

30.09.2021

Група М-2

Предмет «Економіка підприємства»

Урок 23-24

**Тема: Планування росту продуктивності праці. Поняття, види і шляхи росту заробітної плати.**

**Мета:** ознайомити здобувачів освіти з процесом та напрямками планування росту продуктивності праці. Вивчити сутність поняття «заробітна плата», її види та шляхи росту.



*Резервами росту продуктивності праці є ті можливості її підвищення, які виявлені, але не використані на певний момент на підприємстві з тих чи інших причин.*

Оцінити такі резерви можна як різницю між максимально можливим рівнем продуктивності праці та реально досягнутим в конкретних організаційно-технічних, виробничих та економічних умовах на підприємстві в даний момент часу.

**Резерви росту продуктивності праці поділяються на три групи:**

- соціально-економічні (визначають можливості підвищення якості використовуваної робочої сили);
- матеріально-технічні (передбачають застосування більш ефективних засобів виробництва);
- організаційно-економічні (визначають можливості більш ефективного поєднання робочої сили із засобами виробництва).

Для досягнення максимальної продуктивності праця на підприємстві повинна бути організована з наукової точки зору.

*Науковою є така організація праці, яка ґрунтуються на досягненнях науки, техніки і передовому досвіді. Вона дозволяє найкращим чином об'єднати в єдиному процесі виробництва техніку, людей, забезпечити ефективне використання ресурсів підприємства та збереження здоров'я його працівників*

**Наукова організація праці (НОП) має вирішувати три завдання:**

- 1) економічне - ефективне використання ресурсів та ріст продуктивності праці;
- 2) психофізіологічне - підвищення працездатності людини без шкоди її здоров'ю;
- 3) соціальне - праця повинна бути задоволенням для людини.

Основні  
напрямки  
НОП

- удосконалення нормування праці, її матеріального і морального стимулювання;
- удосконалення процесів поділу та кооперування праці;
- поліпшення умов праці;
- підготовка кадрів та підвищення їх кваліфікації;
- зміцнення трудової дисципліни

**Заробітна плата - це грошовий вираз ціни робочої сили, який виплачується працівникові у вигляді винагороди за виконану ним роботу.**

Як соціально-економічна категорія заробітна плата служить основним засобом задоволення особистих потреб працюючих, оскільки для більшості з них є основним джерелом доходів. Також не меншою є важливість заробітної плати для підприємства: витрати на оплату праці у сукупних витратах підприємства на виробництво продукції є досить значими. Тому заробітна плата є економічним важелем, який стимулює ріст продуктивності праці, скорочення витрат виробництва.

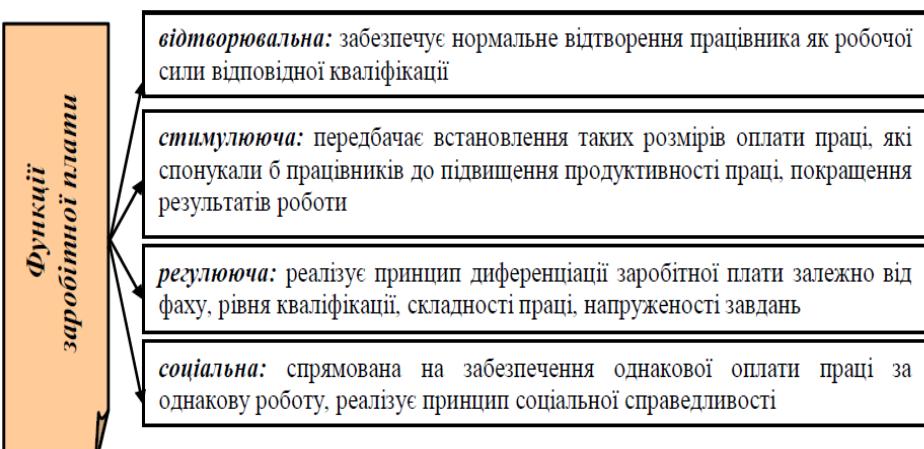


*Заробітна плата конкретного працівника незалежно від виду підприємства визначається його особистим трудовим внеском, залежить від кінцевих результатів роботи підприємства, регулюється податками і максимальними розмірами не обмежується.*

**Приципами організації оплати праці:**

- **гарантованості** - передбачає гарантовану і регулярну виплату заробітної плати у визначені терміни і у встановлених розмірах;
- **диференціації** - встановлення співвідношення між рівнем заробітної плати та її кількістю і якістю; реалізується через систему тарифікації;
- **матеріальної зацікавленості** - забезпечує особисту і колективну зацікавленість у результатах праці, стимулює зростання її продуктивності, економію ресурсів;
- **плановості** - дозволяє формувати фонд оплати праці на підприємстві, строки і періодичність виплати заробітної плати, регулювати нагромадження і споживання;
- **простоти і доступності** - форми і системи оплати праці повинні бути зрозумілими для працівників, повинні відображати зв'язок між продуктивністю праці і заробітною платою;
- **раціонального співвідношення темпів росту продуктивності праці і заробітної плати** - підвищення рівня оплати праці має бути забезпечене випереджаючими темпами росту продуктивності праці;
- **виправнювання розмірів заробітної плати** - забезпечення скорочення різниці в доходах між низько- та високооплачуваними категоріями працівників

**Заробітна плата виконує низку функцій**



Основними видами заробітної плати є **номінальна** і **реальна**. Перша з них відображає суму грошей, яку отримує працівник за свою працю, друга - кількість товарів і послуг, які працівник може придбати за зароблену суму грошей.

Заробітна плата складається з **основної** (блізько 70%) і **додаткової** (блізько 30%) **заробітної плати**. **Основна заробітна плата** працівника визначається тарифними ставками, посадовими окладами, відрядними розцінками, а також доплатами у розмірах, встановлених чинним законодавством. Її розмір залежить від *результатів роботи самого працівника*. Величина **додаткової заробітної плати** визначається *кінцевими результатами роботи підприємства* і виступає у формі премій, винагород, заохочувальних виплат, а також доплат у розмірах, які перевищують встановлені чинним законодавством.

**Ріст заробітної плати** може бути абсолютним і відносним. Під **абсолютним** розуміють зростання тієї частини суспільного продукту, яка виділяється суспільством у грошовій формі для задоволення матеріальних і духовних потреб працюючих, а також непрацюючих членів їх сімей. **Відносний ріст заробітної плати** - це зростання тієї частини, яка припадає на кожного працюючого.

Абсолютний і відносний ріст заробітної плати може бути забезпечений зростанням усього обсягу суспільного продукту, який виробляється за певний період часу (*наприклад, рік*), випереджаючим ростом продуктивності праці в порівнянні із ростом заробітної плати.

**Державне регулювання оплати праці та соціального захисту працівників** визначається чинним законодавством України, зокрема, Кодексом законів про працю України (КЗпП України), Законом України «Про оплату праці» (1995 р.), Господарським кодексом України та іншими нормативно-правовими актами.

Так, КЗпП України (ст.95) визначені поняття мінімальної заробітної плати та її індексації.



*Мінімальна заробітна плата - це встановлений на законодавчому рівні розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю.*

Нижче цього рівня не може провадитись оплата за виконану працівником годинну або місячну норму праці. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств, установ, організацій усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб. Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється і переглядається відповідно до Закону України «Про оплату праці» та не може бути нижчим від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

Закон України «Про оплату праці» передбачає, крім державного, **договірне регулювання оплати праці** через механізм укладення тарифних угод: генеральної, галузевої, регіональної та виробничої.

**Тарифна угода** - це договір між представниками сторін з питань оплати праці та соціальних гарантій працівників. Предметом галузевої угоди є єдині для підприємств галузі тарифна сітка для робітників і шкала співвідношень мінімальних посадових окладів.

Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, розміри надбавок, доплат, премій і винагород встановлюються підприємством у *колективному договорі*. При цьому мають бути дотримані всі норми і гарантії, передбачені чинним законодавством, генеральною і галузевими (регіональними) угодами.

Заробітна плата підлягає *індексації* у встановленому законодавством порядку.

### Завдання:

1. Запропонуйте конкретні пункти підвищення рівня продуктивності праці на підприємстві.
2. Проаналізуйте підвищення рівня мінімальної заробітної плати за останні 5 років.

**Шановні учні! Фото конспектів та виконаних домашніх завдань надсилайте на електронну адресу [gr.ev@ukr.net](mailto:gr.ev@ukr.net) (в темі листа вказуйте ПІБ, № групи, предмет та номер уроку)**