати здійснюється на підставі договірного регулювання оплати праці найманих працівників підприємств, тобто на підставі укладання системи тарифних угод на трьох рівнях:

- міжгалузевому (генеральна тарифна угода);
- галузевому (галузева тарифна угода) або комунальному (регіональна тарифна угода);
- виробничому (тарифна угода як складова частина колективного договору).

Тарифна угода -- це договір між представниками сторін переговорів з питань оплати праці та соціальних гарантій.

Предметом тарифної угоди як складової частини колективного договору на виробничому рівні є:

- форми й системи оплати праці, що застосовуються для різних категорій та груп працівників;
- мінімальна тарифна ставка, диференційована за видами (типами) виробництв у межах рівнів, передбачених генеральною тарифною угодою для відповідних видів (типів) виробництв галузі (підгалузі);
- розміри тарифних ставок за розрядами робіт і посадових окладів відповідних категорій працівників;
- види й розміри доплат, надбавок, премій та інших заохочувальних і компенсаційних виплат та умови їхнього надання;
- умови оплати праці за роботу в надурочний час, за простої, які мали місце не з вини працівника, за виготовлення продукції, що виявилася бракованою не з вини працівника, тощо.

3. Основним організаційно-правовим інструментом обґрунтування диференціації заробітної плати працівників різних суб'єктів господарювання є тарифно-посадова система, основні елементи якої такі: тарифно-кваліфікаційні довідники; кваліфікаційні довідники посад керівників, спеціалістів і службовців; тарифні сітки, тарифні ставки; схеми посадових окладів.

Тарифно-кваліфікаційні довідники у вигляді Єдиного тарифно-кваліфікаційного довідника робіт і професій робітників (ЄТКД) — це збірник нормативних актів, що містить кваліфікаційні характеристики робіт і професій, згруповані за виробництвами та видами робіт. ЄТКД призначено для тарифікації робіт, надання кваліфікаційних розрядів робітникам, а також для формування навчальних програм підготовки їх підвищення кваліфікації робітників.

Кваліфікаційні довідники посад керівників, спеціалістів і службовців є нормативними документами, в яких подаються загальногалузеві кваліфікаційні характеристики цих категорій працівників. У них зазначаються посадові обов'язки, вимоги до знань і стажу роботи за спеціальністю, рівня та профілю підготовки керівників, спеціалістів і службовців.

Тарифна сітка встановлює відповідні співвідношення в оплаті праці працівників різної кваліфікації. Вона є, власне, переліком тарифних розрядів і відповідних тарифних коефіцієнтів.

Тарифний коефіцієнт першого розряду завжди дорівнює одиниці. За першим розрядом тарифікуються прості роботи, виконання яких не потребує професійної підготовки. Коефіцієнти наступних розрядів характеризують ступінь складності праці робітників, що мають такі розряди.

Важливим елементом тарифної системи є тарифна ставка

Тарифна ставка — це розмір оплати праці за одиницю відпрацьованого часу. Її абсолютна величина визначається згідно зі встановленим державою мінімальним розміром заробітної плати, тобто таким, що нижче за нього вже не можна платити працівникові за виконану норму робочого часу.

З допомогою схем посадових окладів здійснюється тарифне регулювання заробітної плати керівників, спеціалістів і службовців. Схеми посадових окладів містять перелік посад усіх найменувань і розмірів місячних окладів щодо кожної посади („вилки окладів”).

4. Основними вимірниками результатів (затрат) праці є кількість виготовленої продукції (обсяг наданих послуг) належної якості або витрачений робочий час, тобто кількість днів (годин), протягом яких працівник фактично був зайнятий (працював) на підприємстві (в організації). Такому поділу вимірників витрат праці відповідають дві форми заробітної плати, що базуються на тарифній системі, відрядна та погодинна.

За відрядної форми оплата праці проводиться за нормами й розцінками, установленними на підставі розряду працівника. Кваліфікаційний (тарифний) розряд працівника передбачає виконання роботи відповідної складності..

Основними умовами застосування відрядної оплати праці є наявність кількісних показників роботи, що безпосередньо залежать від конкретного працівника і піддаються точному обліку, а також необхідність стимулювання

зростання випуску продукції та існування реальних можливостей підвищення виробітку на конкретному робочому місці.

За погодинної форми заробітної плати оплата праці робітників здійснюється за годинними (денними) тарифними ставками з урахуванням відпрацьованого часу та рівня кваліфікації, що визначається тарифним розрядом.

Погодинна форма заробітної плати застосовується тоді, коли недоцільно нормувати роботи (наприклад, операції контролю за якістю продукції) або вони взагалі не піддаються нормуванню, оскільки зміст і послідовність виробничих операцій часто змінюються (роботи з ремонту та налагодження устаткування, обслуговування внутрішньозаводського транспорту, дослідно-експериментальні роботи тощо).

Сучасна техніка пред'являє підвищені вимоги до точності та чистоти обробки, якості продукції. Саме погодинна, а не відрядна оплата праці значно більше сприяє дотриманню цих вимог. Погодинна оплата праці керівників, спеціалістів і службовців здійснюється, як правило, за місячними посадовими окладами (ставками).

Кожна з названих форм заробітної плати охоплює кілька систем оплати праці для різних організаційно-технологічних умов виробництва

Відрядна форма оплати праці має такі системи: пряму відрядну, відрядно-преміальну, відрядно-прогресивну, непряму відрядну, акордну.

За прямої відрядної системи заробіток працівника (Звід) розраховується множенням кількості одиниць виробленої продукції (Q) та розцінки за одиницю продукції (Рвід):

$$\text{Звід} = Q * \text{Рвід} , \text{ грн.}$$

Розцінка визначається діленням погодинної тарифної ставки на норму виробітку або множенням погодинної тарифної ставки на норму часу (в годинах) на виготовлення одиниці продукції.

За непрямої відрядної системи заробіток працівника залежить не від його особистого виробітку, а від результатів праці працівників, що їх він обслуговує. Вона застосовується для оплати тих категорій допоміжних робітників (наладчиків, ремонтників, кранівників), праця яких не піддається нормуванню та обліку, але значною мірою визначає рівень виробітку основних робітників. Заробіток робітника (Знепр.від) за цієї системи розраховується за формулою:

$$\text{Знепр.від.} = \text{Ст} * \text{тф} * \text{К вн.}, \text{ грн.}$$

де Ст-- погодинна тарифна ставка, грн;

тф -- фактично відпрацьована кількість годин цим робітником, год;

Квн -- коефіцієнт виконання норм виробітку робітниками, що обслуговуються.

Відрядно-прогресивна оплата праці передбачає оплату робіт, виконаних у межах встановленої норми за звичайними відрядними розцінками , а робіт, виконаних понаднормативний (базовий) рівень -- за підвищеними розцінками залежно від ступеня виконання завдання. Отже, заробіток (Звід.прогр) у цій системі визначається за формулою:

$$\text{З від.прогр} = \text{Рвід} * \text{Qпл} + \text{Рпідв} * \text{Qпонад пл}, \text{ грн.}$$

де $Q_{пл}$, $Q_{понад пл}$ – кількість продукції, виготовленої в межах встановлених норм та понад встановлену норму, нат.од.;

$R_{підв}$ – відрядна розцінка за одиницю продукції, виготовленої понад встановлену норму, грн.

Застосування цієї системи обмежується, як правило, ділянками, що стримують роботу всього підприємства, за браком у них стимулюючих факторів підвищення якості продукції або послуг.

Відмінність акордної системи полягає в тім, що працівникові або групі працівників розцінки встановлюються не за окремі операції, а за весь комплекс робіт із визначенням кінцевого строку його виконання. Ця система заохочує до скорочення строків виконання робіт і тому використовується передовсім для усування наслідків аварій, за термінових ремонтів, будівельних робіт тощо. Треба враховувати необхідність суворого контролю якості, додержання правил безпеки праці за застосування цієї системи оплати.

Погодинна оплата праці здійснюється за годинними (денними) тарифними ставками із застосуванням нормованих завдань або за місячними окладами.

За простої погодинної оплати заробіток працівника ($З_{пог}$) розраховується множенням годинної тарифної ставки відповідного розряду (C) на кількість відпрацьованих годин

$$З_{пог} = C_{т} * t_{ф}, \text{ грн.}$$

Через недостатній позитивний вплив на кількість і якість праці робітника цю систему застосовують досить рідко.

У погодинно-преміальній системі певною мірою усунуто цей недолік. За цієї системи окрім тарифного заробітку працівник одержує премію (Π) за досягнення певних кількісних або якісних показників. Загальний заробіток ($З_{пог-пр}$) визначається за формулою:

$$З_{пог-пр} = З_{пог} + \Pi, \text{ грн.}$$

За ринкових умов господарювання чинне законодавство України забезпечує повну самостійність підприємств та інших суб'єктів бізнесової діяльності щодо питань організації оплати праці всіх категорій персоналу. Засновники (керівники) державних підприємств та установ організацій) мають право самостійно вибрати форми й системи оплати праці, установити працівникам конкретні розміри тарифних ставок, відрядних розцінок, посадових окладів, премій, винагород, надбавок і доплат, керуючись єдиною тарифною сіткою, а також умовами, передбаченими колективним договором. Що стосується підприємств інших форм власності, то вони можуть: використовувати традиційну тарифну систему; застосовувати тарифні ставки та оклади тільки як орієнтири; запроваджувати власну, індивідуально розроблену модель оплати праці.

Об'єктивний процес становлення й поширення в усіх галузях народного господарства України умов праці, адаптованих до сучасних вимог науково-технічного та організаційного прогресу й ринкових взаємовідносин між суб'єктами господарювання, зумовлює тенденцію поступового збільшення частки погодинної оплати праці загальному фонді заробітної плати підприємства. Започатковано процес удосконалення форм і систем оплати праці, створення нових моделей заробітної плати.

Висновки

Отже, сутність поняття «заробітна плата» складна і багатомірна. Питання організації заробітної плати і формування її рівня становлять основу соціально-трудових відносин у суспільстві, бо включають нагальні інтереси всіх учасників трудового процесу.

Механізм державного регулювання заробітної плати повинен бути спрямований на забезпечення соціальних гарантій і умов для заробітку потрібних коштів з метою підвищення ефективності використання праці, узгодження і рівноправної реалізації інтересів всіх учасників трудових відносин.

Основним організаційно-правовим інструментом обґрунтування диференціації заробітної плати працівників різних суб'єктів господарювання є тарифна система, основні елементи якої такі: тарифно-кваліфікаційні довідники; кваліфікаційні довідники посад керівників, спеціалістів і службовців; тарифні сітки, тарифні ставки; схеми посадових окладів.

Найбільше поширення на підприємствах різних форм власності одержали дві форми оплати праці:

— відрядна — оплата за кожен одиницю продукції чи виконаний обсяг робіт;

— погодинна — оплата за відпрацьований час.

Кожна форма оплати праці має свої різновиди (системи), які враховують особливості нарахування основної заробітної плати і її поєднання з додатковою.

Питання для самоконтролю

1. В чому полягає сутність категорії „заробітна плата”?
2. Які основні чинники впливають на розмір заробітної плати в умовах ринкової економіки?
3. Охарактеризуйте структуру заробітної плати.
4. Які права мають підприємства в сфері організації заробітної плати згідно з Законом України “Про оплату праці”?
5. Назвіть та охарактеризуйте елементи тарифної системи.
6. Охарактеризуйте сферу застосування погодинної та відрядної форм оплати праці.
7. Яким чином здійснюється договірне регулювання оплати праці найманих працівників підприємства?

Рекомендована література

1. Блонська В.І., Васильців Т.Г., Гринкевич С.С., Заярна Н.М. та ін. Економіка підприємства: теорія і практикум (За редакцією доц. Міщенко Н.Г., доц. Ященко О.І.): Навчальний посібник. -- Львів: „Магнолія 2006”, 2008, С. 192 – 222.
2. Бойчик І.М. Економіка підприємства: Навч.посібник.—Вид. 2-ге, доповн. і переробл. -- К.:Атіка, 2007, С. 116 – 148, 315 – 330.

3. Господарський кодекс України № 436-IV від 16.01.2003р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: // [http:// zakon.rada.gov.ua/](http://zakon.rada.gov.ua/)
4. Економіка підприємства: навч. посіб. для студ. вищих навч. закладів / В.В. Краснова, І.О. Ахновська, М.В. Бандура та ін.; за заг. ред, В.В. Красної. – Донецьк: ДонНУ, 2012, С. 90 – 112, 308 -- 332.
5. Ковальчук І.В. Економіка підприємства: Навч. посіб. – К.: Знання, 2008. – (Вища освіта ХХІ століття), С. 248 – 271, 590 -- 626.
6. Кодекс законів про працю України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/>
7. Про оплату праці: Закон України №108/95-ВР від 24.03.1995р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/>
8. Скибінська З. М. Економіка та організація виробництва: Навч. посіб / З.М. Скибінська, Т.Г. Гринів. – К.: Знання, 2012, С.80 – 128.