

ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ ТРАНСПОРТУ

Кафедра „Економіка, організація та управління підприємством”

Ю.В. Єлагін, Т.Г. Сухорукова

КОНСПЕКТ ЛЕКЦІЙ

з дисципліни

**“ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ
ВІДНОСИНИ “**

Частина 2

Харків - 2011

Єлагін Ю.В., Сухорукова Т.Г. Конспект лекцій з дисципліни
“Економіка праці та соціально-трудоі відносини“. – Харків:
УкрДАЗТ, 2011. - Ч. 2. - 60 с.

Конспект лекцій розкриває зміст, елементи, завдання дисципліни. Розглянуто основні поняття дисципліни: організація праці, робоче місце, умови праці, робочий час, нормування праці, норми та нормативи праці, тарифна система, оплата та стимулювання праці.

Конспект лекцій рекомендовано для студентів економічних спеціальностей ОКР «спеціаліст» усіх форм навчання.

Табл. 12, бібліогр.: 15 назв.

Конспект лекцій розглянуто і рекомендовано до друку на засіданні кафедри “Економіка, організація і управління підприємством” 29 жовтня 2009 р., протокол № 3.

Рецензент

доц. І.В. Токмакова

Ю.В. Єлагін, Т.Г. Сухорукова

КОНСПЕКТ ЛЕКЦІЙ

з дисципліни
“Економіка праці та соціально-трудові
відносини “

Частина 2

Відповідальний за випуск Сухорукова Т.Г.

Редактор Третякова К.А.

Підписано до друку 09.11.09 р.

Формат паперу 60x84 1/16. Папір писальний.

Умовн.-друк.арк. 1,75. Тираж 300. Замовлення №

Видавець та виготовлювач Українська державна академія залізничного транспорту,
61050, Харків-50, майдан Фейєрбаха, 7.
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 2874 від 12.06.2007 р.

Українська Державна академія залізничного транспорту

Факультет економіки транспорту

Кафедра “ Економіка, організація і управління підприємством ”

Конспект лекцій з дисципліни
“Економіка праці та соціально-трудова відносини “
для студентів економічних спеціальностей
ОКР ”фахівець ” всіх форм навчання

Частина 2

Харків - 2011

Елагін Ю.В., Сухорукова Т.Г. Конспект лекцій з дисципліни “Економіка праці та соціально-трудова відносини”. – Харків: УкрДАЗТ, 2009. - с.

Конспект лекцій розкриває зміст, елементи, завдання дисципліни. Розглянути основні поняття дисципліни: організація праці, робоче місце, умови праці, робочий час, нормування праці, норми та нормативи праці, тарифна система, оплата та стимулювання праці.

Конспект лекцій рекомендовано для студентів економічних спеціальностей ОКР ”фахівець” всіх форм навчання.

Іл. - , табл.14 , бібліогр. 15 назв.

Конспект лекцій розглянуто і рекомендовано в друк на засіданні кафедри “Економіка, організація і управління підприємством” _____ 2009 р., протокол № _____.

Рецензент:
доцент, к.е.н.
Токмакова І.В.

ЗМІСТ

	Вступ	4
5	Оплата праці на залізничному транспорті	5
5.1	Загальні поняття і визначення	5
5.2	Принципи оплати праці	6
5.3	Форми оплати праці	10
5.4	Системи оплати праці	11
5.5	Відповідальність за порушення законодавства про оплату праці	22
6	Основні елементи тарифної системи	26
6.1	Тарифна система: поняття, завдання, елементи	26
6.2	Тарифно-кваліфікаційні довідники	26
6.3	Тарифна сітка	28
6.4	Тарифна ставка	30
6.5	Схема посадових окладів	34
6.6	Посадові інструкції	35
7	Структура заробітної плати	37
7.1	Витрати підприємства на оплату праці. Структура заробітної плати	37
7.2	Основна зарплата	41
7.3	Доплати та надбавки: види, порядок нарахування та виплати	44
8	Роль матеріального стимулювання у підвищенні ефективності праці	48
8.1	Якість життя. Потреби людини	48
8.2	Мотивація та стимулювання	50
8.3	Система преміювання	52
8.4	Виплати, що не відносяться до фонду оплати праці	57
8.5	Матеріальна відповідальність робітників	57
8.6	Культура виробництва	58
	Список літератури	60

ВСТУП

Предмет дисципліни - економічні методи регулювання відносин, що складаються між суб'єктами соціально-трудоких відносин (СТВ) у процесі трудової діяльності.

Мета дисципліни „Економіка праці й соціально-трудокі відносини” - формування системи теоретичних і прикладних знань про категорії, поняття, механізми забезпечення продуктивності праці та розвитку соціально-трудоких відносин в Україні.

Вивчивши курс, студент повинен:

- знати зміст, структуру, елементи системи СТВ; зміст та завдання організації праці, методи нормування праці; форми та системи оплати праці, методи мотивації праці;

- вміти на практиці застосувати методи організації праці, провести фотографію робочого дня, розрахувати потрібну чисельність працівників, заробітну плату робітника та його продуктивність; запропонувати заходи щодо покращення використання трудових ресурсів підприємства.

У конспекті лекцій надані приклади розв'язання задач. Позначкою ”*” виділені задачі, що потребують самостійного розв'язання.

5 ОПЛАТА ПРАЦІ НА ЗАЛІЗНИЧНОМУ ТРАНСПОРТІ

5.1 Загальні поняття і визначення

Ціна робочої сили - це грошовий вираз її вартості, що відображає рівень витрат, необхідних на відтворення робочої сили, з урахуванням попиту та пропозиції і диференційованих за ознаками сегментації.

Ціною робочої сили виступає заробітна плата. *Заробітна плата* - це винагорода, обчислена, як правило, в грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівнику за виконану їм роботу (Закон України «Про оплату праці»).

Функції зарплати

- 1 Відтворення робочої сили
- 2 Збереження коштів (накопичення)
- 3 Стимулювання
- 4 Інвестиційна
- 5 Бюджетна (податкова)

Вимоги до рівня зарплати

1 Міжнародна організація праці (МОП): мінімальна зарплата з розрахунку на одного працівника, зайнятого повний робочий час некваліфікованою працею, повинна забезпечувати розумні потреби, адекватний рівень життя працівнику і його сім'ї.

2 Мінімальні ставки зарплати повинні складати 50-70 % від середньої зарплати по галузях.

3 Витрати на харчування у загальній величині доходів повинні складати 20-30 % (високий рівень життя).

4 Мінімальна зарплата (МЗП) повинна у два рази перевищувати прожитковий мінімум.

5 Максимальна зарплата повинна перевищувати мінімальну не більше ніж у 8 разів.

Кабінет Міністрів України наказом від 24 січня 2008 р. затвердив робочу групу з підготовки конкретних пропозицій щодо можливості упровадження диференційованих розмірів МЗП для різних категорій працівників за видами економічної діяльності.

Згідно зі ст. 24 Закону «Про оплату праці» заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні в терміни, встановлені в колективному договорі, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів. Заробітна плата працівників підприємств на території України виплачується у грошових знаках, які мають законний обіг на території України. Як виняток колективним договором може бути передбачено часткову виплату заробітної плати натурою (за цінами нижче за собівартість). Це може застосовуватися у тих галузях або по тих професіях, де така виплата є звичайною або бажаною для працівників. При цьому оплата натурою повинна бути еквівалентною за вартістю оплаті праці в грошовому виразі.

5.2 Принципи оплати праці

Принципи оплати праці і пояснення до них наведені в таблиці 5.1.

Таблиця 5.1 – Принципи оплати праці

Принцип 1	Пояснення 2
1 Оплату праці формує попит на нього	Ринок професій
2 Оплата праці залежить від доходів підприємства	Рентабельність підприємства ⇒ прибуток ⇒ соціальні фонди ⇒ додаткові виплати
3 Оплата праці відповідає якості і кількості праці	Освіта, досвід, професіоналізм
4 Праця, що перевищує нормативну тривалість, оплачується у підвищеному розмірі	Захист здоров'я людини від наднормативних перевантажень Для підприємця наднормативна робота малоефективна, оскільки вабить додаткові витрати, зниження продуктивності праці
5 Праця кваліфікована оплачується вище, ніж некваліфікована	Сьогодні цей принцип працює не завжди

Продовження таблиці 5.1

1	2
<p>6 Оплата праці повинна враховувати особливі (шкідливі) умови виробництва</p>	<p><i>Особливі (шкідливі) умови праці:</i> використання спеціальних доплат, скороченого робочого тижня, спеціальне харчування і т.п. <i>Географічні особливості району обслуговування:</i> зони високої радіації, гірська місцевість, посушливі місця і т.п.</p>
<p>7 Своєчасна оплата праці</p>	<p>Наявність заборгованості по зарплаті</p>

Критерії адекватності заробітної плати:

- 1) продуктивність праці;
- 2) законодавчо і нормативно встановлені регулятори заробітної плати в державних і договірних документах;
- 3) фінансові можливості підприємства;
- 4) результати оцінки індивідуального трудового внеску;
- 5) цінність аналогічних робіт на інших підприємствах або на інших ринках праці;
- 6) вартість життя.

Номінальна зарплата - кількість грошових одиниць, що видаються працівнику за годину, день, місяць.

Реальна зарплата - кількість матеріальних благ і послуг, які можуть бути придбані працівником на номінальну зарплату.

Реальна зарплата - це купівельна спроможність номінальної зарплати, тобто вона враховує індекс цін (інфляційні процеси) (таблиця 5.2).

В Україні критерієм недостатнього рівня споживання прийнято раціон харчування менше 2100 ккал на одну людину за добу.

Таблиця 5.2 – Споживання продуктів харчування на душу населення
У грамах

Продукти харчування	Середньодобове споживання						Рекомендовано споживати за добу
	1991	1995	2004	2005	2006	2007	
М'ясопродукти	187	105	110	147	157	170	200
Молоко та молочні продукти	1022	667	570	723	743	737	515
Яйце, шт.	0,7	0,5	0,6	0,7	0,6	0,7	1
Риба та рибопродукти	48	10	43	60	63	63	100
Картопля	359	339	347	320	290	277	300
Овочі та баштанні культури	281	265	317	303	313	290	465
Сахар	137	86,5	116	120	107	107	100
Хлібопродукти	386	352	357	343	327	320	575

Важелі державного регулювання зарплати:

- 1) мінімальна зарплата;
- 2) розмір основних видів доплат;
- 3) міжгалузева диференціація зарплати;
- 4) диференціація зарплати за соціальними групами;
- 5) індексація зарплати – ув'язка грошових доходів населення з темпами зростання цін;
- 6) частка зарплати у валовому національному продукті (ВНП).

Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств, установ, організацій всіх форм власності і господарювання та фізичних осіб.

Мінімальна заробітна плата – законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче за яку не може проводитися оплата за виконану працівником місячну, почасову норму праці (об'єм робіт). До мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні і компенсаційні виплати.

Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України,

як правило, один раз на рік при затвердженні Державного бюджету України з урахуванням пропозицій, вироблених шляхом переговорів представників професійних спілок, власників або уповноважених ними органів, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і складання генеральної угоди.

Розмір МЗП переглядається залежно від зростання індексу цін на споживацькі товари і тарифів на послуги, за угодою сторін колективних переговорів.

Важливим питанням регулювання заробітної плати є **диференціація в оплаті праці**. У розвинутих країнах немає великої диференціації в оплаті. Наприклад, у Швеції у 2003 році прибиральниця без освіти могла отримати за місяць близько 1700 дол., а дипломований керівник відділу продажів крупної компанії - 5100 дол. В умовах Швеції це не дуже велика різниця.

Моделі державного регулювання зарплати

Держава регулює тільки мінімальний рівень оплати праці (Японія, Швеція). Проте в цьому випадку чітко оброблена система оподаткування. Як правило, люди, які заробляють більше максимального рівня, платять більше 50 % від свого прибутку. Ці гроші платників податків йдуть перш за все на утримання соціальної сфери.

Держава встановлює нижній і верхній рівні зарплати (США).

Держава повністю відстороняється від регулювання зарплати.

Всі питання вирішуються у рамках колективних договорів.

Основні джерела доходів населення у ринковій економіці

1 Трудова діяльність персоналу, що працює за наймом, та осіб вільних професій (зарплата, гонорар).

2 Підприємницька діяльність (прибуток).

3 Власність (дивіденди, відсотки).

4 Кошти держави і підприємств, розподілені відповідно до приналежності до певної соціальної групи і категорії персоналу (пенсії, допомога, стипендії і т.д.).

5 Особисті підсобні господарства (продукти, можливості для відпочинку, кошти).

Середніми показниками номінальної заробітної плати є:

- середня заробітна плата одного штатного працівника облікового складу;
- середня заробітна плата на одного працівника в еквіваленті повної зайнятості;
- середня заробітна плата на одну сплачену або відпрацьовану годину.

5.3 Форми оплати праці

Форма оплати праці – це спосіб встановлення співвідношення між витратами робочого часу, продуктивністю праці працівників і величиною їх заробітку.

Форми оплати праці: відрядна, погодинна, інші форми оплати праці (підрядна, бригадна форма, безтарифна).

Відрядна форма оплати праці припускає використання кількості виготовленої продукції (наданих послуг) як міру праці. Застосовується за таких умов:

- наявність кількісних показників виробітку;
- робітники мають реальну нагоду збільшити випуск продукції (обсяг робіт);
- наявність точного обліку виготовленої продукції.

Погодинна оплата припускає розрахунок заробітку працівника за його тарифною ставкою і фактично відпрацьованим часом. У даному випадку як міра праці приймається кількість відпрацьованого робочого часу.

При почасовій формі оплати праці умовою отримання заробітку за фактично відпрацьований час повинне бути виконання певного обсягу роботи, який встановлюється нормованим завданням.

Бригадна форма оплати праці заснована на оплаті за кінцевим результатом. Для підвищення рівня організації роботи бригади в цілому і більш повного обліку індивідуального внеску кожного члена бригади в результати колективної праці при розрахунку

заробітної плати застосовують коефіцієнти трудової участі (КТУ) і коефіцієнти якості праці (КЯП).

З урахуванням КТУ розподіляється відрядний приробіток, всі види колективних премій і матеріального заохочення, не використана на інші доплати економія фонду зарплати (ФЗП), отримана завдяки поєднанню професій і посад, розширенню зон обслуговування, одноразова винагорода за перегляд норм за ініціативою бригади та інші види колективної оплати.

Величина індивідуального коефіцієнта, встановлювана за рішенням загального збору бригади, може коливатися від 0 до 1,5, а сума одиниць (величин) коефіцієнтів не повинна, як правило, перевищувати кількість членів бригади, між якими розподіляється колективний заробіток.

5.4 Системи оплати праці

Система оплати праці – це діючий на підприємстві організаційно-економічний механізм взаємозв'язку між показниками норми праці, фактично досягнутими результатами праці, тарифними умовами оплати праці і ціною послуг робочої сили.

Система оплати праці є:

- 1) ланкою між нормуванням праці і тарифною системою;
- 2) засобом для досягнення встановлених кількісних і якісних показників.

Система заробітної плати характеризує взаємозв'язки елементів: тарифної частини, доплат, надбавок, премій. Діюча на підприємстві система оплати праці повинна сприяти реалізації інтересів працедавця і працівників (таблиця 5.3).

Таблиця 5.3 - Системи оплати праці

Відрядна форма	Почасова форма	Інші форми
Проста відрядна	Проста почасова	Безтарифна
Відрядно-прогресивна	Почасово-преміальна	Підрядна
Відрядно-преміальна	Система посадових окладів	Бригадна
Акордна		
Акордно-преміальна		

Характеристику основних систем оплати праці наведено у таблиці 5.4.

Таблиця 5.4 – Характеристика систем оплати праці

Система	Характеристика
1 Проста відрядна $ЗП = ВР \times Q$, де ВР – відрядна розцінка; Q – обсяг виконаної роботи; $ВР = ГТС/НВ$, де НВ – норма виробітку	Оплата здійснюється за кожну одиницю виробленої продукції певної якості з урахуванням складності та умов праці за встановленими наперед розцінками
2 Відрядно - прогресивна	Оплата праці за обсяг робіт у межах плану оплачується за звичайними розцінками, а за обсяг понад плану – за підвищеними розцінками
3 Відрядно-преміальна $ЗП = ВР \times Q + Пр$, де Пр – премія за кількісні та якісні показники	Оплата праці включає: - оплату за відрядними розцінками; - премію за певні кількісні і якісні показники
4 Акордна	Оплата праці здійснюється за відрядними розцінками за весь комплекс робіт
5 Акордно-преміальна	Включає принципи акордної системи плюс виплату премій за якісні і кількісні показники
6 Проста погодинна $ЗП = ГТС \times Т$, де ГТС – годинна тарифна ставка; Т – відпрацьований час	Оплата проводиться виходячи з ГТС і відпрацьованого часу
7 Почасово-преміальна $ЗП = ГТС \times Т + Пр$	Оплата проводиться за: - тарифною ставкою; - премією за певні показники.
8 Посадовий оклад	Абсолютний розмір зарплати, встановлюваний відповідно до посади

Оплата за посадовими окладами. Розмір посадового окладу постійний і не залежить від коливань норми робочого часу за місяцями. Посадові оклади встановлюються на основі атестації, яка може проводитися з періодичністю в 1-3 роки залежно від тарифного договору між представниками працедавців і роботоодержувачів.

При оцінці діяльності фахівців основна увага звертається на їх творчу активність, яка виявляється у винаходах, раціоналізаторських

пропозиціях, комерційних ідеях і т.д. Службовці оцінюються за рівнем їх кваліфікації, сумлінністю, точністю виконання посадових інструкцій, відповідальністю.

Все більше застосування у вітчизняній практиці знаходить **контрактна система** оплати праці. Контракт є видом трудового договору, який дозволяє встановлювати індивідуальні умови трудової діяльності на певний термін. Відповідно до чинного законодавства укласти контракт можна в трьох випадках:

- коли робота носить терміновий характер (повинна бути виконана в певний термін);
- коли про контракт просить сам працівник;
- коли згідно із законом неможливо укласти постійний договір, наприклад, за контрактом приймають працівника на місце жінки, що пішла у відпустку через вагітність і пологи.

Контракти укладають між власником і керівником підприємства. Термін дії контракту 3-5 років й обумовлений не характером виконуваних обов'язків - на відміну від термінового трудового договору виконувана за контрактом робота є постійною, а не тимчасовою, - а їх орієнтацією на задані цілі, досяжні в певний період часу. Після закінчення терміну контракту він може бути продовжений, переукладений на новий термін або розірваний.

Основними розділами контракту є:

- 1) загальна характеристика контракту (коротка характеристика працедавця і працівника, термін дії контракту, умови про випробувальний термін);
- 2) обов'язки працівника (предмет контракту, професія, спеціальність, кваліфікація, конкретизація трудових функцій, довготривалі завдання);
- 3) обов'язки підприємства (працедавця) (організація необхідних умов праці, оплата праці і її індексація, надання спецодягу, визначення режиму праці і відпочинку, соціальне обслуговування, медичне і соціальне страхування);
- 4) взаємна відповідальність сторін при недотриманні умов контракту.

Безтарифна система оплати праці є достатньо новою і сьогодні мало використовується. При такій системі заробіток працівника напряду залежить від кінцевих результатів його діяльності. Розрахунок заробітної плати здійснюється таким чином:

- розраховується кількість балів, зароблених кожним працівником підрозділу:

$$N_i = K_i * T * K_{ТУ}, \quad (5.1)$$

де K_i – кваліфікаційний рівень i -го працівника;

T – кількість відпрацьованих людино-годин i -м працівником;

$K_{ТУ}$ – коефіцієнт трудової участі i -го працівника;

- визначається загальна сума балів, заробітна всіма працівниками підрозділу

$$N = \sum N_i ; \quad (5.2)$$

- розраховується частка ФОГ, що доводиться на оплату одного бала, грн.,

$$d = \text{ФОП} : N; \quad (5.3)$$

- визначається заробітна плата окремих працівників підрозділу

$$ЗП_i = d * N_i . \quad (5.4)$$

Приклади розрахунку зарплати

Проста відрядна

Приклад 5.1 Розрахувати зарплату токарів 3 розряду, якщо відрядна розцінка складає 63,04 к./деталь. За місяць перший токар обробив 1420 деталей, другий токар – 1500 деталей.

$$ЗП_1 = 63,04 * 1420 : 100 = 895,17 \text{ грн.}$$

$$\text{ЗП}_2 = 63,04 * 1500 : 100 = 945,6 \text{ грн.}$$

Приклад 5.2 За день робітник виготовляє 1200 шт. деталей. Годинна ставка складає 343,16 к. Розрахувати відрядну розцінку, якщо тривалість зміни 8 год.

$$\text{ВР} = 343,16 * 8 / (1200 * 100) = 0,023 \text{ грн.}$$

Приклад 5.3 Робітник за місяць виготовив 400 деталей при нормі часу на одну деталь 0,5 норм.-год. Відпрацьований час - 176 год, годинна тарифна ставка 3,2 грн. Визначити пряму відрядну розцінку за одиницю продукції, відрядний заробіток; коефіцієнт відрядного приробітку.

Відрядна розцінка

$$\text{ВР} = 3,2 * 0,5 = 1,6 \text{ грн.}$$

Відрядна зарплата

$$\text{ЗПв} = 1,6 * 400 = 640 \text{ грн.}$$

Тарифна зарплата

$$\text{ЗПт} = 176 * 3,2 = 563,2 \text{ грн.}$$

Коефіцієнт відрядного приробітку

$$\text{Кп} = 640 / 563,2 = 1,14$$

* **Приклад 5.4** Норма часу на виготовлення деталі 0,6 норм.год. ГТС - 4,5 грн. Робітник за місяць виготовив 520 деталей. Розрахувати зарплату робітника за місяць.

Приклад 5.5 Визначити діючу і плановану відрядну розцінку при наступних початкових даних. Норма часу на виготовлення одиниці продукції - 0,5 норм.год. Тарифна ставка відповідного розряду 265 к. Передбачається знизити норму часу на 10 %, а тарифну ставку підвищити на 30 %.

Діюча відрядна розцінка $\text{ВР}^o = 265 * 0,5 = 132,5 \text{ к.}$

Планована відрядна розцінка $\text{ВР}^{пл} = 265 * (1 + 0,3) * 0,5(1 - 0,1) = 155,0 \text{ к.}$

Відрядно – прогресивна

Приклад 5.6 Плановий обсяг випуску продукції за місяць складає 2300 деталей. Відрядна розцінка за 1 деталь – 0,25 грн. При перевиконанні плану на 5-10 % відрядна розцінка збільшується на 15 %, при перевиконанні плану на 10-25 % відрядна розцінка

збільшується на 20 %, при перевиконанні плану понад 25 % відрядна розцінка збільшується на 40 %. Розрахувати зарплату робітників, що виконали наступні обсяги робіт, вказані в таблиці).

Розрахунок заробітної плати

ФІО (вироблено штук)	З/п за план. випуск	Випущено понад плану	Індекс виконання плану	Прогресивна відрядна розцінка	Оплата випуску понад плану	Загальна зарплата, грн
Мартинов (2461 шт.)	575	161	1,07	0,2875	46,29	621,29
Лисенко (2990 шт.)	575	690	1,30	0,35	241,50	816,50
Шерехов (2576 шт.)	575	276	1,12	0,30	82,80	657,80
Копанєв (2507 шт.)	575	207	1,09	0,2875	59,51	634,51

$$\text{ЗПт} = 2300 * 0,25 = 575 \text{ грн.}$$

* **Приклад 5.7** Мінімальна розцінка (на плановий випуск продукції – 0,95 грн). При перевиконанні плану ставка збільшується на 20%. Плановий випуск складає 850 деталей. Фактичний випуск склав 1023 деталі. Розрахувати загальну зарплату робітника.

Відрядно-преміальна

Приклад 5.8 Розрахувати зарплату оглядача вагонів 4 розряду, що входить до складу комплексної бригади станції. За місяць оброблено 62500 вагонів. Відрядна розцінка за 1 вагон - 3,15 к. Відповідно до Положення про преміювання оглядача встановлена премія у розмірі 10% відрядного заробітку.

$$\text{ЗП} = (3,15 \times 62500 \div 100) \times (1 + 0,1) = 2165,63 \text{ грн.}$$

Приклад 5.9 Визначити місячну заробітну плату робітника, якщо при нормі часу 0,9 норм.год, відрядній розцінці 3,95 грн, виготовлено за місяць 240 виробів. За виконання норми виробітку

встановлюється премія у розмірі 20 % відрядного заробітку, а за кожний відсоток перевиконання – у розмірі 1,5 % відрядного заробітку. Відпрацьовано 21 робочий день при 8–годинній тривалості робочого дня.

Рівень виконання норм виробітку

$$Ув = (240 * 0,9 * 100) / (21 * 8) = 128,6 \%$$

Відрядна зарплата

$$ЗПв = 3,95 * 240 = 948 \text{ грн.}$$

Премія за виконання плану

$$Пв = 948 * 0,2 = 189,6 \text{ грн.}$$

Премія за перевиконання плану

$$Ппв = 948 * 28,6 * 0,015 = 406,69 \text{ грн.}$$

Загальна зарплата

$$ЗПоб = 948 + 189,6 + 406,69 = 1544,29.$$

* **Приклад 5.10** Робітник за місяць виготовив 2850 деталей на електролічильники, розцінка яких склала 10,05 к. за штуку, 1500 деталей на електробритви, розцінка за одиницю яких - 30,02 к. При цьому він виконав свою норму виробітку на 105 % і йому належить премія у розмірі 10 % відрядного заробітку. Розрахувати загальну зарплату.

Приклад 5.11 Годинна тарифна ставка робітника складає 4 грн, норма виробітку - 300 деталей в місяць, за місяць робітник виготовив 315 деталей. Календарний фонд робочого часу звітного місяця складає 165 год. За кожний відсоток перевиконання плану робітнику встановлена премія у розмірі 12 % зарплати погодинника. Розрахувати загальну зарплату робітника.

Відрядна розцінка $(4 \times 165) / 300 = 2,2$ грн.

Зарплата за фактичний випуск $2,2 \times 315 = 693$ грн.

Індекс виконання плану $315 / 300 = 1,05$

Премія $165 \times 4 \times 0,12 \times 5 = 396$ грн.

Загальна зарплата $693 + 396 = 1089$ грн.

* **Приклад 5.12** ГТС робітника складає 5,2 грн. Годинний виробіток 5 деталей. Робітник за місяць виготовив 908 деталей при нормі 845 деталей. За перевиконання плану до 10 % встановлена

премія 7 % зарплати за тарифом, понад 10 % - премія у розмірі 10 % зарплати за тарифом. Розрахувати заробітну плату.

Приклад 5.13 Слюсар – ремонтник, що оплачується за побічно–відрядною системою оплати, обслуговує трьох основних робітників. Його денна тарифна ставка – 32 грн. Змінна норма виробку обслуговуваних ним основних робітників – по 10 виробів. Фактично основними робітниками виготовлено за місяць 700 шт. Визначити непряму відрядну розцінку і відрядний заробіток за місяць.

Непряма відрядна розцінка

$$ВР_k = 32 / (3 * 10) = 1,066 \text{ грн.}$$

Відрядний заробіток

$$ЗП = 1,066 * 700 = 746,2 \text{ грн.}$$

Акордна система

Приклад 5.14 У звітному місяці бригадою будівників виконано обсяг робіт на суму 31000 грн. Питома вага зарплати у вартості робіт рівна 15 %. Розрахувати зарплату кожному члену бригади, якщо загальний фонд зарплати розподіляється пропорційно відпрацьованому часу.

$$\text{Фонд зарплати бригади} \quad 31000 \cdot 0,15 = 4650 \text{ грн.}$$

Члени бригади	Відпрацьовано годин	Зарплата, грн
1–й	160	804,32
2–й	172	864,65
3–й	156	784,22
4–й	124	623,35
5–й	168	844,54
6–й	145	728,92
Разом	925	4650

Приклад 5.15 Трудомісткість виробничої програми 720 норм.год. Годинна тарифна ставка для робітників, що виконують задану виробничу програму, - 230 к. Розрахувати зарплату членам бригади.

$$\text{Фонд зарплати бригади} \quad ФЗП = 720 * 2,3 = 1656 \text{ грн.}$$

Показник	Член бригади			
	1	2	3	4
1 Відпрацьовано годин	170	165	168	174

2 Зарплата, грн	415,84	403,60	410,94	425,62
-----------------	--------	--------	--------	--------

Разом відпрацьовано 677 год.

Приклад 5.16 За планований обсяг робіт бригаді передбачається виплатити 25240 грн. Тарифний заробіток кожного члена бригади – 830 грн в місяць. Термін виконання робіт - 3 місяці. Відрядний приробіток розподіляється за рішенням бригади.

Член Бригади	Тарифний заробіток, грн	Коефіцієнт відрядного приробітку	Відрядний приробіток, грн	Загальна зарплата, грн
1	2490	0,124	968,44	3458,44
2	2490	0,136	1062,16	3552,16
3	2490	0,158	1233,98	3723,98
4	2490	0,125	976,25	3466,25
5	2490	0,164	1280,84	3770,84
6	2490	0,142	1109,02	3599,02
7	2490	0,151	1179,31	3669,31
	17430	1	7810	25240

Проста погодинна

Приклад 5.17 Розрахувати тарифну заробітну плату членів локомотивної бригади в пасажирському русі, що пропрацювала 170 год на потягах із середньою технічною швидкістю 60 км/год. Годинна тарифна ставка машиніста - 6 грн, помічника машиніста - 4,76 грн.

$$ЗПм=6 \times 170=1020,0 \text{ грн.}$$

$$ЗПпм=4,76 \times 170=809,2 \text{ грн.}$$

Погодинно-преміальна

Приклад 5.18 Розрахувати зарплату машиніста локомотива і його помічника, якщо ГТС машиніста 6 грн, помічника 4,76 грн. За місяць бригада відпрацювала 185 год. Відомо, що вагова норма на ділянці - 2800 т. Бригада провела 10 потягів масою 3500 т кожний. За положенням про преміювання за кожні 100 т понад норми машиністу виплачується 0,8 грн, помічнику – 0,6 грн.

$$ЗПм=6 \times 185+(3500-2800) \times 10 \times 0,8:100 = 1166 \text{ грн.}$$

$$ЗП_{пм} = 4,76 \times 185 + (3500 - 2800) \times 10 \times 0,6 : 100 = 922,6 \text{ грн.}$$

Приклад 5.19 Визначити місячну заробітну плату робітника 6 розряду. ГТС робітника - 1,8 грн, ним відпрацьовано за місяць 171 год. Премія за якісне виконання робіт складає 40 % тарифної ставки.

$$ЗП = 1,8 * 171 * 1,4 = 430,92 \text{ грн.}$$

Приклад 5.20 Визначити місячну заробітну плату робітника 6-го розряду з нормованим завданням. ГТС робітника 1,8 грн. Відпрацьовано робітником за місяць 173 год. Рівень виконання нормованого завдання - 100 %. Доплата за умови праці – 20 %, за професійну майстерність – 24 %, премія за якісне виконання завдання - 20 %, премія за виконання нормованого завдання 40 % тарифної зарплати.

$$ЗП = 1,8 * 173 * (1 + 0,2 + 0,24 + 0,2 + 0,4) = 635,26 \text{ грн.}$$

Бригадна

Приклад 5.21 Бригада токарів, що складається з одного робітника 5-го розряду і двох робітників 6-го розряду, за місяць виконала встановлені норми і заробила 2770 грн. Всі члени бригади відпрацювали повну норму робочого часу, рівну 178 год. При цьому бригада забезпечила високу якість роботи і заощадила матеріалів на 1200,00 грн. Положенням про преміювання встановлена виплата премії з фонду матеріального заохочування (ФЗП) за високу якість робіт у розмірі 10 % відрядного заробітку і з ФМЗ у розмірі 30 % вартості заощаджених матеріалів.

$$ЗП_{т} = ЧТС \times Т.$$

$$Кс = ЗП_{с} / ЗП_{т} = 2770 / 2408,34 = 1,15.$$

$$ЗП_{с} = ЗП_{т} \times Кс.$$

$$ПР_{фмз} = 1200 \times 0,30 = 360,00 \text{ грн.}$$

ПР_{фзп} розподіляється пропорційно відрядній зарплаті.

Розряд	Відпрацьовано год Т	ГТС, грн	ЗП за тари-фом ЗПт	приробітку Ксвідрядного Коефіцієнт	заробіток, грнВідрядний	ФЗП (10%)Премія з	Премія з ФМЗ	Заробіток, грнВсього
5	178	4,05	720,90	1,15	829,16	82,92	107,76	1019,84
6	178	4,74	843,72	1,15	970,42	97,04	126,12	1193,58
6	178	4,74	843,72	1,15	970,42	97,04	126,12	1193,58
			2408,34	1,15	2770	277,0	360	3407

Безтарифна

Приклад 5.22 Визначити працівникам машинописного бюро заробітну плату, якщо загальний фонд оплати праці складає 2200 грн.

Працівник	Відпрацьовано год	Кваліфікаційний рівень	КТУ	Кількість зароблених балів	Заробітна плата, грн
1	168	5,32	1,2	1072,512	484,10
2	172	4,18	0,8	575,168	259,62
3	168	7,41	0,9	1120,392	505,71
4	170	4,73	0,7	562,87	254,06
5	165	6,68	1,4	1543,08	696,51
				4874,022	2200

Частка ФОП, що доводиться на оплату одного бала
 $d = 2200 : 4874,022 = 0,45137$ грн.

Оплата по посадових окладах

Приклад 5.23 У місяці 26 робочих днів. Інженер-технолог відпрацював 22 дні. Розрахувати зарплату інженера-технолога, оклад якого 1620 грн.

$$\text{ЗП} = 1620 : 26 \cdot 22 = 1370,77 \text{ грн.}$$

Приклад 5.24 Розрахувати зарплату начальника планово-економічного відділу (ПЕВ), оклад якого складав 1730 грн, а з 19 листопада підвищений на 10 %.

ПН		5	12	19	26
ВТ		6	13	20	27
СР		7	14	21	28
ЧТ	1	8	15	22	29
ПТ	2	9	16	23	30
СБ	3	10	17	24	
НД	4	11	18	25	

Оклад з 19 листопада

$$1730 \cdot 1,1 = 1903 \text{ грн.}$$

Зарплата з 1 по 18 листопада

$$\text{ЗП} = 1730 \cdot 12 / 22 = 943,64 \text{ грн.}$$

Зарплата з 19 по 30 листопада

$$\text{ЗП} = 1903 \cdot 10 / 22 = 865 \text{ грн.}$$

$$\text{ЗП за місяць} \text{ ЗП} = 943,64 + 865 = 18080,64 \text{ грн.}$$

Оплата браку. При виготовленні продукції, що виявилася браком не з провини робітника або службовця, оплата повного браку проводиться у розмірі 2/3 тарифної ставки погодинника відповідного розряду. Оплата часткового браку проводиться за зниженими розцінками залежно від ступеня придатності виготовленої продукції, але не нижче за 2/3 вказаної тарифної ставки. Повний брак з провини робітника або службовця оплаті не підлягає. Частковий брак з провини робітника або службовця оплачується у зниженому розмірі залежно від ступеня придатності виготовленої продукції.

Компенсація за несвоєчасно виплачувану заробітну плату. Втрату частини грошових доходів у зв'язку з порушенням термінів її виплати компенсують у разі затримки виплати на один і більше календарних місяців відповідно до порядку, затвердженою угодою

КМУ від 21.02.2001 р. № 159. Індекси, відповідно до яких відбувається індексація, підраховуються наростаючим підсумком із січня 2001 р.

5.5 Відповідальність за порушення законодавства про оплату праці

За порушення законодавства про оплату праці винні особи можуть притягатися до адміністративної, кримінальної, дисциплінарної і матеріальної відповідальності. Контроль за дотриманням законодавства про оплату праці здійснюють:

- Міністерство праці і соціальної політики України та його органи;
- фінансові органи;
- органи Державної податкової інспекції;
- професійні спілки й інші органи, що передбачають інтереси найманих працівників.

Від імені міністерства обов'язки з контролю виконують Державний департамент нагляду за дотриманням законодавства про працю і територіальні органи – територіальні державні інспекції праці (ТДІП).

Реалізація органами Держнагляду покладених на них функцій здійснюється шляхом проведення перевірок суб'єктів підприємницької діяльності.

Перевірка складається з таких етапів:

1 Робота з документами, наданими для перевірки. При цьому перевіряючий має право не тільки знайомитися з інформацією, документами і матеріалами, але й отримати від працедавця копії і витяги документів, ведення яких передбачено законодавством про працю і необхідних для виконання його повноважень. У ході перевірки інспектор праці також має право отримати від працедавця необхідних пояснень з питань застосування законодавства про оплату праці.

2 Оформлення акту перевірки, в якому фіксуються виявлені порушення.

3 Проведення за результатами перевірки роз'яснювальної роботи з керівним складом об'єкта перевірки і представниками

трудового колективу про необхідність дотримання законодавства про оплату праці.

Разом з актом складається розпорядження щодо їх усунення. У розпорядженні перераховуються порушення відповідно до висновків акту, а також заходи з їх усунення, передбачувані представниками Держнагляду і ТДП. У резолютивній частині розпорядження окремо встановлюється термін усунення кожного порушення із вказівкою терміну письмового повідомлення щодо їх усунення.

Рішення посадовців Держнагляду і ТДП може бути оскаржено в десятиденний термін у вищого посадовця ТДП, а у разі невирішення питання – у керівництві Держнаглядпраці і суді.

Види відповідальності за порушення законодавства про оплату праці наведено у таблиці 5.5.

6 ОСНОВНІ ЕЛЕМЕНТИ ТАРИФНОЇ СИСТЕМИ

6.1 Тарифна система: поняття, завдання, елементи

Тарифна система – сукупність нормативів, регулюючих заробітну плату.

Завдання тарифної системи

- 1 Визначення рівня зарплати залежно від кваліфікації, умов праці та інших чинників.
- 2 Встановлення правил організації праці на підприємстві в цілому і на кожному його підрозділі.
- 3 Регламентація правил техніки безпеки, правила технічної експлуатації (ПТЕ) і т.і.

Елементи тарифної системи

- 1 Тарифний – кваліфікаційні довідники робіт і професій.
- 2 Тарифні сітки.
- 3 Тарифні ставки.
- 4 Схеми посадових окладів.

Всі елементи тарифної системи знаходяться у компетенції відділу кадрів, планово-економічного відділу.

6.2 Тарифно-кваліфікаційні довідники

Єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник – збірник професій, що характеризує складність робіт за кожним тарифним розрядом (за професіями і спеціальностями).

Він призначений для встановлення робітникам розряду кваліфікації і тарифікації робіт для оплати робітників-відрядників, а також складання програм з підготовки і підвищення кваліфікації робітників. ЕТКД відображає особливості тієї або іншої роботи, її складність, точність і відповідальність, враховує рівень технічної оснащеності та організації виробництва, передовий досвід і культурно-технічний рівень робітників.

У довіднику з кожного розряду є 3 розділи:

1 *Характеристика робіт.* Наводяться перелік і зміст робіт, які повинен уміти виконувати робітник даного розряду.

2 *Повинен знати.* Наводиться перелік теоретичних і практичних знань, якими повинен володіти робітник даного розряду.

3 *Приклади робіт.* Міститься перелік робіт із вказівкою об'єктів роботи.

Для залізничного транспорту в ЕТКД випускається окремий розділ «Залізничний транспорт і метрополітен».

Переатестацію проходять не тільки робітники. Відповідна процедура передбачена і для всіх робочих місць. Атестація робочих місць проводиться комплексно за організаційними, економічними, соціальними і техніко-технологічними чинниками.

Приклад 6.1 На робочому місці трудомісткість виготовлення одиниці виробу за прогресивним технологічним процесом складає 3,6 норм.год, трудомісткість за діючим техпроцесом – 5,5 норм.год; годинна продуктивність встановленого устаткування рівна 25 шт., прогресивного устаткування – 35 шт. Визначити техніко-технологічний

рівень робочого місця за прогресивністю технологічного процесу, що використовується, і рівень продуктивності устаткування.

Прогресивність використовуемого технологічного процесу

$$П_{тр} = T_{пр} : T_{д} = 3,6 : 5,5 = 0,65.$$

Рівень продуктивності устаткування

$$У_{п} = P_{у} : P_{пр} = 25 : 35 = 0,71.$$

Для посад керівників, фахівців та інших службовців затверджен окремий кваліфікаційний довідни, що призначений для вирішення питань, пов'язаних з регулюванням трудових відносин, забезпеченням ефективної системи управління персоналом на підприємствах різних галузей економіки незалежно від форм власності організаційно-правових форм діяльності.

Відповідність фактично виконуваних обов'язків і кваліфікації працівників вимогам посадових характеристик визначається атестаційною комісією згідно із діючим положенням про порядок проведення атестації. При цьому особливу увагу приділяють якісному й ефективному виконанню робіт.

Особи, що не мають спеціальної підготовки або стажу роботи, встановленого вимогами до кваліфікації, але володіють достатнім практичним досвідом і виконують якісно і в повному обсязі покладені на них посадові обов'язки, за рекомендацією атестаційної комісії як виняток можуть бути призначені на відповідні посади так само, як і особи, що мають спеціальну підготовку.

6.3 Тарифна сітка

Тарифна сітка є шкалою, що визначає співвідношення у розмірах тарифних ставок залежно від кваліфікації (труднощі) праці.

Тарифна сітка характеризується кількістю тарифних розрядів, темпами абсолютного і відносного зростання тарифних коефіцієнтів нижчого і вищого тарифних розрядів. Тарифні розряди показують, у скільки разів оплата праці відповідного розряду більше оплати праці за перший розряд.

На залізничному транспорті тарифна сітка містить три розділи:

1 Працівники локомотивних бригад, що обслуговують локомотиви;

2 Працівники, зайняті на експлуатаційній роботі, ремонті, налагодженні і обслуговуванні рухомого складу, колії, одиничних споруд та інших технічних засобів залізничного транспорту;

3 Робітники – верстатники, зайняті обробкою металу і інших матеріалів, різанням на металообробних верстатах.

На залізничному транспорті тарифна сітка складається з шести розрядів (таблиця 6.1).

Таблиця 6.1 - Приклад тарифної сітки

Характер роботи	Розряд					
	I	II	III	IV	V	VI
Механізатори	1	1,084	1,196	1,352	1,54	1,8
Працівники підприємств зв'язку	1	1,065	1,183	1,3	1,496	1,748
Технічний огляд рухомого складу	1	1,1	1,21	1,35	1,56	1,81

Приклад 6.2 Розрахувати середній розряд робітників цеху підприємства, якщо:

15 робітників мають	1 розряд
8 робітників мають	2 розряд
50 робітників мають	3 розряд
40 робітників мають	4 розряд
20 робітників мають	5 розряд
<u>17 робітників мають</u>	<u>6 розряд</u>
150 чоловік	

$$P_c = \frac{15 \cdot 1 + 8 \cdot 2 + 50 \cdot 3 + 40 \cdot 4 + 20 \cdot 5 + 17 \cdot 6}{150} = 3,6.$$

* **Приклад 6.3** Розрахувати середній розряд робітників ділянки, якщо 3-й розряд мають 9 % робітників, 4-й розряд - 18 %, 5 розряд - 58 %, 6 розряд - 15 %.

Приклад 6.4 Трудомісткість виробничої програми розподілена за розрядами на плановий рік таким чином:

- 1 розряд – 10 тис. норм.год;
- 2 розряд – 15 тис. норм.год;
- 3 розряд – 35 тис. норм.год;
- 4 розряд – 70 тис. норм.год;
- 5 розряд – 50 тис. норм.год;
- 6 розряд – 20 тис. норм.год;

Встановлені наступні тарифні коефіцієнти за розрядами: 1 – 1; 2 – 1,084; 3 – 1,196; 4 – 1,352; 5 – 1,54; 6 – 1,8. Визначити середній розряд робіт, середній тарифний коефіцієнт.

$$P_p = (10 \cdot 1 + 15 \cdot 2 + 35 \cdot 3 + 70 \cdot 4 + 50 \cdot 5 + 20 \cdot 6) : (10 + 15 + 35 + 70 + 50 + 20) = 4,0.$$

$$K_T = (10 \cdot 1 + 15 \cdot 1,084 + 35 \cdot 1,196 + 70 \cdot 1,352 + 50 \cdot 1,54 + 20 \cdot 1,8) : 200 = 1,4.$$

Маючи дані про середній розряд, можна розрахувати середній тарифний коефіцієнт

$$K_c = K_m + (K_b - K_m) \cdot (P_c - P_m) \quad (6.1)$$

або

$$K_c = K_b - (K_b - K_m) \cdot (P_b - P_c), \quad (6.2)$$

де K_m - тарифний коефіцієнт, що відповідає меншому з двох суміжних розрядів;

K_b - тарифний коефіцієнт, що відповідає більшому з двох суміжних розрядів;

P_c - середній розряд;

P_b , P_m - більший і менший розряди, між якими знаходиться середній розряд.

Приклад 6.5 Розрахувати тарифні коефіцієнти з технічного огляду рухомого складу.

Середній розряд	P_b	P_m	K_b	K_m	K_c
1,8	2	1	1,1	1	1,08

2,3	3	2	1,21	1,1	1,133
3,6	4	3	1,35	1,21	1,294
4,5	5	4	1,56	1,35	1,455
5,2	6	5	1,81	1,56	1,61

Приклад 6.6 Тарифний коефіцієнт середнього розряду складає 1,685. Визначити середній розряд з технічного огляду рухомого складу.

$$K_c = 1,685, \text{ отже } 5 < P_c < 6;$$

$$K_5 = 1,56, K_6 = 1,81;$$

$$1,685 = 1,56 + (1,81 - 1,56) * (P_c - 5);$$

$$P_c = 5,5.$$

6.4 Тарифна ставка

Тарифна ставка – це абсолютний розмір оплати праці робітників і категорій службовців за одиницю робочого часу. Початковою є тарифна ставка 1-го розряду, тарифний коефіцієнт якого рівний одиниці. Тарифна ставка робітника 1-го розряду визначається виходячи з мінімального розміру оплати праці. Розмір мінімальної заробітної плати є державною гарантією (таблиця 6.2).

Таблиця 6.2 - Годинні тарифні ставки для працівників підприємств машинобудування, з ремонту рухомого складу, машин і устаткування електротехнічної продукції

У копійках

Від работ	Розряди							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1 Слюсар-інструментальник і верстатники широкого профілю (особливо складне устаткування)	277,0	298,0	331,0	374,0	424,0	498,0	522,0	555,0
2 Верстатні роботи з обробки металу	262,0	285,0	315,0	354,0	405,0	474,0	-	-
3 На інших роботах	243,0	266,0	293,0	330,0	376,0	439,0	-	-

На залізничному транспорті встановлені годинні тарифні ставки для працівників:

- підприємств та організацій магістрального залізничного транспорту;
- водіїв автотранспортних засобів;
- підприємств та організацій зв'язку;
- зайнятих на навантажувально-розвантажувальних роботах;
- зайнятих на будівництві і ремонтно-будівельних роботах;
- підприємств промисловості будівельних матеріалів;
- виробничих об'єднань і підприємств машинобудування з ремонту рухомого складу, машин і устаткування;
- виробничих підприємств промисловості металевих конструкцій і виробів;
- деревообробної промисловості та інших працівників.

Для локомотивних бригад встановлені спеціальні підвищені ГТС, оскільки їх праця вимагає високої кваліфікації, а робота відбувається у напружених умовах (таблиця 6.3).

Таблиця 6.3 - Годинні тарифні ставки для працівників локомотивних бригад, які обслуговують локомотиви (електровози, паровози, тепловози) і моторвагонний рухомий склад
У копійках

	Машиністи локомотивів	Помічники машиністів локомотивів	Кочегар паровоза
Пасажи́рський рух			
При роботі з пасажирськими поїздами, які прямують по ділянці обслуговування із середньотехнічною швидкістю:			
понад 140 км/ год	795,0	634,0	-
понад 100 до 140 км/год	722,0	575,0	-
до 100 км/год	658,0	523,0	439,0
При роботі з довгосоставними (24 вагони і більше) пасажирськими поїздами далекого і місцевого прямування	722,0	575,0	477,0
При роботі з приміськими поїздами на ділянках залізниці	658,0	523,0	439,0
Вантажний рух			
При роботі з багатотонними і довгосоставними			

транзитними і дільничними поїздами (більше 350 осей, потяги, вага яких перевищує уніфіковану норму на половину різниці між критичною й уніфікованою нормами)	722,0	575,0	477,0
При роботі з транзитними, дільничними, складеними поїздами і на підштовхуванні в голові потяга	658,0	523,0	439,0
При роботі на диспетчерському локомотиві, з передавальними і виїзними поїздами, на підштовхуванні у хвості потяга, з господарськими, снігоприбиральними та іншими поїздами, з вагонами спеціального призначення	575,0	465,0	400,0
Маневрова робота При виконанні маневрових робіт: на заключних ділянках виробництва і в напружених маневрових районах на станціях залізниці	550,0	414,0	388,0
на інших ділянках виробництва і в решті маневрових районів на станціях залізниці, на екіпуванні локомотивів, на інших роботах при роботі в одиночному проходженні локомотивів (для всіх видів руху)	515,0	388,0	360,0
	511,0	381,0	-

ГТС будь-якого розряду можна розрахувати шляхом перемножування ГТС 1-го розряду на тарифний коефіцієнт відповідного розряду.

Приклад 6.7 За даними таблиці визначити середню тарифну ставку слюсарів-інструментальників.

Показник	Розряди						
	2	3	4	5	6	7	8
1 Кількість робітників (КР)	50	70	90	80	70	30	20
2 ГТС, к.	298	331	374	424	498	522	555
3 КР * ГТС	14900	23170	33660	33920	34860	15660	11100

$$C_c = (14900 + 23170 + 33660 + 33920 + 34860 + 15660 + 11100) : (50 + 70 + 90 + 80 + 70 + 30 + 20) = 408 \text{ к.}$$

*** Приклад 6.8** Розрахувати середню тарифну ставку робітників бригади при наведених умовах.

Розряд	4	5	6
--------	---	---	---

ГТС, к.	374	424	498
Питома вага робітників, %	45	23	32

На практиці часто необхідно розраховувати витрати на оплату праці, маючи середній розряд робітників. Для цього визначається середня ГТС за формулами:

$$C_c = C_m + (C_b - C_m) * (P_c - P_m), \quad (6.3)$$

або

$$C_c = C_b - (C_b - C_m) * (P_b - P_c), \quad (6.4)$$

де C_m - годинна тарифна ставка, що відповідає меншому з двох суміжних розрядів;

C_b - годинна тарифна ставка, що відповідає більшому з двох суміжних розрядів.

Приклад 6.9 Розрахувати ГТС відповідних розрядів, якщо ГТС 1-го розряду 1,2 грн (поточне обслуговування рухомого складу).

Середній розряд	P_b	P_m	C_b	C_m	C_c
1,8	2	1	1,32	1,20	1,30
2,3	3	2	1,45	1,32	1,36
* 2,7					
3,6	4	3	1,62	1,45	1,55
* 4,3					
4,5	5	4	1,87	1,62	1,75
5,2	6	5	2,17	1,87	1,93
* 5,8					

З лютого 2008 р. профспілки наполягають на тому, щоб в новій Генеральній угоді була продовжена дія положення про те, що тарифна ставка працівника першого розряду повинна бути вищою за законодавчо встановлену величину мінімальної заробітної плати на 20 %. Цю ж точку зору підтримує Міністерство праці і соціальної політики.

6.5 Схеми посадових окладів

Оклади встановлюються для керівників, фахівців, службовців і технічних робітників. Приблизно 30 % працівників залізничного транспорту мають посадові оклади. Розмір окладу службовцю і фахівцю на конкретному підприємстві визначає адміністрація відповідно до посади і кваліфікації. При цьому враховується також обсяг і складність виконуваної роботи, значення галузі народного господарства, умови праці.

Прийнята на підприємствах система з оплати праці фахівців і службовців відображається у штатному розкладі. Індивідуальність набору професійних і особистих якостей працівника відображається у його трудовій угоді (контракті).

На залізничному транспорті за системою посадових окладів оплачується праця вказаних працівників:

- підприємств і організацій магістрального залізничного транспорту та їх підрозділів;
- інформаційно-статистичного центру;
- підприємств автомобільного транспорту;
- підприємств, структурних підрозділів і організацій, зайнятих на будівельних, будівельно-монтажних і ремонтно-будівельних роботах;
- підприємств з виробництва неметалічних конструкцій, залізобетонних і бетонних виробів і конструкцій, підприємств із добування і переробки будівельних матеріалів;
- підприємств машинобудування з ремонту рухомого складу, машин і устаткування;
- підприємств деревообробної промисловості;
- підприємств поліграфічної промисловості;
- інших підприємств, що входять в структуру Укрзалізниці.

Розряди для оплати праці керівників, фахівців і службовців за галузевою тарифною сіткою встановлюються відповідно до вимог кваліфікаційних характеристик посад керівників, фахівців і службовців залізничного транспорту, узгоджених із центральним комітетом профспілки.

Один раз у 3 роки проводиться атестація керівників виробничих підрозділів і служб, фахівців і службовців. За підсумками атестації ухвалюються рішення про підвищення або пониження на посаді, зміні посадового окладу в межах максимальних і мінімальних розмірів з відповідної посади. У необхідних випадках атестаційна комісія може винести рішення про звільнення із займаної посади.

Систематична атестація працівників та переукладення колективних договорів і угод дозволяє відбити зміни, що відбулися в умовах, які впливають на оплату праці.

6.6 Посадові інструкції

Посадова інструкція – локальний організаційно-правовий документ, що встановлює для працівника підприємства (підрозділи) конкретні трудові (посадові) обов'язки відповідно до посади.

Посадова інструкція виконує організаційну, регулюючу і регламентуючу роль. Вона дозволяє об'єктивно оцінювати роботу кожного працівника. Посадова інструкція сприяє рішенням важливих проблем:

- виділити коло питань, за які працівник несе особисту відповідальність;
- чітко сформулювати вимоги до знань і умінь працівника;
- визначити критерії ефективності роботи працівників, що дозволяє проводити ефективну політику підбору кадрів, юридично чітко вирішувати проблему відносин між найманим працівником і працедавцем, обґрунтувати розмір заробітної плати;
- сформувати у керівника уявлення про фактичну організаційну структуру підприємства, виявити “вузькі місця”.

На підставі посадових інструкцій складається трудовий договір із працівником.

Розробка посадової інструкції є обов'язком керівника підрозділу, узгоджується із відділом кадрів, юрисконсультом, а потім затверджується керівником підприємства. Всі найістотніші зміни вносяться до посадової інструкції наказом керівника підприємства.

До обов'язків всіх категорій співробітників входить здійснення обліку всієї роботи, складання індивідуальних планів і звітів.

Низька якість посадових інструкцій може сприяти появі негативних явищ на підприємстві: зростанню злочинності, соціальним конфліктам, дискримінації і т.д.

Відсутність посадових інструкцій не дає можливості працедавцю визначити оптимальну кількість працівників. Невизначеність посадових обов'язків не дозволяє об'єктивно вирішувати періодично виникаючі конфлікти з приводу розміру заробітної плати. Приймання на роботу співробітника без чітко виписаних посадових інструкцій проводиться не на основі об'єктивного аналізу адекватності людини певної посади, а на основі власних міркувань менеджерів різних ланок.

7 СТРУКТУРА ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

7.1 Витрати підприємства на персонал.

Структура заробітної плати.

Витрати на персонал – це сукупність витрат, що виникають за рахунок використання співробітників. Сюди відносяться: заробітна плата, відрахування на соціальний розвиток (соціальні внески), соціальні виплати, виплати, що не відносяться до фонду оплати праці.

До соціальних внесків відносяться:

- внесок на обов'язкове державне пенсійне страхування (31,8 %);

- внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності і витратами, обумовленими народженням і похованням (1,6 %);

- внесок на загальнообов'язкове державне страхування на випадок безробіття 1,9 %;
- внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві і професійного захворювання, що призвело до втрати працездатності (0,2 – 13,6 %).

Приклад 7.1 Розрахувати величину соціальних внесків, якщо фонд заробітної плати складає 7 560 240 грн.

Розв'язання

Пенсійний фонд $7560240 * 0,318 = 2404156,32$ грн.

Фонд соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності

$7560240 * 0,016 = 120963,84$ грн.

Фонд безробіття

$7560240 * 0,019 = 143644,56$ грн.

Фонд державного страхування від нещасного випадку на виробництві

$7560240 * 0,02 = 151204,8$ грн.

Загальна сума перерахунків до фонду соціального страхування може бути зменшена на величину виплат за рахунок коштів фондів. За рахунок відрахувань на соціальне страхування проводяться виплати:

- допомоги при тимчасовій непрацездатності;
- допомоги при вагітності і пологах;
- одноразової допомоги при народженні дитини;
- на санаторно-курортне лікування і відпочинок;
- допомоги на поховання.

Загальна сума перерахунків до Пенсійного фонду може бути зменшена на величину виплат за рахунок коштів фонду. За рахунок Пенсійного фонду проводяться виплати:

- пенсії працівникам установи;
- на санаторно-курортне лікування непрацюючим пенсіонерам;

- щомісячної допомоги непрацюючим матерям по догляду за дитиною до досягнення єю трирічного віку;
- щомісячної допомоги на дітей у віці від 3 до 6 років;
- допомоги малозабезпеченим сім'ям на дітей у віці до 12 років.

На виплати з Пенсійного фонду і фонду соціального страхування обов'язкові внески не нараховуються.

До фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття бюджетні підприємства перераховують 1,3 % від фонду заробітної плати.

Мінімальна ставка відрахувань до фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві складає 0,2 % фонду заробітної плати. У загальному випадку вона може досягати 13,6 % залежно від безпеки виробництва (таблиця 7.1).

Таблиця 7.1 – Тарифи страховок на загальнодержавне страхування від нещасних випадків на виробництві відповідно до класів професійного ризику

Клас професійного ризику виробництва	Тариф страховки (у відсотках від витрат на оплату праці)	Клас професійного ризику виробництва	Тариф страховки (у відсотках від витрат на оплату праці)	Клас професійного ризику виробництва	Тариф страховки (у відсотках від витрат на оплату праці)
1	0,66	24	1,20	47	2,14
2	0,67	25	1,23	48	2,16
3	0,68	26	1,29	49	2,18
4	0,69	27	1,35	50	2,35
5	0,70	28	1,41	51	2,37
6	0,72	29	1,48	52	2,42
7	0,73	30	1,50	53	2,44
8	0,75	31	1,51	54	2,47
9	0,76	32	1,55	55	2,56
10	0,78	33	1,56	56	2,64
11	0,80	34	1,67	57	2,91

12	0,82	35	1,68	58	2,92
13	0,83	36	1,76	59	3,00
14	0,85	37	1,77	60	3,38
15	0,90	38	1,86	61	3,66
16	0,94	39	1,87	62	3,8
17	0,96	40	1,89	63	4,09
18	1,03	41	1,90	64	4,3
19	1,06	42	1,93	65	6,51
20	1,07	43	1,95	66	6,62
21	1,08	44	2,00	67	13,60
22	1,09	45	2,01		
23	1,16	46	2,09		

Структуру заробітної плати наведено у таблиці 7.2.

Таблиця 7.2 – Структура заробітної плати

Заробітна плата		
Основна	Додаткова	Інші заохочення і компенсаційні виплати
Тарифна ставка	Відрядний приробіток	Винагороди за підсумками роботи за рік
	Надбавки	Компенсації
Посадовий оклад	Доплати	Разові премії
	Премії, що носять систематичний характер	

Приклад 7.2 Розрахувати зміну структури заробітної плати підприємства.

Елемент зарплати	2007 р.		2008 р.		Зміна структури, %	2009 р.		Зміна структури, % *
	тис. грн	%	тис. грн	%		тис. грн	% *	
1 Основна	448,4	55,3	806,5	63,1	+7,8	910,5		
2 Додаткова	217,3	26,8	357,9	28,0	+1,2	408,6		
3 Інші заохочення і компенсаційні виплати	145,1	17,9	113,8	8,9	-9	95,0		
Разом	810,8	100,0	1278,2	100,0	-	1414,1		

Структура заробітної плати покращала, оскільки збільшилася частка основної зарплати.

До складу *основної зарплати* входять:

- винагороди за виконану роботу за тарифними ставками, відрядними розцінками і посадовими окладами;
- оплата при переведенні працівника на нижчеоплачувану роботу у випадках і розмірах, передбачених чинним законодавством, а також при невиконанні норм виробітку і виготовленні продукції, яка виявилася браком не з вини працівника;
- оплата роботи висококваліфікованих працівників, залучених до підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників;
- оплата праці працівника за час перебування у відрядженні;
- вартість продукції, виданої працівникам при натуральній формі оплати праці;
- оплата праці працівників, які не перебувають в штаті підприємства, за виконання робіт за договорами.

Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад встановлених норм праці, за трудові успіхи і раціоналізацію, за особливі умови праці. Вона включає доплати і надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій. До складу фонду додаткової заробітної плати входять:

- доплати і надбавки до тарифних ставок у рамках, передбачених чинним законодавством;
- премії і винагороди, що мають систематичний характер, незалежно від джерел фінансування;
- відсоткові і компенсаційні винагороди, що виплатили додатково до тарифної ставки;
- суми виплат, пов'язані з індексацією заробітної плати працівників;
- вартість безвідплатно наданих окремим категоріям працівників відповідно до законодавства житла, вугілля, комунальних послуг, послуг зв'язку і суми коштів на відшкодування їх оплати;
- витрати, пов'язані з наданням безкоштовного проїзду працівникам транспорту;
- вартість безкоштовно наданої працівникам форменого одягу;

- оплата за невідпрацьований час (додаткові відпустки, стажування, підвищення кваліфікації).

Інші заохочення і компенсаційні виплати включають винагороди і премії, що мають одноразовий характер, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, не передбачені актами чинного законодавства або які проводяться зверху встановлених вказаними актами норм.

7.2 Основна зарплата

Основна зарплата – винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці. Основна заробітна плата встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робочих і посадових окладів для службовців.

Тарифні ставки та оклади встановлюються на основі тарифних договорів відповідно до складності праці, її відповідальності, рівня цін на предмети споживання, ситуації на ринку праці й інших чинників. Чим нижче рівень життя в країні і гірше економічний стан підприємства, тим менше повинен бути діапазон відмінностей в оплаті праці.

Приклад 7.3 Розрахувати суму відрядного заробітку робітників бригади з ремонту і налагодження основного технологічного устаткування, якщо загальний заробіток бригади склав 3756 грн.

Прізвище	Роз - ряд	Тарифний коефіцієнт	Відпрацьовано годин	Години, приведені до 1-го розряду	Заробітна плата
Донец С.П.	IV	1,35	150	202,50	1136,4
Ніколаєв О.А.	V	1,56	160	249,60	1400,7
Соловійов С.К.	VI	1,81	120	217,20	1218,9
Всього				669,3	3756

Вартість 1-ї приведеної години
 $3756 : 669,3 = 5,6118$ грн.

Відрядний приробіток:

- оплата праці за відрядними розцінками;

- доплата за перевиконання завдань за об'ємними і якісними показниками (відсотки від відрядної зарплати).

Приклад 7.4 Розрахувати зарплату кожного члена бригади за таких умов:

- бригада слюсарів працює на єдиний наряд;
- сума заробітку за виконане завдання - 5208,89 грн, у т.ч.:
 - а) зарплата за тарифом - 3433,83 грн;
 - б) відрядний приробіток бригади - 920 грн;
 - в) премія - 870 грн;

- коефіцієнт трудової участі згідно з виписуванням із протоколу збору бригади:

Іванов П.Н. -1,1;	Алексєєв А.І. – 1,0;
Петров С.І. – 1,0;	Миронов І.М. – 1,0;
Веселий В.М. – 1,0;	Кизилов С.П. – 0,7;
Міхєєв А.Н. – 1,2;	

- відрядний приробіток розподіляється пропорційно зарплаті, враховує КТУ;

- премія розподіляється пропорційно відрядній зарплаті, яка є сумою зарплати за тарифом і відрядного приробітку (таблиця 7.3).

Приклад 7.5 Машиніст відпрацював з чотиризмінним графіком на маневровій роботі 16 змін (192 год). Сумарне виконання норм виробітку за цей час склало 1697 %. Годинна тарифна ставка - 5,15 грн. Розрахувати суму відрядного заробітку за місяць.

Розв'язання

Середній відсоток виконання норм вироблення за місяць
 $1697 : 16 = 106 \%$.

Відрядний заробіток
 $5,15 * 192 * 1,06 = 1048,13$ грн.

7.3 Доплати і надбавки: види, порядок нарахування і виплат

Доплати відображають ті виробничі і соціальні характеристики праці, які об'єктивно не залежать від співробітника.

Вони є відшкодуванням додаткових витрат робочої сили через об'єктивні відмінності в умовах праці.

Надбавки – це матеріальне стимулювання добросовісного відношення до праці, підвищення якості продукції та ефективності виробництва. Надбавки виплачуються в однакових розмірах кожного місяця протягом встановленого періоду. Вони враховують досягнення співробітника. Тобто його особисте відношення до праці.

Основні види доплат та надбавок наведено у таблиці 7.4.

Доплати за роботу у важких і шкідливих умовах праці встановлюють за підсумками атестації робочих місць і нараховують за час фактичної зайнятості працівників. При подальшій раціоналізації робочих місць і покращенні умов праці доплати зменшуються або відміняються повністю.

Керівники установ і структурних підрозділів, заступники начальників установ, що знаходяться у держвласності, не мають права працювати за сумісництвом.

Загальна тривалість роботи за сумісництвом для працівників держустанов не повинна перевищувати половини місячної норми робочого часу.

Таблиця 7.4 – Основні види доплат та надбавок

Вид	Характеристика	Порядок виплат
Доплати		
1 Доплата за роботу в нічний час	Нічний час: з 22 до 6 год.	40 % годинної тарифної ставки
2 Доплата за роботу вечірньої пори	Вечірній час: з 18 до 22 год.	20 % годинної тарифної ставки
3 За роботу в святкові дні	Робота за змінними графіками	Подвійна годинна (денна ставка)
4 За роботу в наднормовий час	Сумарний облік робочого часу протягом місяця	У подвійному розмірі
5 За роз'їзний характер роботи	Якщо праця постійно проходить у дорозі (машиністи, провідники, помічники машиністів і т.д.) або робота вимагає службових поїздок	Оплата у розмірі добових при відрядженнях: 30 грн за добу. День виїзду – день приїзду (2 дні)

5.1 За роботу у важких і шкідливих умовах праці	Для робітників, електромеханіків	4, 8, 12 % тарифної ставки (окладу)
5.2 Особливо важкі і особливо шкідливі умови праці		16, 20, 24 % тарифної ставки (окладу)
6.1 За звання “майстер”	Майстрам	II клас – 10 % I клас – 15 %
6.2 За почесні звання	Всім працівникам	15% тарифної ставки
7 Районні коефіцієнти. За несприятливі санітарно-гігієнічні умови	За особливі (несприятливі) умови зовнішнього середовища	Районні коефіцієнти для пустинних, безводних і високогірних районів
8 За вчений ступінь	Відповідно до спеціальності	Кандидат наук – 15 % Доктор наук – 20 %
Надбавки		
9 За клас кваліфікації	Надбавки диференціюються за рівнем кваліфікації і за професіями	Машиністам, помічникам машиністів 10-35 % тарифної ставки
10 За поєднання посад і професій	Залежить від характеру і складності професії, що суміщається	Виплачується до 100 % тарифної ставки або посадового окладу працівника, що заміщається

Продовження таблиці 7.4

11 За вислугу років	Залежить від стажу безперервної роботи	відсоток до місячної тарифної ставки (окладу) min – 5% (до 3 років) max – 30% (понад 20 років)
12 За професійну майстерність	Встановлені для робочих спеціальностей (за розрядами) у відсотках до тарифних ставок	III розряд – 12 % IV розряд – 16 % V розряд – 20 % VI і більше – 24%
13 За високі досягнення в праці	Для керівників підрозділів, фахівців і службовців	До 50 % посадового окладу
14 За особистий внесок у підвищення ефективності виробництва	Авторам раціональних пропозицій, робітникам і фахівцям	відсоток від економії трудових і матеріальних ресурсів від застосування новин

15 За високу якість продукції, виконання термінових і відповідальних завдань	Робітникам, бригадирам, майстрам цехів	відсоток від зарплати за тарифом
16 За керівництво бригадою	Бригадирам, начальникам дільниць	Бригада чисельністю: - від 5 до 10 людей – 20 % - більше 10 людей – 20-25 %
17 За знання іноземної мови	Керівникам підрозділів професіоналам, фахівцям, технічним службовцям	До 10 % посадового окладу

Приклад 7.6 Робочий погодинник пропрацював 10 днів у другу зміну (з 16.00 до 00.30) на ремонті рухомого складу. Визначити доплату за роботу в нічний час, якщо ГТС робітника складає 2,8 грн.

Розв'язання: $D_{\text{ніч}} = 2,5 * 10 * 2,8 * 0,4 = 28$ грн.
 $D_{\text{веч.}} = 4 * 10 * 2,8 * 0,2 = 22,4$ грн.

Приклад 7.7 Оклад провідника пасажирського вагону - 1620 грн. Відомо, що 24 год зі 170 год провідник пропрацював у вихідні дні. Визначити зарплату провідника за місяць.

Розв'язання: $D_{\text{п}} = 1620 : 170 * 24 = 228,70$ грн.
 $ЗП_{\text{заг.}} = 1620 + 228,7 = 1848,70$ грн.

Приклад 7.8 ГТС робочого погодинника складає 3,30 грн. За місяць він відпрацював 186 год при нормі - 171 год. Визначити зарплату робітника за місяць.

Розв'язання: $П_{\text{т}} = 186 * 3,3 = 613,8$ грн.
 $D_{\text{наднорм.}} = (186 - 171) * 3,3 = 49,5$ грн.
 $ЗП_{\text{заг.}} = 613,8 + 49,5 = 663,30$ грн.

Приклад 7.9 Визначити доплату за роз'їзний характер роботи провіднику пасажирського потяга, оклад якого - 1620 грн. Відомо, що провідник знаходився у поїзді: 3-5, 12-14, 20-22, 28-30 числа місяця.

Розв'язання: $D_{р.х.} = 30 * 12 \text{ днів} = 360 \text{ грн.}$

Прагнення отримати додаткову зарплату може привести до порушень трудового законодавства, відповідно до якого забороняється застосування праці осіб молодше 18 років на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. Забороняється також привертати осіб молодше 18 років до перенесення і пересування тяжкостей, що перевищує встановлені для них граничні норми. Таким чином, дана категорія працівників не може одержувати певні види доплат.

Особливої уваги вимагає застосування наднормових робіт. Наднормові роботи у всіх випадках допускаються із дотриманням вимог КЗпроП і лише з дозволу профспілкового комітету підприємства та не повинні перевищувати для кожного робітника або службовця 4 години протягом двох днів підряд і 120 годин за рік.

8 РОЛЬ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ У ПІДВИЩЕННІ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ

8.1 Якість життя. Потреби людини.

Конкурентоспроможність підприємства багато в чому визначається ефективністю використання “людського капіталу”, забезпеченістю кваліфікованою робочою силою, стабільністю і ступенем мотивації праці. Розуміння того, що кваліфікація працівників і їх добросовісне відношення до справи є рушійним початком виробництва, привело до переорієнтації стратегії управління на отримання персоналом високих знань, професійних умінь і навиків, розвиток його творчої ініціативи, мотивацію і стимулювання праці.

Сьогодні підприємство, націлене у своїй діяльності на перспективу, враховує такий чинник розвитку, як якість життя.

Якість життя – це умови людського існування:

- забезпеченість матеріальними благами (їжа, житло);
- безпека;
- доступність медичної допомоги;
- можливість для отримання освіти і розвитку здібностей;
- стан природного середовища;
- соціальні відносини в суспільстві.

Показники якості життя:

- I Об'єктивні характеристики: споживання матеріальних благ, тривалість життя, система освіти; час праці; показник злочинності;
- II Суб'єктивні характеристики.

Всі характеристики якості життя пов'язані із задоволенням тих або інших потреб людини.

Потреба – фізіологічне і психологічне відчуття невивацання чого-небудь. Вона може бути свідомою або несвідомою, тобто не усвідомлюваною у даний момент даним індивідуумом.

Потреба – це бажання людини в деякій ситуації отримати щось або досягти деякої мети. Розвиток даного поняття став предметом дослідження багатьох учених.

Класифікація потреб запропонована американським психологом А. Маслоу:

- 1 Фізіологічні (в їжі, питті, кисні);
- 2 Потреби в безпеці (фізичній і психологічній);
- 3 Потреби в прихильності, любові, причетності до групи;
- 4 Потреби в кар'єрі (у схваленні, визнанні, подяці);
- 5 Когнітивні та естетичні потреби;
- 6 Потреба в самореалізації.

Хоча деяка послідовність у задоволенні потреб, поза сумнівом, існує, проте її не можна вважати однаковою для всіх людей. Відомі

факти, коли потреба у творчості і духовному вдосконаленні ставала домінуючою не після задоволення всієї решти потреб, а по суті на межі виживання, коли ще не були задоволені основні потреби в їжі, житлі і безпеці.

У загальному вигляді потреби можна подати сукупність трьох основних груп: матеріальних, трудових і статусних.

Матеріальні потреби працівників – це: рівень зарплати, залежність рівня зарплати від результатів праці, структура особистого доходу, матеріальна безпека наявних грошових доходів.

Трудові потреби – це зміст роботи, умови, організація праці, режим праці і т.д.

Статусні потреби: прагнення людини обійняти вищу посаду, виконувати складнішу, відповідальну престижну роботу, прагнення до лідерства.

Основні рівні задоволення потреб:

1 Мінімальний рівень забезпечує виживання людини.

2 Базовий (нормальний) забезпечує можливість появи значущих інтелектуальних і духовних потреб. Об'єктивною оцінкою базового рівня може бути споживачий бюджет, який експерти вважають необхідним для різних видів діяльності.

3 Рівень розкоші: задоволення потреб існування вищого базового рівня стає самоціллю і (або) засобом демонстрації суспільного становища.

Трудові цінності працівників:

1 Добрий заробіток.

2 Добрі товариші по роботі.

3 Цікава робота

4 Відповідність роботи здібностям.

5 Зручний час роботи.

6 Корисність для суспільства.

7 Велика відпустка.

8 Надійне місце роботи.

9 Робота, яку поважає широке громадянство.

10 Можливість ініціативи.

11 Можливість чогось досягти.

- 12 Можливість спілкування з людьми (у тому числі клуби, гуртки по інтересах, спортивні секції).
- 13 Відповідальна робота.
- 14 Відсутність надмірного тиску.
- 15 Можливість просування.

8.2 Мотивація і стимулювання

Стимулювання – економічна мотивація праці, тобто мотивація через економічні важелі.

Мотивація – дія на поведінку людини для досягнення особистої, групової і суспільної мети.

Існує мотивація зайнятості і мотивація праці. Мотивація зайнятості – рушійна сила економічної поведінки людини, що спонукає її до активної трудової діяльності з метою задоволення індивідуальних і суспільних, духовних і матеріальних потреб.

Мотивація зайнятості визначає рід занять; пошук місця роботи, середовище трудової діяльності, тобто мотивація зайнятості спонукає людину перейти з розряду непрацюючих у розряд зайнятих.

У проблемі мотивації праці винагорода грає значну роль для спонукання людей до ефективної діяльності. Ринкова економіка істотно змінила уявлення про зміст оплати праці. Підприємства почали розробляти конкретні форми і системи оплати праці, враховуючи при цьому особливості свого виробництва і місця на ринку. Практика виробила різноманітні системи стимулювання праці, засновані на мотивах поведінки людини.

Моральні стимули трудової діяльності:

- суспільне визнання індивідуальних досягнень (просування по службі, розробка і реалізація особистого плану розвитку працівника, надання кабінету більшого розміру і з кращим виглядом з вікна, відрядження на підприємства – замовники, публічна оцінка досягнень, вручення цінного подарунка, надання місця парковки автомобіля поблизу від входу до корпорації, публікація статті з визнанням заслуг працівника в місцевій пресі, доручення виконання

почесних завдань, вручення почесних значків, встановлення таблички з ім'ям передовика біля входу в компанію і т.п.);

- суспільне визнання досягнень групи (статті з фотографією групи в місцевій пресі, організація обіду на честь групи, організація сімейної поїздки за місто, участь всієї групи в конференції, подяка керівництва, вручення сувенірів, розміщення на дошці пошани біля входу у фірму прізвищ всіх членів групи і т. п.);

- особисте визнання, виражене працівнику з боку керівництва фірми у формі подяки одразу після завершення важливої роботи; листи з подякою, що висилаються додому; листівки, що висилаються керівником, до значних дат в житті співробітника з неформальним вдячним текстом і т.п.

Економічні важелі мотивації праці (матеріальне заохочення):

- основна зарплата (гарантований оклад);
- премія;
- надбавки;
- інші матеріальні заохочення (бонуси).

Гроші – це найочевидніший спосіб, яким можна винагородити працівника. Матеріальне стимулювання результатів праці повинне спиратися на сучасні прийоми і методи раціоналізації виробництва. Йдеться про створення автономних робочих бригад, гнучкого режиму виробництва, використання різних форм участі працівників у прибутках і справах підприємства. На підвищення продуктивності праці та ефективності виробництв повинні “працювати”: надбавки за складність та інтенсивність роботи, премії за економію матеріальних ресурсів, упровадження нової техніки, винагороди за підсумками роботи за рік і т.д.

8.3 Система преміювання

Премія – це додаткова матеріальна винагорода працівників за досягнення високих якісних або кількісних результатів праці.

Премії, обумовлені системою оплати праці, виплачуються при досягненні встановлених показників і умов преміювання у певних

розмірах і певному колу працівників, передбачених у положенні про преміювання.

Завдання преміювання:

- 1) підвищення ефективності виробництва;
- 2) зростання продуктивності праці;
- 3) покращення якості продукції;
- 4) раціональне використання робочого часу;
- 5) економне використання оборотних коштів.

Підприємство самостійно розробляє положення про преміювання працівників, яке затверджує керівник (працедавець) за узгодженням із профспілковою організацією. Положення про преміювання включають до колективного договору і розробляють за такими видами:

- за основні результати господарської діяльності;
- одноразове (разове) преміювання;
- спеціальні системи преміювання.

Преміювання за основні результати господарської діяльності може бути індивідуальним і колективним.

Підприємства можуть організовувати преміювання своїх працівників на основі тільки разових премій і винагород (одноразове преміювання). Незалежно від прийнятих форм і систем заробітної плати використовуються такі види одноразових премій: винагорода за підсумками роботи за рік; одноразове заохочення за виконання особливо важливих завдань, термінових і непередбачених робіт; премії за підсумками оглядів і конкурсів, за участь у виставках, до святкових і урочистих дат.

Структура будь-якої преміальної системи складається з основних елементів: показники та умови преміювання; коло премійованих працівників; розміри премій (шкала преміювання); періодичність і терміни виплати премії; джерела фінансування.

Важливо пам'ятати, що тільки наявність певних умов стимулює зростання продуктивності праці через зростання заробітної плати. Перша з умов полягає у тому, що люди повинні надавати зарплаті великого значення. Друга - у вірі існування чіткого зв'язку між

зарплатою і продуктивністю, і конкретно в тому, що збільшення продуктивності обов'язково приведе до зростання заробітної плати. Якщо такої упевненості у працівників немає, мотивація праці значно знижується.

Системи преміювання залежать у першу чергу від фінансового стану підприємства. Щоб система заохочення працівників принесла максимальний ефект, необхідно враховувати специфічну дію кожної стимулюючої форми на проблему, що виникла перед підприємством. При цьому повинен враховуватися і ступінь стійкості результатів, досягнутих працівником.

Премії повинні:

- носити нестійкий характер (збільшуватися, зменшуватися, не нараховуватися);
- бути пов'язаними з результатами праці.

Премії не повинні:

- нараховуватися за результати і діяльність працівника, які є обов'язковими та оплачуваними в рамках постійної частини заробітку;
- охоплювати переважну частину працівників;
- бути частими.

Позбавлення винагороди оформляється наказом по підприємству із вказівкою причин і розміру позбавлення. Повне або часткове позбавлення винагороди допускається незалежно від вживання до працівника інших заходів дії.

Порядок виплати премії.

- 1 Відсоток від тарифної ставки.
- 2 Відсоток від заощаджених матеріальних цінностей.
- 3 Система бонуса.

Приклад 8.1 Розрахувати величину премії працівникам підприємства, якщо у звітному періоді продуктивність праці збільшилася на 9 %. Відповідно до положення про преміювання за кожний відсоток зростання продуктивності праці встановлена премія у розмірі 0,36 % від тарифної ставки. Оплата за тарифом складає 54600 грн.

Розв'язання

$$P_p = \frac{9 \cdot 0,36 \cdot 54600}{100} = 1769,04 \text{ грн.}$$

Приклад 8.2 Робітник виготовив за місяць 1296 деталей, при нормі 1200. Відрядна розцінка складає 0,45 грн за 1 деталь. Відповідно до положення про преміювання за кожний відсоток перевиконання плану робітнику встановлена премія у розмірі 2 % відрядного заробітку. Розрахувати загальну зарплату робітника.

Розв'язання

$$I_q = 1296 : 1200 = 1,08 \text{ (8 \%)}.$$

$$ЗП_T = 1296 \cdot 0,45 = 583,2 \text{ грн.}$$

$$ПР = 583,2 \cdot 0,02 \cdot 8 = 93,31 \text{ грн.}$$

$$ЗП_{заг} = 583,2 + 93,31 = 676,51 \text{ грн.}$$

Приклад 8.3 На ремонті рухомого складу за економію матеріалу передбачена премія 50 % їх вартості. Відповідно до плану витрата матеріалів складає 45 м³, а фактично витрачено 43 м³. Ціна 1 м³ пиломатеріалів 160 грн. Розрахувати суму премії.

Розв'язання

$$ПР = (45 - 43) \cdot 160 \cdot 0,5 = 160 \text{ грн.}$$

Приклад 8.4 Розрахувати розмір премії за економію палива, якщо за звітний період обсяг робіт склав 56,45 млн ткм, витратна ставка – 400 кг/тис. ткм. Ціна 1 т палива - 1200 грн. Фактично витрачено палива на 24386,4 тис. грн. За кожний відсоток економії

встановлена премія у розмірі 0,5 % від величини заощадженого палива.

Розв'язання

Право на витрати	$\frac{56,45 \cdot 10^6 \cdot 400}{10^3 \cdot 10^3} \cdot 1200 = 27096 \text{ тис. грн.}$
Економія палива	$27096 - 24386,4 = 2709,6 \text{ тис. грн.}$
Премія	$\frac{10 \cdot 0,5 \cdot 2709,6}{100} = 135,48 \text{ тис. грн.}$

Приклад 8.5 Для локомотивних бригад залежно від довжини ділянки обслуговування встановлюється преміювання за проведення великовагових потягів. Вагова норма потяга, встановлена графіком руху потягів, 3000 т для ділянки довжиною 250 км. Розрахункова вагова норма для ділянки - 3200 т.

Два потяги проведено вагою по 3500 т кожний. Розрахувати премію, якщо за кожні повні 100 т понад норми і при фактичній вазі потяга нижче за розрахункову величину встановлена премія у розмірі 44 грн, а за кожні повні 100 т понад норму і фактичній вазі потягу вище за розрахункову величину для даної ділянки – 80 грн.

Розв'язання

- 1) премія за 200 т (від 3000 т до 3200 т)
 $(44 \cdot 200) / 100 \cdot 2 = 176 \text{ грн};$
- 2) премія за 300 т (від 3200 до 3500 т)
 $(80 \cdot 300) / 100 \cdot 2 = 480 \text{ грн};$
- 3) всього премії $176 + 480 = 656 \text{ грн.}$

Приклад 8.6 Визначити премію ремонтній бригаді, якщо закріплені за нею локомотиви зробили пробіг 120 тис. км без заходу на позаплановий ремонт. За положенням премія складає 1,6 грн за 100 км пробігу.

Розв'язання

$$ПР = 120000 * 1,6 / 100 = 1920 \text{ грн.}$$

Приклад 8.7 Машиніст відпрацював за чотиризмінним графіком на маневровій роботі 16 змін (192 год). Сумарне виконання норм вироблення за цей час склало 1697 %. Годинна тарифна ставка - 4,95. Розрахувати суму відрядного заробітку за місяць.

Розв'язання

Середній відсоток виконання норм вироблення за місяць
 $1697 : 16 = 106\%$.

Відрядний заробіток
 $4,95 * 192 * 1,06 = 1007,42 \text{ грн.}$

8.4 Виплати, що не відносяться до ФОП

Виплати, що не відносяться до ФОП, стимулюють трудову діяльність працівників з погляду їх соціальної захищеності. Виплати, що не відносяться до ФОП, включають:

- внески підприємств на обов'язкове державне соціальне страхування;
- допомога та інші виплати, здійснювані за рахунок коштів фондів державного соціального страхування;
- соціальні допомоги і виплати за рахунок коштів підприємства, встановлені колективним договором;
- внески підприємств згідно з угодами добровільного медичного і пенсійного страхування працівників і членів їх сімей;

- одноразова допомога працівникам, що виходять на пенсію згідно з чинним законодавством і колективним договором;
- надбавки і доплати до державних пенсій працюючим пенсіонерам;
- суми вихідної допомоги при припиненні трудового договору;
- витрати на платне навчання працівників і членів їх сімей, не пов'язане з виробничою необхідністю, згідно з угодою між підприємством і навчальним закладом;
- компенсація морального збитку працівникам за рахунок засобів підприємства, виплачувана за рішенням суду;
- витрати на відрядження;
- інші витрати (всього 35 пунктів).

8.5 Матеріальна відповідальність працівників

Матеріальна відповідальність (МВ) – це обов'язок працівників відшкодувати у встановлених законом випадках і розмірі майновий збиток, заподіяний з їх вини підприємству. МВ працівників настає за наявності таких умов:

- спричинення працівником прямого дійсного збитку, під яким зокрема розуміється втрата, погіршення або пониження цінності майна, необхідність для підприємства провести витрати на відновлення, придбання майна або інших цінностей або виконати зайві виплати;
- протиправність дій працівника, що призвели до матеріального збитку, тобто невиконання або неналежне виконання ним своїх трудових обов'язків;
- наявність очевидного зв'язку між протиправними діями працівника і матеріальним збитком, що настав;
- наявність вини працівника у спричиненні збитку. Вина працівника може бути умисною або необережною. Для настання матеріальної відповідальності форма вини не має значення. Проте у ряді випадків враховується форма вини при визначенні розміру збитку, що підлягає стягненню з працівника.

8.6 Культура виробництва

Культура виробництва – це більш висока стадія розвитку соціально–економічних відносин на підприємстві. В ній виявляються всі ланки системи: культурна людина–наука–техніка–виробництво. культури виробництва включає: культуру умов праці, засобів праці і трудового процесу, культуру управління і міжособистісних відносин у трудовому колективі, культуру самих працівників.

Культура умов праці – це сукупність об'єктивних умов і суб'єктивних чинників, що визначають поведінку людини в процесі виробничої діяльності. В цьому елементі культури виробництва розглядаються характеристики і показники санітарно–гігієнічних, психо–фізіологічних, соціально–психологічних та естетичних умов праці.

Культуру засобів праці і трудового процесу характеризують такі елементи, як упровадження новітніх досягнень науки і техніки у виробництво, рівень механізації та автоматизації, якість устаткування та інструментів, ритмічність і планомірність роботи підприємства, рівень матеріально – технічного забезпечення, якість продукції, що випускається, використання передових методів праці, оцінки її результатів, забезпечення дисципліни. Очевидно, що одним з найважливіших напрямів підвищення культури засобів праці і трудових процесів є вдосконалення організації праці і виробництва: передова техніка вимагає передової організації.

Культуру міжособистісних відносин (комунікацій) у трудовому колективі визначають соціально – психологічний клімат, наявність відчуття колективізму, взаємодопомоги, здатність поділяти всіма працівниками цінності і переконання компанії.

Культуру управління визначають методи управління, стиль керівництва, гуманізм, індивідуальний підхід, сприйняття персоналу як надбання фірми, професіоналізм управлінців, у тому числі комунікативна компетентність, методи стимулювання, що використовуються, підвищення рівня задоволеності працею і т.д.

Культуру працівника правомірно подати у вигляді сукупності етичної культури і культури праці. Етична культура має зовнішню складову, яка виявляється у поведінці людини, знанні нею етикету, правил поведінки, добрих манер. Внутрішню культуру складає моральність його мислення, ціннісні орієнтації, переконання і

культура відчуттів, уміння співпереживати. Культуру праці визначають виходячи з рівня освіти і кваліфікації працівника, його відношення до праці, дисциплінованість, старанність, творчість.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

- 1 Закон України "Про зайнятість населення" // Закон України. Т. 1. – К.: Ін-т законодавства, 1996. – С. 252-268.
- 2 Закон України "Про колективні договори і угоди" // Закон України. Т. 6. – К.: Ін-т законодавства, 1997. – С. 5-11.
- 3 Закон України "Про оплату праці" // Закон України, Т. 8. – К.: Ін-т законодавства, 1997. – С. 210-218.
- 4 Жуков Л.И., Погосян Г.Р. Экономика труда. – М.: Экономика, 1991.
- 5 Завіновська Г.Т. Організація заробітної плати в промисловості. – К.: Вища шк., 1985.
- 6 Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка. – К.: МАУП, 1995.

7 Организация, нормирование и оплата труда на железнодорожном транспорте: Учеб. для вузов / Ю.Д. Петров, М.В. Белкин. – М.: Транспорт, 2000. – 279 с.

8 Экономика труда: Учеб. для вузов / Под ред. Погорелова Н.И. – К.: ИСМО, 1997. – 206 с.

9 Гончаров М.Ю. Системний факторний аналіз економічних процесів на транспорті. – М.: Логос, 1999. – 423 с.

10 Наказ 235-Ц від 01 листопада 2004 року. – К.: УЗ, 2004.

11 Наказ 415- Ц від 17 листопада 2006 року. – К.: УЗ, 2006.

12 Основні положення з технічного нормування праці на залізничному транспорті. – К.: ПП "Алькор", 2004. – 204 с.

13 Экономика труда / Под ред. Н.А. Горелова. – СПб.: Питер, 2004. – 655 с.

14 Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. – М.: Изд. МГУ; Изд. Черо, 1996. – 623 с.

15 Экономика труда: социально-трудовые отношения. – М.: Экзамен, 2003. – 735 с.

Таблиця 5.5 - Види відповідальності посадовців за порушення законодавства про оплату праці

Характер порушення	Відповідальність	Ким накладається
1	2	3
Адміністративна відповідальність		
Порушення встановлених термінів виплати ЗП і виплата її у неповному розмірі, а також інші порушення законодавства про працю	Штраф, що накладається на посадовців у розмірі від 15 до 50 нмдг	Суддями районних, районних у місті, міських або районних судів міста
Невиконання законних вимог посадовців Держнаглядпраці і ТДП щодо усунення порушень законодавства про оплату праці або створення перешкод для діяльності цих органів	Штраф, що накладається на посадовців у розмірі від 10 до 14 нмдг	Посадовцями Держнаглядпраці і ТДП
Кримінальна відповідальність		
Безпідставна виплата ЗП, інших встановлених законом виплат громадянам більш, ніж за один місяць, допущена керівником підприємства умисно	Штраф від 100 до 300 нмдг або позбавлення права посідати певні посади, або займатися певною діяльністю на строк до 5 років, або виправні роботи на строк до 2 років, або позбавлення волі на строк до 2 років, з позбавленням права посідати певні посади або займатися певною діяльністю на строк до 3 років	Суддями районних, районних у місті, міських або районних судів міста
Безпідставна невивплата ЗП, інших встановлених законом виплат громадянам більше, ніж за один місяць унаслідок нецільового використання коштів, призначених для виплати ЗП, інших встановлених законом виплат	Штраф від 500 до 1000 нмдг або обмеження свободи на строк до 5 років, або позбавлення волі на строк до 3 років	

Продовження таблиці 5.5

1	2	3
Дисциплінарна відповідальність		
Невчасна виплата ЗП або виплата її у розмірі нижче встановленого законом розміру мінімальної ЗП	Розірвання трудового договору (контракту) з керівником підприємства	Власником або уповноваженим ним органом
Невиконання посадових обов'язків	Догана, звільнення	Органом, якому надано право ухвалення на роботу і призначення на посаду винного працівника
Матеріальна відповідальність		
Невчасна виплата ЗП понад один місяць, що привело до виплати компенсації за порушення термінів її виплати, і за умови, що Державний бюджет України і місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим підприємством	Повна матеріальна відповідальність у розмірі збитку, заподіяного з вини керівника підприємству, установі, організації	Відшкодування винним керівником збитку в розмірі, що не перевищує середньомісячний заробіток, проводиться з розпорядження власника або уповноваженого ним органу. В решті випадків збиток покривається за рішенням районного, районного в місті, міського, районних судів міста, або за заявою прокурора
*) нмдг – мінімальний неоподаткований дохід громадян		

Таблиця 7.3 – Розрахунок заробітної плати

Робітник	ГТС, грн	Відпрацьовано годин	Зарплата за тарифом (ЗПт)	КТУ 0,5-1,5	Зарплата з КТУ	Відрядний приробіток (В.п.)	Відрядна зарплата	Премія (ПР)	Загальна Зарплата (ЗП)*
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Іванов	2,66	170	452,20	1,1	497,42	133,85	631,27	126,58	757,85
Петров	2,93	160	468,80	1,0	468,80	126,15	594,95	119,3	714,25
Веселий	3,3	165	544,50	1,0	544,50	146,52	691,02	138,55	829,57
Міхєєв	3,76	130	488,80	1,2	586,56	157,85	744,41	149,26	893,67
Алексєєв	3,21	153	491,13	1,0	491,13	132,15	623,28	124,97	748,25
Миронов	3,3	140	462,00	1,0	462,00	124,32	586,32	117,57	703,89
Купчий	3,76	140	526,40	0,7	368,48	99,16	467,64	93,77	561,41
Разом		1058	3433,83		3418,89	920,0	4338,89	870,00	5208,89
*) ЗП = ЗПт + В.п. + ПР									

