**Форми і системи оплати праці.**

Організація оплати праці на підприємствах здійснюється на основі розподілу функцій і робіт, нормування, тарифної системи, форм і систем оплати праці.

Тарифна система оплати праці є сукупністю взаємопов'язаних елементів: тарифної сітки, тарифних ставок, схем посадових окладів і тарифно-кваліфікаційних характеристик.

Тарифно-кваліфікаційні характеристики використову­ються для розподілу робіт і працівників залежно від їх, відповідно, складності та кваліфікації за розрядами тарифної сітки і є основою формування та регулювання (диференціації) заробітної плати.

Тарифна сітка встановлює відповідні співвідношення у оплаті праці працівників різної Кваліфікації. Вона являє собою сукупність тарифних Розрядів і відповідних їм тарифних коефіцієнтів.

В Україні з 1993 року впроваджується един тарифна сітка розрядів і коефіцієнтів оплати праці працівників державни організацій і підприємств. Вона складається 29 тарифних розрядів, що поширюються на всіх працівників підприємства (керівників спеціалістів, службовців, робітників), діапазоном тарифних коефіцієнтів 1:13,,8 Параметри цієї сітки щодо оплати праї робітників і службовців за загальним (наскрізними) професіями та посадаш наведені у табл. 13.1.

Мінімальна заробітна плата — це встановленії державою розмір заробітної плати, нижче якого не може проводитися оплата за фактично виконану найманим працівником повну місячну (денну або годинну) норм праці (робочого часу).

Таблиця 1. Єдина тарифна сітка оплати праці робітників і службовців за загальними (наскрізними) професіями та посадами

Примітки:

1. Розмір тарифної ставки (окладу) першого тарифного розряду визначається на рівні встановленого лепжавої мінімального розміру заробітної плати.

2. Тарифні ставки (оклади) інших розрядів і груп визначаються множенням тарифної ставки (окладу) першого розряду на тарифний коефіцієнт відповідного тарифного розряду і групи тарифних коефіцієнтів.

3. Кожному, з другого по одинадцятий, тарифному розряду відповідає дві групи, а з дванадятого по п'ятнадцятий - три групи тарифних коефіцієнтів. Виходячи з цих груп з кожного тарифного розряду встановлюються відповідно два або три фіксованих розміри тарифних ставок (окладів). Установлення на підприємствах, в установах, організаціях конкретних розмірів фіксованих тарифних ставок (окладів) робітникам одного розряду здійснюється з урахуванням результатів їх роботи.

До мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки та компенсаційні виплати. В той же час, розмір оплати праці може бути нижчим від встановленої державою мінімальної заробітної плати у разі невиконання норм виробітку, виготовлення продукції, що виявилася браком, простою та з інших причин, передбачених законодавством, які мали місце з вини працівника.

Галузева диференціація та диференціація оплати за умовами праці здійснюється за допомогою коефіцієнтів співвідношення до мінімальної заробітної плати мінімальних тарифних ставок по галузях народного господарства України (табл. 2).

Керівник державного підприємства обирає форми і системи оплати праці, встановлює працівникам конкретні Розміри тарифних ставок, відрядних розцінок, посадових окладів, премій, винагород, надбавок і доплат, керуючись ^ною тарифною сіткою, а також умовами, що передбачені Елективним договором. Що стосується підприємств інших Ф°РМ власності, то вони можуть: використовувати TPaДицiйнy тарифну систему; застосовувати тарифні ставки та оклади тільки як орієнтири; запроваджувати власну, Чдивідуально розроблену модель оплати праці.

Таблиц» 2. Коефіцієнти співвідношення до мінімальної заробітної плати мінімальних тарифних ставок для їх диференціації за видами виробництв, робіт і діяльності залежно від складності та умов праці по основних галузях народного господарства

|  |  |
| --- | --- |
| Види виробництв, робіт, діяльності | Коефіцієнти співвідношення |
| Машинобудування  Металообробка  Вугільна промисловість  Гірничі роботи на підприємствах чорної і кольорової металургії в гірничохімічній промисловості,  геологорозвідці, на будівництві метрополітенів  Підприємства металургійної промисловості  Електроенергетична промисловість:  атомні електростанції і теплоелектроцентралі теплові та гідроелектростанції, електричні і теплові мережі  Нафтова і газова промисловість  Хімічна, нафтохімічна, хімікофармацевтична, мікробіологічна промисловість  Лісова промисловість, лісове господарство  Целюлозно-паперова промисловість  Деревообробка  Промисловість будівельних матеріалів, скляна і  фарфоро-фаянсова промисловість  Легка, харчова і рибна промисловість  Поліграфічне виробництво  Експлуатаційні роботи, ремонт, налагодження і обслуговування технічних засобів залізничного транспорту і метрополітенів  Цивільна авіацій  Сільське господарство:  трактористи-машиністи  на роботах у тваринництві та на ручних роботах  Підприємства і організації зв'язку  Будівельні, будівельно-монтажні та ремонтно-будівельні роботи  Побутове обслуговування населення  Торгівля і громадське харчування  Матеріально-технічне постачання | 1.08- 1.4-1  1.06-1.25  1.45-2.75  1.45 - 2.29  1.17-1.6  1.31  1.25  1.08-1.86  1.08- 1.45  1.02- 1.56  1.08- 1.17  1.06- 1.13  1.06-2.12  1.02-1.17  1.06-1.17  1.06- 1.30  1.17-1.56  1.19- 1.56  1.02- 1.08  1.06- 1.13  1.28-1.53  1.02- 1.36  1.02- 1.06  1.08- 1.30 |

Встановлені тарифні ставки, коефіцієнти та розряди, які визначають міру оплати праці, самі по собі не дають можливості розрахувати заробіток того чи іншого працівника. Виникає необхідність їх ув'язки з фактичними результатами (витратами) праці. Саме цю функцію виконують форми та системи оплати праці, обумовлюючи визначений порядок її нарахування.

Основними вимірниками витрат праці є кількість виготовленої продукції (наданих послуг) відповідної якості або робочий час, тобто кількість днів, годин, протягом яких працівник зайнятий на підприємстві. Такому поділу вимірників витрат праці відповідають дві форми оплати праці, що базуються на тарифній системі — відрядна і почасова і включають ряд систем для різних організаційно-технічних умов виробництва (рис. 3.).

При відрядній формі оплата праці проводиться за нормами і розцінками, встановленими, виходячи з розряду виконуваних робіт. Присвоєний працівникові кваліфікаційний (тарифний) розряд є підставою для надання йому можливості виконувати роботу 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 випycкy продукції та існування реальних можливостей підвищення виробітку на конкретному робочому місці.

Використання цієї форми оплати праці потребує встановлення обгрунтованих норм виробітку, чіткого обліку виконання і, що особливо важливо, не повинно призводити до погіршення якості продукції, порушень технологічних режимів, техніки безпеки, а також до перевитрачання сировини, матеріалів, енергії.

**Оплата праці**

Системи

##### Форми

Пряма відрядна

Непряма відрядна

Відрядно-преміальна

Відрядно-прогресивна

Акордна

Проста почасова

Почасово-преміальна

За посадовими окладами

###### Відрядна

###### Почасова

Рис. 3. Форми і основні системи оплати праці.

При прямій відрядній системі заробіток працівника (Dпвс) розраховується шляхом перемноження кількості одиниць виробленої продукції (v) та розцінки за одиницю продукції (р):

Dnвc = р ⋅ v

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

При непрямій відрядній системі заробіток працівника залежить не від його особистого виробітку, а від результатів праці працівників, що ним обслуговуються. 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 (Dnвc) при цій системі розраховується за формулою:

Dnвc = s⋅t⋅kвн

де s — погодинна тарифна ставка;

t — фактично відпрацьована кількість годин цим робітником;

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

При ві'дрядно-преміальній системі заробіток працівника (Dвпc) складається з відрядного заробітку (рv) та премії (m) за досягнення певних результатів, що заохочуються:

Dвпc = pV + m.

Відрядно-прогресивна оплата праці передбачає оплату робіт, виконаних у межах встановленої норми (n0) за звичайними відрядними розцінками (р), а Робіт, виконаних понад нормативний (базовий) рівень (nj) — за підвищеними розцінками (рj) залежно від ступеня виконання завдання. Заробіток (Dв прог) при цій системі визначається, таким чином, за формулою:

Dв прог = p • n0 + pj • nj

Застосування цієї системи обмежується, як правило ділянками, що стримують роботу всього підприємства, через відсутність у ній стимулюючих факторів підвищення якості продукції або послуг. Відмінність акордної системи полягає в тому, що працівникові або групі працівників розцінки встановлюються не за окремими операціями, а на весь комплекс робіт з визначенням кінцевого строку його виконання. Ця система заохочує до скорочення строків виконання робіт і тому використовується, перш за все, при усуненні наслідків аварій, термінових ремонтах, будівельних роботах тощо Треба враховувати необхідність суворого контролю якості додержання правил безпеки праці при застосуванні цєї системи оплати праці

• Почасова оплата праці робітників здійснюєтся за годинними (денними) тарифними ставками із застосуванням нормованих завдань або місячними окладами Почасова оплата праці керівників, спеціалістів і службовців проводиться, як правило, за місячними посадови окладами (ставками).

• При простій почасовій оплаті заробі працівника (Dnn) розраховується множенням годинної тарифної ставки відповідного розряду (s) на кільків відпрацьованих годин (t).

Dпп = st

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

Почасово-преміальна система певною мірою усуває цей недолік. При цій системі окрім тарифного заробітку (st) працівник одержує премію (m) за досягнення певних кількісних або якісних показників. Загальний заробіток (Dпрем) визначається за формулою:

Dпрем = S • t + m.

При застосуванні почасово-преміальної системи з використанням нормованих завдань заробіток може складатися з трьох частин: 1) почасового заробітку, що розраховується пропорційно відпрацьованому часу, та доплат за професійну майстерність і умови (інтенсивність) праці; 2) додаткової оплати за виконання нормованих завдань, що нараховується у процентах до почасової оплати за тарифом; 3) премії за зниження трудомісткості виробів або робіт.

Різновидом почасово-преміальної є система оплати праці за посадовими окладами, що застосовується на підприємствах усіх галузей економіки. За Цією системою оплачуються працівники, робота яких має стабільний характер (комірники, вагарі, прибиральники та ін.).

Взагалі почасова оплата праці застосовується у тих випадках, коли:

• часта зміна змісту та послідовності операцій не дозволяє встановити індивідуальну норму виробітку;

• немає необхідності заохочувати збільшення випуску продукції або якщо воно може погіршувати якість виробів (послуг); має місце жорстка регламентація витрат робочого часу безпосередньо технікою, технологією або організацією виробництвами (автоматичні та конвейєри лінії, апаратурні процесів тощо).

Об'єктивний процес все більшого поширення в усіх галузях народного господарства таких виробничих умов обумовлює тенденцію поступового підвищення питомої ваги почасової оплати праці. При цьому треба враховувати, що така форма заробітної плати не забезпечує достатньо напруженості та інтенсивності праці, якщо це не зумовлено самим виробничим процесом. Звідси для практиків вдосконалення форм і систем оплати праці, створення новиих моделей заробітної плати є характерним намаганням позбутися негативних і поєднати позитивні елементів почасової та відрядної форм оплати праці. Зокрема це стосується поширення моделей безтарифної системи оплатив праці, що базується на частковому розподілі заробленими коштів, призначених для винагородження працівників з певними критеріями. Зокрема ними можуть слугувати: 1) кваліфікація та діловитість працівника; 2) коефіцієнт трудової участі як узагальнююча оцінка реального внесів кожного працівника у результати колективної праці; 3) ступінь виконання нормованих завдань; 4) кількісні відпрацьованих годин.

У зв'язку із зростанням частки групових форм праці, а також з метою ефективного використання робочої сили на основі активізації творчого потенціалу працівників усіх категорій все більшого розвитку набувають колективні форми організації та оплати праці. Використання колективних розцінок заохочує працівників до суміщення професій, взаємозаміни та взаємодопомоги у процесі праці практично ліквідує поділ робіт на "вигідні" та "невигідні" і, що дуже важливо, більшою мірою орієнтує на досянення кінцевих результатів діяльності підприємства.