



ЗАРОБІТНА ПЛАТА.

**СТРУКТУРА ЗАРОБІТНОЇ
ПЛАТИ.**

Заробітна плата – це винагорода в грошовій формі, частина сукупного продукту, що виплачується працівникові відповідно до витраченої їм праці.



Розмір заробітної плати залежить від:

- складності та умов виконуваної роботи;
- професійно-ділових якостей працівника;
- результатів праці та господарської діяльності організації і максимальним розміром не обмежується.

Види заробітної плати:

- номінальна (сума грошей, яку отримують працівники за свою працю)
- реальна (к-сть товарі і послуг, які працівник може придбати за зароблену суму грошей)



Фунції заробітної плати:

- **відтворювальна** (заробітна платня забезпечує нормальне відтворення робочої сили відповідної кваліфікації)
- **стимулююча** (спонукає працівників до ефективності на роботі)



Підприємствам надані широкі права в області оплати праці вони самостійно встановлюють форми системи і розміри оплати праці.

При цьому взаємини між працівником і роботодавцем, регулюються трудовими договором заключним в письмовій формі, а також діючим трудовим законодавством.

При оплаті праці робітників можуть застосовуватись тарифні ставки оклади, а також безтарифна система.



Тарифна система оплати праці є сукупністю взаємозалежних елементів тарифної сітки тарифних ставок тарифно-кваліфікованих робітників.

У довідниках здійснюється розподіл робіт залежно від складності важливості та відповідальності і кожному ступеню присвоєний певний розряд.

Тарифна ставка визначає абсолютний розмір оплати праці за одиницю робочого часу вираженого у вартісні форми.



Тарифна сітка являє собою сукупність тарифних розрядів, а також тарифних коефіцієнтів, що відповідають кожному розряду.

Тарифні коефіцієнт показує у скільки разів тарифна ставка відповідного розряду перевищує тарифну ставку першого розряду.

Оплату праці керівників фахівців службовців рекомендовано виплачувати, як правило на основі посадових окладів, може бути інший вид оплати: у відсотках від виторгу, від часток, від прибутку.




Структура заробітної плати

Основна заробітна плата

Додат-кова заробітна плата

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати



A close-up photograph of a brown leather wallet with a black interior. The wallet is open, revealing several US dollar bills (including a \$100 bill) and a stack of gold coins. The background is a plain, light-colored surface.

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 службовців, не залежно від форм і систем оплати праці прийнятих на підприємстві.
- *процентних чи комісійних нарахувань* у залежності від обсягу доходів, отриманих від реалізації (у випадках коли вони є основною зарплатою)
- *суми авторського гонорару* працівникам мистецтва, видавництва, телебачення та інших видів.

Додаткова заробітна плата — це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість, за особливі умови праці.

Вона включає: доплати, надбавки до тарифних ставок і садових окладів у розмірах передбачених чинним законодавством.

Оплата за роботу у вихідні і святкові дні, у понад нормований час, оплата відпусток.



До заохочувальних та компенсаційних виплат належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства .



Система надбавок доплат та премій працівникам

З метою стимулювання підвищення професійної майстерності працівників і посилення їх матеріальної зацікавленості та відповідальності за результати виробничої діяльності керівництву підприємств, організацій та установ надається право за узгодженням з профспілками (в разі їх відсутності — самостійно) вводити диференційовані надбавки до тарифних ставок. Надбавки встановлюються робітникам, які виконують виробничі завдання стабільно і з високою якістю, освоїли суміжні професії, і виплачуються за рахунок економії фонду заробітної плати. У випадку зниження якості робіт та наявності браку надбавки не виплачуються.



Величина надбавок за кваліфікаційну майстерність залежить від розряду робітника:

I, II розряд— 1%;

III — до 12%

IV — до 16%

V — до 20%

VI — до 24% від тарифної ставки.



Доплати виплачують за:

- за роботу в нормований час;
- особам не досягли 18 років і мають скорочену тривалість робочого часу;
- робітникам, які внаслідок виробничної необхідності виконують роботи за нижчими від наданий тим тарифних розрядів;
- за час простою та в разі невиконаним норм виробітку й виготовлений бракової продукції не з вини виробітника.



Надбавки виплачують за:

- високу професійну майстерність робітників;
- високі досягнення службовців у праці;
- вислугу років (трудоий стаж);
- виконання особливо важливої роботи (на певний термін);
- знання й використання в роботі іноземних мов.



Премії виплачують за:

- поліпшення якості продукції (зниження браку, відсутність претензій з боку ВТК і споживачів, скорочення кількості випадків повернення продукції);
- освоєння прогресивної технології та нової техніки (скорочення термінів освоєння прогресивної технології; зменшення витрат на експлуатацію нових машин);
- зниження матеріальних витрат (зменшення відходів на одиницю продукції проти фактично досягнутого рівня).

