

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

**Циклова комісія економіки та управління**

**ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ**

навчальної дисципліни «Економіка цивільної авіації»  
вибіркових компонент  
освітньо-професійної програми  
першого (бакалаврського) рівня вищої освіти

**Електромеханіка**

**за темою № 5 – Оплата праці працівників цивільної авіації**

**Харків 2022**

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

Науково-методичною радою  
Харківського національного  
університету внутрішніх справ  
Протокол від 30.08.2022 № 8

**СХВАЛЕНО**

Методичною радою  
Кременчуцького льотного  
коледжу  
Протокол від 22.08 2022 № 1

**ПОГОДЖЕНО**

Секцією науково-методичної ради  
ХНУВС з гуманітарних та  
соціально-економічних дисциплін  
Протокол від 29.08.2022 № 8

Розглянуто на засіданні циклової комісії економіки та управління,  
протокол від 15.08.2022 № 1

**Розробники:** викладач циклової комісії економіки та управління, к.е.н.,  
спеціаліст вищої категорії, викладач-методист, Пушкар О.І.

**Рецензенти:**

1. Професор циклової комісії аеронавігації КЛК ХНУВС,  
к.е.н., старший науковий співробітник Тягній В.Г.
2. Зав. кафедри міжнародних економічних відносин та  
адміністрування, к.е.н., доцент КІ ВНЗ «Університет ім. А. Нобеля»  
Єфременко А.Г.

### **План лекції:**

1. Поняття й сутність заробітної плати працівників цивільної авіації
2. Форми та системи заробітної плати
3. Формування фонду заробітної плати на підприємстві

### **Рекомендована література:**

#### **Основна література:**

1. Повітряний кодекс України. Закон України від 04.05.93 р. № 3168-ХІІ.
2. Жаворонкова Г.В. Стратегічне управління авіатранспортними підприємствами: Монографія // Жаворонкова Г.В., Садловська І.П., Шкода Т.Н., Жаворонков В.О. / За редакцією д.е.н. Жаворонкової Г.В. – К.: Кондор-Видавництво, 2012. – 676 с.
3. Кудрицька Ж.В., Апарова О.В., Жебка В.В. економічна ефективність сталого розвитку підприємств авіаційної галузі: Монографія – К.: Вид-во «Логос», 2012 – 464 с.
4. Організаційно-економічний механізм управління авіатранспортним підприємством: Монографія [Г.В. Астапова, О.В. Ареф'єва, В.В. Матвєєв та ін.] – К.: Центр учбової літератури, 2016 – 304 с.
5. Апарова О.В. Організаційно-економічний механізм забезпечення сталого розвитку авіакомпанії. Монографія – К.: Логос, 2016 – 248 с.
6. Аль-Тмейзі А.Ю. Функціонування авіаційної інфраструктури України в системі світових інтеграційних процесів. Автореферат – НАН України, Ін-т світ. Економіки і міжнародних відносин – К., 2012 – 20 с.
7. Кравчук Г.В. Фінансово-економічне управління виробничими системами авіакомпанії. Монографія – Чернігів, 2017 – 364с.

#### **Допоміжна література:**

8. Луценко Г.П. Результативність функціонування національної транспортної системи: просторово-часовий аспект/ Г.П. Луценко, В.В. Дружиніна, В.О. Дружинін // Проблеми системного підходу в економіці: збірник наукових праць. – Київ: НАУ, 2017. – Випуск 5(61) – С. 43–51.
9. Луценко Г. П. Діагностика розвитку авіатранспортної інфраструктури України в умовах активізації міжнародного туризму / Г.П. Луценко, В.В. Дружиніна, Н. В. Старчик // Інфраструктура ринку. – 2018. – Випуск 20. – Режим доступу: <http://www.market-infr.od.ua/uk/20-2018>
10. Ківа Д. Авіаційна галузь на крилах науки [Електронний ресурс] / Ківа Д.// Віче – Журнал Верховної Ради України Режим доступу до журн. :<http://www.viche.info/journal/3366/>

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

11. Міжнародна організація цивільної авіації (ICAO). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.icao.int/>

12. Підсумки діяльності авіаційної галузі України за 2017 рік. [Електронний ресурс] / Державна авіаційна служба -Режим доступу: <http://www.avia.gov.ua/>.
13. General Aviation Statistical Databook& 2016 Industry Outlook [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://www.gama.aero/files/GAMA\\_2016\\_Databook\\_LRes%20-%20LowRes.pdf](http://www.gama.aero/files/GAMA_2016_Databook_LRes%20-%20LowRes.pdf)

## Текст лекції

### 1. Поняття й сутність заробітної плати працівників цивільної авіації

Міжнародні трудові норми, зокрема Конвенція МОП № 95 "Охорона заробітної плати", тлумачать заробітну плату наступним чином: "Термін "заробітна плата" означає будь-яку винагороду або заробіток, що обчислюється у грошах, що підприємець виплачує за працю, яка або виконана, або має бути виконана, або за послуги, які або надані, або мають бути надані".

Відповідно до Закону України "Про оплату праці" сутність заробітної плати визначається як "винагорода, обчислена здебільшого у грошовому вираженні, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу".

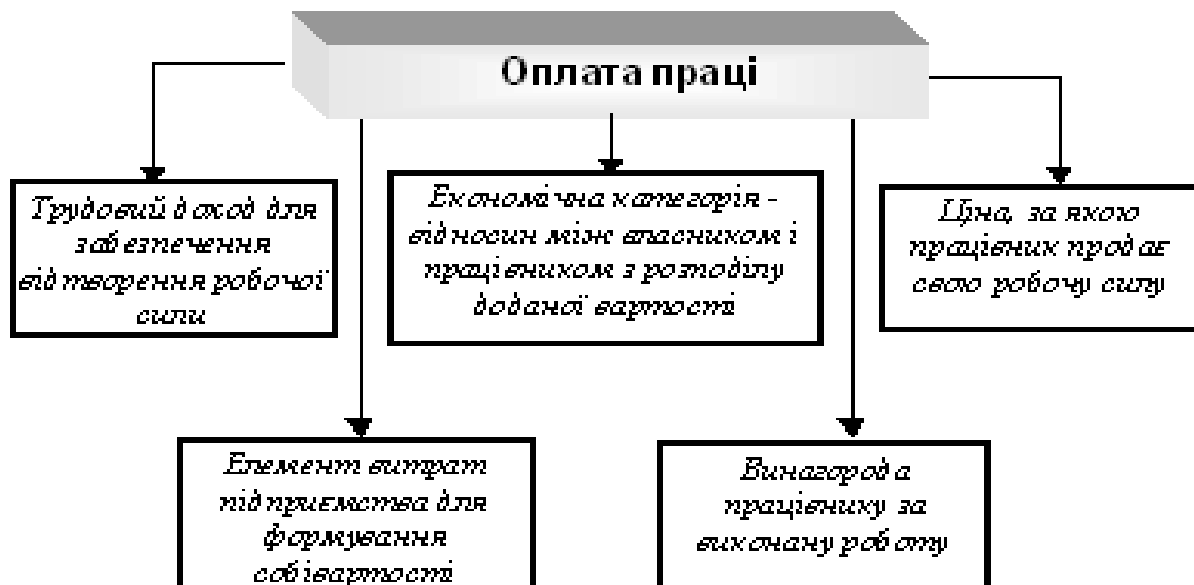


Рис. 1 – Сутність поняття «оплата праці»

Розмір заробітної плати залежить від складності й умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства, установи, організації і не обмежується максимальним розміром.

Рівень заробітної плати визначається, із одного боку, розвитком суспільного виробництва, а з другого, — ефективністю праці окремих робітників. Через систему заробітної плати суспільство здійснює мотивацію праці, контроль за мірою праці та мірою споживання матеріальних і духовних благ працівниками.

Заробітна плата складається з основної й додаткової оплати праці. Основна заробітна плата нараховується за виконану роботу за тарифними ставками, відрядними розцінками чи посадовими окладами й не залежить від результатів господарської діяльності підприємства. Вона включає наступні виплати: оплату за фактично відпрацьовані людино-години, доплати за суміщення професій, за багатостататне обслуговування, за класність, виплату міжрозрядної різниці, персональні надбавки, доплати за роботу в нічний час, доплату незвільненим бригадирам за керівництво бригадою, за навчання учнів, доплати відрядникам у зв'язку зі змінами умов роботи, оплату простоїв не з вини працівника, оплату за понаднормову роботу тощо.

Основна заробітна плата є базою нормального відтворення робочої сили. Вона залежить від результатів праці робітника, якості робочої сили, кваліфікації, виробничого досвіду тощо.

Витрати на основну заробітну плату є основною частиною фонду оплати праці і безпосередньо входять до собівартості виробленої продукції, виконуваних робіт чи наданих послуг.

Оскільки основна заробітна плата визначається за тарифною системою, розцінками з оплати праці за одиницю праці (роботи), то її називають базовою (тарифною).

Додаткова заробітна плата — це складова заробітної плати працівників, до якої включають витрати на оплату праці, не пов'язані з виплатами за фактично відпрацьований час. Нараховують додаткову заробітну плату залежно від досягнутих і запланованих показників, умов виробництва, кваліфікації виконавців.

Додаткова заробітна плата включає окремі види преміювання, винагороди й інші види заохочення, визначені Положенням з оплати праці підприємства. Розміри додаткової заробітної плати залежать від результатів господарської діяльності та виплат за рахунок власних коштів (прибутку) підприємств. Джерелом додаткової оплати праці є фонд матеріального стимулювання, який створюється за рахунок прибутку. Розмір останнього не може бути гарантованим і змінюється зі зміною результатів господарської діяльності підприємства.

Заробітна плата в системі товарно-грошових відносин виконує низку функцій.

**Функція забезпечення матеріального стимулювання працівників у збільшенні виробництва високоякісної продукції і підвищенні продуктивності праці** обумовлена взаємозв'язком витрат праці на виробництво окремих видів продукції та її результатів.

Як відомо, важливою умовою високопродуктивного використання робочої сили на підприємствах є послідовне здійснення принципу особистої матеріальної зацікавленості. Практика показує, що на підприємствах із високим рівнем заробітної плати, зазвичай, вища продуктивність праці, краще використовуються трудові ресурси, вища питома вага кваліфікованих кадрів, краща організація й дисципліна праці, вища дохідність виробничої діяльності.

Високооплачувана праця створює матеріальну зацікавленість виробничого

персоналу підприємства у трудовій активності, підвищенні своєї кваліфікації й закріпленні кваліфікованих кадрів на цьому підприємстві. Висока заробітна плата спонукає персонал підприємства підвищувати свої знання в галузі техніки, технології, удосконалювати методи праці, упроваджувати у виробництво нові засоби праці й технологічні прийоми.

**Відтворювальну функцію** заробітна плата виконує як основне джерело доходів населення. Розміри заробітної плати повинні забезпечувати відновлення працездатності населення, розвиток їх фізичних і духовних сил на основі постійного розвитку виробництва і підвищення життєвого рівня населення.

**Соціальна функція** заробітної плати характеризується тим, що вона є не тільки матеріальним, а й моральним фактором. Сам факт отримання більш високої заробітної плати передбачає визнання більших заслуг робітника перед колективом у створенні продукції, більшої ваги трудового вкладу працівника в суспільне виробництво.

Заробітна плата сприяє вихованню працівників, формуванню в них певного позитивного ставлення до праці, заінтересованості в підвищенні культурно-технічного, освітнього рівня, розвитку творчих здібностей, зміцненні трудової дисципліни, співробітництва тощо.

**Облікова функція** полягає в тому, що заробітна плата, нарахована в грошовому виразі за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці за відрядними розцінками, тарифними ставками (окладами) робітників та посадовими окладами керівників, у грошовому виразі відбиває міру участі живої праці в процесі формування витрат виробництва.

Розподіл заново створеної вартості у формі заробітної плати здійснюється за такими принципами.

**Принцип матеріальної зацікавленості** забезпечує як особисту, так і колективну заінтересованість у результатах праці, стимулює боротьбу за підвищення продуктивності праці, економію засобів і коштів, сприяє підвищенню кваліфікації. При цьому більша кількість праці і більш кваліфікована, відповідальна, складна і важка праця повинні оплачуватись за підвищеними розцінками.

**Принцип плановості оплати праці** впливає з необхідності планування рівня заробітної плати, фонду оплати та строків і періодичності виплати заробітної плати. Підприємства визначають у плановому порядку розмір фонду заробітної плати за установленними нормативами і плановим обсягом виробництва продукції: збільшення фонду заробітної плати можливе лише у разі перевиконання плану виробництва продукції. Принцип плановості в організації оплати праці орієнтує підприємства на збільшення виробництва продукції без залучення зайвої робочої сили. Дотримання цього принципу дає змогу обґрунтовано регулювати нагромадження і споживання як на окремому підприємстві, так і в межах країни в цілому.

**Принцип раціонального співвідношення темпів зростання продуктивності праці та її оплати** також є принципом організації оплати праці. Цей принцип полягає в тому, що підвищення оплати праці повинно

забезпечуватися випереджаючими темпами зростання продуктивності праці.

**Члени суспільства не можуть споживати більше, ніж вони виробляють.** Дотримання цього принципу забезпечує розширене відтворення виробництва на підприємствах, створює нормальне співвідношення між споживанням і нагромадженням. Заробітна плата може зростати тільки за умови систематичного розширеного відтворення виробництва, тобто неухильного зростання валового внутрішнього продукту. Цього можна досягти лише за умови підвищення продуктивності індивідуальної та суспільної праці, причому це зростання має випереджати зростання заробітної плати. Якщо ж остання зростатиме швидше, ніж продуктивність праці, то це призведе до скорочення фонду нагромадження і відповідно до гальмування темпів відтворення, адже у цьому разі з валового внутрішнього продукту насамперед треба компенсувати витрачені засоби виробництва, виділити додаткову частину для розширення виробництва, створити страховий фонд. Без цього неможливе нормальне виробництво.

**Принцип гарантованості оплати праці** передбачає гарантовану й регулярну оплату праці в наперед визначених розмірах у певні строки. Заробітна плата робітників і службовців гарантується державним регулюванням оплати праці. Згідно із Законом про оплату праці "держава здійснює регулювання оплати праці працівників усіх форм власності і господарювання шляхом установлення розміру мінімальної заробітної плати, інших державних норм і гарантій, умов і розмірів оплати праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, керівників державних підприємств, а також шляхом оподаткування доходів працівників".

**Принцип диференціації рівня заробітної плати** здійснюється через систему тарифікації, яка забезпечує установлення певного співвідношення в оплаті праці різної кількості та якості. Вихідним моментом диференціації заробітної плати є її мінімальний рівень, об'єктивним критерієм якого є кількість матеріальних і духовних благ, необхідних для відтворення робочої сили низькокваліфікованого працівника за нормальних умов праці.

Диференціація заробітної плати здійснюється за такими показниками:

- а) за якістю робочої сили (рівень кваліфікації, наявність виробничого досвіду, рівень умілості, стаж роботи тощо);
- б) за умовами праці (температурний режим, кліматичні, санітарно-гігієнічні умови та ін.).

Відповідно до Закону України "Про оплату праці" мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі, не нижчому за вартісну величину межі малозабезпеченості в розрахунку на працездатну особу.

**Принцип простоти й доступності оплати праці** полягає в розробленні, оприлюдненні та впровадженні у виробництво таких систем, форм оплати праці, які були б зрозумілими і прийнятними для більшості безпосередніх учасників виробничого процесу, розкривали б зв'язок між продуктивністю праці і заробітною платою.

## 2. Форми та системи заробітної плати

Рівень заробітної плати залежить не тільки від розвитку суспільного виробництва, а й від ефективності праці окремих працівників. Тому поряд із нормуванням праці й тарифікацією робіт важливе значення має упровадження в економічні розрахунки раціональних форм і систем нарахування заробітної плати, які реально відбивають міру праці й міру її оплати. За допомогою форм і систем оплати праці суспільство здійснює диференціацію рівня заробітної плати, визначає певні конкретні співвідношення в рівнях оплати праці різної кількості та якості.

Організація матеріального стимулювання праці на підприємствах незалежно від форм власності передбачає вибір та застосування найбільш раціональних форм і систем індивідуальної та колективної оплати праці, удосконалення існуючих методів матеріального заохочування і матеріальної відповідальності робітників, а також застосування прогресивних способів матеріального і морального стимулювання трудових колективів.

Важливе значення в організації заробітної плати має впровадження різноманітних форм і систем.

Залежно від того, що є основою визначення розміру заробітку – обсяг виконаної роботи (продукції) чи відпрацьований час, виділяють дві основні форми заробітної плати: відрядну й погодинну.

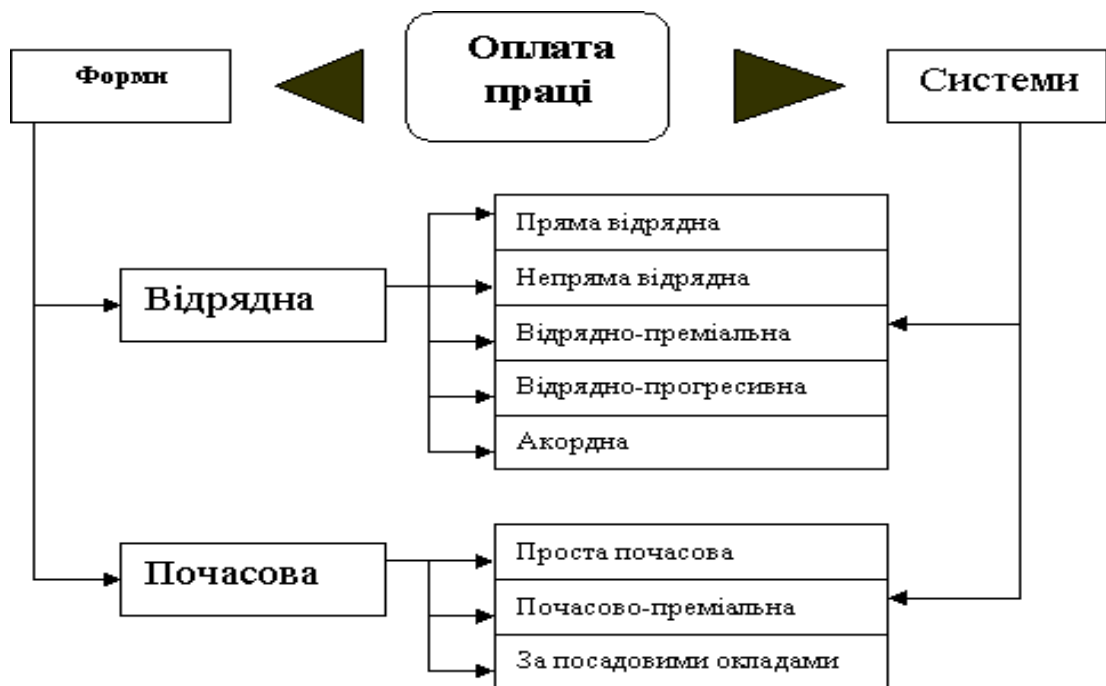


Рис. 2 – Форми і системи оплати праці

**Відрядна заробітна плата** нараховується у визначеному розмірі за кожну одиницю виконаної роботи чи виробленої продукції, вираженої в натуральних одиницях вимірювання (штуках, кілограмах, метрах тощо).

При застосуванні відрядної форми оплати праці розмір заробітної плати



залежить від кількості та якості виконаної роботи чи виробленої продукції. Тому вона застосовується в галузях, де можна визначити обсяг виконаної роботи чи виробленої продукції окремим працівником.

Організація відрядної оплати праці вимагає розроблення певних нормативів (норм виробітку, норм часу) витрат праці для кожного робітника (групи робітників) і визначення розміру оплати за кожен одиницю виготовленої продукції (виконаної роботи), тобто установа відрядної розцінки.

Відрядна розцінка може бути установлена як незмінна (пряма) з розрахунку на кожен одиницю продукції, що виготовляється (чи на кожен виробничу операцію), або на весь обсяг роботи, узятий у цілому (акордне), так і змінною, що прогресивно зростає залежно від виконання і перевиконання норм виробітку (норм часу).

Відрядна заробітна плата включає пряму відрядну, відрядно-прогресивну й відрядно-преміальну системи оплати праці.

Пряма система нарахування відрядної заробітної плати передбачає оплату праці за виконаний обсяг роботи чи вироблений обсяг продукції за єдиними розцінками без обмеження розміру заробітної плати. Величина заробітної плати збільшується прямо пропорційно обсягу виконаних робіт (виробленої продукції).

Залежно від чисельності робітників, які виконують роботу, і способу виконання відрядність може бути індивідуальною або бригадною.

При **індивідуальній відрядній оплаті** праці кожному виконавцю визначається окремо самостійне завдання, окремо організовується облік обсягу виконаної роботи чи виробленої продукції та здійснюється нарахування заробітної плати.

При **бригадній відрядній оплаті праці** виробниче завдання визначається для бригади робітників, які виконують роботи різної кваліфікації, на основі чіткого розподілу праці, організація обліку ведеться в цілому по бригаді, нарахування заробітної плати здійснюється не індивідуально кожному члену бригади, а всій бригаді в цілому й розподіляється між окремими членами бригади залежно від кількості відпрацьованого кожним робітником часу і його кваліфікаційного тарифного розряду.

Бригадну відрядну систему нарахування заробітної плати використовують у тому випадку, коли окремі операції виробничого процесу виконують групи працівників різної кваліфікації, коли характер обладнання, яке використовується, чи специфіка технології потребують одночасної роботи групи робітників, наприклад, складання, ремонт і монтаж великих машин і механізмів, обслуговування доменних і мартенівських печей тощо.

При **індивідуальній прямій відрядній системі нарахування заробітної плати** величина виробітку безпосередньо залежить від індивідуального виробітку. Важливою умовою впровадження індивідуальної відрядної форми оплати праці є такий розподіл праці, за якого праця кожного робітника окремо може бути нормованою й облікованою.

Індивідуальна пряма відрядна оплата праці доволі ефективна, проста і зрозуміла кожному робітникові. За цією форми оплати праці працюючий виразно

бачить зв'язок між своїм заробітком і виробітком продукції чи обсягом виконаної роботи, що підвищує його зацікавленість у збільшенні виробництва.

Проте, треба мати на увазі, що ця система нарахування заробітної плати впливає на зростання продуктивності праці лише в тому разі, якщо вона базується на науково обґрунтованому технічному нормуванні і тарифікації робіт, організації й обслуговуванні робочих місць і суворому контролю за виробітком і якістю виконуваних робіт.

Створюючи значну матеріальну зацікавленість працівників у підвищенні особистого виробітку, пряма індивідуальна відрядна оплата праці водночас недостатньо матеріально стимулює їх у досягненні високих загальних показників роботи бригади, дільниці, зміни, цеху в цілому, а також економії витрат матеріальних ресурсів. Тому ця система нарахування заробітної плати часто поєднується з преміюванням робітників за виконання та перевиконання як загальних, так і конкретних індивідуальних показників роботи. Пряму відрядну оплату доповнюють преміювальними доплатами.

**Непряма відрядна система нарахування заробітної плати** використовується для визначення заробітку не основних, а допоміжних робітників (наладчиків, ремонтників та ін.) у тих випадках, коли праця допоміжного робітника, зайнятого в обслуговуванні основних робітників-відрядників, значною мірою впливає на результати їх роботи і коли його праця не може бути нормованою. Вона характеризується тим, що величина заробітної плати допоміжного персоналу визначається за результатами праці основних робітників з урахуванням виконання норм виробітку (норм часу) основними робітниками та їхньої чисельності.

**Відрядно-прогресивна система оплати праці.** За відрядно-прогресивної системи оплати праці заробітна плата робітникам нараховується за обсяг виконаної роботи чи виробленої продукції в межах планової норми (бази) виробітку за основними незмінними відрядними розцінками, а за обсяг роботи чи продукції, виконаної (виробленої) понад вихідну планову норму (базу) виробітку, — за підвищеними чи прогресивно зростаючими прямими відрядними розцінками.

Нарахування заробітної плати робітникам при відрядно-прогресивній оплаті праці здійснюється за місячними результатами роботи за обсяг продукції (роботи), виробленої понад місячну вихідну планову норму (базу).

Упровадження цієї системи оплати праці вимагає дотримання певних організаційних умов. У зв'язку з тим, що застосування відрядно-прогресивної оплати праці значно ускладнює облік роботи і продукції, збільшує обсяг розрахункових робіт, не завжди заохочує робітників до підвищення якості виготовлюваної продукції й виконуваної роботи, нерідко спричиняє перевитрати фонду заробітної плати, використовувати цю форму необхідно обмежено, лише в окремих галузях і на окремих дільницях, які стримують процес зростання продуктивності праці та виробництва в цілому. Упровадження відрядно-прогресивної оплати праці має бути економічно й організаційно обґрунтованим і не зумовлювати невиправданих перевитрат фонду заробітної плати. Термін

застосування відрядно-прогресивної оплати праці має бути нетривалим і визначатися в кожному конкретному випадку, виходячи з виробничої необхідності, керівником за погодженням з профспілковою організацією підприємства.

При організації відрядно-прогресивної системи оплати праці необхідно забезпечити ретельний облік виробленої продукції й робочого часу, відпрацьованого кожним робітником-відрядником, і правильне визначення розміру перевиконання норм виробітку і прогресивних доплат. На ділянках, де є можливість обліку роботи в натуральних одиницях вимірювання, вихідна планова норма (база) обсягу продукції (роботи), понад яку для оплати праці робітників-відрядників застосовуються відрядні прогресивні розцінки, також має установлюватися в натуральному вираженні.

**Відрядно-преміальна система оплати праці.** За цією системи оплати праці загальний заробіток робітника складається з заробітної плати, нарахованої за фактично виконану роботу чи вироблену продукцію за прямими (необмеженими) відрядними розцінками, і премій за виконання та перевиконання установлених планових (нормативних) кількісних і якісних показників.

Залежно від специфіки виробництва та характеру виконаної роботи для різних категорій робітників-відрядників визначаються конкретні показники та розміри преміювання.

При впровадженні відрядно-преміальної системи нарахування заробітної плати необхідно дотримуватися наступних умов:

- премії можуть виплачуватися як за виконання, так і за перевиконання планових (нормативних) завдань. При цьому розмір премії за перевиконання завдань, зазвичай, не повинен перевищувати розміру премії, визначеної за виконання планового (нормативного) завдання;

- для окремих категорій робітників і професій розмір премій повинен визначатися з урахуванням їхнього впливу на результати праці збільшення виробництва продукції й підвищення її якості;

- премії за виконання та перевиконання планових (нормативних) завдань здебільшого мають повинні виплачуватися лише за умови виконання робітниками визначеної для них норми виробітку чи норми часу;

- необхідно чітко визначити показники, які відбивають результати праці кожного окремого робітника за рівнем виконання ним виробничих планових (нормованих) завдань, і не допускати множинності таких показників;

- потрібно забезпечити впровадження у виробництво науково обґрунтованих (технічних) нормативів витрат праці (норм часу, норм виробітку, норм обслуговування й норм чисельності виконавців);

- слід забезпечити економічне й організаційне обґрунтування відрядно-преміальної форми оплати праці, з тим щоб її застосування не спричинило перевитрати фонду заробітної плати, зростання загальних витрат виробництва і собівартості продукції;

- робітники, які мали прогули, припустилися виробничого браку у виконанні своїх обов'язків протягом певного періоду, повинні позбавлятися премії частково

чи повністю;

–преміювання виробничого персоналу здійснюється відповідно до Положення про відрядно-преміальну оплату праці за рахунок фонду заробітної плати.

**Погодинна форма заробітної плати.** Погодинна заробітна плата виражає залежність між її розміром та кількістю відпрацьованого часу працівником. Вона впроваджується при оплаті праці адміністративно-управлінського й обслуговуючого персоналу, що працює за ненормованим робочим днем, або робіт, які важко чи недоцільно нормувати, коли відсутні можливості здійснювати облік обсягу виконаної чи виробленої продукції, а також у тих випадках, коли необхідно забезпечити не кількість, а високу якість роботи або коли виробіток залежить не від виконавця, а від технології виробничого процесу (наприклад, при переведенні виробництва на індустріальну основу шляхом автоматизації), якщо темпи і продуктивність праці визначаються рухом конвеєра.

Залежно від терміну, за який нараховується заробіток, погодинна оплата поділяється на власне погодинну, позмінну (поденну) й помісячну. Погодинна оплата праці включає просту погодинну й погодинно-преміальну системи нарахування заробітної плати.

За **простої погодинної системи оплати праці** загальний заробіток працівника обчислюється шляхом множення годинних тарифних ставок, які відповідають тарифному розряду працівника, на кількість фактично відпрацьованого часу.

При **погодинно-преміальній системі оплати праці**, крім заробітку, обчисленого за тарифними погодинними ставками за фактично відпрацьований час, працівникам додатково нараховується премія за досягнення певних показників. Під час визначення цих показників, за якими здійснюється преміальне стимулювання, необхідно враховувати специфічні особливості виробництва й характер роботи, яку виконують окремі категорії працівників.

Премії робітникам-погодинникам нараховуються за результатами їхньої роботи за фактично відпрацьований час протягом місяця. Тривалість періоду, на який вводиться погодинно-преміальна оплата праці, визначається в кожному конкретному випадку, виходячи з виробничої необхідності, адміністрацією підприємства за узгодженням із трудовим колективом.

Із урахуванням специфіки та характеру виконуваної роботи робітникам-погодинникам основних виробничих цехів преміальні доплати нараховуються щомісячно за показниками цеху, що стосуються своєчасного та якісного виконання установлених для них планових завдань. Робітники-погодинники виробничих допоміжних цехів отримують премії за якісне і своєчасне виконання робіт за умови виконання виробничого плану обслуговуваними допоміжним працівником дільницями, змінами, цехами чи підприємством у цілому.

Преміальна система оплати праці буде раціональною, коли установлюється одна умова преміювання й один контрольований показник.

Преміювання робітників-погодинників може бути разовим і постійним. Разове преміювання здебільшого не пов'язане з постійними циклами виробництва

і здійснюється в окремих випадках у формі одноразових премій із зазначенням за що, із якого фонду, у якому розмірі та кому видається премія (із фонду підприємства, премія винахідникам і раціоналізаторам тощо). Разові премії не можуть виплачуватися з фонду заробітної плати.

Постійне преміювання застосовується для робітників-погодинників, яким заробітна плата нараховується за годинними тарифними ставками за відпрацьований час. Постійні премії є складовою тарифних умов організації праці й виплачуються систематично відповідно до Положення про оплату праці на підприємстві при досягненні установлених для преміювання виробничих показників. Постійні премії виплачуються з фонду заробітної плати.

Досвід показує, що економічно обґрунтована, організаційно забезпечена і правильно застосована погодинно-преміальна система оплати праці має певні переваги порівняно з простою погодинною і простою відрядною системами. Використання погодинно-преміальної системи на ділянках автоматизованого виробництва дає змогу тісніше пов'язати оплату праці робітників із завданням раціонального використання обладнання й водночас створює умови для спрощення розрахунків заробітної плати.

У зв'язку з тим, що розмір заробітку робітника-погодинника за погодинно-преміальної системи залежить не лише від тривалості відпрацьованого робітником часу і його кваліфікації, а й від кінцевих реальних показників його роботи, ця система оплати праці повніше, ніж проста погодинна оплата, відповідає вимогам закону розподілу за працею, створює в робітника додаткові стимули до підвищення продуктивності праці й поліпшення якісних показників своєї роботи.

Застосування погодинно-преміальної системи оплати праці має сприяти підвищенню економічної ефективності виробництва. Тому впровадження будь-якої преміальної системи, передусім, має бути обґрунтованим необхідними розрахунками, які свідчать про те, що кошти на преміювання будуть отримані за рахунок результатів преміювання.

При бригадній погодинній формі оплати праці використовуються нормативні завдання (норми обслуговування, норми чисельності виконавців). Порядок розрахунків комплексної відрядної розцінки для бригади, яка складається з робітників-погодинників, такий самий, як і для бригад робітників-відрядників. Оплата праці робітників змішаного складу залежно від умов виробництва може здійснюватися за погодинно-преміальною чи відрядно-преміальною формою оплати.

**Акордна система оплати праці.** Акордна система нарахування заробітної плати є удосконаленим варіантом прямої відрядної та погодинної оплати праці. Вона характеризується тим, що загальну суму заробітної плати робітникам установлюють не за відпрацьований час чи обсяг виконаної роботи, а за кінцевими результатами роботи, за обсяг фактично виробленої продукції.

Загальну суму заробітної плати, обчислену на плановий обсяг виробництва продукції, виплачують, коли виконано своєчасно та високоякісно визначений технологією виробництва комплекс робіт і отримано кінцеву продукцію. Якщо за

технологією для виробництва продукції потрібно багато часу, то за поточний період робітникам виплачують заробітну плату у вигляді авансу. Розмір заробітної плати (авансу) визначають за фактично виконану роботу або відпрацьований час за прямими відрядними розцінками чи тарифними ставками.

Наприкінці виробничого або технологічного циклу, коли продукція отримана, початкова сума заробітної плати коригується з урахуванням фактично отриманого обсягу продукції, визначається різниця між коригованою сумою заробітної плати та сумою заробітної плати, нарахованою й виплаченою робітникам за виконаний обсяг роботи або відпрацьований час за прямими відрядними розцінками й тарифними ставками, яка потім і розподіляється між робітниками пропорційно до їхнього попередньому заробітку(авансу).

Акордна система оплати праці може бути простою акордною й акордно - преміальною. У сучасних умовах більш прогресивною є акордно-преміальна система оплати праці. Сутність її полягає в тому, що робітникові або бригаді в цілому на початку виробничого періоду (технологічного циклу) визначається планове завдання з виробництва продукції, витрат праці, матеріальних засобів і початкова планова сума заробітної плати, що буде виплачена робітникам, які беруть участь у процесі виробництва продукції.

Окрім заробітної плати, нарахованої робітникам за простою акордною системою оплати праці, акордно-преміальна передбачає виплату робітникам відповідних передбачених Положенням про оплату праці премій (зазвичай премії виплачуються за скорочення строків виконання акордного завдання та за умови високої якості роботи, економії матеріальних ресурсів тощо).

Акордна оплата праці має два варіанти умов. Перший застосовують у галузях, де продукція надходить за періодами або раз на рік, а другий варіант — у галузях, у яких продукція надходить протягом усього року. Найбільш поширена акордна оплата праці в сільському господарстві й на будівництві. На підприємствах вона застосовується рідко (наприклад, при термінових вантажно-розвантажувальних роботах тощо).

**Оплата праці керівників, службовців і спеціалістів.** Основою організації оплати праці керівників, службовців і спеціалістів є система посадових окладів, які є різновидом погодинної оплати праці.

Посадовий оклад — це щомісячний розмір погодинної заробітної плати, установлений у централізованому порядку для певної посади управлінського персоналу, спеціалістів і службовців.

Посадові оклади як форма оплати праці застосовуються також у тих випадках, коли робітники протягом робочого часу виконують як фізичну роботу, так і функції службовців або спеціалістів. За цією формою оплачується, наприклад, праця роздавальників інструменту, комірників, ліфтерів вантажних ліфтів, водіїв автокарів та ін.

Розмір заробітної плати за посадовими окладами регулюється затвердженою урядом схемою посадових окладів із урахуванням значення тієї чи іншої галузі, залежно від особливостей виробництва, умов праці, обсягу та складності роботи, рівня відповідальності, кваліфікації працівників тощо.

У схемах посадових окладів щодо кожної посади може передбачатися один рівень або вилка рівнів окладу (наприклад, мінімальний і максимальний розмір окладу).

Праця керівників, службовців і спеціалістів оплачується погодинно з урахуванням розміру визначеного їм посадового окладу та фактично відпрацьованого часу. Нарахування заробітної плати здійснюється за наступною формулою:

$$Зп=(Пок/Мф) \cdot t,$$

де Зп – розмір місячної заробітної плати відповідного працівника, праця якого оплачується за посадовим окладом, грн.;

Пок — посадовий оклад працівника, грн.;

Мф — номінальний місячний фонд робочого часу працівника, год.;

Т — фактично відпрацьовано часу працівником протягом місяця, год.

Водночас поряд із простою погодинною заробітною платою керівникам, службовцям і спеціалістам можуть нараховуватися преміальні доплати. Нарахування цих доплат здійснюється за умов виконання й перевиконання плану виробництва продукції установлені номенклатури й асортименту, зростання продуктивності праці на підприємстві, зменшення собівартості, виконання та перевиконання плану поставок продукції тощо.

Працівники основних виробничих цехів (дільниць) можуть преміюватися за результатами роботи щомісячно, а працівники апарату управління – за результатами роботи протягом кварталу або зарік.

### **3. Формування фонду заробітної плати на підприємстві**

Фонд заробітної плати – це загальна сума грошових коштів, спрямована на оплату праці робітників і управлінського персоналу підприємства за визначений обсяг виконаної роботи або виробленої продукції, а також на оплату невідпрацьованого часу, який підлягає оплаті відповідно до чинного законодавства.

Із метою планування й аналізу ефективності використання фонду заробітної плати його диференціюють за певними ознаками. За змістом і джерелами формування виділяють фонд основної заробітної плати та фонд додаткової заробітної плати.

До фонду основної заробітної плати входять:

а) заробітна плата, нарахована за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норм часу, виробітку, обслуговування та ін.) за відрядними розцінками, тарифними ставками та посадовими окладами працівників незалежно від форм систем оплати праці, прийнятих на підприємстві;

б) суми процентних або комісійних нарахувань залежно від обсягу доходів (прибутку), отриманих від реалізації продукції (робіт, послуг) у

випадках, коли вони є основною заробітною платою;

в) суми авторського гонорару працівникам мистецтва, редакцій газет і журналів та інших підприємств і оплата їхньої праці, що здійснюється за ставками авторської винагороди, нарахованої на цьому підприємстві.

До фонду додаткової оплати праці включаються:

а) надбавки та доплати до тарифних ставок і посадових окладів у розмірах, передбачених чинним законодавством;

б) премії робітникам, керівникам, спеціалістам та іншим службовцям за виробничі результати, уключаючи премії за економію конкретних матеріальних ресурсів;

в) винагороди (процентні надбавки) за стаж роботи за спеціальністю на цьому підприємстві, передбачені чинним законодавством;

г) оплата праці у вихідні та святкові (робочі) дні, у понаднормовий час за розцінками, установленими законодавчими актами;

д) оплата за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи;

е) оплата щорічних і додаткових відпусток відповідно до законодавства, грошових компенсацій за невикористану відпустку;

є) суми виплат, пов'язаних із індексацією заробітної плати;

ж) оплата робочого часу працівників, які залучаються до виконання державних або громадських обов'язків, якщо ці обов'язки виконуються в робочий час, й інші виплати, передбачені чинним законодавством.

Залежно від одиниці вимірювання, за якою обчислюється фонд заробітної плати (людино-година, людино-день, людино-місяць тощо), розрізняють годинний, денний, місячний (квартальний, річний) фонд заробітної плати.

**Годинний фонд заробітної плати** становить заробітну плату, нарахovanу робітникам за фактично відпрацьовані години в умовах нормальної тривалості зміни.

**Денний фонд заробітної плати** складають суми, нарахovanі за час фактичної роботи, а також суми, нарахovanі за невідпрацьований час. Він характеризує оплату фактично відпрацьованих людино-днів.

До суми денного фонду заробітної плати включають: годинний фонд заробітної плати, доплати за роботи в понаднормовий час і святкові дні, оплату внутрішньо-змінних перерв у роботі не з вини робітника, оплату перерв у роботі матерів, які годують дітей, оплату внутрішньозмінного часу, витраченого на виконання державних і громадських обов'язків.

До місячного (квартального, річного) фонду заробітної плати включають: денний фонд заробітної плати; оплату чергових відпусток; винагороди за стаж роботи; виплату вихідної допомоги; оплату людино-днів, витрачених на виконання державних і громадських обов'язків; виплату заробітної плати робітникам, відрядженим на інші підприємства або для проходження навчання без виключення зі списків підприємства, оплату цілоденних простоїв не з вини робітника.

При плануванні й аналізі рівня оплати праці та використання фонду



заробітної плати на підприємствах обчислюються показники середньої годинної, середньої денної, середньої місячної (квартальної) заробітної плати.

**Середньогодинна заробітна плата** характеризує рівень оплати праці за час чистої роботи й визначається діленням годинного фонду на кількість відпрацьованих людино-годин.

**Середньоденна заробітна плата** залежить від величини середньо-годинної заробітної плати, тривалості робочого дня (кількості годин роботи протягом дня) і від доплат, не пов'язаних з відпрацьованими людино-годинами протягом робочого дня. Рівень середньоденної заробітної плати визначається відношенням денного фонду заробітної плати до кількості відпрацьованих людино-днів.

Найбільш повною характеристикою, яка відбиває величину заробітної плати на підприємстві, у галузі чи в економіці в цілому, є **середня місячна (річна) заробітна плата**. Середня місячна заробітна плата визначається діленням місячного фонду оплати праці на середньомісячну облікову чисельність працівників.

За часом формування розрізняють плановий і фактичний фонди заробітної плати.

Плановий фонд заробітної плати на підприємствах становить суму грошових засобів, передбачену в кошторисі для розподілу між працівниками підприємства, необхідну для забезпечення виконання виробничого завдання на плановий період.

До планового фонду заробітної плати підприємства входять наступні витрати на оплату праці:

- а) усі форми відрядної та погодинної оплати праці за відрядними розцінками й тарифними ставками, посадовими окладами;
- б) премії з фонду заробітної плати (окрім премій, що виплачуються зі спеціальних фондів, які формуються за рахунок прибутку);
- в) витрати грошових засобів на оплату часу простою не з вини працівника, якщо працівник попередив власника або уповноваженого ним органу;
- г) витрати на оплату праці у святкові та передсвяткові дні;
- д) доплати за роботу в нічний час;
- е) оплата часу виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством ці обов'язки здійснюються в робочий час;
- є) оплата часу чергових відпусток і відпусток на навчання й ін.

Під час аналізу використання фонду заробітної плати необхідно фактичний фонд, насамперед, зіставити з плановим фондом заробітної плати. Необґрунтоване перевищення величини фактичного фонду заробітної плати над плановим небажане, оскільки може сприяти зростанню загальних витрат виробництва, собівартості одиниці продукції й, як наслідок, зумовить зменшення загальної суми прибутку підприємства.

До фактичного фонду заробітної плати входять усі витрати з оплати праці, які нараховані на підприємстві за звітний період і які підлягають виплаті виробничому персоналу, керівникам, спеціалістам і службовцям, що перебувають в обліковому складі підприємства, незалежно від того, із яких джерел ці виплати

здійснювалися або будуть здійснюватися. До фактичного фонду заробітної плати як окрема позиція входять також виплати особам, не зарахованим до облікового складу.

При порівнянні фактичного фонду заробітної плати з плановим фондом, передусім, останній необхідно скоригувати з урахуванням рівня виконання плану виробництва продукції.