

«ПРАЦЯ ТА ЗАРОБІТНА ПЛАТА»

(I -II– частина)

- 1. Сутність і структура кадрів підприємства**
- 2. Облік і планування кадрів.**
- 3. Продуктивність праці: методи і показники її вимірювання.**
- 4. Планування продуктивності праці.**
- 5. Резерви і фактори підвищення продуктивності праці.**
- 6. Організація заробітної плати**

Трудові ресурси - це частина населення країни а своєю сукупністю фізичних та розумових здібностей, які можуть бути використані в процесі праці.

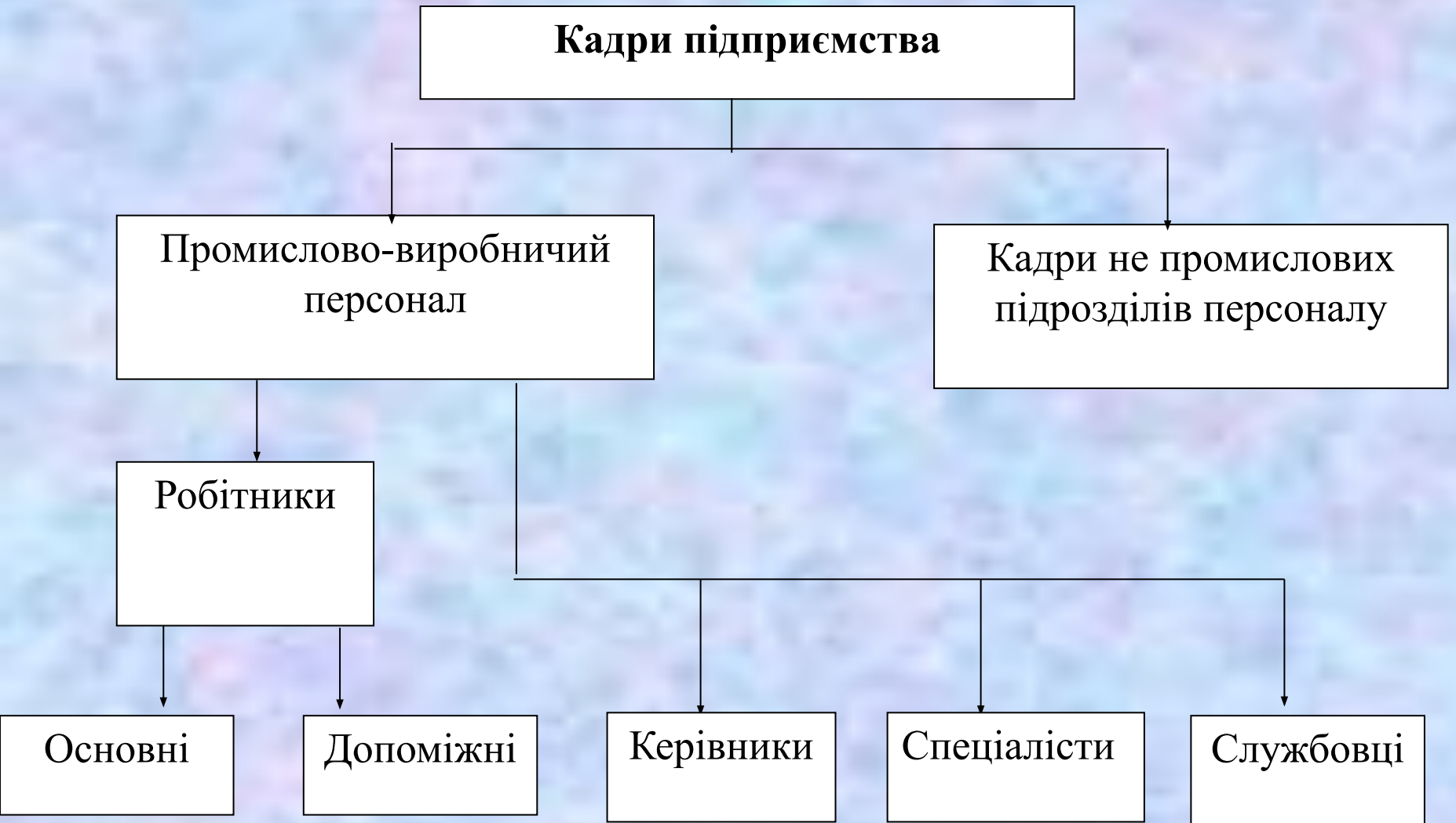
Робоча сила – це сукупність фізичних і розумових здібностей людини, її здатність до праці.

Кадри підприємства – це сукупність фізичних осіб, які знаходяться в певних відносинах з підприємством, як юридичною особою, які регулюються договором найму. Вони являють собою колектив працівників з певною структурою, відповідною науково – технічному рівню виробництва, умовами забезпечення виробництва робочою силою і встановленим нормативно – правовим вимогам. Вони є сукупністю працівників різних фахово–кваліфікаційних груп, зайнятих на підприємстві , що входять у його список, в який включаються всі працівники, прийняті на роботу , пов'язану як з основною, так і з не основною діяльністю підприємства.

Виробничі кадри – кадри підприємства, які безпосередньо пов'язані з процесом виробництва продукції (послуг) тобто зайняті основною виробничою діяльністю:

- працівники основних, допоміжних, підсобних і обслуговуючих цехів;
- працівники науково – дослідних, конструкторських, технологічних організацій і лабораторій, які знаходяться на балансі підприємства;
- заводоуправління з усіма відділами і службами;
- працівники служб, які зайняті капітальним і поточним ремонтом устаткування і транспортних засобів підприємства.

Кадри не промислових організацій – це працівники їдалень, бібліотек, житлово–комунального господарства, дитячих і лікувально–санаторних організацій, які відносяться до цього підприємства.



Схематична структура кадрів промислового підприємства

До робітників відносяться працівники, які безпосередньо приймають участь у процесі виробництва матеріальних благ, а також зайняті ремонтом устаткування, переміщенням вантажів, наданні матеріальних послуг тощо. У свою чергу, робітники розподіляються на основних і допоміжних.

Основні робітники – це ті, що зайняті безпосередньо у процесі виготовлення продукції.

Допоміжні – це ті робітники, які виконують функції обслуговування основного виробництва.

Службовці – це працівники, що здійснюють підготовку і оформлення документації, господарське обслуговування, облік і контроль: кладовщики, експедитори, діловоди, обліковці, секретарі, стенографісти та ін.

Керівники – це працівники, що займають посади керівників підприємства і його структурних підрозділів.

У залежності від очолюваних ними колективів керівників, прийнято підрозділяти на:

- лінійних – це ті керівники, які очолюють колективи виробничих підрозділів підприємства, об'єднання і їх заступники;
- функціональних – це ті керівники, які очолюють колективи функціональних служб, відділів і їх заступники.

За рівнем в загальній системі управління усі керівники поділяються на :

- керівників низової ланки (майстри, старші майстри, виконроби, начальники невеликих цехів, а також керівники підрозділів у середині функціональних відділів і служб);
- керівників середньої ланки (директора невеликих і середніх підприємств і їхні заступники, начальники великих цехів, керівники функціональних підрозділів;
- керівників вищої ланки (керівники ФПГ, генеральні директори великих підприємств, корпорацій).

До спеціалістів на підприємстві відносять працівників, що виконують інженерно – технічні, економічні та інші види кваліфікованих робіт (інженери, технологи, техніки, економісти, фінансисти, бухгалтери, маркетологи, товаровознавці, соціологи і ін.).

На виробничому підприємстві існує класифікація промислово – виробничих кадрів за професією, спеціальністю та рівнем кваліфікації.

Професійно – кваліфікаційна структура кадрів складається під впливом професійного і кваліфікаційного розподілу праці. При цьому під **професією** розуміється особливий вид трудової діяльності, який вимагає певних теоретичних знань і практичних навичок необхідних для виконання визначеного виду робіт у визначеній галузі виробництва, а **спеціальність** – це вид діяльності в межах професії, який має специфічні особливості і вимагає від працівників додаткових спеціальних знань і навичок.

За рівнем кваліфікації працівники кожної професії і спеціальності відрізняються сукупністю знань і практичних навичок, які дозволяють виконувати роботи визначеної складності.

Рівень кваліфікації робітників оцінюється за розрядами (для робітників), категоріями (для спеціалістів), науковими ступенями і вченими званнями (для науковців).

- **некваліфіковані** – різноробочі й підсобні робітники, що виконують таку роботу, яка не вимагає кваліфікації (вантажники, розвантажувальними, супроводжувальними вантажів, прибиральники, підсобні робітники та ін.)

- **малокваліфіковані** – це переважно робітники, які працюють певний час і вже мають деякі навички роботи;

- **кваліфіковані** – робітники, які пройшли на виробництві навчання та набули відповідну кваліфікацію;

- **висококваліфіковані** – це переважно працівники, які закінчили навчання в професійно-технічних училищах і одержали диплом або посвідчення робітника відповідної кваліфікації і пройшли виробничу практику за певною професією.

Чотири рівня кваліфікації керівників, спеціалістів і службовці (в залежності від рівня освіти і досвіду роботи):

- першої категорії;
- другої категорії;
- третьої категорії
- без категорії.

Тарифні розряди і категорії – це одночасно і показники, які характеризують ступінь складності робіт.

Вимоги до кваліфікації, обумовлені знаряддями праці

Підготовка та обслуговування

Кількість застосовуваних одиниць обладнання

Спеціалізоване обладнання

Спосіб управління

Механізованих інструментів

Станків

Автоматів

Вимірювальних інструментів

Вимоги, обумовлені предметом праці

Знання матеріальних властивостей предметів праці

Кількість використовуваних видів предметів праці

Знання конструктивних властивостей предметів труда

Ступінь знань

Елементарні

Основні

Вичерпні

Вимоги, обумовлені способом виконання робіт

Самостійність

Ремеслово-ручні
навички

Уважність

Відповідальність

Фактори, які визначають складність праці

Від строку, на який укладається договір найму, працівники підприємства поділяються на постійних, тимчасових і сезонних .

До постійних належать працівники, яких прийнято на роботу без визначення строку.

До тимчасових – прийнятих на роботу на певний строк , але не більше двох місяців (для заміщення відсутніх працівників, за якими залишається їх місце роботи – не більше чотирьох місяців);

До сезонних – що надійшли на роботу на період сезонних робіт, тривалість яких не перевищує шість місяців.

Структура промислово-виробничого персоналу підприємства характеризує співвідношення між різними його категоріями.

Таблиця

Середня структура ПВП фармацевтичних підприємств

Категорії персоналу	Структура, %
Керівники	11
Спеціалісти	14
Службовці	7
Робітники	64
Учні	1
Молодший обслуговуючий персонал	3

Фактори, які впливають на структуру ПВП

- рівень механізації і автоматизації виробництва;
- тип виробництва (одиничний, дрібносерійний, крупносерійний, масовий);
- розміри підприємства;
- організаційно – правова форма господарювання;
- складність і наукоємність продукції, що випускається;
- галузева приналежність підприємства .

Облік кадрів на підприємстві розпочинається з їх планування.

Планування чисельності працюючих на підприємстві відбувається за принципами:

- відповідність чисельності та кваліфікації працюючих на підприємстві об'єму запланованих робіт і їх складності;
- обумовленість структури персоналу підприємства об'єктивними факторами виробництва;
- максимальна ефективність використання робочого часу і персоналу;
- створення умов для підвищення кваліфікації і розширення виробничого профілю працюючих.

При планування чисельності працюючих враховуються такі показники:

- потреба в кадрах у відповідності з виробничою програмою і організаційною структурою підприємства;
- спискова чисельність персоналу в аналізованому періоді;
- середньоспискова чисельність промислово-виробничого персоналу в аналізованому періоді;
- структура працівників;
- баланс робочого часу одного середньосписковою працівника (робітника).

До спискового складу включаються всі працівники, які прийняті на постійну, сезонну, а також тимчасову роботу на термін один день і більше на певну дату.

Середньоспискова чисельність працівників за квартал визначається шляхом підсумку середньоспискової чисельності працівників за всі місяці роботи підприємства в кварталі діленням одержаної суми на три.

Середньоспискова чисельність працівників за рік розраховується шляхом підсумку середньоспискової чисельності працівників за всі місяці звітного року і діленням одержаної суми на 12.

Фактичний склад - показує кількість працівників із спискового складу, які є присутніми на робочому місці.

Кількість фактично працюючих - це чисельність працюючих, які не лише з'явилися на роботу, але й приступили до її виконання. Різниця між фактичним складом і кількістю фактично працюючих дозволяє визначити чисельність осіб, які знаходяться в простоях з різних причин.

Рух кадрів на підприємстві характеризується за допомогою коефіцієнтів:

а) обороту робочої сили по прийому ($K_{оп}$):

$$K_{оп} = \frac{Ч_n}{Ч_{сс}},$$

де $Ч_n$ – чисельність прийнятих на роботу за відповідний період, чол.;
 $Ч_{сс}$ – середньоспискова чисельність працівників за цей же період, чол.

б) обороту робочої сили по звільненню ($K_{оз}$):

$$K_{оз} = \frac{Ч_{зв.заг.}}{Ч_{сс}},$$

де $Ч_{зв.заг.}$ – загальна чисельність звільнених за відповідний період з будь-яких причин, чол.

в) коефіцієнт плинності ($K_{пл}$): $K_{пл} = \frac{Ч_{зв}}{Ч_{сс}},$

де $Ч_{зв}$ – чисельність звільнених за власним бажанням, за порушення трудової дисципліни або з інших причин, не пов'язаних з виробництвом, чол.

Економічний ефект від зниження плинності кадрів визначається через економію робочого часу та додатковий випуск продукції.

Економія робочого часу ($E_{часу}$):

$$E_{часу} = Ч_{зв} \cdot t,$$

де t – втрати часу у зв'язку із плинністю, тобто час на заміщення необхідною робочою силою одного звільненого, днів.

Додатковий випуск продукції ($\Pi_{дод}$):

$$\Pi_{дод} = E_{часу} \cdot B_{план},$$

де $B_{план}$ – плановий виробіток на одного працюючого за один людино-день, грн.

Продуктивність праці, визначається кількістю виробленої продукції в одиницю часу.

Підвищення продуктивності праці забезпечує економію живої і уречевленої праці, тобто скорочення суспільно необхідного часу, який потрібен на вироблення одиниці товарної продукції, зниження її собівартості. При цьому, частка живої праці зменшується, а частка минулої уречевленої праці відносно збільшується, але збільшується в таких розмірах, що загальна сума праці, що міститься в товарі, зменшується. В цій закономірності відбивається вирішальне значення прогресу техніки для зростання продуктивності праці.

Рівень і темпи зростання продуктивності праці залежать від таких факторів:

- ступеня розвитку продуктивних сил;
- середнього ступеня мистецтва робітника;
- ступеня розвитку науки і ступеня її технологічного використання;
- суспільного комбінування виробничого процесу;
- розмірів і ефективності засобів виробництва;
- природних умов;
- використання науково обґрунтованих норм і нормативів;
- наявності ефективною системи мотивації персоналу;
- вимог до якості продукції (послуг).

Рівень продуктивності праці можна визначити двома показниками:

- кількістю продукції, виробленої за одиницю часу (W) (цей показник називається середньою виробкою продукції за одиницю часу);
- витратами часу на виготовлення одиниці продукції (t) (цей показник називається трудомісткістю одиниці продукції) .

$$W = \frac{Q}{T} \quad \text{або} \quad W = \frac{Q}{\text{Ч}_{\text{шт}}}$$

$$t = \frac{T}{Q}$$

,де W – середній виробіток продукції в одиницю часу;

Q – кількість виробленої продукції;

T – загальні витрати (часу);

t – трудомісткість.

Показник виробітку продукції виступає як прямий показник продуктивності праці. Чим більша величина цього показника, тим вище продуктивність праці.

Показник трудомісткості є зворотнім, оскільки чим менша величина цього показника, тим вища продуктивність праці.

Методи вимірювання продуктивності праці

Натуральний метод – розрахунок продукції в натуральних одиницях виміру (штуках, метрах, тонах тощо) і визначають за формулою:

$$W = \frac{Q}{T}$$

де **Q** – обсяг продукції в натуральних одиницях виміру; **T** – витрати праці на виготовлення продукції.

Цей метод може бути застосований на підприємствах, на яких виробляється однорідна продукція або ведеться рахунок витрат робочого часу по кожному виду виробленої продукції. У разі виробництва різнорідної продукції використовуються умовно – натуральні одиниці виміру.

Трудовий метод дозволяє вимірювати рівень продуктивності праці працюючих, які виконують різні види робіт. Він використовується на рівні окремих ланок, бригад, ділянок виробництва, де розроблені і діють нормативи витрат робочого часу і, як правило, відсутні ціни на продукцію (наприклад, у заготівельних цехах, які виробляють напіввироби для внутрішньозаводського використання).

Вартісний метод є найбільш універсальним. Він широко використовується для вимірювання рівня продуктивності праці. У його основу покладено співвідношення між об'ємом продукції в грошовому виразі і витратами живої праці

$$N = \frac{Q}{T}$$

де **Q** – об'єм продукції в грошовому виразі.

Цей метод дозволяє здійснювати вимірювання продуктивності праці, при виробництві різнорідної продукції. Він дає можливість отримати зведені дані по галузях, територіях і економіці в цілому.

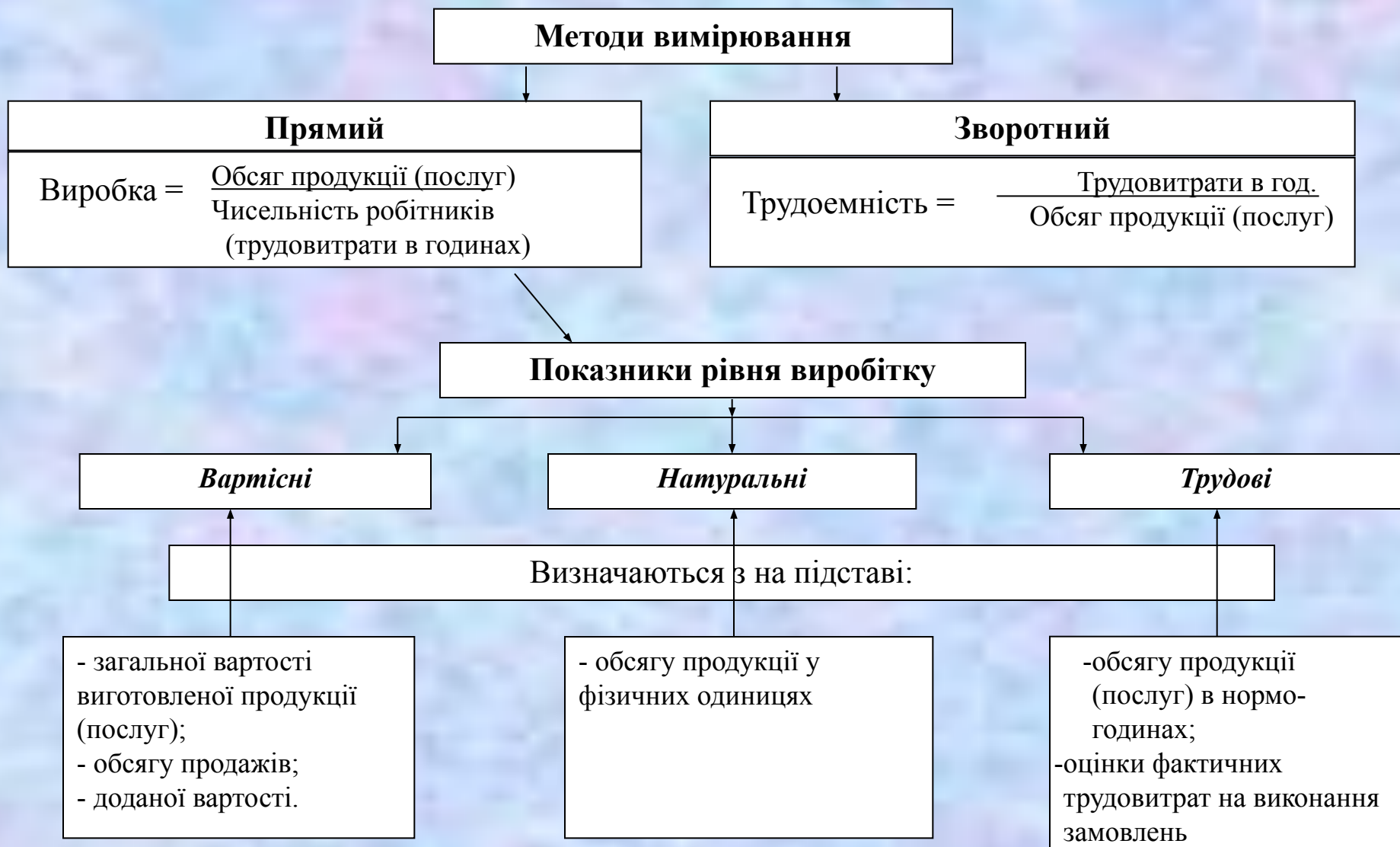


Схема взаємозв'язку методів і показників вимірювання продуктивності праці

Планування продуктивності праці здійснюється методом прямого рахунку та по факторним методом.

Метод прямого рахунку передбачає визначення планового рівня продуктивності праці ($P_{п.пл.}$) шляхом ділення запланованого обсягу випуску продукції у вартісному виразі або в натуральних одиницях ($Q_{пл.}$ або $N_{пл.}$) на планову чисельність промислово-виробничого персоналу ($Ч_{п.п.}$)

$$P_{пл.} = \frac{Q_{пл.}}{Ч_{пл.}}$$

або

$$P_{пл.} = \frac{N_{пл.}}{Ч_{пл.}}$$

Пофакторний метод передбачає розрахунок приросту продуктивності праці через економію чисельності працівників під впливом різних факторів.

Алгоритм планування продуктивності праці з використанням пофакторного методу

1 етап – групування факторів, які впливають на економію робочої сили:

1) *фактори, що впливають на підвищення технічного рівня виробництва* (механізація і автоматизація виробництва, застосування прогресивних технологій, модернізація обладнання, використання економічних видів сировини і матеріалів).

2) *фактори, що впливають на структурні зрушення у виробництві* (зміна питомої ваги окремих видів продукції у виробничій програмі, зміна питомої ваги кооперативних поставок).

3) *фактори, що впливають на удосконалення управління, організації виробництва і праці* (вдосконалення організаційної структури управління підприємством, впровадження нових методів організації праці, підвищення трудової дисципліни, зміна режиму роботи підприємства та ін.).

4) *фактори, що впливають на зміну обсягу виробництва* (відносне зменшення чисельності працюючих при збільшенні обсягу виробництва).

5) *галузеві фактори* (збільшення робочого періоду у сезонних виробництвах, зміна геологічних умов видобутку корисних копалин у добувних галузях, зміна процентів вмісту компонентів у рудах).

6) *фактори, що впливають на рівень продуктивності праці при введенні в дію й освоєнні нових об'єктів (цехів).*

2 етап – визначення вихідної чисельності промислово-виробничого персоналу в плановому періоді ($Ч_{вих}$):

$$Ч_{вих} = \frac{Ч_{баз} \cdot K_o}{100},$$

де K_o – темпи росту обсягу виробництва в плановому періоді, %;

$Ч_{баз}$ – чисельність промислово-виробничого персоналу у базовому році, **18**ол.

3 етап – здійснюється визначення планової чисельності працюючих шляхом віднімання від вихідної чисельності працюючих в плановому періоді ($Ч_{вих}$) загальної величини їх зменшення ($E_{заг}$).

4 етап – розраховується приріст продуктивності праці ($\Delta\Pi_{п.пл.}$) в плановому періоді:

$$\Delta\Pi_{п.пл.} = \frac{E_{заг}}{Ч_{вих.} - E_{заг}} \cdot 100$$

Якщо на підприємстві відома **зміна трудомісткості виробничої програми в цілому**, то можливу зміну продуктивності праці по підприємству в плановому році обчислюють:

$$\Delta\Pi_n = \frac{\Delta T_{прогр}}{100 - \Delta T_{прогр}} \cdot 100$$

,де $\Delta\Pi_n$ – можливий приріст або зниження продуктивності праці в плановому році, %;

$\Delta T_{прогр}$ – процент зменшення або збільшення трудомісткості виробничої програми в плановому році:

$$\Delta T_{прогр} = \frac{E_{роб.часу}}{T_{прогр.б.}} \cdot 100$$

,де $E_{роб.часу}$ – економія (зростання) витрат робочого часу на виконання виробничої програми в плановому році, н-год.;

$T_{прогр.б.}$ – трудомісткість виробничої програми в базовому році, н-год.

5 етап – розрахунок можливого приросту випуску продукції завдяки підвищенню продуктивності праці:

$$\Delta Q_{пл} = 100 - \frac{\Delta Ч}{\Delta Q} \cdot 100,$$

де $\Delta Q_{пл}$ – приріст обсягу випуску продукції за рахунок підвищення продуктивності праці, %;

$\Delta Ч$ – зниження чисельності промислово-виробничого персоналу, %;

ΔQ – загальний приріст обсягу виробництва, %.

Трудомісткість продукції являє собою витрати живої праці на виробництво одиниці продукції. Показник трудомісткості (T_p) має певні переваги перед показником виробітку. Він установлює пряму залежність між об'ємом виробництва і трудовими витратами і визначається за формулою:

$$T_p = \frac{T}{ОП}$$

де T – час, витрачений на виробництво всієї продукції, н-год., чол.-год.;
 $ОП$ – об'єм виробленої продукції в натуральному виразі.

В залежності від складу витрат праці, які включаються у трудомісткість продукції, і їх ролі в процесі виробництва визначають технологічну трудомісткість, трудомісткість обслуговування виробництва, виробничу трудомісткість, трудомісткість управління виробництвом і повну трудомісткість.

Технологічна трудомісткість ($T_{тех}$) відображає витрати праці основних виробничих робітників-відрядників ($T_{від}$) та робітників-погодинників ($T_{поч}$) і розраховується по окремих деталях, вузлах і готових виробах:

$$T_{техн} = T_{від} + T_{пог.}$$

Трудомісткість обслуговування виробництва ($T_{обсл.}$) являє собою сукупність витрат допоміжних працівників цехів основного виробництва ($T_{осн.}$) і всіх працівників допоміжних цехів і служб (ремонтного, енергетичного і ін.), зайнятих обслуговуванням виробництва ($T_{обсл.}$) і розраховується по кожній операції, виробу або, відповідно, технологічній трудомісткості виробів.

$$T_{обсл} = T_{осн.} + T_{обсл.} \quad 20$$

Виробнича трудомісткість ($T_{вир}$) включає витрати праці усіх основних і допоміжних працівників і обчислюється як на одиницю виробу (роботи), так і на весь об'єм продукції.

$$T_{вир} = T_{техн} + T_{обсл.}$$

Трудомісткість управління виробництвом (T_y) являє собою витрати праці службовців (керівників, спеціалістів і службовців), зайнятих як в основних і допоміжних цехах ($T_{сл.вир.}$), так і в загальнозаводських службах підприємства ($T_{сл.під.}$):

$$T_y = T_{сл.вир.} + T_{сл.під.}$$

В залежності від характеру і призначення витрат праці кожний із указаних показників трудомісткості може бути проектним, перспективним, нормативним, плановим і фактичним.

Повна трудомісткість ($T_{пов}$) відображає витрати праці усіх категорій промислово-виробничого персоналу підприємства:

$$T_{пов.} = T_{техн.} + T_{обсл.} + T_y .$$

Нормативна трудомісткість планової продукції розраховується на основі діючих норм і нормативів (норми часу, норми виробітку, норми обслуговування, норми чисельності):

$$T_{\text{прог(норм)}} = \sum_{i=1}^n (T_{i.\text{пов}} \times Q_{i.\text{пл}})$$

де $T_{i.\text{пов}}$ – повна трудомісткість одиниці i -го виробу (роботи, послуги);

$Q_{i.\text{пл}}$ – планова кількість випуску i -тих виробів (робіт, послуг) в натуральних одиницях на протязі року;

n – кількість найменувань виробів (робіт, послуг).

Фактична трудомісткість – це загальні витрати, що відбулися або відбудуться в плановому періоді при виробництві певного обсягу продукції. Вона розраховується для контролю за виконанням планових завдань, аналізу і виявлення резервів зниження трудових витрат на плановий період.

Планова трудомісткість ($T_{\text{пл}}$) розраховується як показник знову освоєваної і випущеної продукції. Для продукції, яка освоюється, планова трудомісткість буде дорівнювати її нормативній величині. Розрахунок зниження трудомісткості виробничої програми в плановому періоді з урахуванням термінів реалізації організаційно-технічних заходів здійснюється за формулою:

$$T_{\text{пл}} = \sum_{i=1}^n (T_{i.\text{повн}_1} - T_{i.\text{повн}_2}) \cdot Q_{i.\text{пл}} \cdot K_{\text{т.д.}}$$

де $T_{i.\text{повн}_1}$ - $T_{i.\text{повн}_2}$ - повна трудомісткість i -го виробу (роботи, послуги) до і після реалізації організаційно-технічних заходів по її зниженню;

$Q_{i.\text{пл}}$ – об'єм випуску i -го виробу (роботи, послуги) в натуральних одиницях в плановому періоді;

$K_{\text{т.д.}}$ - коефіцієнт, що характеризує термін дії заходів (місяців у році) по зниженню трудомісткості i -го виробу (роботи, послуги).

Резерви підвищення продуктивності праці – тобто невикористані можливості зростання продуктивності праці, які визначаються в кожний термін часу ступенем використання на конкретному підприємстві або галузі досягнень науки і техніки, організації суспільного виробництва, соціального розвитку.

В залежності від особливості виявлення і використання резервів їх можна поділити на дві групи:

- **резерви, які пов'язані зі зниженням трудомісткості праці**, тобто можливістю скорочення витрат праці робочих, інженерно-технічних працівників та інших категорій працюючих на одиницю виробленої продукції за рахунок механізації, автоматизації виробничих процесів, удосконалення організації виробництва та праці;

- **резерви якісного покращання використання робочого часу** за рахунок ліквідації всіляких його непродуктивних витрат, пов'язаних з випуском бракованої продукції, відхиленнями від установленної технології тощо, покращання умов праці на робочих місцях.

Фактори, які обумовлюють підвищення продуктивності праці, поділяються на зовнішні та внутрішні фактори.

Зовнішні фактори - це ті фактори, що об'єктивно існують поза контролем підприємства (тобто фактори загальнодержавні і загальноекономічні - законодавство, політика і стратегія, ринкова інфраструктура, макроструктурні зміни в суспільстві, природні ресурси).

Внутрішні фактори - це ті фактори, які безпосередньо впливають на рівень продуктивності праці (характер продукції, технологія обладнання, матеріали, енергія, персонал, організація виробництва і праці, системи мотивації тощо).

Фактори зростання продуктивності праці по групах впливу на виробництво



Фактори зростання продуктивності праці по групах впливу на виробництво

Економія чисельності працівників за рахунок впровадження нової техніки, технології, модернізації обладнання ($E_{ч.н.м}$):

$$E_{ч.н.м.} = \frac{(t_n - t_c)}{t_n} \times \frac{Ч_p}{100} \times Ч_{вих},$$

де t_c , t_n - трудомісткість виробництва відповідно на старому і новому (модернізованому) обладнанні (за старою і новою технологіями);

$Ч_p$ – питома вага працівників, зайнятих на цьому обладнанні (при використанні певної технології) у загальній кількості працюючих у базисному періоді, %.

Економія (зростання) чисельності працівників за рахунок зміни структури виробництва ($E^{с.в.}$):

$$E^{с.в.}_ч = Ч_{вих.} \times У_{о.р.} \times \left(\frac{M_1}{M_0} - 1 \right),$$

де $У_{о.р.}$ – питома вага основних робітників у загальній чисельності персоналу у базовому періоді, од.;

M_0 , M_1 – питома трудомісткість (у розрахунку на 1000 грн. од. продукції) у нормо-годинах у базовому і розрахунковому періоді.

Частина II
Праця та заробітна плата

В умовах ринкових відносин виникає ринок робочої сили, що означає можливість її купівлі-продажу.

В умовах ринкової економіки здатність до праці перетворює робочу силу на товар. Але цей товар відрізняється від інших товарів тим, що під час його використання він утворює вартість більшу за свою власну.

Вартість або ціна робочої сили проявляється на підприємстві у вигляді заробітної плати. Заробітна плата на підприємстві виступає як винагорода за виконану роботу. Отже заробітна плата є потужним мотиваційним стимулом до високопродуктивної праці.

В умовах ринкової системи господарювання організація заробітної плати на підприємстві базується на таких принципах:

- ✓ самостійність підприємства в організації заробітної плати, в визначені форм, систем і розмірів оплати праці працівників;
- ✓ державній регламентації мінімальної заробітної плати;
- ✓ диференціації заробітної плати в залежності від умов праці і місця проживання;
- ✓ матеріальної зацікавленості працівників у високих кінцевих результатах праці;
- ✓ досягнення спільної згоди відносно загальних умов праці з профспілками.

Тарифна система являє собою сукупність норм і нормативів які забезпечують диференціацію оплати праці виходячи із різниці і складності виконуваних робіт і умов праці, інтенсивності і характеру праці. Вона складається із тарифно-кваліфікаційного довідника, тарифної сітки, тарифної ставки першого розряду, районних коефіцієнтів до заробітної плати, доплат до тарифних ставок і надбавок за відхилення від нормальних умов праці.

В Україні діє єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник робіт і професій робітників (ЄТКД), кваліфікаційні довідники посад керівників, спеціалістів і службовців виробничих галузей, кваліфікаційні довідники посад службовців бюджетної сфери.

Єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник являє собою основний документ для визначення розрядів робітників і робіт.

За допомогою ЄТКД вирішується найбільш складне завдання співвідношення різноманітних видів робіт за ступенем їх складності, а відповідно і за рівнем кваліфікації. ЄТКД є обов'язковим для використання на державних підприємствах і рекомендованим документом для підприємств інших форм власності.

Тарифно-кваліфікаційні довідники передбачають рівень тарифних систем.

Тарифні ставки – це виражений у грошовій формі розмір оплати праці в одиницю робочого часу. Вони визначають рівень оплати праці, так як заробіток працівника, перш за все, залежить від розміру тарифної ставки 1-го розряду, яка розраховується виходячи від установленого мінімального розміру оплати праці. На підприємствах усіх організаційно-правових форм можуть застосовуватися любі елементи тарифної системи в добровільному порядку, крім обов'язкових у відповідності з законодавством України.

Розміри, порядок нарахування і виплати заробітної плати регулюються чинним законодавством України, указами і постановами, галузевими інструкціями.

Державна політика оплати праці практично реалізується через механізм її регулювання. Це здійснюється через встановлення мінімального рівня заробітної плати на основі прожиткового мінімуму, рівня оподаткування доходів працівників, міжгалузевих співвідношень в оплаті праці, умов і розмірів оплати праці в бюджетних установах тощо, а також через тарифно-кваліфікаційну систему оплати праці. Закон України “Про оплату праці” передбачає крім державного, договірне регулювання оплати праці через **механізм укладання системи тарифних угод** між урядом, роботодавцями і профспілками. Тарифні угоди укладаються на різних рівнях:

- ✓ міжгалузевому рівні укладається Генеральна тарифна угода;
- ✓ на галузевому рівні – галузева тарифна угода;
- ✓ на виробничому рівні – тарифна угода як складова частина колективного договору.

Тарифна угода – це договір між представниками сторін переговорів (уряду, роботодавців і профспілок). **Предметом генеральної угоди є:**

- ✓ диференціація мінімальних тарифних ставок;
- ✓ установлення єдиних мінімальних ставок компенсаційних доплат;
- ✓ установлення єдиних тарифних умов праці;
- ✓ взаємні зобов’язання сторін щодо виконання угоди.

Предметом **галузевої угоди** є єдина для підприємств відповідної галузі тарифна сітка для робітників і шкали співвідношень мінімальних посадових окладів для службовців.

Тарифна сітка – являє собою сукупність кваліфікаційних розрядів і відповідних їм коефіцієнтів. В Україні 1993 році було затверджено єдину тарифну сітку оплати праці робітників, службовців, спеціалістів, керівників за загальними професіями та посадами, що забезпечує єдині умови оплати праці цих категорій працівників незалежно від галузей виробництва. Тарифна сітка, яка діє на дійсний час містить 25 тарифних розрядів.

Розмір тарифної ставки 1-го розряду визначається на рівні встановленого державного мінімального розміру заробітної плати, нижче якого не може проводитися оплата за фактично виконану працівником норму праці.

Тарифна ставка інших розрядів (C_i) визначається множенням тарифної ставки першого розряду (C_1) на тарифній коефіцієнт відповідного тарифного розряду (K_i):

$$C_i = C_1 \cdot K_i, \text{ грн.}$$

Категорія „заробітна плата” охоплює всі види заробітку, включаючи премії, доплати, надбавки, компенсаційні виплати, премії безпосередньо або опосередковано пов’язані з результатами праці найманих працівників, які виплачуються їм через відповідні терміни часу.

Вона має подвійний характер: для найманого працівника заробітна плата є доходом, а для підприємства – частиною витрат виробництва. Витрати підприємства в розрахунку на одного працівника за одиницю часу являють собою вартість робочої сили для роботодавця.

На практиці заробітна плата або доход окремого працівника може приймати форму різних грошових виплат: місячних окладів, часових тарифних ставок, премій, комісійних винагород, гонорарів, компенсацій тощо. Співвідношення між названими елементами заробітної плати створює її структуру, як для окремих підрозділів, так і для всього підприємства. Основне місце в структурі заробітної плати займає оплата труда працівників по тарифних ставках і окладах, на долю яких припадає більше 60 % доходів.

У структуру заробітної плати входять основні елементи доходів працівників:

- ✓ оплата праці за діючими часовими тарифними ставками і місячними окладами;
- ✓ доплати за умови праці, змінний режим роботи і ступінь зайнятості роботою;
- ✓ надбавки за високі показники продуктивності праці, якість роботи і особистий внесок в кінцеві результати виробництва;
- ✓ премії за якість і своєчасність виконання роботи і винагорода за творчу діяльність;
- ✓ соціальні виплати і компенсації згідно з діючими нормативами;
- ✓ дивіденди по акціях підприємства.

Заробітна плата має дві форми: **погодинну і відрядну**.

Погодинна заробітна плата - виплачується за певний час функціонування робочої сили (час, день, тиждень) .

Відрядна форма заробітної плати в головному застосовується, коли рівень механізації виробництва такий, що результат діяльності значною мірою залежить від інтенсивності труда працівників.

Норма обслуговування показує, скільки працюючих необхідно для обслуговування певної машини чи виробничого устаткування, автоматичної лінії, або скільки одиниць певного устаткування повинен обслуговувати при нормальних умовах один працівник. При цьому норми бувають: заводські, що розробляються підприємством для особистих потреб, і галузеві, які розробляються галузевими центрами по нормуванню праці. Норма праці повинна визначатися виходячи із економічно найбільш вигідних техніко-організаційних умов, які можливо застосувати на певному робочому місці.

При визначенні норм використовуються два методи: **аналітико-розрахунковий**, який є технічно обґрунтованим, і **підсумковий**, за допомогою якого визначаються дослідно-статистичні норми. Цей метод ґрунтується на використанні статистичних даних про виконання норм на аналогічних роботах, що відбувалися в минулі роки. Аналітико-розрахунковий метод є більш прогресивним в порівнянні із підсумковим. На практиці для визначення прогресивних режимів роботи устаткування як розрахункові показники використовуються типові норми і нормативи.

Погодинна форма оплати праці включає дві системи: погодинну просту і погодинну преміювальну.

Відрядна форма оплати праці має пряму, преміальну, прогресивну, непряму і акордну системи оплати праці.

Пряма відрядна система заробітної плати нараховується за виконану роботу відповідно з незмінною розцінкою за кожну одиницю виробленої продукції.

При відрядно-преміальній системі до заробітної плати, яка нараховується у відповідності до відрядних розцінок додається премія за додаткові результати по відношенню до визначених нормами (наприклад, за зменшення трудомісткості, за освоєння нових норм виробітку тощо).

При відрядно - прогресивній системі розцінки на одиницю виконаних робіт, що перевершують визначені норми, прогресивно зростають.

При відрядно - непрямій системі заробітна плата нараховується допоміжним робітникам в залежності від результатів роботи по обслуговуванню ними основних робітників.

При акордній системі оплати праці заробітна плата нараховується за весь об'єм робіт у відповідності до угоди.

Крім названих на практиці використовується **колективна (бригадна) система оплати праці**. При використанні цієї системи спочатку розраховується заробіток всієї бригади як при прямій відрядній системі, з³⁶ шляхом визначення бригадної розцінки. Потім цей заробіток розподіляється між членами бригади.

Організація заробітної плати робітників і службовців, а також соціальні відносини на кожному підприємстві будуються на основі колективних угод, які укладаються між роботодавцями і працівниками підприємства в особі профспілок. **Колективні угоди регулюють найважливіші питання пов'язані з виробництвом і захистом економічних інтересів працюючих, а саме:**

- ✓ визначення форм і систем заробітної плати, а також розмір оплати праці;
- ✓ умови, при яких працівники підприємства повинні мати можливість одержувати окрім заробітної плати грошові винагороди, компенсації;
- ✓ доплати (за невідповідні умови праці, високу інтенсивність праці, сумісництво професій і посад, розширення зон обслуговування, праці в вечірній та нічний часи, керівництво бригадою тощо);
- ✓ механізм регулювання оплати праці, виходячи із зростання цін, рівня інфляції, виконання показників колективної угоди;
- ✓ зайнятість, переобладнання, умови вивільнення працюючих, термін робочого часу і часу відпочинку, відпусток;
- ✓ покращення умов і охорони праці робітників;
- ✓ дотримання інтересів працюючих при приватизації підприємства, забезпечення екологічної безпеки і охорони здоров'я працюючих тощо

Номінальна заробітна плата - це сума грошей, що її одержує працівник за годину, день, місяць.

Реальна заробітна плата визначається в сумі товарів і послуг, які працівник може придбати на свою грошову заробітну плату. Номінальна та реальна заробітна плата не обов'язково змінюються в одному й тому ж напрямку. Наприклад, номінальна заробітна плата може підвищитися, а реальна в той же самий час - знизитись, якщо ціни на товари і послуги зростають швидше, ніж номінальна заробітна плата.

Величина фонду оплати праці (ФОП) трудового колективу і кожного працівника повинна бути поставлена в пряму залежність від досягнених кінцевих результатів. У зв'язку з цим планування фонду заробітної плати повинно забезпечити:

- ✓ зростання обсягу виробничої продукції (робіт, послуг);
- ✓ підвищення ефективності виробництва і його конкурентоспроможність;
- ✓ підвищення матеріального добробуту працюючих.

Планування фонду оплати праці включає розрахунок суми фонду і середню заробітну плату як усіх працюючих на підприємстві, так і по окремих категоріях працюючих. **У процесі планування фонду оплати праці використовуються показники:**

- ✓ виробничої програми в натуральному і вартісному вимірюванні, її трудомісткість;
- ✓ склад і рівень кваліфікації працюючих, необхідні для виконання виробничої програми;
- ✓ діюча на підприємстві тарифна система оплати праці;
- ✓ форми і системи оплати праці;
- ✓ норми і зони обслуговування виробничого обладнання;
- ✓ законодавчі акти, які регулюють виплату заробітної плати.

До складу фонду оплати праці включається як основна, так і допоміжна заробітна плата.

Основна заробітна плата включає оплату праці працівників по чинним на підприємстві відрядним розцінках, тарифних ставок (посадових окладів) і являє собою відносно постійну частку оплати праці у відповідності до установленної норми.

Додаткова заробітна плата включає такі виплати працюючим на підприємстві, які виплачуються не за виконану роботу, а у відповідності до чинного законодавства (доплати за роботу в нічний час, бригадирам, за скорочений робочий день підліткам і годувальним матерям, оплату чергових і додаткових відпусток, виконання державних обов'язків, оплату за навчання учнів, оплату цілодобових і внутрізмінних простоїв і ін.).

Узагальнено плановий фонд оплати праці (ФОП пл.) можна розраховувати чотирма методами:

1) на основі норматива заробітної плати на одиницю продукції (роботи) (Н):

$$H = \frac{\Phi_b}{A_b} \times \frac{100 \times \Delta Z}{100 \times \Delta П},$$

де Н - норматив розходування фонду оплати праці на одну грошову одиницю (грн.) товарної, (реалізованої, чистої) продукції;

Фб - фонд оплати праці в базисному періоді, млн. грн.;

Аб – обсяг товарної продукції, млн. грн.;

ΔП - плановий приріст продуктивності праці, %,

ΔЗ - плановий приріст середньої заробітної плати, який визначається за формулою:

$$\Delta Z = C \cdot \Delta П,$$

де С - норматив приросту середньої заробітної плати на один процент приросту продуктивності праці.

2) На основі індексів змін заробітної плати і продуктивності праці:

$$\text{ФОП}_{\text{пл.}} = \text{ФОП}_{\text{баз}} \cdot (\text{Из.пл.}/\text{Ип.тр.}),$$

де Из.пл. і Ип.тр. – індекси змін заробітної плати і продуктивності праці в плановому періоді.

3) На основі нормативу приросту фонду оплати праці за кожний процент приросту обсягу продукції:

$$\text{ФОП}_{\text{пл.}} = \text{ФОП}_{\text{баз}} + \text{ФОП}_{\text{баз}} (\text{Нз.пл.} \cdot \text{К})/100,$$

де К – приріст обсягу продукції;

Нз.пл. – норматив приросту заробітної плати за кожний процент приросту обсягу продукції.

4) Виходячи із чисельності працюючих (Чсп) їх річної заробітної плати з доплатами і нарахуваннями (ЗПріч):

$$\text{ФОП}_{\text{пл.}} = \text{Чсп} \cdot \text{ЗП}_{\text{річ}}$$

Цей метод дозволяє розраховувати ФОП як в цілому по підприємству, так і по категоріям і окремих групах працюючих.

Мотивація – це сукупність взаємозв'язаних заходів, які стимулюють працівника або колектив працівників до досягнення індивідуальних та спільних цілей діяльності підприємства. Система мотивації призвана формувати свідоме ставлення до праці, яка є джерелом не лише матеріальних виплат а й самовдосконалення та професійного і службового росту.

Система мотивації на рівні підприємства повинна базуватись на певних вимогах, а саме:

- ✓ надання однакових можливостей щодо зайнятості та посадового просування за критерієм продуктивності праці;
- ✓ узгодження рівня оплати праці з її результатами та визначення особистого внеску в загальний успіх;
- ✓ створення належних умов для захисту здоров'я, безпеки праці та добробуту всіх працівників;
- ✓ забезпечення можливостей для зростання професійної майстерності, реалізації здібностей працівників;
- ✓ підтримка в колективі в належної атмосфери довіри, заінтересованості в реалізації загальної мети, можливості двосторонньої комунікації між керівниками і працівниками.

На підприємстві використовується різні методи мотивації високо продуктивної праці:

- ✓ *прямі–економічні* (відрядна оплата, погодинна оплата, оплата навчання, премії за раціоналізацію, участь у прибутках);
- ✓ *непрямі економічні* (пільгове харчування, пільгове користування, житлом, транспортом, доплати за стаж роботи);
- ✓ *не грошові* (гнучкі робочі графіки, охорона праці, просування по службі, участь у прийнятті рішень на більш високому рівні).
Ці методи поділяються на індивідуальні і групові.

Системи участі у прибутку підприємства диференціюються в залежності від показників і методів мотивації праці:

- ✓ система стимулювання певних обсягів робіт, виробництва виробів, їх продажу тощо;
- ✓ система участі в прибутку в залежності від продуктивності праці;
- ✓ система преміальних виплат (бонусів);
- ✓ система оцінки заслуг;
- ✓ система колективного стимулювання;
- ✓ система представлення працівникам акцій свого підприємства;
- ✓ система сумісного володіння активами підприємства при посередництві інвестиційних фондів;
- ✓ система розповсюдження опціонів на придбання акцій.