

МОТИВАЦІЯ Й ОПЛАТА ПРАЦІ

План

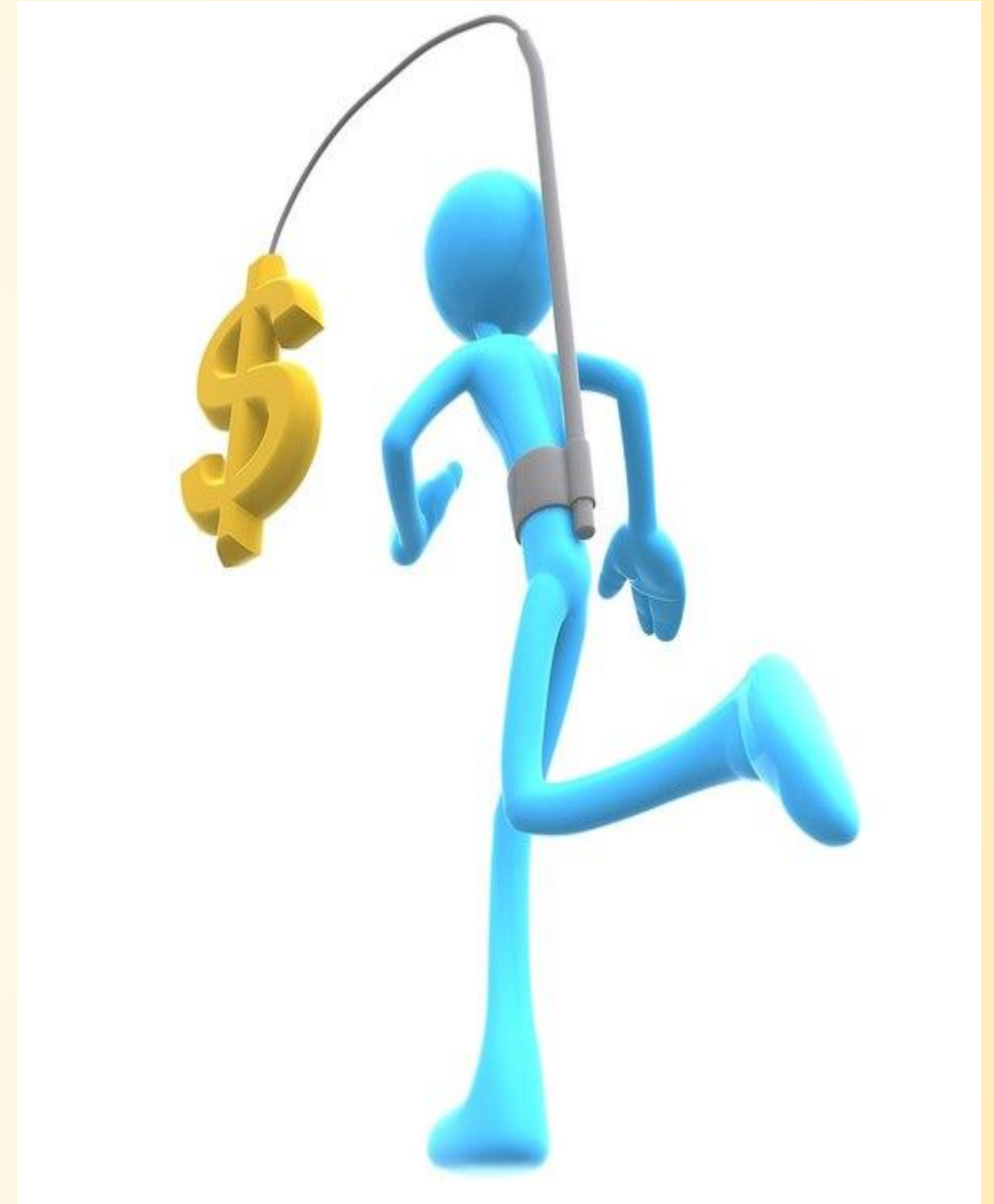
1. Поняття та функції оплати праці
2. Форми та системи оплати праці
3. Доплати й надбавки до заробітної плати та організація преміювання персоналу

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

3



5

9

Функції, які виконує заробітна плата :



```
graph TD; A[Функції, які виконує заробітна плата :] --> B[відтворювальну]; A --> C[стимулюючу]; A --> D[регулюючу]; A --> E[соціальну];
```

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.

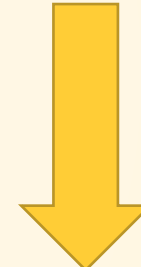


2. Форми та системи оплати праці

- 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 **П** – 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 непрямої 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 ділянці, 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 самотійними 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 генерального та галузевими (регіональними) угодами.

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

1

2

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
Перша: доплати, що мають водночас стимулюючий і компенсуючий характер	• 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
<i>Друга:</i> 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