

Тема 5. ОПЛАТА ПРАЦІ

1. Сутність заробітної плати
2. Сучасне регулювання оплати праці
3. Організація оплати праці на підприємстві
4. Форми оплати праці, побудовані на тарифній системі
5. Доплати і надбавки до заробітної плати
6. Планування фонду оплати праці на підприємстві

1. Сутність заробітної плати

Заробітна плата - це одна з найважливіших соціально-економічних категорій, один з економічних важелів, який об'єднує інтереси працівника, роботодавця та держави: вона є основним засобом задоволення особистих потреб працівників; стимулює скорочення витрат на виробництво, зростання продуктивності праці, розвиток суспільного виробництва; є засобом перерозподілу кадрів по галузях народного господарства.

Заробітна плата являє собою винагороду, виражену, як правило, у грошовому еквіваленті, яку згідно з трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу.

Розрізняють номінальну та реальну заробітну плату.

Номінальна заробітна плата - це сума грошових коштів, яку отримує працівник за виконання певного обсягу робіт відповідно до кількості та якості затраченої ним праці.

Однак на одну й ту саму суму заробітної плати в різні періоди часу можна одержати різну кількість товарів та послуг. Це пояснюється інфляцією - знеціненням грошової маси, що перебуває в обігу. Тому більш точною характеристикою грошових коштів, які працівник отримує за свою працю, є *реальна заробітна плата*, що відображає купівельну спроможність отриманих ним в даний час грошових коштів.

Розмір реальної заробітної плати залежить від величини номінальної заробітної плати та рівня цін на товари і послуги. Цю залежність можна подати так

$$I_{\delta.\zeta i} = \frac{I_i . \zeta i}{I_{\delta}}$$

де $I_{r.z.n}$, $I_{n.z.n}$ - індекси реальної та номінальної заробітної плати відповідно;
 I_{ζ} - індекс споживчих цін.

За своєю структурою заробітна плата складається з основної та додаткової заробітної плати, інших заохочувальних і компенсаційних виплат.

Основна заробітна плата - це винагорода за виконану роботу відповідно до

встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів), відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців. На деяких підприємствах основна заробітна плата може встановлюватись у вигляді сум відсоткових або комісійних нарахувань залежно від обсягу доходів (прибутку), отриманих від реалізації продукції (робіт, послуг).

Додаткова заробітна плата - це винагорода за працю понад встановлені норми, за трудові досягнення і винахідливість, а також за особливі умови праці. Вона включає: доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій. Наприклад, надбавки та доплати за класність водіям, за бригадирство, за суміщення професій, оплата праці у вихідні та святкові дні, премії за виконання та перевиконання виробничих завдань, економію сировини і матеріалів тощо.

До *інших заохочувальних та компенсаційних виплат* належать 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 здійснюються понад встановлені ним норми. До таких виплат належать: оплата простоїв не з вини працівника, винагороди за відкриття та винахідництво, матеріальна допомога на оздоровлення, оплата за навчання в навчальних закладах дітей працівників підприємства та інші.

У загальній структурі заробітної плати основна заробітна плата становить 70-80% загальної величини заробітної плати, на додаткову заробітну плату, заохочувальні та компенсаційні виплати припадає 20-30%.

Розміри заробітної плати працівника залежать від складності та умов виконуваної роботи, його професійно-ділових якостей, результатів його праці та кінцевих результатів господарської діяльності підприємства, регулюються податками і максимальною величиною не обмежені.

У цілому, на загальний рівень заробітної плати впливає багато різноманітних факторів, які можна поділити на зовнішні (фактори оточення) та внутрішні (фактори підприємства).

До *зовнішніх факторів* належать:

- зміна попиту та пропозиції на ринку товарів та послуг, на виробництві яких використовується дана праця;
- еластичність попиту на працю по ціні;
- зміна цін на споживчі товари та послуги;
- рівень безробіття;
- життєвий рівень населення;
- державне регулювання оплати праці.

До *внутрішніх факторів* відносять такі:

- результати господарської діяльності підприємства, рівень його прибутковості;
- корисність певної праці для роботодавця;
- кадрова політика підприємства;
- діяльність профспілок тощо.

Ефективність оплати праці на підприємстві визначається тим, наскільки повно вона виконує свої функції, а саме: відтворювальну, стимулюючу, регулювальну і соціальну.

Відтворювальна функція заробітної плати полягає у необхідності встановлення норм оплати праці на рівні, який забезпечує нормальне відтворення робочої сили відповідної кваліфікації та водночас дає змогу роботодавцю застосувати обґрунтовані норми праці, що гарантують йому отримання необхідного результату господарської діяльності.

Стимулююча функція відтворюється у ступені залежності величини заробітної плати працівника від кількості та якості результатів його праці в конкретних умовах діяльності.

Регулювальна функція оплати праці реалізує принцип диференціації рівня оплати праці працівника певного фаху і кваліфікації відповідно до відповідальності та складності його трудових завдань. (Регулювання ринку праці).

Соціальна функція заробітної плати втілює принцип соціальної справедливості й передбачає однакову оплату за однакову роботу.

2. Сучасне регулювання оплати праці

В умовах існування різних форм власності та господарювання регулювання оплати праці здійснюється за допомогою:

- > державного регулювання;
- > договірного регулювання через укладання генеральної, галузевих, регіональних тарифних угод і колективних договорів на рівні підприємств, трудових договорів з найманими працівниками;
- > механізму визначення індивідуальної заробітної плати безпосередньо на підприємстві.
- >

В умовах ринкових відносин державна політика в галузі оплати праці відіграє здебільшого не економічну, а соціальну роль. Так, держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності та господарювання встановленням розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, умов і розмірів оплати праці в бюджетних організаціях та установах, оподаткування доходів працівників тощо.

Мінімальна заробітна плата являє собою гранично допустиму величину оплати праці, нижче якої не можна платити працівникові за виконану ним норму

робочого часу. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності та господарювання.

Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється державою з урахуванням: вартісної величини мінімального споживчого бюджету; загального рівня середньої заробітної плати у господарстві країни; продуктивності праці, рівня зайнятості та інших економічних умов у країні. Він переглядається залежно від зростання індексу цін на споживчі товари і тарифів на послуги.

Держава встановлює мінімальні норми та гарантії в оплаті праці.

До встановлених державою *норм оплати праці* належить оплата: за працю у позаурочний час; у святкові, неробочі та вихідні дні, у нічний час; за час простою не з вини працівника; при виготовленні бракованої продукції не з вини працівника; працівникам, яким не виповнилось вісімнадцять років, при скороченій тривалості їх щоденної роботи та інші.

До державних *гарантій в оплаті праці* належить оплата: щорічних відпусток; часу виконання державних обов'язків; часу підвищення кваліфікації працівника; службових відряджень тощо.

Держава, зважаючи на форми власності та господарювання суб'єктів, визначає *джерела грошових коштів на оплату праці*.

Для госпрозрахункових підприємств таким джерелом є частина доходу та інші грошові кошти, отримані в результаті їхньої господарської діяльності.

У бюджетних установах та організаціях джерелом виплати заробітної плати є грошові кошти, які надаються із відповідних бюджетів, а також частина доходу, отриманого в результаті їхньої господарської діяльності та інших джерел. Об'єднання громадян оплачують працю найманих працівників з грошових коштів, які формуються відповідно до статуту їхньої діяльності.

На підставі законодавчих та нормативних актів, що визначають порядок укладання генеральної угоди на державному рівні, галузевих та регіональних угод, держава бере участь у *встановленні міжгалузевих співвідношень в оплаті праці*.

Зважаючи на законодавчі та нормативні акти України, умови генеральної, галузевої та регіональної угод і колективних договорів, держава встановлює в межах бюджетних асигнувань та інших позабюджетних доходів *умови і розміри оплати праці в бюджетних установах та організаціях*.

Обсяги витрат на оплату праці працівників бюджетних установ та організацій затверджуються одночасно із відповідним бюджетом.

Регулюванням *величини витрат на оплату праці працівників підприємств-монополістів* держава обмежує і контролює середній рівень заробітної плати в господарстві країни, чим впливає на соціально-економічний стан у країні.

Оподаткування доходів підприємств і працівників здійснюється як з фіскальною метою (формування фінансових ресурсів держави для забезпечення виконання нею своїх функцій), так і соціально-економічною (регулювання середнього рівня споживання в країні, який визначає ділову активність її суб'єктів господарювання).

До основних законодавчих та нормативних актів, які регулюють оплату праці, належать: Кодекс законів про працю України, Закони України "Про оплату праці", "Про відпустки" та інші.

Договірне регулювання оплати праці здійснюється на підставі укладення системи тарифних угод на рівнях:

- > міжгалузевому - генеральна тарифна угода;
- > галузевому - галузева тарифна угода;
- > регіональному - регіональна тарифна угода;
- > виробничому - тарифна угода як складова колективного договору.

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

Сторонами *генеральної тарифної угоди* виступають:

- > профспілки, що об'єдналися для ведення колективних переговорів від імені більшості членів профспілок - найманих працівників країни;
- > власники або уповноважені ними органи, на підприємствах яких зайнята більшість найманих працівників країни.

У генеральній тарифній угоді визначаються:

- розмір мінімальної оплати праці у відсотках до величини мінімального споживчого кошика;
- співвідношення в оплаті за кваліфікаційно-посадовими групами;
- співвідношення в оплаті праці робітників середньої кваліфікації та спеціалістів за професіями, найхарактернішими для тієї чи іншої галузі;
- перелік наскрізних професій та посад, що потребують єдиних умов оплати праці незалежно від галузевої належності підприємства.

Сторонами *галузевої тарифної угоди* є:

- ▶ профспілки, що об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення галузевої тарифної угоди від імені працівників більшості підприємств галузі;
- ▶ власники, на підприємствах яких зайнята більшість найманих працівників галузі;
- ▶ профспілки, що виражають інтереси працівників окремих професійних груп.

Предметом галузевої тарифної угоди є:

- єдині для підприємств відповідної галузі тарифна сітка для робітників і шкали співвідношень мінімальних посадових окладів;

- особливості оплати окремих груп працівників;
- оплата за важкі або шкідливі умови праці.

Сторонами *регіональної тарифної угоди* є:

- ▶ профспілки від трудових колективів підприємств, які є комунальною власністю;
- ▶ місцеві органи самоврядування або ті, що уповноважені управляти комунальною власністю.

Регіональні тарифні угоди визначають:

- те саме коло питань, що й генеральна тарифна угода, якщо існує змога та необхідність встановити вищі гарантії щодо оплати праці;
- умови оплати праці за наскрізними професіями та посадами;
- перелік підприємств та організацій, яким рекомендується з метою збалансованого розвитку території уповільнити (або прискорити) темпи зростання заробітної плати;
- розміри надбавок та умови їх виплат, що стимулюють приплив робочої сили на дану територію та тривалий стаж роботи на ній.

Предметом *тарифної угоди, що виступає складовою частиною колективного договору* підприємства, є:

- форми та системи оплати праці, які застосовуються для різних категорії і груп працівників;
- норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів з урахуванням галузевих та територіальних угод;
- конкретні розміри гарантійних та компенсаційних виплат;
- основні розміри та умови отримання стимулюючих виплат (доплат, надбавок, премій, винагород);
- коло працівників, яким умови оплати праці будуть встановлюватись індивідуально;
- строки виплати заробітної плати та розміри штрафів за затримку заробітної плати.

Норми колективного договору, що допускають оплату праці нижче за норми, визначені генеральною, галузевою або регіональною угодами, можуть застосовуватись лише тимчасово, на період подолання підприємством фінансових труднощів на строк до 6 місяців.

Оплата праці працівників підприємства здійснюється у першочерговому порядку після сплати обов'язкових платежів.

Заробітна плата працівників підприємств на території України виплачується у грошових одиницях, що мають законний обіг на території України. Виплата заробітної плати у формі боргових зобов'язань, розписок або в будь-якій іншій формі забороняється. Колективним договором, як виняток, може бути передбачено часткову виплату заробітної плати натурою (за цінами, що не нижчі за собівартість) у тих галузях і за тими професіями, де така виплата, що є

еквівалентною по вартості оплаті праці у грошовому вираженні, є звичайною або бажаною для працівників, за винятком товарів, перелік яких встановлюється Кабінетом Міністрів України.

3. Організація оплати праці на підприємстві

За ринкових умов функціонування підприємствам надаються широкі права у господарській діяльності, у тому числі й у питаннях організації оплати праці.

Під **організацією оплати праці** слід розуміти правильне використання основних положень законодавства про працю, що спрямовані на забезпечення взаємозв'язку кількості та якості праці з розмірами її оплати.

Рациональна організація оплати праці на підприємстві дає змогу стимулювати його працівників до ефективнішої діяльності, забезпечувати якість та конкурентоспроможність виготовлюваної продукції (виконуваних робіт, послуг, що надаються), а також необхідний рівень рентабельності виробництва.

Організація оплати праці на підприємстві має відповідати певним **принципам**:

- здійснення оплати праці відповідно до її кількості та якості;
- диференціювання заробітної плати залежно від кваліфікації працівника, умов праці, галузевої та регіональної належності підприємства;
- систематичне підвищення реальної заробітної плати, тобто перевищення темпів зростання номінальної заробітної плати над інфляцією;
- перевищення темпів зростання продуктивності праці над темпами зростання середньої заробітної плати.

Робота з організації оплати праці на підприємстві передбачає вирішення таких **завдань**:

- вибір способу побудови заробітної плати працівників підприємства;
- визначення форм та систем оплати праці;
- розробка системи посадових окладів службовців та спеціалістів;
- розробка критеріїв преміювання та встановлення розмірів винагород працівникам підприємства.

У сучасній практиці господарювання способи побудови заробітної плати працівників підприємства базуються на тарифній або безтарифній системі оплати праці.

Найпоширенішим на підприємствах є застосування **тарифної системи**. Тарифна система дає змогу порівнювати між собою складність різних видів праці та умов їх виконання і відповідно диференціювати заробітну плату працівників різних категорій та кваліфікацій.

Основними елементами тарифної системи оплати праці є:

- тарифно-кваліфікаційні довідники;
- тарифні сітки;
- тарифні ставки;
- схеми посадових окладів.

Тарифно-кваліфікаційні довідники - це нормативні документи, які містять кваліфікаційні характеристики робіт і професій, згруповані за виробництвами та видами робіт. В Україні застосовується *Єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник робіт та професій робітників (ЄТКД)*. Він призначений для визначення складності різних видів робіт та їх тарифікації, надання кваліфікаційних розрядів робітникам, а також для формування навчальних програм підвищення кваліфікації робітників.

ЄТКД містить за кожним розрядом даної професії відповідні характеристики, які складаються з трьох розділів: "Характеристика робіт", "Повинен знати", "Приклади робіт".

Розробляються тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники) Міністерством праці та соціальної політики України.

Тарифна сітка призначена для визначення співвідношення в оплаті праці робітників різної кваліфікації, що виконують роботи різної складності. Тарифна сітка являє собою сукупність тарифних розрядів та відповідних їм тарифних коефіцієнтів.

Тарифний розряд характеризує рівень кваліфікації робітника та складності роботи. Кількість розрядів та величини відповідних їм тарифних коефіцієнтів визначаються згідно з колективним договором, що укладається на підприємстві між адміністрацією підприємства та його працівниками в особі профспілок. У більшості галузей промисловості рівень кваліфікації робітників та складність робіт тарифікуються за шістьма розрядами.

Певний розряд присвоюють робітнику за результатами складеного ним іспиту зі знання техніки та виконання робіт відповідного розряду.

другий елемент тарифної сітки - *тарифний коефіцієнт* - показує, у скільки разів тарифна ставка кожного розряду кваліфікованих робітників перевищує тарифну ставку робітника першого розряду, яким тарифікується праця некваліфікованого робітника. Тарифний коефіцієнт першого розряду завжди дорівнює одиниці.

Тарифна ставка визначає абсолютний розмір заробітку за годину, день або місяць роботи. Вона встановлюється урядом для кожної галузі окремо, як правило, для робітників, працю яких за складністю відносять до першого розряду.

5. Доплати та надбавки до заробітної плати

Самостійними елементами заробітної плати є надбавки і доплати, що призначаються для компенсації умов роботи або стимулювання виконання певних обов'язків, які не враховані у тарифних ставках та посадових окладах.

Усі види доплат та надбавок, що застосовуються в практиці, можна розподілити на дві групи:

- 1) доплати та надбавки, що не мають обмежень за сферами трудової діяльності;
- 2) доплати та надбавки, що застосовуються лише у певних сферах докладання праці.

До першої групи зараховують такі доплати, як:

- за роботу у понаднормовий час;
- особам, які не досягли вісімнадцятирічного віку і мають скорочену тривалість робочого часу;
- робітникам, які через виробничу необхідність виконують роботи, що тарифікуються нижче за їхні тарифні розряди;
- за час простою, а також у випадках невиконання норм виробітку та виготовлення бракованої продукції, що мали місце не з вини робітника.

Усі інші види доплат і надбавок мають обмежену сферу застосування. Вони встановлюються:

- 1) з метою компенсації додаткової роботи;
- 2) як компенсація у сферах діяльності з несприятливими умовами праці;
- 3) як стимулювання за особливий характер роботи.

До доплат, пов'язаних з компенсацією працівникам додаткової роботи, не пов'язаної безпосередньо з їхніми основними функціями, належать:

- за суміщення професій (посад);
- за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт;
- на період освоєння нових норм трудових витрат;
- бригадирам із робітників, яких не звільнено від основної роботи;
- за ведення діловодства та бухгалтерського обліку;
- за обслуговування комп'ютерної техніки.

До компенсаційних доплат у сферах діяльності з несприятливими умовами праці належать:

- за роботу у важких, шкідливих та особливо важких і шкідливих умовах;
- за інтенсивність праці;
- за роботу в нічний час;
- за перевезення небезпечних вантажів.

Доплатами, пов'язаними з особливостями характеру виконуваних робіт, є такі:

- за роботу у вихідні дні, що за графіком роботи підприємства є робочими;
- за багатозмінний режим роботи;
- водіям автомобілів, що працюють ненормований робочий день;
- за роз'їзний характер праці;

- за дні відпочинку (відгулу), що надаються за роботу понад нормальну тривалість робочого часу за вахтовим методом організації робіт;
- за роботу в понаднормовий час у період масового приймання та закладення на зберігання сільськогосподарської продукції.

6. Планування фонду оплати праці на підприємстві

Основним джерелом виплати заробітної плати всім категоріям працівників є фонд заробітної плати. Він визначає загальні витрати підприємства на оплату праці і включається до собівартості продукції, робіт, послуг, що ним виробляються або надаються.

Фонд заробітної плати підприємства складається з фонду основної заробітної плати (*ОЗП*), що визначається розміром тарифної заробітної плати відрядників, погодинників, у тому числі й осіб, робота яких оплачується за посадовими окладами, та фонду додаткової заробітної плати (*ДЗП*), до якого відносять надбавки і доплати, що виплачуються працівникам у встановлених чинним законодавством межах:

$$\text{ФЗП} = \text{ОЗП} + \text{ДЗП}$$

Планування фонду заробітної плати працівників підприємства передбачає проведення відповідних розрахунків фондів оплати праці за окремими категоріями працюючих.

З метою *планування витрат на оплату праці робітників* розрізняють годинний, денний та місячний фонди заробітної плати

Годинний фонд заробітної плати пов'язаний з оплатою за відпрацьований час. Він включає:

- прямий фонд заробітної плати, що складається з:
 - оплати виконання планового обсягу робіт за відрядними розцінками;
 - оплати планового часу роботи за погодинними розцінками;
- премії, які передбачені системами оплати праці, прийнятими на підприємстві;
 - оплату праці у нічний час, передбаченої за планом;
 - доплати за керівництво бригадою;
 - доплати за сумісництво;
 - доплати за навчання учнів.



Рис. 1. Склад місячного фонду заробітної плати робітників підприємства

Денний фонд заробітної плати складається з:

- годинного фонду оплати праці;
- доплати за скорочений робочий день підліткам;
- оплати перерв у роботі матерів, що годують немовлят.

Місячний фонд заробітної плати складається з:

- денного фонду заробітної плати; оплати чергових та додаткових відпусток;
- оплати часу виконання державних та суспільних обов'язків;
- винагороди за вислугу років;
- виплати вихідної допомоги;
- заробітної плати робітників, відряджених на інші підприємства або на навчання.

Фонд прямої заробітної плати робітників обчислюється на основі відрядних розцінок і тарифних ставок, тобто являє собою фонд їхньої основної заробітної плати.

Фонд прямої заробітної плати робітників-відрядників (ОЗПв) визначається за формулою

$$\text{ОЗПв} = P_{\text{від}} * Q_{\text{пл}}$$

Фонд заробітної плати керівників, спеціалістів та службовців обчислюється на основі штатного розкладу та схеми посадових окладів за посадами та професіями.

Загальний річний фонд заробітної плати цих категорій працівників по кожній посаді обчислюється за формулою

$$\Phi ЗП_{АП} = \sum_{i=1}^n O_i \cdot 12 + \sum_{i=1}^n H_i,$$

де O_i - сума окладу, що відповідає i -й категорії посад, грн.;

n - кількість видів посад за штатним розкладом;

H_i - сума надбавок та доплат i -й категорії персоналу, грн.

Загальний фонд заробітної плати на підприємстві визначається як сума фондів заробітної плати всіх категорій його працівників.