

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ  
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ВНУТРІШНІХ СПРАВ  
КРЕМЕНЧУЦЬКИЙ ЛЬОТНИЙ КОЛЕДЖ**

**Циклова комісія економіки та управління**

**ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ**

**з навчальної дисципліни «Економіка підприємства» вибіркового компонента  
освітньо-професійної програми  
першого (бакалаврського) рівня вищої освіти**

**Технології робіт та технологічне обладнання аеропортів**

**за темою № 7 - Продуктивність, мотивація та оплата праці**

**Харків 2021**

### **ЗАТВЕРДЖЕНО**

Науково-методичною радою  
Харківського національного  
університету внутрішніх справ  
Протокол від 23.09.21 № 8

### **СХВАЛЕНО**

Методичною радою Кременчуцького  
льотного коледжу Харківського  
національного університету  
внутрішніх справ  
Протокол від 22.09.21 № 2

### **ПОГОДЖЕНО**

Секцією науково-методичної ради  
ХНУВС з гуманітарних та соціально-  
економічних дисциплін  
Протокол від 22.09.21 № 8

Розглянуто на засіданні циклової комісії економіки та управління,  
протокол від 31.08.2021 № 1

**Розробники:** викладач циклової комісії економіки та управління, к.п.н.,  
спеціаліст вищої категорії, викладач – методист, Носач І.В.

### **Рецензенти:**

1. Доктор економічних наук, професор кафедри бізнес адміністрування, маркетингу і туризму Кременчуцького національного університету ім. М. Остроградського – Дружиніна В.В.
2. Кандидат економічних наук, спеціаліст вищої категорії, викладач-методист, викладач циклової комісії економіки та управління КЛК ХНУВС – Пушкар О.І.

## План лекції

1. Поняття продуктивності праці
2. Виробіток і трудомісткість
3. Методи визначення прибутку
4. Регламент праці у часі
5. Оплата праці: сутність, функції

### Рекомендована література:

#### Основна література:

1. Азарова А.О., Нікіфорова Л.О. Економіка підприємства. Практикум: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. В. : ВНТУ, 2016. – 216 с.
2. Бойчик І. М. Економіка підприємства. Підручник. – К.: Кондор, 2016. – 378 с.
3. Гринчуцький В.І., Карапетян Е.Т., Погріщук Б.В. Економіка підприємства. Вид. 2-ге перероблене і доповнене. Навчальний посібник. – К. : ЦНЛ, 2020. – 304 с.
4. Іванілов О.С. Економіка підприємства. Підручник. – К. : ЦНЛ, 2019. – 728 с.
5. Яркіна Н.М. Економіка підприємства. Вид. 2-ге перероблене і доповнене. Навчальний посібник. – К. : ЦНЛ, 2020. – 596 с.

#### Допоміжна література:

6. Конституція України (зі змінами та доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/>
7. Господарський кодекс України (зі змінами та доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/>
8. Податковий кодекс України від 02.12.2010р. №2755-VI (зі змінами та доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/>
9. Афанасьєв М.В. Економіка підприємства. Підручник К. : Ліра-К, 2013. – 664 с.
10. Бочко О. Ю. Основи планування діяльності підприємств невиробничої сфери. Навчальний посібник. – К. : Ліра-К, 2014. – 218 с.
11. Васильців Т.Г. Економіка малого підприємства. Навчальний посібник. – К. : Знання, 2013. – 446 с.
12. Гиль О.О. Економіка та організація діяльності об'єднань підприємств. Навчальний посібник. – К. : Ліра-К, 2015. – 248 с.
13. Заблоцький Б.Ф. Економіка і організація інноваційної діяльності. Навчальний посібник. – К. : Ліра-К, 2015. – 428 с.

- 14.Ковтун О.І. Стратегія підприємства: практикум. – К. : Ліра-К, 2014. – 308 с.
- 15.Круш П.В. Економіка (розрахунки фінансово-інвестиційних операцій в EXCEL). Навчальний посібник. – К. : ЦНЛ, 2014. – 256 с.
- 17.Лазебний В.С. Основи інтелектуальної власності. Навчальний посібник. – К. : Ліра-К, 2014. – 160 с.
- 18.Мороз В.С. Організація виробництва. Навчальний посібник. – К. : Ліра-К, 2015. – 256 с.
- 19.Петухова О.М. Інвестування. Навчальний посібник. – К. : ЦНЛ, 2014. – 336 с.
- 20.Шарко М.В., Мешкова-Кравченко Н.В., Радкевич О.М. Економіка підприємства. Навчальний посібник. – Х. : Олді-плюс, 2014. – 436 с.

### **Інформаційні ресурси в Інтернеті:**

- 21.Офіційний портал Верховної Ради України: Законодавство України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua>
- 22.Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua)
- 23.Всесвітній економічний форум (ВЕФ) - World Economic Forum [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.weforum.org>

### **Текст лекції**

#### **1. Поняття продуктивності праці**

**Праця** – це цілеспрямована діяльність людини. Показником ефективності праці є її продуктивність.

**Продуктивність праці** – це показник економічної ефективності трудової діяльності працівників підприємства, який визначається як відношення обсягу виробленої продукції (послуг до витрат праці. Рівень продуктивності праці характеризується показником «виробіток», що показує, яка кількість продукції вироблена за одиницю часу. Оберненим до виробітку є показник «трудомісткість».

#### **2. Виробіток і трудомісткість**

Існує три методи визначення виробітку: натуральний, вартісний і трудовий.

**Натуральний** метод передбачає ділення обсягу виробленої продукції в натуральних одиницях на кількість витраченого часу (нормо-год).

**Вартісний** метод передбачає ділення обсягу виробленої продукції (грн.) на витрати часу, які можуть бути виражені в середньо обліковій чисельності працівників або у відпрацьованій ними кількості людино-днів (людино-год).

**Трудовий** метод передбачає ділення обсягу виробленої продукції у витратах робочого часу (нормо-год.) на кількість працівників, які її виробляли.

### 3. Методи визначення прибутку

Планування продуктивності праці здійснюється методами прямого розрахунку та по факторним.

Метод **прямого розрахунку** передбачає визначення планового рівня продуктивності праці діленням запланованого обсягу випуску продукції (у вартісному вираженні) на планову чисельність промислово-виробничого персоналу:

$$P_{пл} = Q_{пл} : Ч_{пл}$$

Пофакторний метод передбачає розрахунок приросту продуктивності праці через економію чисельності працюючих або економію робочого часу за всіма факторами приросту продуктивності праці згідно з їх типовою класифікацією.

### 4. Регламент праці у часі

**Нормування праці** – найважливіший вид економічної діяльності підприємства, через який встановлюються витрати праці, визначаються її результати, здійснюється розстановка працівників за робочими місцями. Витрати праці є найдинамічнішим ресурсом, який використовує підприємство. Мета нормування праці на підприємстві полягає в забезпеченні ефективного використання його трудових ресурсів.

Облік затрат праці на підприємстві здійснюється через норми часу ( $H_{час}$ ), виробітку ( $H_{вир}$ ), чисельності ( $H_{чис}$ ), обслуговування ( $H_{обсл}$ ).

**Норма часу** – це обґрунтовано визначена кількість часу, який потрібно витратити на виробництво одиниці продукції. В умовах масового і серійного виробництва вона складається з таких компонентів:

$$H_{час} = H_{опер} + H_{обсл} + H_{відп}$$

де

$H_{опер}$  – оперативна норма часу на виробництво;

$H_{обсл}$  – норма часу на обслуговування робочого місця;

$H_{відп}$  – норма часу на відпочинок і особисті потреби.

**Норма виробітку** – це обсяг продукції, який повинен бути вироблений за одиницю часу:

$$H_{\text{вир}} = \frac{1}{H_{\text{час}}}$$

Змінну норму виробітку обчислюють за формулою:

$$H_{\text{вир.зм}} = \frac{T_{\text{зм}}}{H_{\text{час}}}$$

де  $T_{\text{зм}}$  – тривалість зміни, год.

Норма часу і норма виробітку є взаємно оберненими величинами. Тоді справедливе таке правило:

Якщо норма виробітку збільшується на  $n\%$ , то норма часу зменшується на  $(100n)/(100+n)\%$ .

Якщо норма виробітку зменшується на  $n\%$ , то норма часу збільшується на  $(100n)/(100-n)\%$ .

Норма чисельності працюючих – це обґрунтована необхідна чисельність працівників для виконання певного обсягу роботи.

Норма обслуговування – це обґрунтована необхідна кількість одиниць устаткування, які обслуговує один працівник або бригада протягом зміни.

## 5. Оплата праці: сутність, функції

**Заробітна плата** – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Розрізняють заробітну платню номінальну і реальну. **Номінальна** заробітна плата – це нарахована і одержана працівником сума грошей, що відповідає витраченій ним праці за певний період. **Реальна** заробітна плата – це кількість товарів і послуг, які працівник зможе придбати за зароблену суму грошей. Індексом реальної заробітної плати ( $I_{p.зн}$ ) за певний період називається відношення індексу номінальної заробітної плати ( $I_{н.зн}$ ) до індексу цін ( $I_{ц}$ ), обчислених за той самий період:

$$I_{p.зн} = \frac{I_{н.зн}}{I_{ц}}$$

Оплата праці складається з основної заробітної плати і додаткової, що перебувають у співвідношенні приблизно 70:30.

**Основна** заробітна плата – це винагорода за виконану роботу згідно із встановленими нормами праці (часу, виробітку, обслуговування) у вигляді тарифних ставок (окладів) та відрядних розцінок для працівників і посадових окладів для службовців у розмірах, що не перевищують встановлені чинним законодавством.

**Додаткова** заробітна плата – це винагорода за роботу понад встановлені норми, за трудові успіхи, винахідливість, особливі умови праці. До неї входять передбачені чинним законодавством доплати, надбавки, гарантії та компенсаційні виплати, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

**Тарифна угода** – це договір між наймачем та виконавцем робіт з питань оплати праці й соціальних гарантій.

Основою організації заробітної плати на підприємствах є тарифна система, яка містить тарифну сітку, тарифні ставки, тарифно кваліфікаційні довідники і схеми посадових окладів.

**Тарифна сітка** встановлює певні співвідношення оплати праці працівників різної кваліфікації і містить перелік тарифних розрядів та відповідних тарифних коефіцієнтів. Розмір тарифної ставки першого розряду встановлюється виходячи зі встановленого державою мінімального розміру заробітної плати. Тарифні ставки інших розрядів визначають множенням тарифної ставки першого розряду на тарифний коефіцієнт відповідного тарифного розряду.

**Тарифна ставка** – це розмір заробітної плати за одну годину робочого часу працівника певної кваліфікації. Розмір тарифної ставки першого розряду визначається виходячи її рівня мінімальної заробітної плати, встановленої державою на цей момент часу. Тарифні ставки старших розрядів визначаються множенням тарифної ставки першого розряду на тарифний коефіцієнт відповідного тарифного розряду.

**Тарифно-кваліфікаційні довідники** містять нормативні акти кваліфікаційних характеристик робіт і професій, згрупованих за виробництвами та видами робіт.

**Схема посадових окладів** передбачає віднесення працівників до певної групи оплати праці за певною професією і кваліфікацією

На підприємствах найпоширеніші дві форми оплати праці: погодинна і відрядна.

**Погодинна форма** оплати праці передбачає визначення розміру виробітку залежно від відпрацьованого часу з урахуванням рівня кваліфікації. Існує кілька різновидів погодинної форми оплати праці. Розглянемо основні із них.

**1. Проста погодинна** оплата праці. Заробіток працівника розраховується за формулою:

$$Z_{n.n.} = st$$

де  $s$  – годинна тарифна ставка відповідного розряду;  $t$  – кількість відпрацьованих годин.

**2. Погодинно-преміальна** оплата праці. Заробіток працівника розраховується за попередньою формулою з нарахуванням премії ( $m$ ) – додаткової суми до окладу за досягнення певних кількісних і якісних показників:

$$Z_{n-прем} = st + m$$

**Відрядна форма** оплати праці передбачає визначення розміру заробітку за кількість виробленої продукції в одиницю часу за встановленими тарифними ставками і нормами виробітку. Застосовують цю форму на роботах, де можливий облік колективної праці й кінцевий результат можна обчислити в натуральних одиницях.

**1. Пряма відрядна** система оплати праці визначається кількістю виготовленої продукції і розцінкою за її одиницю за тарифною ставкою, що відповідає певному розряду робіт та нормі часу або нормі виробітку. Заробіток працівника за цією системою визначають за формулою:

$$Z_{n.в} = pV$$

де

$p$  – відрядна розцінка за одиницю продукції;

$V$  – обсяг виготовленої продукції.

Відрядну розцінку встановлюють так:

$$P = T N_{\text{час}}, \text{ або } p = T / N_{\text{вир}}$$

де:

$T$  – тарифна ставка робітника першого розряду;

$N_{\text{час}}$  – норма часу на виготовлення одиниці продукції;

$N_{\text{вир}}$  – норма виробітку продукції в одиницю часу.

**2. Відрядно-преміальна** система оплати праці призначена виправити недолік попередньої системи. Заробіток за цією системою обчислюється так, як і в попередній системі, але з додатковим нарахуванням премії ( $m$ ) за досягнення певних якісних і кількісних показників:

$$Z_{в-прем} = pV + m$$

Фонд заробітної плати підприємства загалом визначається як сума фондів заробітної плати промислово-виробничого та невиробничого персоналу.

Фонд заробітної плати керівників, спеціалістів і службовців встановлюється окремо за кожною категорією множення посадових окладів



на кількість працюючих за певною категорією з урахуванням доплат і премій згідно з чинним трудовим законодавством.

Фонд заробітної плати непромислового персоналу розраховується з фонду заробітної плати промислово-виробничого персоналу. Визначений у такий спосіб загальний фонд заробітної плати є елементом витрат підприємства, що входить у собівартість продукції.

Якщо до фонду заробітної плати підприємства додати розміри премій, які виплачуються з прибутків, що залишилися у розпорядженні підприємства, то отримаємо фонд оплати праці підприємства.