**Лекція 5**

ВИРОБНИЦТВО: СУТЬ, ВИДИ, РЕСУРСИ

Виробництво – цілеспрямована діяльність людей, що має на меті задоволення їхніх потреб.

Результатом виробництва є створення благ – товарів і послуг.

Процес виробництва здійснюється не ізольованими суб’єктами господарювання, а в суспільстві, в системі суспільного поділу праці. Навіть окремий перукар-підприємець, власник кав’ярні чи фермер, вважаючи, що він діє цілком незалежно, насправді пов’язаний тисячами господарських ланцюжків з іншими людьми.

Виробництво може бути структуроване за різними ознаками.

Важливим підходом є його розгляд з точки зору поділу на матеріальне та нематеріальне.

Матеріальне виробництво – це створення матеріальних благ (промисловість, сільське господарство, будівництво), а також матеріальних послуг (транспорт, торгівля, комунальне господарство, побутове обслуговування, ремонт взуття, пошиття одягу, прання, хімічне чищення тощо).

 Нематеріальне виробництво охоплює види економічної діяльності, в яких створюються нематеріальні блага (духовні та інші цінності), а також надаються нематеріальні послуги (охорона здоров’я, освіта тощо).

Існує поділ виробництва на первинне, вторинне та третинне.

Первинне виробництво ґрунтується на безпосередньому привласненні того, що дає людині природа: землеробство, тваринництво, гірничодобувна промисловість, лісове господарство, рибальство тощо.

Вторинне виробництво ґрунтується на первинному і є похідним від нього. Воно охоплює всі галузі обробної промисловості, що створюють засоби виробництва та продукти споживання, а також будівництво.

Третинне виробництво, що є похідним від первинного та вторинного – це

створення різноманітних послуг.

Останні поділяються на такі, що обслуговують виробництво (маркетингові, аудиторські, страхові тощо), та на особисті (послуги перукаря, візажиста, сто-матолога, таксиста, шиномонтажника тощо).

Сукупність видів діяльності, які обслуговують виробництво, становить виробничу інфраструктуру. Соціальна інфраструктура охоплює ті види економічної діяльності, які безпосередньо задовольняють соціальні потреби: охорона здоров’я, освіта, житлово-комунальне та побутове обслуговування, пасажирський транспорт і зв’язок, культура, мистецтво тощо.

В процесі виробництва створюється суспільний продукт, який проходить взаємопов’язані стадії: виробництво, розподіл, обмін та споживання.

Просте виробництво – це процес, при якому виробництво з року в рік відбувається у незмінному розмірі.

Результатом розширеного виробництва є збільшення обсягів суспільного продукту.

Створення товарів та послуг, призначених для задоволення потреб, вимагає використання певних ресурсів.

Під «виробничими ресурсами» розуміють усі природні, людські та вироблені людиною ресурси, які використовуються для виробництва товарів і послуг.

Виробничі ресурси поділяють на п’ять видів:

земля

праця

капітал

підприємницькі здібності

інформація

До поняття «земля» відносять усі природні ресурси, які використовують у виробничому процесі: рілля, пасовища, ліси, мінеральні та водні ресурси тощо.

У процесі виробництва використовуються не тільки природні ресурси, але й все те, що вже зазнало впливу людської праці та стало результатом попереднього процесу виробництва (проміжні продукти). Це товари, які слугують напівфабрикатами й сировиною для виготовлення інших благ.

Наприклад, для випікання пиріжків використовують борошно, олію, дріжджі, які були зроблені в іншому виробництві, та вже є готовим товаром. Вони придбані для того, щоб із них виготовити інший товар – пиріжки.

Ресурс «капітал» охоплює усі виробничі знаряддя, тобто усі види інструментів, машин, устаткування, а також фабрично-заводські, складські та транспортні засоби, збутову мережу, які використовують у виробництві товарів і послуг та постачанні їх до кінцевого споживача.

Процес виробництва та придбання капітальних ресурсів називають інвестуванням. Гроші безпосередньо нічого не виробляють, тому їх не розглядають як виробничий ресурс.

Ресурс «праця» – це всі фізичні та розумові здібності людини, що застосовуються у виробництві товарів і по¬слуг. Професійну діяльність токаря, продавця, водія, учителя, пекаря визначають загальним поняттям «праця».

Особливий людський ресурс має назву «підприємницькі здібності».

Останнім часом дедалі більше економістів визнає повноправним виробничим ресурсом інформацію.

Економічні ресурси мають загальну властивість: вони рідкісні, тобто кількість їх обмежена.

Кількість земель, корисних копалин, капітального устаткування та робочої сили (робочого часу) є обмеженою.

Виробничі ресурси поділяються на відтворювані та невідтворювані.

До відтворюваних ресурсів належать ті, що створюються та відновлюються природою (вода, ґрунт, ліс, мисливські ресурси) та суспільством (засоби виробництва).

До відтворюваних одночасно як природою, так і суспільством, належать трудові ресурси: люди народжуються біологічними істотами та набувають у суспільстві необхідних знань і навичок для виробничої діяльності. До невідтворюваних належить більшість видів корисних копалин. Крім того, час відтворення деяких ресурсів (ґрунт, ліс) є тривалим у порівнянні з середньою тривалістю життя людини.

Проблема обмеженості зумовлює необхідність не лише економії ресурсів і зростання їхньої віддачі, але також оптимізації процесу споживання, збереження та охорони навколишнього середовища, забезпечення перспектив для розвитку виробництва і споживання.

Кожен із нас живе у світі обмежених можливостей: обмежені фізичні та інтелектуальні можливості людини, обмежено час, який вона може приділити тій чи інший справі, обмежені засоби, які людина могла б використати для досягнення певної мети. І не тільки окрема людина, а й усе суспільство в цілому обмежене у своєму прагненні добробуту.

ПОКАЗНИКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ

РЕСУРСІВ ВИРОБНИЦТВА

Для суспільства та окремого підприємця дуже важливо знати, якою ціною можливе зростання обсягу виробленого товару чи послуги. Найважливіша категорія економіки – ефективність.

Ефективність можна визначити як співвідношення між результатом і витратами для досягнення цього результату. Якщо підприємець здійснює свою діяльність з мінімальними витратами усіх факторів виробництва, то говорять про високу ефективність виробництва даного господарського суб’єкта. Інакше кажучи, чим менше обсяг витрат і чим більше величина, в якій втілений результат господарювання, тим вища ефективність.

Відношення «результат/витрати» може бути виражене як в натуральних, так і в грошових величинах; показник ефективності в цьому випадку може виявитися різним для однієї і тієї ж ситуації.

Наприклад, майстер може ремонтувати один автомобіль упродовж п’яти днів і заробити 15 000 грн, а може за цей час відремонтувати два автомобілі, але отримати 10 000 грн.

Розподільна ефективність означає, що ресурси скеровуються на виробництво тих товарів та послуг і в такому їх співвідношенні, яке найбажаніше для суспільства, відповідає попиту.

Вона досягається тоді, коли виробляється продукція, що має найкращу, або оптимальну для суспільства, структуру.

Наприклад, мешканці містечка більш охоче купують випічку з дріжджевого тіста, ніж із листового, а попит на стрижку в кілька раз перевищує попит на фарбування волосся.

Виробнича ефективність досягається, коли бажані для суспільства товари та послуги виробляються з мінімальними витратами. Коли ми виробляємо, наприклад, керамічний посуд із найнижчими можливими витратами на одиницю продукції, то це означає, що ми витрачаємо найменшу кількість ресурсів для виробництва посуду, і, отже, більша кількість ресурсів залишається для виробництва інших потрібних товарів, наприклад, декоративних виробів.

Виробнича ефективність передбачає, що фарбувати автомобілі не можна за примітивною технологією 90-х років ХХ ст., а доцільно вико-ристовувати автоматизовану, комп’ютеризовану сучасну технологію.

Які ж фактори можуть збільшити ефективність? Передусім – це спеціалізація. Спеціалізація – це зосередження зусиль кожного з учасників господарського життя суспільства на здійсненні певного виду діяльності.

Спеціалізація має місце в тих випадках, коли господарська одиниця виробляє менший набір товарів або послуг.

Наприклад, станція технічного обслуговування автомобілів може зосередити ресурси тільки на рихтуванні кузова автомобіля або ремонті двигунів; одна кав’ярня пропонує лише кілька видів кави, тоді як інша – великий асортимент кавових напоїв, кондитерських виробів і приготування меленої кави.

Чинниками зростання ефективності також є комплексна автоматизація, інформатизація, використання відновлюваних джерел енергії, нових матеріалів, біотехнологій тощо.

Продуктивність – це кількість продукції (товарів і послуг), виробленої на одиницю витрачених виробничих ресурсів. Зростання продуктивності означає виробництво більшої кількості товарів і послуг з незмінної кількості ресурсів, або виробництво тієї ж кількості товарів і послуг з меншої кількості ресурсів, або комбінацію цих двох можливостей.

Є три основні способи збільшення продуктивності:

 (1) спеціалізація;

(2) інвестиції в капітальні блага;

(3) інвестиції в людський капітал.

Розглянемо детальніше основні способи підвищення продуктивності.

Поглиблення спеціалізації праці пояснюється декількома причинами. По-перше, усі люди різні, наділені різними здібностями, тому вони неоднаково пристосовані до виконання тих чи інших видів робіт. Спеціалізація дозволяє кожній людині знаходити ту сферу діяльності, той вид робіт, де її особливості виявляються найбільше повно, а праця буде найменш виснажливою. По-друге, спеціалізація дозволяє людям досягати більшої майстерності, а це дає можливість виготовляти блага чи надавати послуги вищої якості. По-третє, фахове зростання дозволяє людям витрачати на виготовлення благ меншу кількість часу та уникати його втрат під час перемикання з одного виду робіт на іншій.

Інвестиції в капітальні блага − це фінансування будівництва нових приміщень, закупівель нового устаткування, засобів зв’язку тощо. Заощадження утворюються, якщо підприємець не споживає повністю весь поточний дохід (або всю вироблену продукцію).

Придбання капітальних благ часто вимагає великої кількості грошей; ці блага використовуються протягом тривалого часу, тому інвестиції у капітальні блага часто пов’язані з ризиком.

Наприклад, із появою більш досконалої технології обладнання косметичного салону може застаріти ще до того, як воно окупить себе настільки, щоби підприємець міг повернути собі вкладені гроші.

Отже, підприємці, що інвестують у капітальні блага, повинні передбачити отримання доходів, які були б достатні для того, щоб виправдати можливий ризик.

Інвестиції в людський капітал мають місце в тих випадках, коли підприємець витрачає кошти на збереження здоров’я, освіту та професійну підготовку (власну і найнятих працівників).

Такі інвестиції також містять елементи ризику.

Впливати на продуктивність можуть конкретні заходи уряду і його політика. Окремі закони, політична стабільність сприяють укладенню довгострокових ділових угод та отриманню від них прибутків. Однак, діяльність держави може також гальмувати зростання продуктивності, якщо її закони служать інтересам окремих груп, або її політика негативно впливає на інвестиції, можливості розширити виробництво.

Інколи продуктивність може збільшуватися шляхом реорганізації виробничого процесу або переміщення виробництва в іншу місцевість.

Одним із показників продуктивності виробництва є продуктивність праці – кількість товарів і послуг, вироблених одним працівником в одиницю часу (за годину, день, тиждень). Трудомісткість застосовується для виміру витрат праці на одиницю продукції.

Трудомісткість показує, скільки часу потрібно для випуску одного виробу (у натуральному вираженні) чи для виробництва продукції на одну гривню (у вартісному вираженні). Показник трудомісткості обернено пропорційний продуктивності праці.

При розрахунку продуктивності праці застосовують такі методи:

1) продуктивність праці виробництва однорідного товару розраховується в натуральних величинах (штуках, тоннах, літрах) і не залежить від зміни цін, тому ціни не враховуються при розрахунку продуктивності праці.

2) продуктивності праці у вартісному вираженні вимірюють тоді, коли підприємець виробляє різну продукцію, різної якості та складності.

3) порівняльну продуктивність визначають через оплату праці за одиницю часу і через ціни основних товарів.

КАПІТАЛЬНІ РЕСУРСИ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ

ДІЯЛЬНОСТІ

Підприємницька діяльність передбачає використання усіх видів виробничих ресурсів, але в різних пропорціях. Одні види економічної діяльності потребують освоєння у великих обсягах природних ресурсів, інші залежать від наявності достатньої кількості трудових ресурсів певної кваліфікації, треті змушені інвестувати у складне та дороге устаткування.

Вибір виду економічної діяльності передбачає попереднє ознайомлення з особливостями домінуючих технологій виробництва товару чи послуги.

Для кожного виробництва можна скласти приблизний перелік обладнання та устатковання (механізми, пристрої, прилади, інструменти), необхідного для роботи.

Наприклад, швачці-підприємцю, яка надає послуги з ремонту одягу, для обладнання робочого місця потрібні: столи, стілець, світильники, швейна машина з комплектом лапок, оверлок, набори голок, ножиці різних видів, діркокол, дошка прасувальна, праска (парогенератор) тощо.

Підготовлений у своїй галузі працівник, особливо з практичним досвідом, зробить це швидше, тому що знає технологічний процес, назви окремих інструментів чи приладів. Залежно від розміру бізнесу, майстерності працівника, особливостей попиту на товар чи послугу, обсягу стартового капіталу інвестиції планують так, щоби придбати передусім найнеобхідніше.

Щоб придбати обладнання, інструменти, техніку, підприємець формує попит на ринку капітальних ресурсів. Пропонують інвестиційні блага виробники або посередники. Ціни на стандартне устаткування формуються під впливом як попиту, так і пропозиції.

На цьому ринку існує достатньо джерел інформації щодо пропонованих товарів, послуг монтажу обладнання, його обслуговування (Інтернет, місцеві газети з рекламою, рекламні листки, тематичні виставки тощо). Майбутньому підприємцю потрібно, скориставшись зі складеного переліку, ознайомитися з асортиментом, цінами, умовами продажу та поставки товару, переконатися, що є можливість укомплектувати технологічний процес найнеобхіднішими засобами виробництва.

Обладнання, механізми та інструменти можуть бути як вітчизняного виробництва, так і імпортні. В окремих видах виробництва сумістити компоненти різних виробників складно або неможливо.

Цей етап у підприємницькій діяльності вимагає ретельного ознайомлення з механізмами, вивчення інструкцій, консультування, пошуку нагоди спостерігати процес експлуатації певного обладнання, можливості попрацювати з ним.

Наприклад, підібрати перукарське крісло можна швидко на спеціалізованих сайтах, зважаючи лише на зовнішній вигляд і ціну, але потрібно розумітися на відмінностях основи (диск чи хрестовина, з коліщатами чи без них?), знати недоліки та переваги піднімних механізмів (гідравлічний чи пневматичний?).

Оскільки старт у підприємницькій діяльності, як правило, супроводжується обмеженістю фінансових ресурсів, можна придбати обладнання чи інструменти, що вже були у користуванні, тобто частково зношені.

Зношеність основних фондів − це втрата ними своєї вартості. Розрізняють фізичний та моральний знос.

Фізичний знос− це поступова втрата механізмами первісної споживної вартості, зумовлена не тільки їх функціонуванням, а також їх бездіяльністю (руйнування від зовнішнього впливу, корозії).

Внаслідок фізичної зношенності знижується продуктивність, збільшуються експлуатаційні витрати, змінюється режим роботи тощо. На фізичну зношеність впливають якість основних фондів, їх технічна досконалість (конструкції, вид і якість матеріалів); особливості технологічного процесу, режим роботи, організація догляду, якість і своєчасність ремонту, ступінь захищеності від зовнішніх умов (вологості, кислотності, атмосферних опадів) тощо.

Часткову зношеність можна усунути шляхом ремонту.

Моральний знос − це зменшення вартості обладнання в результаті створення нових, більш продуктивних і економічно вигідних машин та устаткування, ніж ті, що перебувають в експлуатації.

Механізми мають свій термін експлуатації. Амортизaція − це процес поступового перенесення вартості засобів виробництва на продукт, що виготовляється з їх допомогою.

Для заміщення зношеної частини основних засобів виробництва підприємці роблять амортизаційні відрахування, тобто відрахування певних грошових сум відповідно до розмірів фізичної та моральної зношеності обладнання. Амортизаційні відрахування використовуються для повного відтворювання зношених основних фондів (на реновацію), а також для їх часткового відшкодування (на капітальний ремонт і модернізацію). Термін амортизації або амортизаційний строк – дата, термін повного погашення вартості засобів виробництва шляхом амортизації. За його допомогою обчислюється норма амортизації.

Найпростіший спосіб придбати обладнання, що було у використанні – здійснити пошукові операції на сайтах (наприклад, https://www.olx.ua/), скористатися рекламними матеріалами своєї місцевості, подати оголошення.

Є варіанти, коли продається або здається в оренду весь бізнес (все обладнання, залишки витратних матеріалів тощо).

Починати бізнес зазвичай доводиться в орендованому приміщенні. Якщо існує чітке уявлення про технологічний процес, обладнання (розміри, вимоги до безпеки його експлуатації), підібрати приміщення буде простіше.

Потрібно врахувати, що виробниче приміщення – це замкнутий простір у спеціально призначених будинках та спорудах, у яких постійно або періодично (протягом частини робочого дня) працюють люди. Мікроклімат виробничого середовища істотно впливає на стан організму працівника, його працездатність протягом робочого дня, зміни. Роботодавець зобов’язаний створити на робочому місці оптимальні або допустимі мікрокліматичні умови для збереження здоров’я працюючих. Параметри мікроклімату виробничих приміщень нормуються ДСН 3.3.6.042-99 «Санітарні норми мікроклімату виробничих приміщень».

Договір оренди комерційного приміщення зазвичай укладають на довготривалий строк.

Постійна зміна приміщення не вигідна жодній зі сторін. Потенційному орендарю потрібно впевнитися, що об’єкт оренди дійсно належить власнику, щодо нього відсутні судові спори, іпотеки або арешти. Як правило, приміщення уже зареєстроване в Державному реєстрі речових прав на нерухоме майно і власник надасть вам довідку з цього реєстру, або її можна

отримати самостійно. Доцільно перевірити наявність судових спорів щодо об’єкта оренди та його власника (можна скористатися сайтами https://court.gov.ua/fair/ та http://reyestr.court.gov.ua/).

Договір оренди комерційної нерухомості укладається в письмовій формі. Якщо строк договору перевищує 3 роки, він підлягає нотаріальному посвідченню та державній реєстрації.

Договором оренди може передбачатися підготовка приміщення для використання за цільовим призначенням. Сторони узгоджують між собою перелік, порядок та строки проведення ремонтних робіт. Орендна плата за цей період за домовленістю сторін зменшується або взагалі не нараховується. Факт передачі приміщення орендарю засвідчується актом приймання-передачі наданих послуг, де зазначається стан об’єкта на цей момент.

За загальним правилом, поточний ремонт орендованого приміщення та усіх його систем здійснює орендар, а капітальний ремонт – орендодавець.

НАЙМАНІ ПРАЦІВНИКИ

Пригадайте: фізична особа-підприємець І групи може торгувати на ринку, надавати побутові послуги населенню, але виконує всю роботу самостійно, без найнятих працівників. Фізичні особи-підприємці ІІ групи можуть наймати в штат до 10 співробітників, а для ФОПів ІІІ групи немає обмежень щодо кількості співробітників.

Реєструючись як ФОП ІІ чи ІІІ групи, підприємець планує вихід на ринок робочої сили, передусім у своїй місцевості. Пошук працівника можна вести самостійно, а можна звернутися в службу зайнятості або приватне агентство з працевлаштування.

Державний центр зайнятості надає послуги не лише тим, хто шукає роботу, але й роботодавцям: фахівці служби доберуть необхідних спеціалістів з-поміж безробітних; проведуть мініярмарок вакансій чи співбесіди з претендентами, за потреби – професійну підготовку потрібних працівників; інформацію про вільне робоче місце буде розміщено в електронній базі вакансій, на стендах, інтернет-сайті служби зайнятості та порталі державної служби зайнятості.

Як підприємцю правильно оформити найманого працівника?

Якщо потрібно найняти працівника, який на постійній основі виконуватиме певні обов’язки, − продавець у магазин, кравчиня в ательє, майстер з манікюру в салон краси, автослюсар на СТО − укладіть з ним трудовий договір. Для виконання конкретного завдання, обмеженого в часі, достатньо підписати договір цивільно-правового характеру, наприклад, для спеціаліста з монтажних робіт достатньо підписати договір цивільно-правового характеру.

**Трудовий договір** укладається письмово. У ньому потрібно вказати обов’язки та права працівника і роботодавця. Один екземпляр залишає в себе підприємець, другий надають працівнику. Реєструвати трудовий договір у податковій чи центрі зайнятості не треба. Шаблони є в Інтернеті. У договорі вказують інформацію про посаду, розмір зарплати, зміст роботи, графік і вихідні, тривалість відпустки, випробувального терміну (більше нюансів прописано — легше буде довести порушення працівником умов трудового договору, якщо бажано його звільнити). У договорі не повинно бути пунктів, які порушують трудове законодавство (наприклад, робота без вихідних). Строковий трудовий договір укладають на певний строк або на час виконання роботи, а безстроковий — на невизначений строк.

Порядок оформлення працівника;

- укласти трудовий договір на підставі заяви про прийняття на роботу, в якій зазначено дату початку роботи та посаду (якщо такої заяви немає, то свій намір працюват у вас працівник підтвердив, коли підписав договір);

- взяти у працівника документи:

1) паспорт або інший документ для посвідчення особи;

2) реєстраційний номер облікової картки платника податків (РНОКПП);

3) трудову книжку, якщо вона є;

4) диплом, сертифікат або інший документ про освіту, якщо робота вимагає спеці-

альних знань;

5) за необхідності – довідку про стан здоров’я, якщо працювати доведеться в шкід-

ливих, небезпечних для здоров’я умовах (співробітник має пройти медогляд);

6) у пільговиків, інвалідів, батьків неповнолітніх дітей або дітей-інвалідів – копії документів, що підтверджують право на пільги;

- обов’язково оформити наказ (розпорядження) про прийняття на роботу (ч. 3 ст. 24 КЗпП http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n154);

- повідомити податкову, що з’явився працівник (зробити це треба до того, як співробітник приступить до роботи).

Повідомлення до податкової, де підприємець перебуває на обліку (форма затверджена Постановою № 413), можна подати через онлайн-сервіси, кабінет платника, підписавши документ ЕЦП, віднести особисто на папері разом з електронною копією (на папері повідомлення подають, якщо трудові договори уклали максимум із п’ятьма працівниками). Важливо, щоби збігалися дати початку роботи в повідомленні, трудовому договорі та наказі про прийняття на роботу.

Трудовий договір можна оформити в будь-який час до виходу працівника, і це не вплине на дату початку роботи. А ось наказ про прийняття на роботу потрібно оформити хоча б за день до початку роботи. Ці дії вбережуть від штрафів, якщо Держпраці прийде з перевіркою.

Якщо працівник влаштувався на основне місце роботи, заповнюють його трудову книжку, вказавши повну назву ФОП, дату, з якої працівник приступив до роботи, назву посади/роботи, розряд (клас, категорія), відділ, наприклад «Прийнятий на посаду спеціаліста з продажу» (назва роботи, посада, професія працівника в трудовій книжці повинні відповідати даним у Класифікаторі професій ДК 003:2010).

Підприємець зобов’язаний платити працівникові зарплату не менше від мінімальної (у 2020 р. це 4723 грн на місяць). Якщо прийняли особу на неповний робочий день, зарплата розраховується пропорційно до відпрацьованого часу.

Допуск до роботи особи без оформлення трудового договору та виплата зарплати «в конверті» є порушенням і підлягає накладенню штрафів:

 за перше порушення – письмове попередження, до ФОП ІІІ групи – штраф 10 мінімальних зарплат (5000 грн з вересня 2020 р., Закон від 25.08.2020 № 822);

 за повторне порушення упродовж двох років – штраф 141690 грн за одного неоформленого працівника;

 адмінштрафи: від 8,5 тис. до 17 тис. грн, якщо вперше порушено, від 17 тис. до 34 тис. грн – за повторне порушення протягом року, за яке до ФОП вже застосовували штрафні санкції (ст. 41 КпАП).

В Україні застосовують дві основні форми оплати праці – погодинну та відрядну. Погодинну форму оплати праці застосовують тоді, коли як вимірник результатів праці використовують кількість відпрацьованого часу. Заробіток працівника при погодинній оплаті праці розраховують як добуток годинної тарифної ставки (робітник може мати певний розряд за тарифною сіткою) у гривнях і відпрацьованого часу в цьому періоді в годинах. Для окремих видів

економічної діяльності властива оплата праці за тарифною системою, яка включає тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники).

Приклад 1: годинна тарифна ставка робітника гончарної майстерні 45,00 грн/год. Упродовж місяця він відпрацював 152 години. Місячний заробіток робітника становить: 45,00 грн/год х 152 год = 6840,00 грн.

При поденній оплаті праці заробітну плату розраховують на основі денної тарифної ставки та фактичної кількості відпрацьованих днів (змін):

Приклад 2: Місячний посадовий оклад працівника становить 8000,00 грн. Кількість робочих днів у квітні 2020 р. за графіком – 22. З 20 по 24 квітня працівник перебував у відпустці без збереження заробітної плати та фактично відпрацював 17 днів. Заробітна плата становить:

8000,00 грн: 22 роб. дн. х 17 роб. дн. = 7727,27 грн.

Погодинно-преміальна система оплати праці доповнена преміюванням за виконання конкретних кількісних і якісних показників роботи. Суть цієї системи полягає в тому, що працівнику понад заробітну плату за тарифом (окладом, ставкою), яка належить за фактичний час роботи, виплачується премія за конкретні досягнення в роботі за заздалегідь установленими показниками.

Премії при погодинно-преміальній системі оплати праці нараховують відповідно до розробленого Положення про преміювання. Система преміювання повинна містити такі елементи:

 конкретні показники для преміювання (участь працівника у зростанні продуктив-

ності праці, обсягів виробництва продукції, зниженні собівартості тощо);

 умови преміювання;

 розміри премій за кожним показником преміювання за основні результати господарської діяльності та шкалу преміювання;

строки преміювання;

 перелік професій і посад працівників, які підлягають преміюванню;

 перелік виробничих упущень, за які працівник може бути позбавлений премії повністю або частково, а також порядок позбавлення премії.

Якщо вимірником результатів праці є кількість виготовленої продукції (виконаних робіт, наданих послуг), то застосовують відрядну форму оплати праці. Вибір форми оплати праці вимагає дотримання певних умов, за яких її застосування є доцільним. Відрядна форма доцільна за таких умов:

 необхідно стимулювати збільшення виробітку продукції та скорочення чисельності працівників шляхом інтенсифікації їх праці;

 є можливість застосувати технічно обґрунтовані норми;

 у працівників є реальні можливості збільшувати виробіток понад установлену норму;

 не буде негативного впливу цієї форми оплати праці на якість продукції, рівень дотримання вимог техніки безпеки, раціональність використання матеріальних ресурсів.

Приклад 3: робітник-відрядник 4-го розряду у травні виконав норми виробітку − виготовив 500 виробів без браку. Відрядну розцінку встановлено в розмірі 12.00 грн/шт. Положенням про оплату праці визначено, що за виконання норм без браку виплачується премія в розмірі 15% місячного заробітку.

Основна заробітна плата робітника становить:

12,00 грн/шт. х 500 шт. = 6000,00 грн

Розрахуємо розмір премії:

6000,00 грн х 15% : 100% = 900,00 грн.

Загальна сума заробітної плати за травень дорівнює:

6000,00 грн + 900,00 грн = 6900,00 грн.

Якщо зазначені умови відсутні, потрібно застосовувати погодинну форму оплати праці. Отже, все залежить від характеру роботи: де, ким та за яких умов вона виконується. Як правило, відрядну форму оплати праці застосовують при простій повторюваній праці, а погодинну – при складній інтелектуальній, творчій.

Форми оплати праці поділяють на декілька систем оплати праці

ФОРМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ

ВІДРЯДНА

(Розрахунок зарплати здійснюють виходячи з

установлених відрядних розцінок

за одиницю виготовленої продукції або

якісно виконаної роботи)

ПРЯМА ВІДРЯДНА

(Розрахунок зарплати здійснюють

виходячи з установленої тарифної

ставки або окладу за фактично

відпрацьований час)

СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ

ПРЯМА ВІДРЯДНА

(Зарплата розраховується виходячи с

установленої на підприємстві розцінки за

кожну одиницю продукції)

ВІДРЯДНО-ПРЕМІАЛЬНА

(Зарплата складається із заробітку,

розрахованого за фактичний виробіток за

відрядними розцінками, і премії за виконання

або перевиконання завдання)

ВІДРЯДНО-ПРОГРЕСИВНА

(Зарплата складається із заробітку,

розрахованого за фактичний виробіток у

межах установленої норми – за основними

розцінками і за виробіток понад норму – за

підвищеними розцінками)

НЕПРЯМА ВІДРЯДНА

(Заробіток допоміжного персоналу

визначається залежно від результатів праці

основних працівників, яких він обслуговує)

АКОРДНА

(Оплата за виконану роботу встановлюється

за весь комплекс робіт, а не за кожну

одиницю продукції)

ПРОСТА ПОГОДИННА

(Зарплата залежить від тарифної

ставки (окладу) і кількості

відпрацьованого часу)

ПОГОДИННО-ПРЕМІАЛЬНА

(Зарплата складається з оплати праці

за фактично відпрацьований час і

премії (місячної або квартальної) за

якісне виконання)