

6.3 Форми та системи оплати праці персоналу

Оплата праці робітників – це ціна трудових ресурсів, задіяних у виробничому процесі. Вона визначається значною мірою кількістю і якістю витраченої праці, однак на неї впливають і чисто ринкові фактори, такі як попит та пропозиція праці, конкретна кон'юнктура, що склалася, територіальні аспекти, законодавчі норми (наприклад, у США мінімальна оплата праці, як і погодинні ставки, регулюється законодавством).

Найбільше поширення на підприємствах різних форм власності одержали дві *форми оплати праці* (рис. 6.2):

- *відрядна* – оплата за кожну одиницю продукції чи виконаний обсяг робіт;
- *погодинна* – оплата за відпрацьований час, але не календарний, а нормативний, який передбачається тарифною системою.

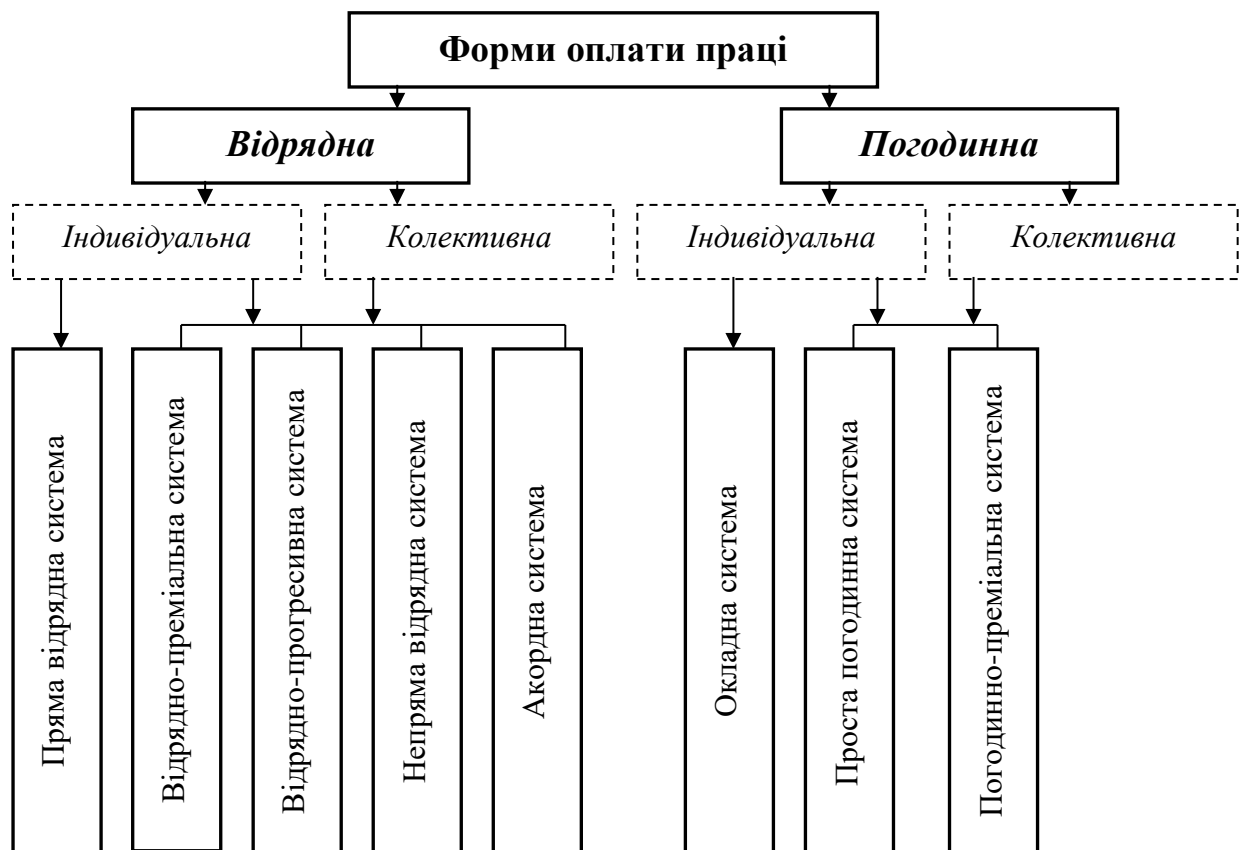


Рисунок 6.2 – **Форми та системи оплати праці персоналу**

Відрядна система заробітної плати. На базі відрядної заробітної плати розроблено такі системи: пряма відрядна, відрядно-преміальна, відрядно-прогресивна, непряма відрядна, акордна

відрядна.

Пряма відрядна система дозволяє встановити пряму пропорційну залежність заробітку працівника від його виробітку і відрядної розцінки.

Визначення відрядних розцінок при прямій відрядній системі оплати праці. Основним елементом цієї системи оплати праці є пряма (незмінна) відрядна розцінка, яка може бути визначена за допомогою формул

$$P_o = \frac{T_c}{H_{\text{вир}}}, \quad (6.3)$$

або

$$P_o = T_c \cdot H_{\text{ч}}, \quad (6.4)$$

де P_o – розцінка за одиницю продукції;

T_c – тарифна ставка, відповідна розряду роботи;

$H_{\text{вир}}$ – норма виробітку;

$H_{\text{ч}}$ – норма часу.

Розрахунок відрядного заробітку при прямій відрядній системі оплати праці. Загальний відрядний заробіток робітника за розрахунковий період при цій системі оплати залежить від величини відрядних розцінок і виробітку робітника. Він може бути визначений з виразу:

$$Z_{\text{пвс}} = P_o \cdot V, \quad (6.5)$$

де $Z_{\text{пвс}}$ – відрядний заробіток при прямій відрядній системі оплати праці;

P_o – пряма відрядна розцінка за одиницю продукції;

V – виробіток робітника, одиниць продукції.

Найбільше поширення має *відрядно-преміальна система заробітної плати*, що дозволяє в більшому ступені реалізувати стимулюючу функцію, оскільки, крім тарифної заробітної плати, передбачає премію за виконання встановлених показників преміювання. Такими показниками можуть бути: зростання продуктивності праці, економія матеріальних ресурсів, поліпшення якості продукції та ін.

З метою стимулювання певних досягнень колективів або окремих працівників установлюються додаткові показники, невиконання яких супроводжується зниженням розміру премії.

Визначення заробітку при відрядно-преміальній системі оплати праці. Загальний заробіток робітника при преміюванні робітників-відрядників за виконання і перевиконання показників преміювання можна визначити так:

$$Z_{\text{впс}} = Z_{\text{вс}} + П, \quad (6.6)$$

або

$$Z_{\text{впс}} = Z_{\text{в}} + \frac{Z_{\text{в}} \cdot (П_{\text{в}} + П_{\text{п}} \cdot П_{\text{с}})}{100}, \quad (6.7)$$

де $Z_{\text{впс}}$ – загальний заробіток робітника за відрядно-преміальною системою;

$П$ – розмір премії за досягнення певних результатів;

$Z_{\text{в}}$ – відрядний заробіток робітника за основними (прямими) відрядними розцінками;

$П_{\text{в}}$ – відсоток премії за виконання показників преміювання;

$П_{\text{п}}$ – відсоток премії за кожний відсоток перевиконання показників преміювання;

$П_{\text{с}}$ – відсоток перевиконання показників преміювання.

У тому випадку, коли премія встановлена за виконання показників преміювання в певному відсотку, а також в усіх інших випадках, коли за виконання і перевиконання показників преміювання за Положенням встановлений певний відсоток премії незалежно від ступеня їх перевиконання, *загальний заробіток робітника* можна визначити за формулою

$$Z_{\text{впс}} = Z_{\text{в}} + \frac{Z_{\text{ос}} \cdot П_{\text{пр}}}{100}, \quad (6.8)$$

де $Z_{\text{ос}}$ – основний заробіток робітника (за тарифом, якщо премія нараховується на тарифну ставку, і за прямими відрядними розцінками, якщо премія нараховується на відрядний заробіток);

$П_{\text{пр}}$ – відсоток премії за преміальним Положенням.

У разі преміювання робітників тільки за перевиконання встановлених показників преміювання *загальний заробіток робітника* можна визначити з виразу:

$$Z_{\text{впс}} = Z_{\text{в}} + \frac{Z_{\text{в}} \cdot П_{\text{п}} \cdot П_{\text{с}}}{100}. \quad (6.9)$$

Загальний заробіток робітника при преміюванні робітників-відрядників за економію матеріальних цінностей можна визначити у такий спосіб:

$$Z_{\text{впс}} = Z_{\text{в}} + \frac{E \cdot \Pi_e}{100}, \quad (6.10)$$

де E – сума досягнутої економії;

Π_e – розмір премії у відсотках від досягнутої економії.

Відрядно-прогресивна система оплати праці. Сутність системи полягає в тому, що оплата праці робітників у межах встановлених норм чи в межах базових коефіцієнтів виробітку здійснюється за звичайними, незмінними розцінками, а понад зазначені величини – за збільшеними, прогресивно-наростаючими розцінками.

За відрядно-прогресивної системи оплати праці заробітна плата робітникам нараховується за обсяг виконаної роботи чи виробленої продукції в межах планової норми (базис) виробітку за основними незмінними відрядними розцінками, а за обсяг роботи чи продукції, виконаної (виробленої) понад вихідну планову норму (базис) виробітку, – за підвищеними чи прогресивно зростаючими прямими відрядними розцінками.

При відрядно-прогресивній системі оплати праці для розрахунку заробітку робітників застосовують таку залежність:

$$Z_{\text{впр}} = P_o \cdot Q_{\text{пл}} + P_{\text{прог}} \cdot Q_{\text{п.пл}}, \quad (6.11)$$

де P_o – одинична відрядна розцінка, розрахована звичайним способом;

$Q_{\text{пл}}$ – обсяг виконаної роботи в межах установленої норми;

$P_{\text{прог}}$ – прогресивно наростаюча розцінка;

$Q_{\text{п.пл}}$ – обсяг роботи, виконаний понад план.

Для встановлення прогресивно наростаючої розцінки розробляється спеціальна шкала, де указується відсоток зміни, збільшення розцінки порівняно з базовою залежно від рівня виконання норм (плану).

Акордна відрядна система оплати праці у варіанті акордно-преміальної застосовується, якщо необхідно підсилити матеріальну зацікавленість працівників у скороченні термінів виконання конкретного обсягу робіт, здачі об'єкта в експлуатацію.

Акордну систему вводить адміністрація підприємства за згодою

профспілок. Розмір акордної оплати праці визначається на основі діючих норм часу (виробітку) і розцінок.

Акордна система найчастіше використовується в будівництві, сільському господарстві, при аварійних роботах.

При використанні акордної системи оплати праці *величина заробітку* знаходяться як:

$$Z_{ак} = Q \cdot P_a , \quad (6.12)$$

де Q – обсяг виконаної роботи;

P_a – акордна розцінка.

Якщо вводиться акордно-преміальна система оплати праці *загальний заробіток* розраховують так:

$$Z_{акп} = Z_{ак} + П , \quad (6.13)$$

де $П$ – премія на суму заробітку за акордним нарядом.

Непряма відрядна система заробітної плати застосовується для оплати праці допоміжних робітників, зайнятих обслуговуванням основних робітників – відрядників.

Різні групи основних робітників, які обслуговуються допоміжними робітниками, виконують різні роботи і мають різні виробничі завдання.

У подібних випадках непрямі відрядні розцінки треба визначати диференційовано по кожному об'єкту обслуговування відокремлено за формулою

$$P_{неп} = \frac{T_{дн}}{N_{об} \cdot Q_{пл}} , \quad (6.14)$$

де $T_{дн}$ – денна тарифна ставка допоміжного робітника;

$N_{об}$ – кількість об'єктів (робітників, бригад), що обслуговуються допоміжним робітником;

$Q_{пл}$ – заплановане виробниче завдання (або норма виробітку) для даного об'єкта обслуговування.

Загальний заробіток допоміжного робітника розраховується з виразів:

$$Z_{неп} = \sum P_{неп} \cdot Q_{факт} , \quad (6.15)$$

де $Q_{\text{факт}}$ – фактично виконане завдання по окремим об'єктам обслуговування.

$$Z_{\text{неп}} = T_{\text{Г}} \cdot t_{\text{факт}} \cdot K_{\text{вн}} , \quad (6.16)$$

де $T_{\text{Г}}$ – годинна тарифна ставка;

$t_{\text{факт}}$ – фактично відпрацьована кількість годин цим робітником;

$K_{\text{вн}}$ – середній коефіцієнт виконання норм виробітку всіма робітниками, що обслуговуються.

Якщо заробіток розраховується без використання непрямих відрядних розцінок за відсотком виконання виробничого завдання (норм виробітку) у середньому по всіх об'єктах, що обслуговуються допоміжним робітником, *загальний заробіток* можна визначити так:

$$Z_{\text{неп}} = \frac{T_{\text{Г}} \cdot t_{\text{факт}} \cdot \Pi_{\text{ср}}}{100} , \quad (6.17)$$

де $T_{\text{Г}}$ – годинна тарифна ставка робітника;

$t_{\text{факт}}$ – фактична кількість годин, відпрацьована робітником за розрахунковий період;

$\Pi_{\text{ср}}$ – середній по всіх об'єктах обслуговування відсоток виконання виробничих завдань (норм виробітку).

Бригадна відрядна система оплати праці. Заробітна плата за цією системою нараховується усій бригаді відповідно до її фактичного виробітку і установлених розцінок, а розподіляється вона між окремими членами бригади залежно від відпрацьованого кожним робітником часу і його тарифного розряду.

У випадках обслуговування бригадами постійного складу складних агрегатів *відрядна розцінка* визначається поділом суми тарифних ставок усіх членів бригади на бригадну норму виробітку:

$$P_{\text{бр}} = \frac{\sum T}{N_{\text{бр}}} , \quad (6.18)$$

де $\sum T$ – сума тарифних ставок членів бригади;

$N_{\text{бр}}$ – бригадна норма виробітку.

Загальний відрядний заробіток бригади можна визначити за формулою

$$З_{бр} = Р_{бр} \cdot V_{бр} , \quad (6.19)$$

де $V_{бр}$ – фактичний виробіток усієї бригади.

При проведенні складних робіт: складання виробів, монтажі, ремонті, обслуговуванні агрегатів, технологічних ліній і т. д. розцінки розраховуються, виходячи з нормативної трудомісткості, тарифних ставок і розрядів, що встановлюються для окремих елементів монтажних робіт:

$$Р_{бр} = \sum T \cdot T_p , \quad (6.20)$$

де $\sum T \cdot T_p$ – загальна сума розцінок, що встановлюються на кожен операцію загального обсягу робіт.

Погодинні системи оплати праці. На базі оплати праці розроблені такі системи погодинної заробітної плати:

Проста погодинна система оплати праці. За цієї системи оплати праці заробітну плату робітникові нараховують за тарифною ставкою (окладом), відповідною привласненому йому тарифному розряду, за фактично відпрацьований ним робочий час.

За способом нарахування заробітної плати проста погодинна система оплати праці поділяється на *погодинну, поденну і помісячну.*

При погодинній оплаті праці *заробітну плату* можна визначити за формулою

$$З_{п} = T_{г} \cdot t_{ф} , \quad (6.21)$$

де $З_{п}$ – місячна погодинна заробітна плата робітника;

$T_{г}$ – годинна тарифна ставка, що відповідає тарифному розряду робітника;

$t_{ф}$ – робочий час, фактично відпрацьований протягом місяця.

У разі поденної оплати праці *заробітну плату* можна визначити так:

$$З_{п} = T_{д} \cdot t_{ф} , \quad (6.22)$$

де $З_{п}$ – місячна погодинна заробітна плата робітника;

$T_{д}$ – денна тарифна ставка, відповідна тарифному розряду робітника;

$t_{ф}$ – робочий час (у днях, змінах), фактично відпрацьований

робітником протягом місяця.

Заробітну плату при помісячній оплаті праці можна визначити з виразу:

$$З_{\text{п}} = \frac{T_{\text{о}}}{t_{\text{рг}}} \cdot t_{\text{ф}}, \quad (6.23)$$

де $Z_{\text{п}}$ – місячна погодинна заробітна плата робітника;

$T_{\text{о}}$ – місячний оклад робітника;

$t_{\text{рг}}$ – кількість робочих годин у місяці (за графіком роботи);

$t_{\text{ф}}$ – фактично відпрацьована кількість годин протягом даного місяця.

Почасово-преміальна система оплати праці. При даній системі оплати праці робітникові, крім заробітку по тарифній ставці (окладом), за фактично відпрацьованим часом додатково виплачується премія за виконання і перевиконання конкретних показників у роботі.

Заробітну плату робітника при почасово-преміальній системі можна визначити так:

$$З_{\text{пп}} = З_{\text{п}} + \Pi, \quad (6.24)$$

де Π – розмір премії за досягнення певних результатів;

$$З_{\text{пп}} = З_{\text{п}} + \frac{З_{\text{п}} \cdot (\Pi_{\text{в}} + \Pi_{\text{п}} \cdot \Pi_{\text{с}})}{100}, \quad (6.25)$$

де $Z_{\text{п}}$ – погодинна заробітна плата робітника за тарифом згідно з відпрацьованим часом;

$\Pi_{\text{в}}$ – відсоток премії за виконання показників преміювання;

$\Pi_{\text{п}}$ – відсоток премії за кожний відсоток перевиконання показників преміювання;

$\Pi_{\text{с}}$ – відсоток перевиконання показників преміювання.

Погодинно-преміальна система оплати праці з нормованим завданням використовується, якщо функції робітників чітко регламентовані і може бути розрахована норма часу на кожну операцію. Ця система поєднує в собі елементи як відрядної, так і погодинної форм заробітної плати.

Заробіток при цьому розраховують у такий спосіб:

$$З_{\text{пп}} = T_1 \cdot K_{T_i} \cdot t_{\text{ф}} + D_{\text{он}} + \Pi, \quad (6.26)$$

де T_1 – тарифна ставка 1 розряду для даної групи робітників;

K_{T_i} – тарифний коефіцієнт робітника i -го розряду;

t_{ϕ} – фактично відпрацьований час;

$D_{он}$ – додаткова оплата за виконання нормованих завдань.

Обчислюється як відсоток від погодинної оплати;

Π – преміальні виплати за досягнення встановлених показників преміювання.

Різновидом погодинної форми оплати праці є її *окладна система*. Вона використовується для оплати праці робітників, робота яких стабільна.

Отже, погодинна форма оплати праці та її системи стимулюють підвищення кваліфікації працівників, роботу без прогулів, створюють умови для зацікавленості у високоякісній роботі. У той же час вони мають недолік – відсутність зв'язку оплати праці з його результатами.