**Практична робота № 4**

**Розрахунок оплати праці на підприємстві**

**Теоретичні відомості**

*Оплата праці* − це грошове вираження вартості і ціни робочої сили, яке

виплачується працівникові за виконану роботу або надані послуги і спрямоване

на мотивацію досягнення бажаного рівня продуктивності праці.

Оплата праці має важливе значення як для працівників, для більшості з

яких вона є основним джерелом доходів, так і для підприємства, оскільки

частка заробітної плати в додатковій вартості досить вагома, витрати на оплату

праці в сукупних витратах на виробництво продукції досить значні.

Заробітна плата працівника незалежно від виду підприємства визначається

його особистим трудовим вкладом, залежить від кінцевих результатів роботи

підприємства, регулюється податками і максимальними розмірами не обмежується.

Розміри, порядок нарахування і виплати заробітної плати регулюються

чинним законодавством України, відповідними указами і постановами,

галузевими інструкціями.

У Законі України «Про підприємства в Україні»

йдеться про те, що

підприємства самостійно встановлюють форми, системи і розміри оплати

праці, а також інші види доходів працівників згідно із чинним законодавством.

Підприємства можуть використовувати тарифні сітки і шкали

співвідношень посадових окладів, що визначаються галузевими угодами як

орієнтири для диференціації оплати праці залежно від професії, кваліфікації

працівників, складності та умов виконуваних ними робіт.

Як соціально-економічна категорія, заробітна плата служить основним

засобом задоволення особистих потреб працюючи х, економічним важелем,

що стимулює розви ток суспільного виробництва, ріст продуктивності праці,

скорочення витрат на виробництво, є засобом перерозподілу кадрів за

галузями народного господарства.

Оплата праці складається з основної заробітної плати і додаткової

заробітної плати**,** які перебувають, приблизно, у співвідношенні: 70% − основна

заробітна плата, 30% − додаткова.

*Основна заробітна* плата працівника визначається тарифними ставками,

посадовими окладами, відрядними розцінками, а також доплатами у розмірах,

встановлених чинним законодавством. Її розмір залежить від результатів роботи самого працівника. Величина *додаткової заробітної плати* визначається

кінцевими результатами діяльності підприємства і виступає у формі премій,

винагород, заохочувальних виплат, а також доплат у розмірах, що перевищують встановлені чинним законодавством.

До основної заробітної плати відносяться виплати за пророблений час,

передбачені законодавством з праці: оплата чергових відпусток, декретних

відпусток, пільгових годин підлітків, за час виконання державних і суспільних

обов'язків, вихідної допомоги при звільненні та ін. До додаткової відноситься

оплата, що нараховується працівникам за відпрацьований час, кількість і якість

виконаних робіт, за роботу в нічний час, за понаднормові роботи, за

бригадирство, оплата простоїв не з вини робітників і т. п.

Основними видами заробітної плати є *номінальна і реальна* заробітна плата.

Перша з них означає суму грошей, яку отримують працівники за свою працю.

Друга − засвідчує кількість товарів і послуг, які працівник може придбати за

зароблену суму грошей.

Реальна заробітна плата перебуває в певному співвідношенні із

номінальною:

*І рзп*

*І нзп*

*І ц*

,

(4.1)

де *Іц* − індекс цін, визначений за певний період;

*Інзп* − індекс номінальної заробітної плати за цей же період;

*Ірзп* − індекс реальної заробітної плати за цей же період.

Заробітна плата виконує такі основні функції:

1.

*Відтворювальна* функція заробітної плати полягає в тому, що вона

забезпечує нормальне відтворення робочої сили відповідної кваліфікації.

2.

*Стимулююча* функція передбачає встановлення таких розмірів оплати

праці, які б спонукали працівників до підвищення продуктивності праці,

досягнення найкращих результатів на робочих місцях.

3.

*Регулююча* функція оплати праці реалізовує принцип диференціації

рівня заробітної плати залежно від кваліфікації, складності праці, напруженості

завдань, фаху.

4.

*Соціальна* функція спрямована на забезпечення однакової оплати

праці за однакову роботу, тобто реалізацію принципу соціальної справедливості

щодо одержуваних доходів.

Щодо росту заробітної плати, то він може бути абсолютним і відносним. Під

абсолютним розуміють зростання всієї частини суспільного продукту, яка

виділяється суспільством у грошовій формі для задоволення матеріальних і

духовних потреб працюючих, а також непрацюючих членів їх сімей. Відносний

ріст заробітної плати − це збільшення тієї частини, яка припадає на кожного

працівника.

*Абсолютний і відносний* ріст заробітної плати може бути забезпечений за

таких умов:

· зростання всього обсягу суспільного продукту, який виготовляється в

країні за один і той же проміжок часу (рік);

· зростання суспільного продукту головним чином за

рахунок

підвищення продуктивності праці;

· підвищення продуктивності праці має випереджати зростання заробітної плати.

*Мінімальна зарплата* − мінімальна сума заробітної плати, встановлена

державою і розрахована на основі прожиткового мінімуму, рівня

оподаткування доходів працівників, міжгалузевих співвідношень в оплаті

праці, умов і розмірів оплати праці в бюджетних установах.

*Тарифна угода* − це договір між представниками сторін переговорів з

питань оплати праці та соціальних гарантій. Предметом генеральної тарифної

угоди є:

· диференціація мінімальних тарифних ставок;

· єдині мінімальні ставки компенсаційних доплат;

· єдині тарифні умови праці;

· взаємні зобов'язання сторін щодо виконання угоди.

Предметом галузевої угоди є єдині для підприємств відповідної галузі

тарифна сітка для робітників і шкали співвідношень мінімальних посадових

окладів.

Конкретна диференціація заробітної плати працівників підприємства

відбувається за допомогою тарифної системи, яка є сукупністю таки х

елементів: тарифних сіток; тарифних ставок; тарифно-кваліфікаційних

довідників; системи посадових окладів.

У більшій частині великих і середніх організацій використовується

тарифна система оплати праці, що припускає залежність розміру оплати праці

від таких факторів.

1. Складності виконуваної роботи.

2. Умов праці (нормальні, важкі й особливо шкідливі.

3. Природнокліматичних умов виконання роботи.

4. Інтенсивності і характеру праці.

*Тарифна ставка* – розмір винагороди за роботу певної складності,

виконаної в одиницю часу (година, день, місяць). Розмір тарифної ставки

першого розряду визначається на рівні встановленого державою мінімального

розміру заробітної плати, нижче якого не може проводитись оплата за

фактично виконану працівником норму праці.

Тарифні ставки будь-якого розряду (*Сі*) визначаються множенням тарифної

ставки першого розряду (*С*1) на тарифний коефіцієнт відповідного тарифного

розряду (*Кі*):

*Сі* *С*1 *К і* ,

(4.2)

де *Кі* − тарифний коефіцієнт, який відповідає тарифному розряду;

*С*1 − тарифна ставка першого розряду.

Тарифний коефіцієнт − співвідношення тарифної ставки вищого розряду і

тарифної ставки першого розряду.

Тарифний коефіцієнт визначається із таблиці 4.1, відповідно до тарифного

розряду.

Таблиця 4.1 − Тарифні коефіцієнти

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Тарифний розряд (*Р*) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Тарифний коефіцієнт (*К)* | 1,0 | 1,2 | 1,35 | 1,5 | 1,7 | 2,0 |

Якщо потрібно розрахувати середній тарифний коефіцієнт, то його

обчислюють за формулою:

*К і* *К менш* ( *Рсер*. *Рменш* ) (*К білш* *К менш* ),

(4.3)

де *Рсер*. − середній тарифний розряд;

*Кменш, Кбільш* − відповідно менший і більший із двох суміжних тарифних

коефіцієнтів, які відповідають меншому і більшому тарифному розряду;

*Рменш* − менший із двох суміжних тарифних розрядів.

*Приклад. Середній тарифний розряд 3,2. Рменш дорівнює 3, Рбільш дорівнює*

*4, відповідно Кменш дорівнює 1,35, а Кбільш дорівнює 1,5. В результаті формула*

*набуває такого вигляду К* 3, 2 1,35 (3,2 3) (1,5 1,35) *.*

Загальний фонд оплати праці підприємства складається із фондів тарифної

заробітної плати погодинників і відрядників і цілого ряду доплат, тому

планування фонду оплати праці починають з розрахунку саме фондів тарифної

оплати праці.

Розрізняють тарифну і безтарифну систему оплати праці. До тарифної

відносяться дві форми оплати праці: погодинна і відрядна.

*Погодинна* форма передбачає оплату праці залежно від відпрацьованого

часу і рівня кваліфікації. Вона застосовується тоді, коли недоцільно нормувати

роботи або вони взагалі не піддаються нормуванню. Погодинна форма охоплює

такі системи оплати праці:

1. *Пряма погодинна* − у цьому випадку заробіток працівника визначають

шляхом множення вартової (денної) ставки оплати праці на кількість фактично

відпрацьованих годин (днів). Заробіток при цій системі *(Зп.пог)* обчислюється:

*Зп*.*пог* *Фміс* *Сі* ,

(4.4)

де *Фміс* − фактично відпрацьований за місяць час, год./міс;

*Сі −* годинна тарифна ставка за розрядами робітника, грн/год.

2. *Погодинно-преміальна* − при погодинно-преміальній формі оплати праці

працівники додатково одержують премію, що, як правило, встановлюється у

відсотках до оплати праці, нарахованої за фактично відпрацьований час.



*Зп*.*прем* *Зп*.*пог*1



*П* %

,

100%

(4.5)

де *П%* − відсоток нарахованої премії, %;

*Зп.пог* − заробіток працівника при прямій погодинній оплаті праці, грн.

3. *Система посадових окладів* − різновид погодинно-преміальної системи.

За цією системою оплачуються працівники, робота яких має стабільний

характер. Система посадових окладів передбачає тарифне регулювання

заробітної плати керівників, спеціалістів і службовців. Системи посадових

окладів доповняються системою показників і характеристик для віднесення

працівників до певно ї гр уп и з о плати прац і. Сис теми посад о ви х оклад ів

містять перелік посад усіх найменувань і розмірів місячних окладів щодо

кожної посади («вилки» окладів).

Системи посадових окладів це різновид погодинно-преміальної форми,

при якій заробіток (*Зп.прем*) обчислюється:



(4.6)

де *Ок* величина окладу, грн.;

*Др.* кількість днів за планом;

*Дрвідп.* − кількість днів відпрацьована фактично;

*Пр*. відсоток перевиконання норм, %:

*П р* *П врик*.*пл*. *П рпов*.*комп*. (*N ф*. *N пл*. ),

(4.7)

де *Nф.* кількість комплектів, фактично виготовлених, шт.;

*Nпл* кількість комплектів, виготовлених за планом, шт.;

*П врик*.*пл*. − відсоток премії за виконання плану робітниками, %;

*П рпов*.*комп*. − відсоток премії за перевиконання плану робітниками, %.

*Відрядна* форма передбачає залежність суми заробітку від кількості

виготовлених виробів або обсягу виконаних робіт за певний проміжок часу .

Основними умовами застосування від рядної форми оплати праці є наявність

кількісних показників роботи, що безпосередньо залежать від конкретного

працівника і піддаються точному обліку, а також необхідність стимулювання

зростання обсягу випуску продукції. Відрядна оплата може бути

індивідуальною і колективною (бригадною).

Відрядна форма включає такі види:

1. *Пряма відрядна* − при прямій відрядній формі заробіток нараховується за

виконану роботу (виготовлену продукцію) за установленими відрядними

розцінками для будь-якої кількості продукції, що виготовляється:

*n*

*Зп*.*відр*. *Рі* *N ф*.*і* ,

*i*1

(4.8)

де *Рі* відрядна розцінка за виготовлення одного виробу і-го виду, грн/шт.;

*Nф.і* фактична кількість виробів і-го виду, виготовлених робітником за

певний час, шт.;

*п* кількість виді виробів.

*Розцінка* − кількість грошових одиниць, які нараховуються за виготовлення

одного виробу, грн./шт.:

*Рзв* *Т шт*.*і* *Сі* ,

(4.9)

 *Д врі*.*дп*.1

100%

де *Тшт.і*. час на виготовлення одного виробу і-го виду, год.;

*Сі* тарифна ставка за виготовлення одного виробу і-го виду, грн/год.

2. *Відрядно-преміальна* − працівникам додатково нараховується премія за

виконання умов і показників преміювання: якість роботи, терміновість,

відсутність обґрунтованих скарг з боку клієнтів тощо. Розмір премії, звичайно,

встановлюється у відсотках до відрядного заробітку. Заробітна плата за даною

системою розраховується за такою формулою:

*Зв*.*прем*. *Зп*.*відр*. *Д в* , *грн*.,

(4.10)

де *Дв* − сума преміальних доплат у гривнях, яка, в свою чергу, обчислюється

за формулою:

*Д в* *Зп*.*відр*.

*П*1 *П*2 *Ппп*

100%

, *грн*.,

(4.11)

де *П1* − відсоток доплат за виконання плану, %;

*П2* − відсоток доплат за кожен процент перевиконання плану, %;

*Ппл* − відсоток перевиконання плану, який можна знайти:

*Ппп*

*N ф* *N пл*

*N пл*

 100% ,

(4.12)

де *Nф., Nпл*. відповідно фактичний і запланований обсяг випуску продукції

за місяць, шт./міс.

3. *Відрядно-прогресивна* − при відрядно-прогресивній формі розцінки

збільшуються для оплати продукції, виготовленої понад установлену норму.

Заробітна плата при відрядно-прогресивній формі (*Зв.прогр*) обчислюється за

формулою:

*Зв*.*прогр*. *N вб* *Рзв* ( *N ф* *N вб* ) *Рпідв*. ,

де *Nвб* вихідна база для нарахування доплат, шт./міс.;

*Рзв* звичайна розцінка за один виріб, грн/шт.;

*Рпідв* підвищена розцінка за один виріб, грн/шт.:

(4.13)

*Рпідв*. *Р зв*.(1

*П р*. *р* .

100

),

(4.14)

де *Пр.р* − відсоток зростання розцінки, який визначаться за шкалою,

залежно від відсотка перевиконання вихідної бази для нарахування доплат.

Вихідна база для нарахування доплат (*Nвб*) − відсоток, який встановлюється

до планової кількості виробів (зазвичай 110-120%), перевищуючи який

робітник отримує премію. Чим більше перевищення вихідної бази, тим вище

відсоток премії. Відсоток росту розцінки визначається зі шкали в залежності від

процента перевиконання вихідної бази. Така шкала розробляється і

затверджується підприємствами самостійно.

Таблиця 4.2 − Вихідна база для нарахування доплат

Відсоток перевиконання вихідної бази для доплат розраховується, як:

*Пв.б.* =

*N ф* *N в*.*б* .

*N в*.*б* .

 100%,

(4.15)

де *Nвб* вихідна база для нарахування доплат, шт./міс.;

*Nф.*. фактичний обсяг випуску продукції за місяць, шт./міс.

4. *Непряма відрядна* − непряма форма, як правило, застосовується для

робітників, що виконують допоміжні роботи, які забезпечують основні роботи.

5. *Колективна система оплати праці (бригадна)* − використовується в тому

випадку, коли характер обладнання чи специфіка технології потребують зусиль

групи працівників різної кваліфікації. При використанні цієї системи спочатку

розраховується заробіток всієї бригади як при прямій відрядній системі,

використовуючи бригадну розцінку. Потім цей заробіток розподіляється між

членами бригади за одним із таких методів:

 метод годино-коефіцієнтів;

 метод коефіцієнта виконання норм.

6. *Акордна система* − передбачає встановлення розцінки не за одиницю

виконаної роботи, а відразу на весь обсяг робіт із встановленням строку його

виконання. Фактична заробітна плата кожного працівника підприємства є

часткою у фонді оплати праці всього колективу або колективу окремого

підрозділу і залежить від кваліфікаційного рівня працівника, коефіцієнта

трудової участі і фактично відпрацьованого часу. Кваліфікаційний рівень

встановлюється всім членам трудового колективу в залежності від виконуваних

функцій, рівня кваліфікації. Коефіцієнт трудової участі теж виставляється всім

працівникам і затверджується Радою трудового колективу.

В умовах становлення ринкових відносин на багатьох підприємствах

знайшла застосування безтарифна система оплати праці. Для управлінського

персоналу безтарифна система оплати праці передбачає коригування їхнього

заробітку залежно від обсягу реалізації продукції.

*Контрактна система оплати* праці ґрунтується на укладанні договору між

роботодавцем і виконавцем, в якому обумовлюються режим та умови праці,

права і обов'язки сторін, рівень оплати праці та інше. Договір може оплачувати

час знаходження виконавця на підприємстві, фірмі (погодинна оплата праці)

або конкретне виконане завдання (відрядна оплата).

**Завдання для самостійного виконання**

На одній із дільниць механічного цеху заводу газової апаратури

виготовляються комплекти деталей К10 (10 штук), К11 (20 штук), К13 (5 штук).

Виготовленням деталей К10 займається бригада із 10 робітників, деталей К11

бригада із 2-х робітників 3-го і 4-го розрядів, деталей К13 один робітник 5-го

розряду. Планом виробництва передбачається виготовити за місяць 6

комплектів. Вихідна база дорівнює 110% для деталі К13. Тарифна ставка 1-го

розряду згідно чинного законодавства. У 2014 році вона склала 7,3 грн.

Тарифна ставка (оклад) майстра дільниці 3650 грн. за місяць. Майстер

відпрацював за місяць 18 днів із 22.

Таблиця 4.3 − Початкові дані для виконання завдання

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Варіант** | **Порядковий номер показника** | | | | | | | |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** |
| ***1*** | ***2*** | ***3*** | ***4*** | ***5*** | ***6*** | ***7*** | ***8*** | ***9*** |
| 1 | 22,8 | 4,2 | 1,0 | 1,1 | 6,5 | 82 | 161 | 48 |
| 2 | 24,2 | 4,1 | 0,8 | 0,9 | 6,9 | 85 | 194 | 47 |
| 3 | 23,4 | 3,9 | 0,9 | 1,0 | 7,2 | 78 | 186 | 46 |
| 4 | 25,2 | 3,6 | 1,2 | 1,3 | 7,8 | 68 | 195 | 45 |
| 5 | 22,6 | 3,8 | 1,3 | 1,5 | 8,4 | 83 | 182 | 44 |
| 6 | 22,8 | 3,7 | 1,4 | 1,6 | 7,6 | 66 | 164 | 44 |
| 7 | 25,1 | 3,9 | 0,9 | 1,0 | 7,8 | 64 | 198 | 47 |
| 8 | 23,8 | 4,2 | 1,3 | 1,5 | 8,0 | 89 | 186 | 49 |
| 9 | 23,2 | 4,1 | 1,2 | 1,3 | 8,2 | 81 | 189 | 47 |
| 10 | 24,7 | 3,6 | 0,7 | 0,8 | 7,4 | 67 | 190 | 45 |
| 11 | 22,8 | 3,5 | 1,5 | 1,7 | 7,1 | 85 | 176 | 44 |
| 12 | 24,2 | 3,7 | 1,2 | 1,3 | 7,0 | 82 | 161 | 48 |
| 13 | 23,4 | 3,5 | 1,2 | 1,3 | 8,4 | 64 | 194 | 46 |
| 14 | 25,2 | 3,3 | 1,0 | 1,1 | 8,1 | 68 | 186 | 47 |
| 15 | 22,6 | 2,5 | 1,1 | 1,2 | 8,3 | 66 | 195 | 49 |
| 16 | 22,8 | 2,7 | 1,2 | 1,3 | 7,6 | 68 | 182 | 44 |
| 17 | 25,1 | 2,8 | 1,3 | 1,5 | 7,6 | 65 | 164 | 45 |
| 18 | 23,8 | 2,9 | 1,3 | 1,5 | 7,8 | 69 | 198 | 46 |
| 19 | 23,2 | 4,2 | 1,2 | 1,3 | 6,9 | 62 | 186 | 48 |
| 20 | 24,7 | 4,1 | 0,7 | 0,8 | 7,9 | 68 | 189 | 45 |
| 21 | 22,8 | 3,6 | 1,5 | 1,7 | 7,9 | 66 | 190 | 46 |
| 22 | 25,1 | 3,5 | 1,2 | 1,3 | 6,9 | 79 | 176 | 48 |
| 23 | 23,8 | 3,7 | 1,2 | 1,3 | 8,0 | 77 | 198 | 45 |
| 24 | 23,2 | 3,5 | 1,0 | 1,1 | 8,2 | 72 | 186 | 47 |
| 25 | 24,7 | 3,3 | 1,1 | 1,2 | 6,9 | 72 | 189 | 49 |
| 26 | 22,8 | 2,5 | 1,2 | 1,3 | 7,2 | 78 | 190 | 44 |
| 27 | 24,2 | 2,7 | 0,9 | 1,0 | 6,9 | 85 | 176 | 45 |
| 28 | 23,4 | 4,1 | 1,3 | 1,5 | 8,0 | 67 | 161 | 46 |
| 29 | 25,2 | 3,9 | 1,2 | 1,3 | 8,2 | 84 | 194 | 46 |
| 30 | 22,6 | 3,6 | 0,7 | 0,8 | 6,9 | 68 | 186 | 47 |

1.

2.

3.

4.

5.

6.

7.

8.

**Порядковий номер показника, поданого у таблиці 4.3**

Нормативна трудомісткість деталі К10, н.-год.

Середній розряд робіт з виготовлення деталі К10.

Нормативна трудомісткість деталі К11 по 3-му розряду, н.-год.

Нормативна трудомісткість деталі К11 по 4-му розряду, н.-год.

Нормативна трудомісткість деталі К13, н.-год.

Виготовлено за місяць деталей К10, шт.

Виготовлено за місяць деталей К11, шт.

Виготовлено за місяць деталей К13, шт.

**Керуючись даними таблиці 4.3 потрібно**

1. Розрахувати розцінку за одну деталь К10 і загальний заробіток бригади по

деталі К10. Проста відрядна система оплати праці.

2. Розрахувати заробіток кожного робітника по деталі К11. Відрядно-

преміальна система оплати праці. Премія за виконання плану 10% і за

кожний відсоток перевиконання – 1,5%.

3. Розрахувати заробіток робітника по деталі К13. Відрядно-прогресивна

система оплати праці.

4. Розрахувати заробіток майстра дільниці за системою посадових окладів.

Премія за виконання плану за комплекти (повні) 20% і за кожний

комплект понад план 10%.

5. Зробити висновки.