***Тема: Заробітна плата (ЗП).***

План:

1. Сутність, структура ЗП.
2. Політика ЗП в державі.
3. Тарифно-посадова система оплати праці. Безтарифна система.
4. Форми і системи ЗП.

Існують законодавчі документи про працю: «Закон України про оплату праці», Кодекс законів про працю.

Заробітна плата – це винагорода, яку відповідно до трудової угоди власник або уповноважений ним орган виплачує працівнику за виконану роботу у грошовому вимірі.

Розмір заробітної плати залежить від наступних факторів:

1. складність роботи та умови виконання роботи;
2. від професійно-ділових якостей працівника – знання, вміння;
3. результати роботи підприємства;
4. результати роботи окремого працівника.

Склад ЗП:

1. основна ЗП – включає винагороду за виконану роботу у відповідності з нормами праці;
2. винагорода зверх встановлених норм;
3. надбавки (за професійну майстерність);
4. компенсаційні та заохочувальні виплати (не передбачені державою) – Н: премії за роботу за рік.

Мінімальна ЗП – оплата, нижче якої не повинні здійснювати виплати за некваліфіковану просту роботу (900 грн. на 01.01.2011) – на повну ставку не нижче ніж прожитковий мінімум.

Номінальна ЗП – це рівень оплати в гривнях.

Реальна ЗП – це сума благ і послуг, які людина може придбати при даному рівні цін.

 ,

де  - індекс номінальної ЗП,

 - індекс інфляції (цін),

 - індекс реальної ЗП.

Якщо швидше зростають ціни, реальна ЗП підвищується повільніше.

Споживчий кошик – характеризує об’єм благ і послуг, коли враховується індекс інфляції.

Регулювання ЗП державою:

1. Встановлення мінімальної ЗП – оплата за просту некваліфіковану працю. Мінімум без врахування доплати. + доплати.
2. Встановлення ЗП у бюджетних організаціях (ВУЗи, полікліники, лікарні, заклади культури).

Єдина тарифна система в бюджетних організаціях і установах введена з 01.09.2005 року.

Єдина тарифна система

|  |  |
| --- | --- |
| Тарифні розряди | Тарифні коефіцієнти |
| 1  ...  22  ...  25 | 1  ...  2,28  ...  3,35 |

Щоб розрахувати заробіток по тарифу відповідно до посади, треба взяти тарифний розряд, йому відповідає тарифний коефіцієнт і потім: тарифний коефіцієнт.

Є додаткові законодавчі акти, відповідно до яких заробіток депутатів вищий.

3. Державні гарантії оплати праці.

4. Держава регулює мінімальну ЗП і встановлює прожитковий мінімум (483 грн.). Якщо немає джерела, підвищення ЗП відбувається за рахунок друкування грошей.

5. Регулюється максимальна зарплата керівників бюджетних організацій.

6. Встановлюються міжгалузеві співвідношення ЗП в бюджетних організаціях.

7. Встановлюються внутрігалузеві співвідношення.

8. Шляхом оподаткування.

1)  ,

де  - ЗП отримана,

 - ЗП нарахована.

Утримання:

* ПФ (1÷2 %) – пенсійний фонд;
* ФСС – фонд соціального страхування (1 %);
* ФЗ (компенсаційні виплати безробітним) – фонд зайнятості (0,5 %);
* 13 % , від суми, яка залишилась після зняття в ПФ, ФСС та ФЗ, це податок з доходів фізичних осіб (йде в бюджет), існує третій рік.

1. Нарахування у фонди: ЗП (нар.) =1000



Джерела фондів:

1. зменшується доход підприємства (частина, на яку збільшуються витрати);
2. зарплата кожного працівника.

Зараз гроші з бюджету забирають в ПФ. Це неправильно.

Тарифна система і безтарифна система.

Тарифна система – сукупність нормативних документів, які визначають мінімальну величину оплати праці і ступені її диференціації.

Елементи тарифної системи:

1. Тарифно-кваліфікаційні довідники для робітників. Інформація: вимоги до знань, вмінь робочих різних тарифних розрядів, сутність виконуваних робіт за різними тарифними розрядами, приклади робіт. Використовуються для тарифікації робіт і присвоєння тарифних розрядів робочим.
2. Тарифно-кваліфікаційні довідники для визначення посад керівників, спеціалістів, службовців. Інформація: вимоги до знань, умінь, зміст виконуваних робіт. Вони є основою для переводу працівників на іншу посаду.
3. Тарифні сітки, що складаються з тарифних розрядів і тарифних коефіцієнтів.

Тарифний коефіцієнт першого розряду = 1.

Тарифні коефіцієнти всіх інших розрядів > 1.

Тарифна ЗП по і-тому розряду = ЗП тарифна 1-ого розряду помножена на тарифний коефіцієнт і-того розряду:

.

Безтарифна система – всі кошти виділені для оплати праці розподіляються з врахуванням таких критеріїв:

1. кваліфікація;
2. кількість відпрацьованих годин;
3. коефіцієнт трудової участі (враховує стаж роботи, вік, майстерність, допомога іншим працівникам, заміна інших працівників).

Працівнику ставлять відповідну кількість балів помножену на коефіцієнт.

Контрактна система оплати праці – заробіток розраховується за контрактом, де оговорюються взаємні вимоги обох сторін (вимоги до працівника, вимоги до роботодавця).



Відрядна оплата праці встановлюється в тих випадках, коли можна визначити об’єм робіт для кожного працівника і коли від інтенсивності праці працівників залежить результат праці.

Розрахунок розцінки.

 - тарифна ставка;

 - норма часу;

 - відрядна розцінка (оплата за одну штуку (одиницю продукції));

 ,

де  - виробіток нормативний за годину.

Пряма відрядна ЗП:

 ,

де  - фактичний виробіток за місяць.

Непряма відрядна ЗП використовується для оплати працівників, що обслуговують основних робітників.

Непряма відрядна ЗП:

 ,

де  - фактичний час роботи,

 - коефіцієнт виконання норм.

Преміальна відрядна ЗП:

,

де  - відрядна розцінка (оплата за одну штуку (одиницю продукції)).

Прогресивна відрядна ЗП:

 ,

де  - виробіток по нормах за місяць.

Якщо робітник перевиконує норми:

Виробіток  додається до суми ( - коефіцієнт зростання розцінки, завжди > 1).

Продуктивність праці повинна зростати швидше ніж ЗП.

Акордна відрядна ЗП – в основі має розцінку за всю роботу, оплату за весь комплекс робіт. Розподіл робіт між працівниками виконує сам колектив. Акордна відрядна ЗП застосовується при виконанні будівельних робіт. За дострокове виконання робіт виплачується премія. Це повинно оговорюватись в договорі.

Погодинна форма ЗП – коли об’єм робіт для працівника не може бути встановлений і від інтенсивності його праці не залежить результат.

Проста погодинна ЗП:

 ,

де  - тарифна ставка (може бути годинна),

 - фактичний час.

Преміальна погодинна ЗП:

(за високу якість робіт, за виконання нормованих завдань).

Окладна погодинна система застосовується, коли задано оплату праці за місяць роботи.

Оклад відомий і відома кількість робочих днів місяця.

Окладна погодинна ЗП:

 ,

де  - оклад робітника за місяць ,

 - кількість робочих днів,

 - кількість фактично відпрацьованих днів.

Для спеціалістів, керівників, службовців застосовується штатно-окладна система.

|  |  |
| --- | --- |
| Посада | Розмір окладу |
| Директор  Зам. директора  Головний інженер  ... | -  -  -  ... |

Кожний працівник одержує ЗП з елементів:

1. основна ЗП за тарифами , за розцінками;
2. плюс додаткова ЗП включає оплату за особливі умови праці і т. д.;
3. компенсаційні виплати (премії за результати роботи);
4. стаж роботи;
5. звання (професора, доцента і т. д.) – в науковій роботі;
6. ранги (у службовців при певній роботі, якості).
7. Приклад 1.
8. Розрахувати загальну суму заробітної плати робітника-відрядника, якщо:
9. *tнор*= 0,4год/деталь;
10. *ВР* = 29,2коп/деталь;
11. *Т* = 176год. в місяць;
12. *q* = 485 деталей.
13. премія – за 100% виконання норми = 10% заробітної плати;
14. за +1% перевиконання норми = +1,5% основної заробітної плати.
15. Розрахунок:
16. 
17. 
18. Приклад 2.
19. Розрахувати загальну суму заробітної плати допоміжного робітника, який обслуговує основних робітників-відрядників.
20. Норма обслуговування = 10 чол.;
21. Wнорм = 6 вир./зміну;
22. tзм = 8 год.;
23. q = 1500 вир./місяць;
24. Тарифна ставка = 83коп/годину;
25. 