

Форми і системи оплати праці

На державних і акціонерних підприємствах застосовуються дві основні форми заробітної плати – почасова і відрядна.

Почасова форма оплати праці є домінуючою і діє на основі тарифної системи. Вона встановлює розмір винагороди працівника залежно від відпрацьованого часу.

На думку багатьох фахівців, відрядна форма оплати праці є похідною від почасової. Її розраховують на основі тарифної системи залежно від обсягів виготовленої продукції за встановленими розцінками. Переважна більшість вітчизняних підприємств, організацій та установ змушена відмовлятися від застосування складних систем заохочення, використовуючи при цьому просто форми оплати праці – почасову і відрядну, причому з відносно низькими рівнями заробітку.

На думку деяких вітчизняних фахівців, найефективнішим застосування погодинної заробітної плати в Україні буде для працівників:

- які працюють в умовах неповного робочого дня і тижня;
- зайнятих на тимчасових, сезонних, громадських і допоміжних роботах та інших роботах зі встановленням норм праці;
- які працюють у режимі вторинної й третинної зайнятості;
- наскрізних професій.

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. Заробітну плату регулюють форми і системи праці. Основними показниками праці та заробітної плати, що підлягають обліку є чисельність працівників, їхні професії, кваліфікація, витрат робочого часу в людино-годинах, людино-днях, кількість виготовленої продукції (виконання робіт, надання послуг), розмір фонду оплати праці за категоріями працюючих, видами нарахувань, нарахування премій, відпускних, розмір відрахувань за їх видами та інші.

Облік використання робочого часу, а також контроль за станом трудової дисципліни на підприємствах реалізується табельним обліком. Завданнями табельного обліку є забезпечення:

- а) контролю за явкою на роботу і залишенням роботи;
- б) виявлення причин запізнень або неявки на роботу;
- в) одержання даних про фактично відпрацьований час працівниками, складу робочого часу;
- г) складання звітності про наявність працюючих та їх рух, про стан трудової дисципліни.

Працівники мають виконувати свої трудові обов'язки згідно зі встановленим законом або угодою сторін робочим часом.

Тривалість за п'ятиденного робочого тижня – 40 годин поширюється на всіх працівників, фахівців і керівників, окрім тих, для яких законодавчо встановлена скорочена тривалість робочого часу.

Первинними документами доплат робітникові-відряднику є такі:

- доплатний лист;
- простійний лист (форма № Т-16);
- акт про брак (форма № Т-46);
- табель (форма № Т-13);

Заробітну плату робітникам за тарифом розраховують множенням годинної тарифної ставки на кількість годин зміни.

Заробітну плату за бригадної відрядної системи оплати праці розподіляють пропорційно коефіцієнто-годинам.

Бригадирам з-поміж робітників-відрядників, не звільнених від основної роботи, нараховують доплату за керівництво бригадою (у розмірах за галузевими інструкціями).

При застосуванні колективної почасово-преміальної оплати праці кожному робітникові зарплату нараховують за тарифною сіткою залежно від фактично відпрацьованого часу в певному місяці.

Заробітну плату за звітний період (місяць) під час встановлення КТУ на премії і доплати визначають сумою тарифної заробітної плат за фактично відпрацьований час з урахуванням виконання плану залежно від особистого трудового внеску кожного члена бригади за КТУ, базова величина якого дорівнює одиниці.

Робота в святкові дні оплачується:

- відрядникам – за подвійними відрядними розцінками;
 - робітникам, працю яких оплачують за годинними або денними ставками, - в розмірі подвійної годинної або денної ставки;
 - робітникам, що отримують місячний оклад, - у розмірі одинарної годинної або денної ставки понад оклад, якщо робота в святковий день виконувалась в межах місячної норми робочого часу, і в розмірі подвійної погодинної або денної ставки, якщо робота виконувалась понад місячну норму.

Оплата часу за додаткову роботу, виконувану на умовах сумісництва, проводиться в розмірі 0.5 ставки (окладу) з посади, з якої виконується робота за сумісництвом, при суміщенні професій (посад) проводиться доплата у відсотках до посадового окладу (ставки) за основним місцем роботи.

Вихідна допомога сплачується у розмірі не менше від середньомісячного заробітку в разі призупинення трудового договору або через порушення власником законодавства про працю, умов колективного або трудового договору.

Середньоденна (погодинна) заробітна плата визначається діленням суми заробітної плати за фактично відпрацьовані протягом двох місяців робочі (календарні) дні на число робочих днів (годин), а у випадках, передбачених законодавством, на число календарних днів за цей період.

Тривалість щорічної основної відпустки становить не менше, ніж 24 календарних днів за відпрацьований робочий рік, який відраховується від дня укладання трудового договору.

Подвійна тарифна ставка, подвійний посадовий оклад з доплатами і надбавками у розрахунку на день (годину) розраховуються як сума двох складових, отриманих від робочих днів (годин) за графіком роботи у місяці, в якому настала непрацездатність, помножена на 2, та суми доплат і надбавки в одинарному розмірі в розрахунку на день (годину).

Стаття 36 КЗпП України наголошує, що основою організації оплати праці є тарифна система, яка включає в себе тарифні сітки, тарифні ставки, тарифно-кваліфікаційні довідники.

Тарифна сітка – це шкала співвідношення в оплаті робіт, які потребують різної кваліфікації працівників і виконуються в неоднакових умовах. Вона складається з шести тарифних розрядів із присвоєними їм тарифними коефіцієнтами.

Розмір оплати праці за кожним розрядом за одиницю часу або за норму виробітку називають тарифною ставкою.

Тарифно-кваліфікаційний довідник містить перелік і характеристики робіт, вказівки про віднесення їх до певного розряду залежно від способу виконання та групи використовуваних засобів виробництва.

На сільськогосподарських підприємствах користуються кількома тарифними ставками для працівників різних професій та умов праці: на механізовані роботи, на немеханізовані роботи в рослинництві й тваринництві, для будівельників, ремонтних робітників, водіїв та ін.

Фонд оплати праці за фактично одержаний валовий доход розраховують множенням планової розцінки на суму одержаного доходу:

$$\text{ФО}_\phi = P * \text{ВД}_\phi, \text{ де:}$$

ФО_ϕ – єдиний фонд оплати праці за фактично одержану продукцію, грн;

ВД_ϕ – фактично одержаний валовий доход, грн.

Тарифна система – це сукупність нормативів, з допомогою яких держава регулює рівень постійної частини заробітної плати працівників в залежності від галузі, її народногосподарського значення, а також від кваліфікації робітників, характеру і умов праці.

Види оплати праці: основна заробітна плата, додаткова заробітна плата.

Форма оплати праці залежить від специфіки підприємства і ділиться на:

- погодинну;
- погодинно-преміальну;
- відрядну;
- відрядно-прогресивну;
- акордну .

За структурою оплата праці складається з фонду основної заробітної плати, інших заохочувальних і компенсаційних виплат. На підприємствах застосовуються головним чином дві форми оплати праці: погодинна (просто погодинна, погодинна-преміальна, їх модифікація) та відрядна (пряма, відрядна, відрядно-преміальна, відрядно-прогресивна).

Значного поширення в останні роки набуває контрактна система наймання і оплати праці. Організація заробітної плати відбувається через державне регулювання, тарифно-договірне регулювання та визначення індивідуальної зарплати.

Реалізована в господарській діяльності мета державного регулювання заробітної плати, спрямована на забезпечення прожиткового мінімуму знижує мотивацію найманої праці, стримує зростання ефективності промислового виробництва. Вона навіть не забезпечує досягнення нормального рівня задоволення продовольчих потреб працівників, зайнятих у цій сфері.

Для досягнення поставленої мети доцільно:

- ✓ удосконалювати процес тарифікації найманих робітників;
- ✓ впроваджувати прогресивні форми та системи оплати праці;
 - ✓ перейти від організації оплати праці за принципом „забезпечення прожиткового мінімуму” до „соціальної заробітної плати”.

За умов ринкової економіки значно змінилася оплата праці, яка стала залежною не лише від результатів праці працівників, а й ефективної діяльності виробничих підрозділів. Обираючи певну форму заробітної плати і

конкретну систему формування заробітку, підприємець управляє інтенсивністю і якістю праці конкретного працівника, об'єднаних одним виробничим процесом і спільністю умов праці.

Діючі принципи стимулювання, мотивації до праці, які, як правило, ґрунтуються на старих, неринкових чинниках, не забезпечують зацікавленості працівників у досягненні ефективних результатів праці, недостатньо враховують особистий внесок працівників у досягненні кінцевих результатів роботи, що призводить до невиправданої „зрівнялівки” в оплаті праці. Обсяг заборгованості з оплати праці на виробничих підприємствах станом на перше січня 2003 р. в загальній сумі кредиторської заборгованості становив 2980.9 млн. грн. Суттєвими причинами затримки виплати заробітної плати стали також незбалансованість бюджетів всіх рівнів, проведення державою невваженої фіскальної, податкової політики, неповний збір податків, кризовий фінансовий стан підприємств усіх форм власності. Масові довгострокові затримки виплат заробітної плати призводять не тільки до серйозних негативних економічних наслідків, але й до посилення соціальної напруженості в суспільстві. По-перше, вони обумовлюють посилення диспропорції на всіх рівнях господарювання; по-друге, заборгованість з виплати зарплати знижує платоспроможний попит, що призводить до падіння обсягів виробництва продукції; по-третє, масштабна тривала затримка виплати заробітної плати призводить до стрімкого падіння рівня життя населення; по-четверте, заборгованість із заробітної плати змушує підприємства до проведення розрахунків з працівниками продукцією власного виробництва або одержаною за бартером; по-п'яте, затримки з виплати заробітної плати призводить до суттєвого зменшення грошових коштів у соціальні фонди. Для вираження проблеми подолання заборгованості із заробітної плати необхідно розробити якісно, новий, комплексний підхід, який вимагає вирішення цієї проблеми у контексті макроекономічних змін, що, в свою чергу, передбачає забезпечення сталого економічного зростання, злагодженої дії фінансових, кредитних,

фіскальних механізмів. Це досить гостра і складна проблема, яка нині є актуальною.

У мірі стабілізації ринкових відносин доцільно поступово переводити оплату праці на госпрозрахункову основу.

В Україні при визначенні прожиткового мінімуму використовується індекс вартості життя. За його допомогою відображається реальна зміна цін на базі фактичної структури споживчих витрат на товари і платні послуги населення і визначається вартість утримання працівника та членів його сім'ї на певному рівні життя.

Крім мінімальної заробітної плати, рівень якої встановлюється державою, всі інші питання праці і заробітної плати вирішуються шляхом колективних переговорів.

Тарифний фонд оплати праці по видах робіт встановлюється за даними технологічних карт, норм виробітку, тарифних розрядів, тарифних ставок.

Тарифна система оплати праці застосовується для розподілу робіт у залежності від їх складності, а працівників – у залежності від їх кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Вона є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати.

Тарифна сітка (схема посадових окладів) формується на основі тарифної ставки працівника першого розряду, яка встановлюється в розмірі, що перевищує законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів). Тарифна система передбачає такі форми оплати праці працівників, як відрядна та погодинна.

Пряма (проста) відрядна система передбачає незмінність розцінки для розрахунку за весь обсяг виробітку робітника або бригади. Заробіток при цьому визначається шляхом множення розцінки на кількість виробітку, зафіксовану в первинному документі.

Відрядно-преміальна система передбачає на додаток до прямої відрядної оплати преміювання за досягнення певних кількісних і якісних

показників, а саме: перевиконання встановлених прогресивних норм виробітку, відсутність браку, здачу продукції з першого пред'явлення, ощадливу витрату сировини, матеріалів, палива, енергії та ін. Положення про преміювання та колективні договори, що діють на підприємствах, передбачають конкретні показники преміювання. Розрахунок заробітку за відрядно-преміальною системою відрізняється від розрахунку за прямою відрядною системою оплати праці тільки тим, що до відрядного заробітку нараховується премія у відсотках.

Відрядно-прогресивна система оплати характеризується тим, що розрахунок заробітку здійснюється за декількома розцінками, які прогресивно зростають у залежності від виконання і перевиконання норм виробітку. Ступінь зростання розцінок установлюється спеціальною шкалою, розробленою на підприємстві. Ця система застосовується протягом обмеженого часу на окремих ділянках виробництва, так званих важких операціях.

Непряма відрядна система застосовується в ряді випадків для оплати праці осіб, зайнятих обслуговуванням основних працівників.

Акордна система передбачає встановлення відрядної розцінки за визначений обсяг продукції або виконання робіт високої якості. Акордна оплата вимагає обліку тільки кінцевої продукції. Проста погодинна оплата праці застосовується для оплати праці працівників у залежності від посадового окладу і кількості відпрацьованого часу. Заробітна плата визначається шляхом множення годинної тарифної ставки на відпрацьований час за табелем.

За погодинно-преміальної системи оплати праці, крім заробітної плати за тарифними ставками (окладами), виплачується премія за досягнення певних кількісних і якісних показників.