

**05.04.2022**  
**Група 15**  
**Урок 12-13**

### **Тема: ХАРАКТЕРИСТИКА СИСТЕМ ОПЛАТИ ПРАЦІ**

**Мета:** навчитися розраховувати рівень заробітної плати за різних систем.

За *прямої відрядної системи* заробіток працівника ( $D_{\text{пвс}}$ ) розраховується множенням кількості одиниць виробленої продукції ( $v$ ) та розцінки за одиницю продукції ( $p$ ):

$$D_{\text{пвс}} = p \cdot v . \quad (1)$$

Розцінка визначається діленням погодинної тарифної ставки на норму виробітку або множенням погодинної тарифної ставки на норму часу (у годинах) на виготовлення одиниці продукції.

За *непрямої відрядної системи* заробіток працівника залежить не від його особистого виробітку, а від результатів праці працівників, що їх він обслуговує. Вона застосовується для оплати тих категорій допоміжних робітників (наладчиків, ремонтників, кранівників), праця яких не піддається нормуванню та обліку, але значною мірою визначає рівень виробітку основних робітників. Заробіток робітника ( $D_{\text{пвс}}$ ) за цієї системи розраховується за формулою

$$D_{\text{пвс}} = s \cdot t \cdot k_{\text{вн}} , \quad (2)$$

де  $s$  — погодинна тарифна ставка;  $t$  — фактично відпрацьована кількість годин цим робітником;  $k_{\text{вн}}$  — середній коефіцієнт виконання норм виробітку всіма робітниками, що обслуговуються.

За *відрядно-преміальною системою* заробіток працівника ( $D_{\text{впс}}$ ) складається з відрядного заробітку ( $pv$ ) та премії ( $m$ ) за досягнення певних результатів:

$$D_{\text{впс}} = pv + m. \quad (3)$$

*Відрядно-прогресивна оплата праці* передбачає оплату робіт, виконаних у межах встановленої норми ( $n_0$ ) за звичайними відрядними розцінками ( $p$ ), а робіт, виконаних понад нормативний (базовий) рівень ( $n_i$ ) — за підвищеними

розцінками ( $\rho_i$ ) залежно від ступеня виконання завдання. Отже, заробіток ( $D_{в\ прог}$ ) у цій системі визначається за формулою

$$D_{в\ прог} = \rho \cdot n_o + \rho_i \cdot n_i. \quad (4)$$

Застосування цієї системи обмежується, як правило, дільницями, що стримують роботу всього підприємства, за браком у них стимулюючих факторів підвищення якості продукції або послуг.

Відмінність *акордної системи* полягає в тім, що працівникові або групі працівників розцінки встановлюються не за окремі операції, а за весь комплекс робіт із визначенням кінцевого строку його виконання. Ця система заохочує до скорочення строків виконання робіт і тому використовується передовсім за усунування наслідків аварій, за термінових ремонтів, будівельних робіт тощо. Треба враховувати необхідність суворого контролю якості, додержання правил безпеки праці за застосування цієї системи оплати.

*Почасова оплата праці* робітників здійснюється за годинними (денними) тарифними ставками із застосуванням нормованих завдань або за місячними окладами. Почасова оплата праці керівників, спеціалістів і службовців, як уже було сказано проводиться, як правило, за місячними посадовими окладами (ставками).

За *простої почасової оплати* заробіток працівника ( $D_{пш}$ ) розраховується множенням годинної тарифної ставки відповідного розряду ( $s$ ) на кількість відпрацьованих годин ( $t$ ):

$$D_{пш} = s \cdot t. \quad (5)$$

Через недостатній позитивний вплив на кількість і якість праці робітника цю систему застосовують досить рідко.

У *почасово-преміальній системі* певною мірою усунуто цей недолік. За цієї системи окрім тарифного заробітку ( $s \cdot t$ ) працівник одержує премію ( $m$ ) за досягнення певних кількісних або якісних показників. Загальний заробіток ( $D_{прем}$ ) визначається за формулою

$$D_{прем} = s \cdot t + m. \quad (6)$$

За застосування почасово-преміальної системи з використанням

нормованих завдань заробіток може складатися з трьох частин: 1) почасового заробітку, що розраховується пропорційно відпрацьованому часу, і доплат за професійну майстерність та умови (інтенсивність) праці; 2) додаткової оплати за виконання нормованих завдань, що нараховується у процентах до почасової оплати за тарифом; 3) премії за зниження трудомісткості виробів або робіт.

Різновидом почасово-преміальної є *система оплати за посадовими окладами*, що застосовується на підприємствах усіх галузей економіки. За цією системою оплачуються працівники, робота яких має стабільний характер (комірники, вагарі, прибиральники та ін.).

### ЗАДАЧІ ДО ЗАНЯТТЯ

**ЗАДАЧА 1.** Визначте місячну заробітну плату робітника 4-го розряду за погодинно-преміальною системою оплати праці. Погодинна тарифна ставка робітника становить 8,5 грн., ним відпрацьовано за місяць 180 год., премія за якісне виконання робіт складає 35% від тарифної ставки.

**ЗАДАЧА 2.** Розрахувати місячну заробітну плату та суму прогресивних доплат робітникові, якщо за місяць (180 год.) він відпрацював на основній роботі, за яку передбачена прогресивна виплата, 220 нормо-год., а на допоміжних роботах, які не передбачені основним завданням, – ще 40 нормо-год. На основних роботах передбачається 5 розряд (погодинна тарифна ставка – 9 грн.), на допоміжних – 3-й розряд (погодинна тарифна ставка – 7 грн.). За основну роботу, що виконана понад місячної норми, застосовується форма оплати за 1,3 розцінками.

**ЗАДАЧА 3.** Робітник, що працює за погодинною формою оплати праці, з місячним окладом 2200 грн., відпрацював за розрахунковий місяць 22 робочих дня по 8 годин. Розрахувати його заробітну плату за цей місяць, якщо за графіком кількість 8-годинних змін у місяці 23.

**ЗАДАЧА 4.** Визначити місячний заробіток робітника 6-го розряду за погодинно-преміальною системою оплати праці з нормованим завданням. Годинна тарифна ставка становить 9,5 грн., ним відпрацьовано за місяць 180

години, рівень виконання нормованого завдання становить 100%, доплата за умови праці – 15%, професійну майстерність – 18%, премія за якісне виконання завдання – 25%.

**ЗАДАЧА 5.** Фонд заробітної плати робітників на наступний рік повинен становити 1520 тис. грн.. Доплати, що входять у фонд тарифної заробітної плати робітників, такі:

- за відрядно-преміальною системою – 350 тис. грн.;
- за погодинно-преміальною системою – 250 тис.грн.;
- за роботу в нічний час – 115 тис.грн.;
- незвільненим бригадирам – 50 тис.грн.;
- підліткам за скорочений робочий день – 25 тис. грн.;
- за чергові і додаткові відпустки – 225 тис.грн.;
- за час виконання державних обов'язків – 45 тис. грн.

Визначити годинний, денний і річний фонди заробітної плати робітників.

**ЗАДАЧА 6.** Визначити заробітну плату робітника при відрядно-преміальній системі, якщо він за місяць виготовив 180 виробів при завданні 177 шт. Норма часу на виконання операцій складає 2,5 нормо-год, а годинна тарифна ставка становить 7 грн. Процент доплат за виконання плану становить 9 %, а процент доплати за кожний процент перевиконання плану становить 1,5 %.