



Тема:

Тарифна система оплати праці

Оплата праці – це частина одержаного продукту, виділена на особисте споживання відповідно до кількості та якості затраченої праці.

Принципи організації оплати праці:

- 1) її гарантованість, розмір оплати відповідно до кваліфікації працівника, кількості, якості та строку виконання робіт;
- 2) матеріальна зацікавленість працівника в підвищенні продуктивності праці;
- 3) простота й зрозумілість зв'язку оплати з кінцевим результатом виробництва.



Форма оплати праці залежить від способу обліку затрат праці.

Є почасова і відрядна оплата.
Почасова – передбачає нарахування оплати за відпрацьований час.

Відрядна – за основу беруть кількість виконаної роботи або виробленої продукції.



Почасова має різновиди:

1) проста почасова (заробіток залежить від тарифної ставки та відпрацьованого часу);

2) почасово-преміальна (заробіток залежить від тарифної ставки, відпрацьованого часу та премії);

3) за посадовим окладом (оплата для службовців, керівників, фахівців);

4) акордна.





Відрядна є:

- 1) акордно-преміальна (основна оплата здійснюється за обсяг виконаних робіт та кількість і якість виробленої продукції);
- 2) відрядно-прогресивно-преміальна (що більше перевиконання норм виробітку, то більші доплати за кожен понаднормативну одиницю роботи);
- 3) пряма відрядна (розраховується множенням кількості виробленої продукції на розцінку за неї);
- 4) відрядно-преміальна (за кожен понаднормативну одиницю виробітку тарифна ставка підвищується на розмір премій, який може бути в межах 30-50% розміру тарифної ставки і більше);
- 5) за контрактом.

Види оплати праці:

- 1) **основна** – це заробіток, нарахований безпосередньо за виконану роботу або відпрацьований час за тарифними розцінками;
- 2) **додаткова** – доплата до основної за кращу якість, скорочення строків виконання роботи, за стаж і високу кваліфікацію працівника, сумісництво професій тощо;
- 3) **преміальна** – її поділяють на поточну і за кінцеві результати.



Система оплати праці – це поєднання основної оплати з додатковою і преміальною.

Системи зарплати характеризують взаємозв'язок елементів заробітної плати: тарифної частини, доплат, надбавок, премій за кількість і якість праці, кваліфікацію працівника, стаж його роботи, рівень виробництва продукції і т. інше.

В організації оплати праці особливе місце належить **тарифній системі**, що охоплює співвідношення в оплаті праці і мінімальну тарифну ставку I розряду.

Тарифна система відображає поділ працівників за професіями, спеціальностями та кваліфікацією

Професія – вид трудової діяльності людини, що потребує певної суми теоретичних знань і практичних навичок.

Кваліфікація – рівень володіння професією, наявність знань, умінь та навичок. Її встановлює спеціальна комісія, яка присвоює працівникові розряд, клас або звання майстра.

Тарифна система складається з трьох частин: тарифних сіток, тарифних ставок, тарифно-кваліфікаційних довідників.

Тарифна сітка – це шкала співвідношення в оплаті робіт, які потребують різної кваліфікації працівників і виконуються в неоднакових умовах.

Розмір оплати праці за кожним розрядом за одиницю часу (година, зміна) називають **тарифною ставкою**.

Тарифно-кваліфікаційний довідник містить перелік і характеристики робіт, вказівки про віднесення їх до певного розряду залежно від способу виконання та групи використовуваних засобів виробництва.



Джерелом формування фонду оплати праці є валовий дохід.

Валовий дохід – різниця між вартістю валової продукції та матеріальними витратами на її виробництво.

Норматив відрахувань на оплату праці від валового доходу.

$N = \Phi_{об} / (ВП_{б} - МЗ_{б}) \times 100$, де

N – норматив відрахувань від валового доходу до єдиного фонду оплати праці, %;

Φоб – базовий рівень фонду оплати праці по господарству або підрозділу, що склався за базовий період, грн;

ВПб – валова продукція за базовий період, грн;

МЗб – матеріальні затрати на виробництво продукції в базовому періоді, грн.

Фонд оплати праці за плановий валовий дохід:

$$\text{ФОп} = (\text{ВДп} \times \text{Н}) / 100, \text{ де}$$

ФОп – фонд оплати праці з розрахунку на плановий валовий дохід, грн;

ВДп – плановий валовий дохід, грн;

Н – норматив відрахувань від валового доходу до єдиного фонду оплати праці, %.

Планову розцінку оплати праці за 1 грн валового доходу визначають діленням єдиного планового фонду оплати праці на суму планового доходу:

$$\text{Р} = \text{ФОп} / \text{ВДп} , \text{ де}$$

Р – планова розцінка за 1 грн валового доходу, грн.

Фонд оплати праці за фактично одержаний
ВД визначають:

ФОф = Р х ВДф , де

ФОф – єдиний фонд оплати праці за
фактично одержану продукцію, грн;

ВДф – фактично одержаний валовий дохід,
грн.





Оплату в рослинництві поділяють на види:

- 1) основна оплата за кількістю виробленої продукції, відпрацьовані людино-години, обсяг виконаних робіт;
- 2) додаткова оплата за якість виконаних робіт у стислі строки їх виконання, підвищена оплата на збиранні врожаю, доплата за стаж роботи і кваліфікацію виконавця, надбавки за роботу із захисту рослин і на різних видах техніки;
- 3) преміювання за збереження і ефективне використання техніки та подовження строків служби техніки, економію енергоресурсів та інших прямих витрат, досягнення високих урожаїв і прибутків.

Методика нарахування оплати праці в рослинництві:

- 1) відрядну розцінку визначають діленням тарифної ставки певного розряду на норму виробітку;
- 2) тарифний заробіток визначається множенням розцінки за одиницю виконаної роботи (продукції) на обсяг виконаної роботи;
- 3) акордний фонд оплати праці визначають сумою тарифного фонду і сумою доплати за продукцію;
- 4) акордні розцінка за 1 ц визначають діленням акордного фонду на плановий валовий збір;
- 5) оплата за фактичний валовий збір визначають множенням акордної розцінки на фактичний валовий збір;
- 6) доплата за класність, шкідливість, робот на важких тракторах нараховують від тарифного заробітку.