

Тема уроку. Поняття заробітної плати.

Мета уроку: ознайомити учнів з поняттям сутності заробітної плати та основні принципи її організації.

Хід уроку

I. Вивчення нового матеріалу.

Сутність заробітної плати

Згідно з Законом України «Про оплату праці», заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, в грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникам за виконану їм роботу.

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконання роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

На більшості підприємств України в основу організації заробітної плати покладені такі принципи:

- Здійснення оплати праці в залежності від кількості та якості праці, від кінцевих виробничих результатів з урахуванням умов та особливостей праці.
- Систематичне підвищення рівня реальної оплати праці, тобто перевищення темпів зростання номінальної заробітної плати над інфляцією.
- Перевищення темпів зростання продуктивності праці над темпами зростання середньої заробітної плати.
- Подолання усіх видів зрівнялівки у розподілі коштів на оплату праці.

Склад фонду заробітної плати

Організація оплати праці на фірмі включає 4 елементи:

- Формування фонду оплати праці.
- Нормування праці.
- Розробка тарифної системи (тарифне нормування праці).
- Розробка ефективних систем оплати праці.

Фонд заробітної плати підприємства складається з 3-х елементів:

- Основна заробітна плата.
- Додаткова заробітна плата.
- Інші заохочувальні та компенсаційні витрати.

Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм (норми часу, норми виробітку, норми обслуговування, посадові обов'язки та ін.). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників і посадових окладів для службовців.

Основна заробітна плата – це оплата праці у межах встановлених норм (нормативна заробітна плата).

До фонду основної заробітної плати крім заробітної плати, нарахованої за виконану роботу, відповідно до встановлених норм праці, включають:

- суму процентних або комісійних нарахувань, в залежності від обсягу виручки (доходу, прибутку), отриманої від реалізації продукції, робіт та послуг у випадках, коли вони є основною заробітною платою (для продавців, торгових агентів та ін.);

- суму авторських гонорарів працівників мистецтва, оплата яких здійснюється за ставками чи розцінками за відповідні роботи.

Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад встановлених норм, за трудові успіхи, винахідливість та особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством та премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань та функцій.

До фонду додаткової заробітної плати входять:

- надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів кваліфікованим робітникам, зайнятих на особливо відповідальних роботах; за класність водіям, робітникам локомотивних бригад, бригадирам із числа робітників, не звільненим від основної роботи; за знання іноземної мови; за суміщення професій та розширення зон обслуговування; за роботу у важких, шкідливих, особливо важких та шкідливих умовах; робітникам на підземних роботах;
- премії робітникам, керівникам спеціалістам та ін. службовцям за виробничі результати; виконання і перевиконання виробничих завдань; підвищення продуктивності праці; поліпшення кінцевих результатів виробничої діяльності; за економію сировини, матеріалів та ін.;
- оплату праці у вихідні, святкові та неробочі дні та надурочний час; оплата щорічних відпусток.

До інших заохочувальних та компенсаційних витрат включаються:

- виплати за підсумки роботи організації за рік (13-а заробітна плата);
- компенсаційні та інші грошові виплати, які не передбачені актами чинного законодавства;
- оплату простоїв не з вини працівника;
- винагороди за винаходи та раціоналізації пропозиції;
- матеріальна допомога.

Джерелами коштів на оплату праці працівників господарчо-розрахункових організацій є частина доходу та інші кошти, отримані внаслідок їх господарської діяльності.

Для установ та організацій, які фінансуються з бюджету, це кошти, які виділяються з відповідних бюджетів, а також частина доходу, одержана внаслідок господарської діяльності та ін. джерел. Розрахунок фонду заробітної плати управлінського персоналу, наукових робітників та інших службовців, виконується згідно з штатним розкладом, посадовими окладами без розділення на основну та додаткову заробітну плату.

Законодавчо встановлюється також мінімальна заробітна плата – це розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану роботу, нижче від якого не може провадитись оплата за виконану працівником погодинну норму праці. Мінімальна заробітна плата встановлена в розмірі грн.

Заробітна плата, скорочено зарплата — винагорода, обчислена, зазвичай, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір зарплати залежить

від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. У більшості країн застосовуються дві основні форми заробітної плати - погодинна та відрядна.

Погодинна заробітна плата - встановлює розмір винагороди залежно від кваліфікації та фактично відпрацьованого часу.

У цьому разі підраховують величину плати за годину, робочий день, тиждень, місяць і множать на відпрацьований час.

Погодинну заробітну плату, як правило, застосовують на підприємствах, де переважає регламентований технологічний режим.

Відрядна заробітна плата є похідною від погодинної та передбачає залежність заробітку від кваліфікації працівника та кількості виготовленої продукції.

У разі відрядної форми заробіток зростає прямо пропорційно кількості виготовлених виробів. При цьому встановлюють ступінь інтенсивності праці працівника за допомогою норм виробітку і норм часу.

Норма виробітку - це певний обсяг продукції, який робітник повинен виготовити за певний час.

Норма часу - час, що витрачається на виготовлення одиниці або партії виробів. Відрядну заробітну плату застосовують переважно на підприємствах, де ще велика частка ручної праці, низький рівень механізації та автоматизації виробництва, або виготовлення унікальних виробів потребує високої індивідуальної майстерності. В сучасних умовах застосування відрядної заробітної плати передбачає необхідність врахування і так их чинників, як якість продукції, коефіцієнт використання обладнання, економія сировини та матеріалів.

Набули поширення колективні форми оплати праці (бригадна система, акордна оплата).

Заробіток тут залежить від кінцевого результату роботи всього колектив у. Між членами бригади заробіток розподіляється за коефіцієнтом трудової участі. Позитивним елементом такої форми оплати є те, що це змушує працівника турбуватися про якісне виконання не тільки свого завдання, а й колективу в цілому.

В умовах переходу до ринкової економіки виникає необхідність узгодження номінальної заробітної плати з реальною.

Номінальна заробітна плата виражається в грошах, які працівники отримують за свою працю протягом певного часу (години, дня, місяця).

Реальна заробітна плата виражається кількістю товарів і послуг, які можна придбати за отримані гроші.

Зміни реальної заробітної плати розраховують за допомогою *індексу*, який визначають як відношення приросту номінальної зарплати до приросту споживчих цін.

Доходи населення — це інструмент для визначення рівня добробуту суспільства. Ринкова економіка, орієнтуючи населення на підвищення свого добробуту, передусім за рахунок трудової активності, ініціативи і

підприємництва, поряд з підтриманням соціально-незахищених груп населення потребує державних гарантій забезпечення споживання для всіх громадян.

Доходи населення — це сукупність коштів і витрат у натуральному виразі для підтримання фізичного, морального, економічного й інтелектуального стану людини.

Сімейний дохід не повинен бути нижче прожиткового мінімуму, тобто нижче, ніж вартість набору товарів і послуг, розрахована за нормами й нормативами споживання й забезпеченості населення першочерговими життєвими засобами. Прожитковий мінімум використовується для встановлення мінімального рівня доходів родин, а також мінімальних розмірів заробітної плати, пенсій, стипендій і інших соціальних виплат і пільг.

Сімейні доходи використовуються для придбання продуктів харчування, одягу, взуття, меблів, предметів культури й побуту, автомобілів, витрачаються на соціально-культурні й побутові послуги, заощадження й т.п..

Зростання доходів веде не тільки до більш повного задоволення потреб родини, а до зміни структури напрямків і переваг використання сімейних доходів. Розвиток виробництва, ріст багатства суспільства і його членів визначають збільшення заощаджень і нагромаджень. Вони використовуються для поліпшення добробуту й подальшого розвитку виробництва.

Поняття та функції заробітної плати на підприємстві

У відповідності зі СТ.1 Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР **заробітна плата (Ettlings)** - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі яку згідно з трудовим договором власник або уповноважений ним орган сплачує працівнику за виконану роботу або зроблені послуги.

Заробітна плата працівника, незалежно від виду підприємства, залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці і кінцевих результатів господарської діяльності підприємства, регулюється податками і максимальним розміром не обмежується.

Як соціально-економічна категорія заробітна плата служить основним засобом задоволення особистих потреб працюючих, економічним важелем, що стимулює розвиток суспільного виробництва, ріст продуктивності праці, скорочення витрат на виробництво, засіб перерозподілу кадрів по галузях.

Розрізняють номінальну і реальну заробітну плату.

Номінальна заробітна плата - це нарахована та отримана працівником заробітна плата за його працю за визначений період.

Реальна заробітна плата - це кількість товарів і послуг, ЯКІ можна придбати за номінальну заробітну плату; реальна заробітна плата - це «купівельна спроможність» номінальної заробітної плати.

Заробітна плата складається з основної (постійної) і додаткової (змінної) частин, а також заохочувальних виплат.

Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітки, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у виді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для працівників та посадових окладів для службовців. Її розмір залежить від результатів роботи самого працівника.

Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові досягнення і винахідництво, за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені діючим законодавством; премії, зв'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

Основні *функції* заробітної плати:

- *відтворювальна* (забезпечує нормальне відтворення робочої сили відповідної кваліфікації);

- *стимулююча* (націлює працівників до ефективної діяльності на робочих місцях);

- *регулююча* (повинна бути диференційована за професіями і рівнем кваліфікації працівника, важливістю та складністю виконуваної роботи);

- *соціальна* (повинна забезпечувати рівну оплату за однакову роботу, враховуючи принцип соціальної справедливості).

При розробці політики в області заробітної плати і її організації на підприємстві необхідно враховувати наступні *принципи при оплаті праці*:

- справедливості, тобто рівна оплата за рівну працю;

- урахування складності виконуваної роботи і рівень кваліфікації праці;

- урахування шкідливих умов праці і важкої фізичної праці;

- стимулювання за якість праці і сумлінне відношення до праці;

- матеріальне покарання за допущений брак і безвідповідальне відношення до своїх обов'язків, що призвели до яких-небудь негативних наслідків;

- випередження темпів росту продуктивності праці у порівнянні з темпами росту середньої заробітної плати;

- індексація заробітної плати відповідно до рівня інфляції;

- застосування прогресивних форм і систем оплати праці, що найбільшою мірою відповідають потребам підприємства.

II. Закріплення нового матеріалу

1. Опишіть зміст поняття «заробітна плата».

2. Назвіть визначені в Україні джерела коштів на оплату праці.

3. Що таке мінімальна заробітна плата, з урахуванням яких чинників вона визначається?

4. Назвіть основні форми заробітної плати. Визначення та застосування погодинної заробітної плати.

5. Поняття про відрядну заробітну плату, норму виробітку і норму часу.

6. Поняття номінальної і реальної заробітної плати.

III. Вивчити конспект.

