

Презентація
На тему “Організація оплати праці на підприємстві”

Студента групи Т-415
МПК
Хода Валентина

Миколаїв 2019

План

1. Поняття заробітної плати, її види та структура
2. Форми та системи оплати праці
3. Погодинна оплата праці та її види
4. Відрядна оплата праці та її види
5. Нарахування на фонд заробітної плати Єдиного соціального внеску
6. Утримання із заробітної плати, їх види
7. Мотивація трудової діяльності



1. Поняття заробітної плати, її види та структура

Відповідно до Закону України «Про оплату праці», **заробітна плата** – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Заробітна плата – грошове вираження вартості та ціни робочої сили, яка виступає в формі заробітку, виплаченого власником підприємства працівнику за виконану роботу.

Види заробітної плати

| ЗАРОБІТНА ПЛАТА | |
|---|---|
| Номінальна | Реальна |
| Сума грошей, яку отримують працівники за свою працю | Кількість товарів та послуг, які працівник може придбати за зароблену суму грошей |

Реальна заробітна плата знаходиться в певному співвідношенні із номінальною:

$$I_{rzp} = \frac{I_{nzp}}{I_c}$$

де, I_{rzp} – індекс реальної заробітної плати, визначений за певний період;

I_{nzp} – індекс номінальної заробітної плати за цей же період;

I_c – індекс цін, обчислений за період.

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

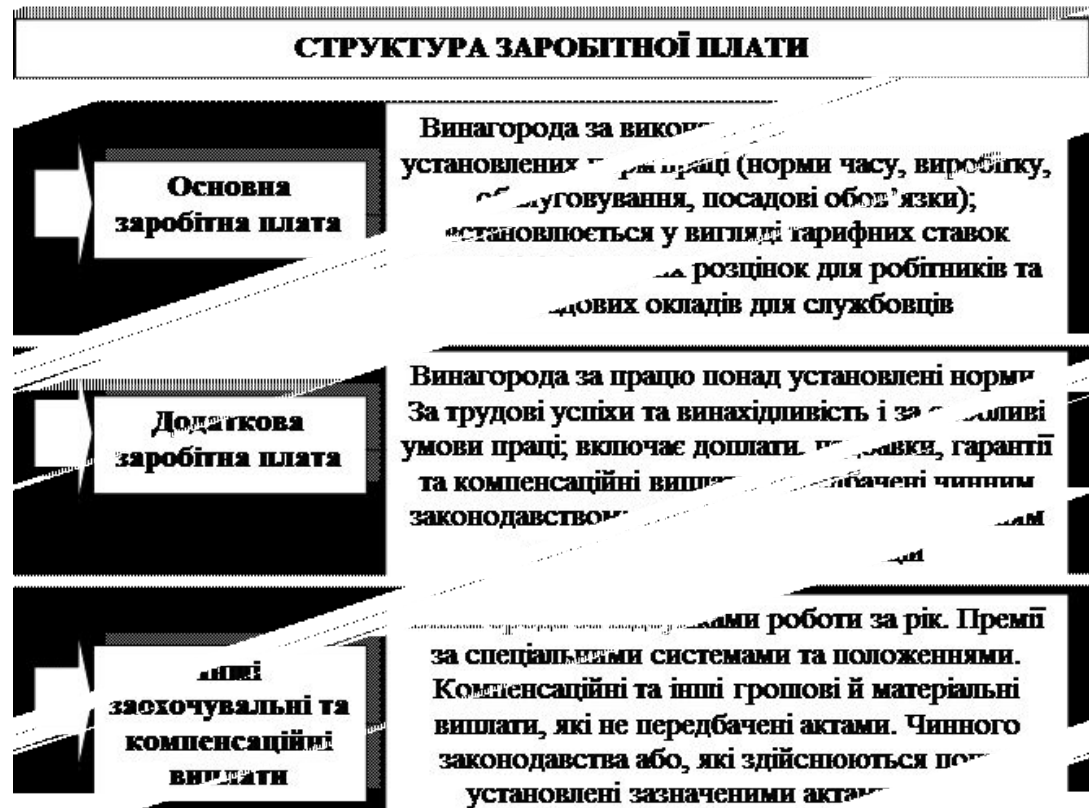
Функції заробітної плати

Заробітна плата виконує певні функції

| ФУНКЦІЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ | |
|--------------------------|---|
| Регулююча | Заробітна плата виступає засобом регулювання перерозподілу кадрів по регіонах країни, галузях економіки, а також адаптації до кон'юнктури |
| Стимулююча | Заробітна плата стимулює працівників до ефективних дій на робочих місцях; установлення залежності рівня заробітної плати від кількості, якості та результатів праці |
| Відтворювальна | Заробітна плата виступає джерелом відтворення робочої сили та засобом залучення людей до праці |
| Соціальна | Заробітна плата здійснює забезпечення соціальної справедливості, однакової винагороди за однакову працю |

Структура заробітної плати

Заробітна плата складається з основної заробітної плати, додаткової заробітної плати, інших заохочувальних та компенсаційних виплат.



2. Форми та системи оплати праці

Система оплати праці — це визначений взаємозв'язок між показниками, що характеризують міру (норму) праці та міру її оплати в межах і понад норми праці, які гарантують одержання працівником заробітної плати відповідно до фактично досягнутих результатів праці (відносно норми), погодженої між працівником і роботодавцем ціною його робочої сили.

У свою чергу, під **формою оплати праці** розуміють той чи інший вид систем оплати, згрупований за ознаками основного показника обліку результатів праці при оцінці виконаної працівником роботи з метою її оплати.

В Україні застосовують дві основні форми оплати праці: **почасову** та **відрядну**

Головною відмінністю однієї форми від іншої є показники, які застосовують для виміру праці при визначенні заробітної плати.

Почасову форму оплати праці застосовують у разі, коли як вимірник результатів праці використовують **кількість відпрацьованого часу**.

Якщо вимірником результатів праці є **кількість виготовленої продукції** (виконаних робіт, наданих послуг), то застосовують **відрядну** форму оплати праці.

Умови форм оплати праці

Вибір форми оплати праці вимагає дотримання певних умов, за яких її застосування є доцільним.

Умовами, що визначають доцільність застосування **відрядної** форми оплати праці, є:

- необхідність стимулювання до збільшення виробітку продукції та скорочення чисельності працівників за рахунок інтенсифікації їх праці;
- можливість застосування технічно обґрунтованих норм;
- наявність у працівників реальної можливості збільшувати виробіток понад установлену норму за існуючих організаційно-технічних умов виробництва;
- можливість та економічна доцільність розробки норм праці та обліку виробітку працівників, тобто витрати на нормування робіт та їх облік повинні перекидатися економічною ефективністю збільшення виробітку;
- відсутність негативного впливу цієї форми оплати праці на якість продукції, рівень дотримання технологічних режимів і вимог техніки безпеки, а також на раціональність використання матеріальних ресурсів.

Якщо зазначені умови відсутні, потрібно застосовувати почасову форму оплати праці

Тобто все залежить від характеру роботи: де, ким та за яких умов вона виконується (або виконуватиметься). Як правило, **відрядну** форму оплати праці застосовують при простій повторюваній праці, а **почасову** — при складній інтелектуальній, творчій.

Форми оплати праці

Форми оплати праці підрозділяються на декілька систем оплати праці.

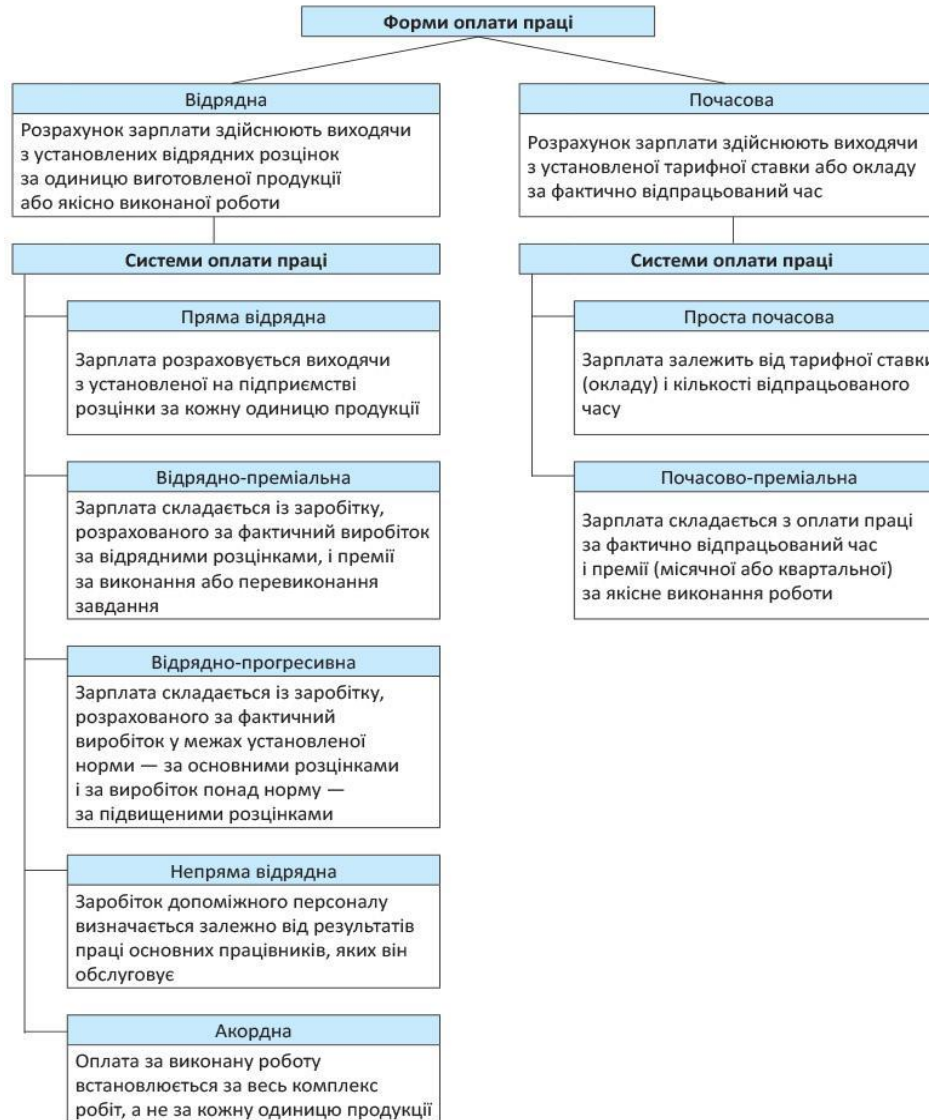


Рис. 2.1. Форми та системи оплати праці

Системи почасової та відрядної форм оплати праці можуть бути **індивідуальними** або **колективними** (бригадними) залежно від показників, за якими розраховується заробітна плата.

При індивідуальній системі заробіток працівника залежить від результатів його особистої праці, а при колективній — від результатів загальної колективної праці бригади (ланки).

Згідно зі **ст. 96 КЗпП** основою організації оплати праці в Україні є **тарифна система**, що включає тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики.

Меншого розповсюдження набула **безтарифна** система, при якій оплату праці працівника встановлюють залежно від кінцевого результату роботи підприємства. У разі такої системи заробітна плата кожного працівника підприємства є певною часткою у фонді оплати праці всього підприємства або підрозділу.

Підприємства самостійно встановлюють форми та системи оплати праці в колективному договорі з дотриманням норм та гарантій, передбачених законодавством, генеральною, галузевими (міжгалузевими) і територіальними угодами (**ч. 2 ст. 97 КЗпП** і **ст. 15 Закону про оплату праці**).

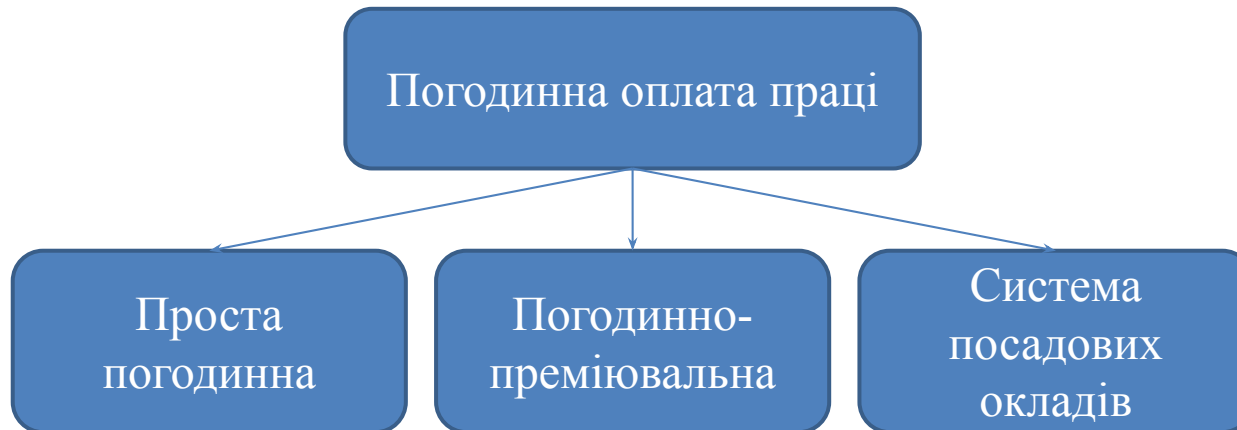
Якщо колективний договір на підприємстві не укладено, форми та системи оплати праці встановлюють у локальному документі, погодженому з виборним органом первинної профспівкової організації

Таким документом може бути, наприклад, Положення про оплату праці.

3. Погодинна оплата праці та її види

Погодинна оплата праці (Hour payment of labour) - це оплата праці за відпрацьований час.

Ця форма має такі системи:



Проста погодинна - розраховується як добуток годинної тарифної ставки робочого даного розряду на відпрацьований час у даному періоді.

Погодинно-преміювальна - це така оплата праці, коли робітник одержує не тільки заробіток за кількість відпрацьованого часу, але і визначений відсоток премії до цього заробітку.

Система посадових окладів. По цій системі оплачуються працівники, робота яких має стабільний характер.

Використання погодинної оплати праці

Погодинну систему оплати праці найбільш вигідно застосовувати, якщо:

- на підприємстві функціонують потокові і конвеєрні лінії зі строго заданим ритмом;
- функції робітника зводяться до спостереження і контролю за ходом технологічного процесу;
- витрати на визначення планової та облік зробленої кількості продукції відносно великі;
- кількісний результат праці не може бути вимірний і не є визначальним;
- якість праці важливіше його кількості;
- робота є небезпечною;
- робота неоднорідна за своїм характером і нерегулярна по навантаженню;
- на даний момент збільшення випуску продукції (робіт, послуг) на тому або іншому робочому місці є недоцільним для підприємства;
- збільшення випуску продукції може призвести до браку або зниження її якості.

4. Відрядна оплата праці та її види

Відрядна оплата праці (Piece-rate pays of labour) - це оплата праці за кількість зробленої продукції (робіт, послуг), вона заснована на оплаті праці в прямій залежності від його результатів.

Відрядну систему оплати праці на підприємстві найбільше доцільно застосовувати в наступних випадках:

- є можливість точного обліку обсягів виконуваних робіт;
- є значні замовлення на виготовлювану продукцію, а чисельність робітників обмежена;
- одне зі структурних підрозділів підприємства (цех, ділянка, робоче місце) є "вузьким" місцем, тобто стримує випуск продукції в інших технологічно взаємозалежних підрозділах;
- застосування цієї системи негативно не відобразиться на якості продукції;
- існує гостра необхідність у збільшенні випуску продукції в цілому по підприємству.

Відрядну оплату праці не рекомендується використовувати в тому випадку, якщо:

- погіршується якість продукції;
- порушуються технологічні режими;
- погіршується обслуговування устаткування;
- порушуються вимоги техніки безпеки;
- перевитрачаються сировина і матеріали.

Види відрядної оплати праці

Відрядна оплата праці

```
graph TD; A[Відрядна оплата праці] --> B[Відрядно-преміальна]; A --> C[Непряма-відрядна]; A --> D[Відрядно-прогресивна]; A --> E[Колективна відрядна]; A --> F[Акордна];
```

Відрядно-преміальна

Непряма-відрядна

Відрядно-прогресивна

Колективна відрядна

Акордна

Відрядно-преміальна - це така система оплати праці, коли робітник одержує не тільки відрядний заробіток, але і премію. Премія звичайно встановлюється за досягнення визначених показників: виконання плану виробництва продукції, завдань по якості продукції або економії у витраті матеріальних і інших видів ресурсів.

Непряма-відрядна - застосовується для оплати праці допоміжних робітників, заробітна плата яких залежить від результатів праці основних робітників, що обслуговуються ними.

Питома вага робітників, які отримують заробіток по цій системі, порівняно невелика.

Відрядно-прогресивна оплата праці, як правило, вводиться тимчасово на найважливіших ділянках основного виробництва. При цій системі заробіток робітника визначається по виконанню норми виробітки, як і при прямій відрядній оплаті, тобто по встановлених розцінках. При перевиконанні установленої норми прогресивно збільшуються доплати до основної відрядної розцінки. Нарахування прогресивних доплат робиться по результатах місячної роботи. Така система оплати праці застосовується звичайно на вирішальних ділянках, що є "вузьким місцем", у випадку особливої необхідності матеріального стимулювання робітників у зростанні виробітку. Недолік цієї системи в тому, що заробіток робітника зростає швидше, чим продуктивність праці. Розрахунок вимагає великої обчислювальної роботи.

Колективна відрядна (бригадна) оплата праці - відрядна форма оплати праці по результатах роботи колективу (бригади). Спочатку розраховується заробіток усієї бригади як при прямій відрядній системі, використовуючи бригадну розцінку. Потім цей заробіток розподіляється між членами бригади методом коефіцієнто-годин або методом коефіцієнта виконання норм. Головна перевага даної системи в тому, що вона зацікавлює усіх робітників даної бригади в кінцевих результатах роботи, сприяє розвитку в них почуття відповідальності і взаємодопомоги.

Акордна система оплати праці - це різновид відрядної, оплати праці, сутність якої полягає в тому, що розмір оплати праці встановлюється на весь обсяг виконання робіт із визначенням терміну його виконання.

На підприємстві найбільш доцільно застосовувати акордну оплату праці в наступних випадках:

- підприємство не укладається в термін із виконанням якогось замовлення, і при його невиконанні воно буде зобов'язане заплатити значні суми штрафних санкцій у зв'язку з умовами договору;
- при надзвичайних обставинах (пожежі, обвали, виходи з ладу основної технологічної лінії по серйозній причині), що приведуть до припинення виробництва;
- при гострій виробничій необхідності виконання окремих робіт або впровадженні нового обладнання на підприємстві.

5. Нарахування на фонд заробітної плати Єдиного соціального внеску

Заробітна плата – це та ділянка обліку, з якою має справу кожне підприємство. Її складові, методика нарахування, розрахунок податків і зборів, пов'язаних з нею, розрахунок авансу є предметом сьогоднішньої консультації.

Виплат працівника на підприємстві може бути безліч, але не всі вони підпадають під поняття заробітної плати.

Основними нормативними документами, що визначають складові частини заробітної плати та які виплати не входять до неї є:

- Закон України “Про оплату праці” від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР (далі – Закон № 108);
- Інструкція зі статистики заробітної плати (наказом Держкомстату від 13.0.2004 р. № 5) (далі – Інструкція № 5).

Дані нормативні документи виділяють **3 складові частини заробітної плати** (ст. 2 Закону № 108):

основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці, тобто плата за фактично відпрацьований час або вироблену продукцію, послуги, виконання посадових обов'язків. Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок (при відрядній формі оплати праці, тобто в залежності від виробітку).

додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад встановлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і особливі умови праці.

інші заохочувальні та компенсаційні виплати – це виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені норми

Від заробітної плати слід відрізняти інші доходи працівників. Іншими виплатами, що не входять до нарахування на фонд заробітної плати, є (п. 3 Інструкції № 5):

- ▣ допомоги та інші виплати, що здійснюються за рахунок коштів фондів державного соціального страхування, наприклад, лікарняні за рахунок ФСС, допомога по вагітності та пологам з ФСС;
- ▣ оплата перших 5 днів тимчасової непрацездатності за рахунок коштів підприємства;
- ▣ дивіденди, відсотки, виплати за паями;
- ▣ витрати на відрядження (добові, компенсація проїзду, готелю тощо);
- ▣ матеріальна допомога разового характеру, яка виплачується працівникам за їх проханням (заявою) через тимчасово скрутне матеріальне становище, сімейні обставини, хворобу чи інші потреби;
- ▣ вихідна допомога при припиненні трудового договору;
- ▣ внески підприємств на медичне та пенсійне страхування працівників; інші види нарахувань.

Мінімальна зарплата – це гарантований державою рівень оплати за просту некваліфіковану працю. Також в розрахунках нижче використовується показник прожиткового мінімуму, який у нашій державі, на жаль, є суто умовною величиною без справжнього економічного наповнення. Усі дані показники наведено в таблиці:

| Прожитковий мінімум для працездатної особи на 1 січня 2018 р. | Мінімальна зарплата на 1 січня 2018 р. |
|---|--|
| 1762,00 грн | 3723,00 грн |

Аванс з заробітної плати (чи офіційна назва – **оплата за першу частину місяця**) є обов'язковим щодо нарахування. Першою половиною місяця вважається 15 календарних днів місяця. Таким чином, аванс – це виплата зарплати за першу половину місяця – 15 календарних днів виходячи з фактично відпрацьованого часу, що має виплачуватись у період із 16-го до 22-го числа.

Методика нарахування заробітної плати, зокрема авансу, може бути **2-ма шляхами**:

- пропорційно відпрацьованим дням за першу половину місяця на базі посадового окладу (тарифної ставки) (з 1-го до 15-го числа місяця). Менше цієї суми аванс бути не може;
- у відсотках до посадового окладу (тарифної ставки) (наприклад, у розмірі 50-60 %).

Спосіб визначення авансу варто навести в колективному договорі.

Розрахунок ЄСВ на заробітну плату

По всім найманим працівника роботодавці мають сплачувати **єдиний соціальний внесок (ЄСВ)** – це обов’язковий платіж до системи загальнообов’язкового державного соціального страхування. ЄСВ нараховується та сплачується за рахунок підприємства, а не працюючого. Його нарахування та сплата не зменшує зарплату працюючого.

Насьогодні діють наступні ставки ЄСВ (по основним платникам внеску):

| Основні платники | Ставка |
|---|--------|
| Підприємства, установи та організації, інші юрособи, які використовують працю фізосіб на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством, чи за цивільно-правовими договорами. | 22% |
| ФОП, зокрема ті, які використовують працю інших осіб на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством про працю, чи за цивільно-правовим договором. | 22% |

Окремі ставки (8,41%, 5,5%, 5,3%) по ЄСВ передбачені по фонду оплати праці інвалідів та підприємствам інвалідів.

6. Утримання із заробітної плати, їх види

Утримання із заробітної плати — це ті суми, на які зменшується сума заробітної плати при її виплаті.

До них належать:

- податок на доходи фізичних осіб (ПДФО);
- військовий збір (ВЗ);
- інші неподаткові утримання (аліменти, добровільні відрахування до недержавних пенсійних фондів тощо).

Допомога з тимчасової непрацездатності, хоча й не є частиною заробітної плати, але для цілей оподаткування прирівняна до зарплати, а тому має такі ж утримання (ПДФО, ВЗ за тими ж ставками).

Податок на доходи фізичних осіб

ПДФО утримується із заробітної плати та прирівняних до неї виплат (наприклад, лікарняних) за ставкою 18% (п. 167.1 ПКУ).

У загальному вигляді утримання ПДФО відбувається за формулою:

$$\text{ПДФО} = \text{ЗП} \times 18\%$$

Однак, якщо працівник має право на податкову соціальну пільгу (ПСП), то формула дещо змінюється, що спричиняє зменшення ПДФО:

$$\text{ПДФО} = (\text{ЗП} - \text{ПСП}) \times 18\%$$

Як бачимо, ПСП — це та сума, яка зменшує базу оподаткування ПДФО при нарахуванні заробітної плати. ПСП встановлюється у розмірі, що дорівнює 50% розміру прожиткового мінімуму для працездатної особи (у розрахунку на місяць), встановленому законом на 1 січня звітного податкового року (пп. 169.1.1 ПКУ). Отже, ПСП для 2018 р. — 881 грн (=1762×0,5). Збільшення прожиткового мінімуму протягом року не впливає на ПСП. Таку ПСП називають базовою або основною, так як є ще й підвищені розміри для певних категорій працівників (150% та 200% від основної).

Утримання ПДФО у працівників, які мають дітей

Якщо працівник має дітей віком до 18 років, то ГРД та базова ПСП множаться на кількість таких дітей (абз. 2 пп. 169.4.1 ПКУ):

| Кількість дітей | ПСП “на дітей” | ГРД у 2018 р. |
|-----------------|----------------|---------------|
| 1 | 881,00 грн | 2470,00 грн |
| 2 | 1762,00 грн | 4940,00 грн |
| 3 | 2643,00 грн | 7410,00 грн |

Військовий збір

ВЗ має ставку 1,5% та розраховується з повної суми зарплати: $ВЗ = ЗП \times 1,5\%$

Таким чином, віднімати ПДФО чи ПСП при розрахунку ВЗ не потрібно. Його ставка стабільна та не залежить ні від кількості дітей, ні від якихось пільг. Сплачується як з зарплати, так і допомоги з тимчасової непрацездатності.

Утримання аліментів



Аліменти — це теж утримання із зарплати, які нараховуватися на підставі заяви, договору про стягнення аліментів або виконавчого документа про стягнення аліментів.

7. Мотивація трудової діяльності

Мотивація – це процес стимулювання окремої людини або групи людей до діяльності, що направлена на досягнення індивідуальних та загальних цілей організації (підприємства).

Мотивація на рівні підприємства має базуватися на таких вимогах:

- надання рівних можливостей щодо зайнятості і службового просування.
- узгодження рівня оплати праці за її результатами та визнання особистого внеску у загальний успіх.
- захист здоров'я працюючих.
- можливість творчої реалізації працівника.
- підтримка в колективі атмосфери довіри.

Види мотивації

На практиці розрізняють такі види мотивації:

1. Економічна (пряма).

- відрядна оплата;
- почасова оплата;
- премії за реалізацію;
- участь у прибутках;
- оплата навчання;
- виплати за відсутність невиходів.

2. Економічні (непрямі).

- пільгове харчування;
- доплати за стаж;
- пільгове користування житлом, транспортом тощо.

3. Не економічні.

- збагачення праці;
- гнучкі робочі графіки;
- охорона праці;
- програми підвищення якості трудового життя;
- просування за службою;
- участь у прийнятті рішень на більш високому рівні.

Крім згаданих вище видів мотивації існує її поділ на індивідуальну та групову, зовнішню та внутрішню тощо.

Моделі мотивації

Моделі мотивації ґрунтуються на певних теоріях.

Це теорії:

- справедливості;
- зняття соціальної напруги шляхом дотримання принципів справедливості;
- порівняння особистих винагород з заохоченням інших людей які виконують аналогічну роботу;
- суб'єктивне визначення співвідношення винагороди та витрат праці;
- очікування;
- передбачуваний ступінь відносної вдоволеності отримуваною винагородою;
- очікування щодо співвідношення результатів та винагороди;
- очікування щодо співвідношення витрат праці та винагороди;
- потреб;
- самовиявлення;
- поваги;
- соціальні;
- безпеки та захищеності;
- фізіологічні.

Дякую за увагу!