ТЕМА_ ПРОДУКТИВНІСТЬ, МОТИВАЦІЯ ТА ОПЛАТА ПРАЦІ Лекція 2

4 Змішані форми оплати праці на підприємстві

Безтарифна система оплати

Послідовність розрахунків

Фактична заробітна платня кожного працівника підприємства є частиною усього фонду оплати праці колективу й окремого підрозділу та залежить від кваліфікаційного рівня працівника (К), коефіцієнта трудової участі (КТУ) і фактично відпрацьованого часу (T_{ϕ}) . Кваліфікаційний рівень встановлюється всім членам трудового колективу залежно від виконуваних функцій рівня кваліфікації

1. Визначається кількість балів (E_i), зароблених кожною групою працівників (або групою працівників одного рівня):

$$B_i = K \times T_{\Phi} * KTY$$
.

2. Визначається загальна сума балів (E_{cym}), зароблена всіма працівниками підприємства або підрозділу:

$$B_{cym} = \sum_{i=1}^m B_i .$$

де m — кількість груп однакових кваліфікаційних рівнів або чисельність працівників.

3. Визначається частка d фонду оплати праці (ΦOT), що приходиться на 1 бал:

$$d = \frac{\Phi OT}{E_{CVM}}.$$

4. Розраховується заробітна платня і-го працівника (3_i) :

$$3_i = d \times B_i$$
.

Контрактн а система оплати

договору грунтується укладанні між на роботодавцем виконавцем, якому V обговорюються режим та умови праці, права та обов'язки сторін, рівень оплати праці тощо. Договір може оплачувати час перебування виконавця на підприємстві (погодинна оплата праці) конкретне виконане завдання (відрядна оплата).

Cucmeма yчасті в прибутках

передбачає розподіл визначеної частини прибутку підприємства між його працівниками

5 Система надбавок, доплат та премій працівникам



Премії нараховуються у відсотках від основної заробітної платні або у вигляді конкретної суми

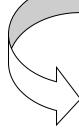
можуть бути виплачені за:

- результати роботи робочих місць, що обслуговуються працівниками;
- виконання нормованих завдань;
- економію матеріальних цінностей;
- освоєння проектного рівня виробничих потужностей, зниження браку, поліпшення обліку;
- підвищення якості продукції;
- підвищення продуктивності праці та збільшення обсягів виробництва;
- за підсумком року тощо.

6. Планування фонду оплати праці на підприємстві

Фонд оплати праці ϵ загальною сумою витрат на оплату праці працівників підприємства та виплат соціального характеру

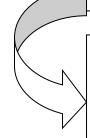
Фонд тарифної заробітної платні погодинників



$$\Phi_n = \sum Y_i \times \Phi_{\partial i} \times C_{ni} \times K_{cep.i}, \qquad K_{cep.i} = \frac{\sum_{j=1}^{6} Y_j \times K_j}{\sum_{j=1}^{6} Y_j},$$

де U_i — чисельність погодинників, що працюють у і-х умовах праці (нормальних, шкідливих, особливо шкідливих); $\Phi_{\partial i}$ — дійсний фонд часу роботи одного погодинника за і-х умов праці; C_{ni} — годинна тарифна ставка погодинника першого розряду за і-х умов праці; $K_{cep.i}$ — середній тарифний коефіцієнт погодинників за і-х умов праці; де U_j — чисельність погодинників ј-го розряду; K_i — тарифний коефіцієнт ј-го розряду.

Фонд тарифної заробітної платні відрядників



$$egin{aligned} oldsymbol{\Phi}_{C} &= \sum T_{i} imes C_{Ci} imes K_{cep.i}^{/}\,, & K_{CEP.i}^{/} &= rac{\sum\limits_{j=1}^{0} T_{j} imes K_{j}}{\sum\limits_{j=1}^{6} T_{j}}, \end{aligned}$$

де T_i — сумарна трудомісткість робіт за і-х умов праці; C_{ci} — годинна тарифна ставка відрядника першого розряду за і-х умов праці; $K_{cep.i}^{\prime}$ — середній тарифний коефіцієнт відрядників у і-х умовах праці; T_i — трудомісткість робіт по ј-му розряду

Просумувавши фонди тарифної заробітної платні погодинників і відрядників і доплати по преміальних системах, одержують фонд основної заробітної платні. Додавши до цього фонду інші види доплат, одержують годинний, денний, місячний і річний фонди оплати праці.