

*МОТИВАЦІЯ Й ОПЛАТА
ПРАЦІ*

План

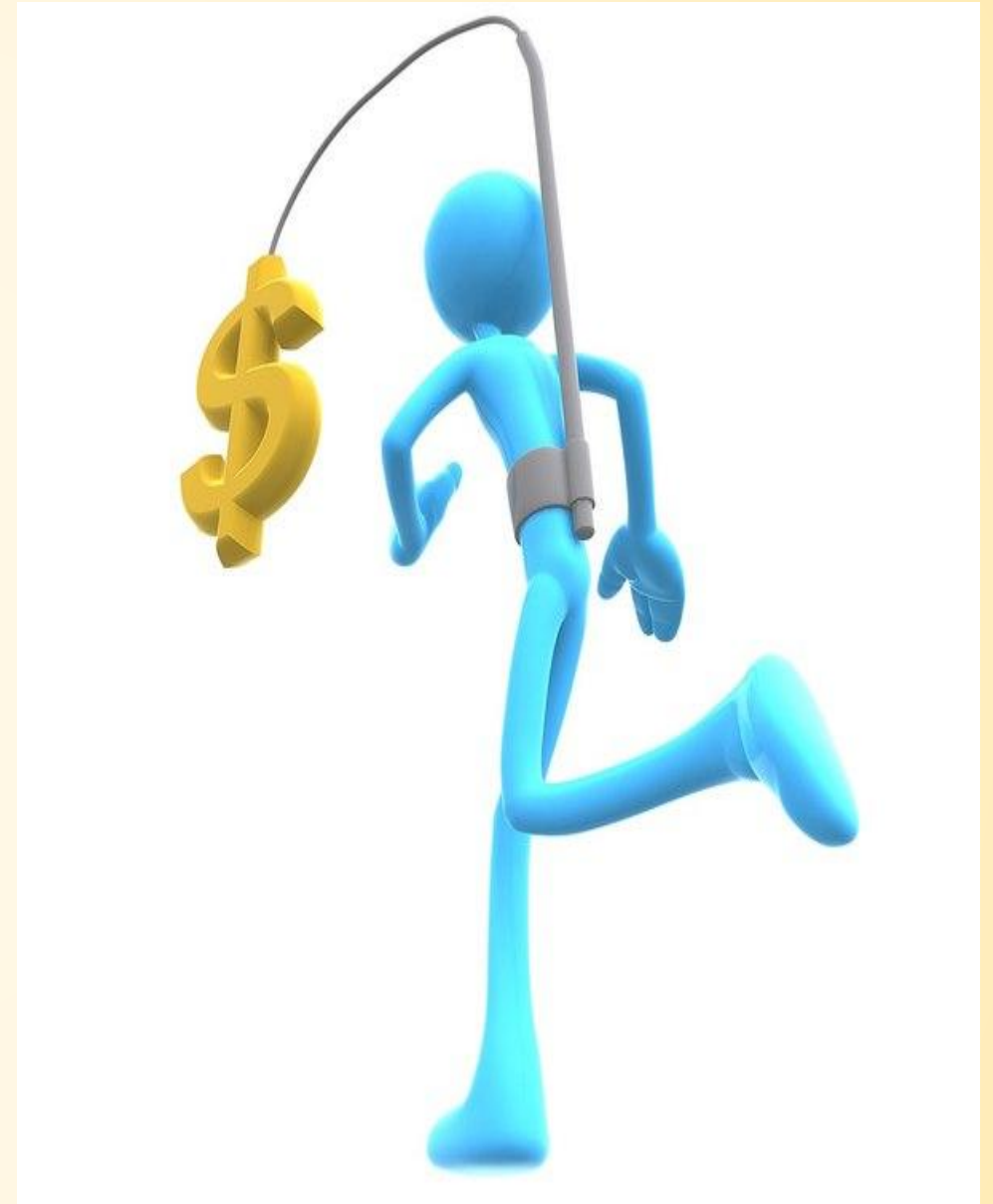
1. **Поняття та функції оплати праці**
2. **Форми та системи оплати праці**
3. **Доплати й надбавки до заробітної плати та організація преміювання персоналу**

1. Поняття та функції оплати праці

- *Система мотивації* характеризує сукупність взаємозв'язаних заходів, які стимулюють окремого працівника або трудовий колектив у цілому щодо досягнення індивідуальних і спільних цілей діяльності підприємства .



- Система мотивації повинна розвивати почуття належності до конкретної організації. Відповідне ставлення до праці та свідоме поведінка визначаються системою цінностей працівника, умовами праці й застосовуваними стимулами.



Вимоги на яких базуються мотивація :

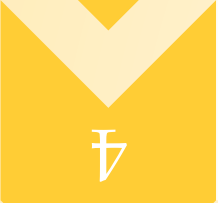
1

2

3



Blank text area for step 3.



Blank text area for step 4.



Blank text area for step 5.



Blank text area for step 9.

Vertical text containing various characters and symbols, possibly a watermark or a decorative element.

Функції, які виконує заробітна плата :

відтворювальну
— як джерела
відтворення
робочої сили і
засобу
залучення
людей до праці

стимулюючу —
встановлення
залежності рівня
заробітної плати
від кількості,
якості і
результатів
праці

регулюючу —
як засіб
розподілу і
перерозподілу
кадрів по
регіонах країни,
галузях
економіки з
урахуванням
ринкової кон'
юнктури

соціальну —
забезпечення
соціальної
справедливості,
однакової
винагороди за
однакову працю

- *Номінальна заробітна плата (грошова)* – це сума коштів, яку одержують працівники за виконання обсягу робіт відповідно до кількості і якості затраченої ними праці, результатів праці



■ *Реальна заробітна плата* – відображає сукупність матеріальних і культурних благ, а також послуг, які може придбати працівник на номінальну заробітну плату. Розмір реальної заробітної плати залежить від величини номінальної заробітної плати і рівня цін на предмети споживання і послуги.



- Згідно із Законом України «Про оплату праці» *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) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для фахівців і службовців.



- *Додаткова заробітна плата* – це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона містить доплати, надбавки, гарантії і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.



- **Мінімальна заробітна плата** є основою для визначення державних тарифів у сфері оплати праці, пенсій, стипендій, допомоги та інших соціальних виплат.



2. Форми та системи оплати праці

- Основними вимірниками результатів праці є кількість виготовленої продукції належної якості або витрачений робочий час, тобто кількість днів, протягом яких працівник фактично був зайнятий на підприємстві. Такому поділу вимірників затрат праці відповідають дві форми заробітної плати, що базуються на тарифній системі



відрядна



почасова

- *За відрядної форми оплата праці* проводиться за нормами й розцінками, встановленими на підставі розряду працівника. Кваліфікаційний (тарифний) розряд працівника передбачає виконання роботи 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 випуску продукції та існування реальних можливостей підвищення виробітку на конкретному робочому місці.

- *За почасової форми заробітної плати* оплата праці робітників здійснюється за годинними тарифними ставками з урахуванням відпрацьованого часу та рівня кваліфікації, що визначається тарифним розрядом. Почасова форма заробітної плати застосовується тоді, коли недоцільно нормувати роботи або вони взагалі не піддаються нормуванню, оскільки зміст і послідовність виробничих операцій часто змінюються.





- Кожна з названих форм заробітної плати охоплює кілька систем оплати праці для різних організаційно-технологічних умов виробництва. Можливі та реально застосовувані системи оплати праці робітників виробничих підприємств.

- *За прямої відрядної форми* оплати праці заробіток робітника визначається кількістю виробленої ним продукції та відповідної відрядної розцінки й обчислюється за формулою:

$$ЗП_{\text{від}} = Q_{\text{ф}} \times C_{\text{від}}$$

- *Відрядна розцінка* за виготовлення одиниці продукції обчислюється за нормою часу на її виготовлення та відповідною годинною тарифною ставкою робітника і-того розряду:

$$C_{\text{Від}} = C_{\text{Гі}} \times H_{\text{ч}}$$

Де $C_{\text{Гі}}$ - годинна тарифна ставка робітника і-того розряду, грн..

$H_{\text{ч}}$ - норма часу на виготовлення одиниці продукції, год.

- *За відрядно-преміальною* системою оплати праці робітнику, крім заробітку за прямими відрядними розцінками, виплачується премія за виконання та перевиконання встановлених кількісних та якісних показників роботи

$$ЗП_{\text{від-прем}} = Q_{\text{ф}} \times C_{\text{від}} + П$$

Де Π – сума преміальних доплат, грн..

- *За відрядно-прогресивною* системою продукція, виготовлена робітником у межах встановленої норми, оплачується за звичайними розцінками, а понад цю норму – за підвищеними. Сума заробітної плати робітника за цією системою обчислюється за формулою:

$$ЗП_{\text{від-прог}} = Q_{\text{н}} \times C_{\text{від}} + Q \times C$$

$Q_{\text{н}}$ - продукції, виготовленої в межах встановленої норми, шт.

Q - кількість продукції, виготовленої робітником понад встановлену норму, шт

C – відрядна розцінка за одиницю продукції, виготовленої в межах встановленої норми та понад цю норму відповідно, грн.. / шт..

- *За непрямой відрядної* системи оплати праці заробіток робітника залежить не від його особистого виробітку, а від результатів праці інших робітників, яких він обслуговує.

$$ЗП_{\text{непр-відр}} = С \times \text{ФРЧ}_{\text{ф}} \times К$$

С – годинна тарифна ставка робітника і-го розряду, грн.

$\text{ФРЧ}_{\text{ф}}$ - фактичний фонд робочого часу робітника, год

К – середній коефіцієнт виконання норм виробітку на дільниці, що обслуговується допоміжним робітником

- Погодинна форма оплати праці передбачає залежність заробітної плати працівника від установленної тарифної ставки за одиницю часу і тривалості відпрацьованого ним часу в розрахунковому періоді.



- *Пряма погодинна форма* оплати праці передбачає нарахування грошової винагороди працівнику за фактично відпрацьований час та його тарифною ставкою. Обчислюється за формулою:

$$ЗП_{\text{пог}} = С \times \text{ФРЧ}_{\text{ф}}$$

де **ФРЧ** – фактичний фонд робочого часу працівника, год

С – годинна тарифна ставка працівника і-го розряду, грн./год

- *За погодинно-преміальною* системою заробітна плата робітника складається з тарифного заробітку та суми преміальних доплат і визначається так:

$$ЗП_{\text{пог-прем}} = С \times \text{ФРЧ}_{\text{ф}} + П$$

Де **ФРЧ** – фактичний фонд робочого часу працівника за місяць, год

С – годинна тарифна ставка працівника і-го розряду, грн./год

П – сума преміальних доплат за досягнення певних якісних або кількісних показників, грн..

3. Доплати й надбавки до заробітної плати та організація преміювання персоналу

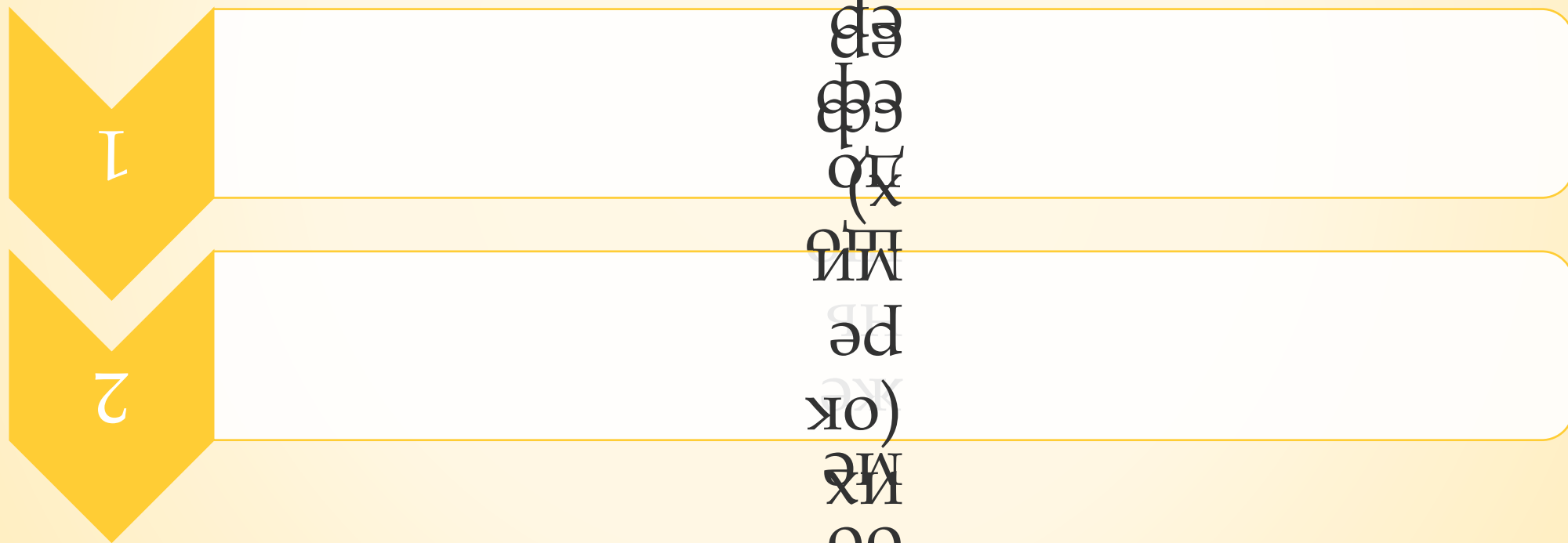
- За функціональним призначенням *доплати й надбавки* є самостійними елементами заробітної плати, які призначаються для компенсації або винагороди за суттєві відхилення від нормальних умов роботи, котрі не враховано в тарифних ставках і посадових окладах.





- **Закон України «Про оплату праці»** передбачає, що умови запровадження і розміри надбавок, доплат, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються в колективному договорі з дотриманням норм і гарантій чинного законодавства і згідно з генеральними та галузевими (регіональними) угодами.

- *Доплати* до заробітної плати класифікуються передусім за ознакою сфери трудової діяльності (приладання праці). За цією ознакою розрізняють доплати, які:




До першої групи зараховують доплати:


за роботу в наднормовий час;



особам, які не досягли вісімнадцяти років і мають скорочену тривалість
робочого часу;



робітникам, які внаслідок виробничої необхідності виконують роботи за
нижчими від наданих ним тарифних розрядів;



за час простою та в разі невиконання норм виробітку й виготовлення
бракованої продукції не з вини робітника.

- Стосовно сутності *надбавок* до заробітної плати варто наголосити, що вони мають бути чітко вираженого стимулюючого характеру і завжди зв'язуються з діловими якостями конкретного працівника. Найчастіше використовуються надбавки до заробітної плати за:

високу
професійну
майстерність
робітників

високі
досягнення
службовців у
праці

вислугу років

виконання
особливо
важливої роботи

знання й
використання в
роботі
іноземних мов

КЛАСИФІКАЦІЯ ДОПЛАТ ДО ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ, ЩО ІСНУЮТЬ У ПЕВНИХ СФЕРАХ ДІЯЛЬНОСТІ

Група доплат	Перелік можливих доплат
<p>Перша: доплати, що мають водночас стимулюючий і компенсуючий характер</p>	<ul style="list-style-type: none">• За суміщення професій (посад)• За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт• На період освоєння нових норм трудових витрат• Бригадирам з робітників, яких не звільнено від основної роботи• За ведення діловодства та бухгалтерського обліку• За обслуговування обчислювальної техніки

Група доплат

Перелік можливих доплат

Друга: доплати
компенсаційного характеру
за умови праці, що
відхиляються від нормальних

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

Група доплат

Перелік можливих доплат

Третя: доплати, зв'язані з особливим характером виконуваних робіт (сезонністю, віддаленістю, невизначеністю об'єкта роботи тощо)

- За роботу у вихідні дні, що є робочими за графіком
- За багатозмінний режим роботи
- Водіям, які працюють на автомобілях, за ненормований робочий день і кочові умови праці
- За дні відпочинку (відгулу), що надаються за роботу понад нормальну тривалість робочого часу в разі вахтового методу організації робіт
- За роботу понад нормальну тривалість робочого часу в період масового приймання й закладання на зберігання сільськогосподарської продукції
- За роз'їздний характер праці