

МІЖРЕГІОНАЛЬНА  
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП



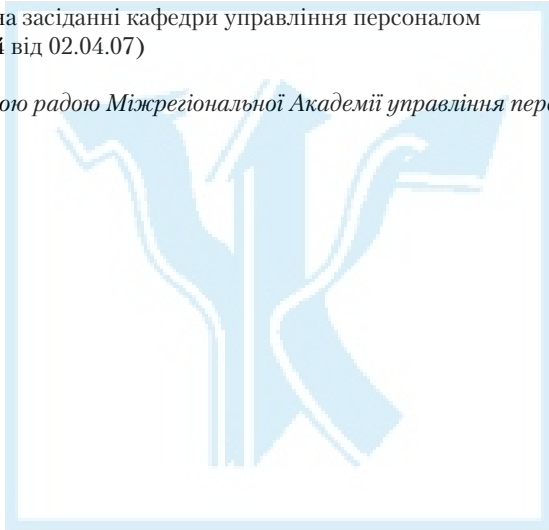
МАУП

Київ 2007

Підготовлено професором кафедри управління персоналом *А. В. Калиною*

Затверджено на засіданні кафедри управління персоналом  
(протокол № 4 від 02.04.07)

*Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом*



**Калина А. В.** Навчальна програма дисципліни “Управління оплатою праці” (для спеціалістів). – К.: МАУП, 2007. – 24 с.

Навчальна програма містить пояснювальну записку, тематичний план, зміст дисципліни “Управління оплатою праці”, варіанти контрольних робіт, питання для самоконтролю, а також список літератури.

© Міжрегіональна Академія  
управління персоналом (МАУП), 2007

## **ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА**

Проблеми управління заробітною платою в сучасних умовах переходу до ринкових відносин належать до найважливіших проблем національної економіки, від успішного вирішення яких значною мірою залежить успішна робота господарського комплексу загалом. Водночас це найдинамічніші, найсуперечливіші й недостатньо вирішені проблеми, які потребують безперечного реформування та вдосконалення.

Концепцією подальшого реформування оплати праці в Україні, схваленою Указом Президента України від 25.12.2000, передбачено комплекс концептуальних заходів вдосконалення оплати праці на всіх рівнях управління. Для реалізації цих заходів і поліпшення управління заробітною платою необхідні систематичний аналіз ретроспективних тенденцій з оплати праці та прогнозування перспективних тенденцій у цій сфері.

Дисципліна “Управління оплатою праці” – це авторський курс, розроблений для магістрів Міжрегіональної Академії управління персоналом.

Вивчення цієї дисципліни надасть можливість майбутнім магістрам різних спеціальностей здобути знання із соціально-економічної політики держави в галузі оплати праці, управління працею в суспільстві при формуванні ринкових відносин та їх функціонуванні.

Дисципліна “Управління оплатою праці” передбачає розгляд головних напрямів перебудови управління оплатою праці при проведенні радикальної економічної реформи і демократизації суспільних, у тому числі соціально-трудових, відносин.

У дисципліні висвітлюються питання політики зайнятості, продуктивності праці як найважливішого показника ефективності виробництва та використання трудового потенціалу; мотивації і стимулювання праці як умови підвищення ефективного використання трудового потенціалу; організації нормування праці як елемента оплати праці; організації соціального захисту як методу стримування впливу громадських негативних явищ ринкової економіки на працівника.

Дисципліна “Управління оплатою праці” спрямована на гуманізацію підготовки випускників МАУП. Її роль і значення полягає в опануванні студентами комплексних підходів до питань організації оплати праці працівників, зайнятих у різних сферах економіки.

Мета вивчення дисципліни — усвідомити сучасні тенденції оплати праці та соціального захисту, здобути знання і навички в галузі теорії та практики організації оплати праці в умовах ринкової економіки.

Дисципліна викладається в послідовності, визначеній сучасними концептуальними підходами, логікою і технологією опанування знань у галузі управління оплатою праці працівників в умовах ринку.

**ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН**  
**дисципліни**  
**“УПРАВЛІННЯ ОПЛАТОЮ ПРАЦІ”**

№ пор.	Назва змістового модуля і теми
1	<b>Змістовий модуль I. Теоретичні засади організації оплати праці</b> Теоретичні аспекти відтворення зайнятості за допомогою оплати праці
2	Управління оплатою праці: основи та проблеми
3	Економічна сутність і напрями реформування заробітної плати
4	Тарифна система та безтарифний варіант організації заробітної плати
5	Розробка систем оплати праці та формування фонду оплати праці за підрозділами підприємства
	<b>Змістовий модуль II. Механізм регулювання заробітної плати та можливості управління ним</b>
6	Аналіз витрат роботодавців на оплату праці й виплати соціального характеру та планування засобів на оплату праці
7	Особливості організації оплати праці різних груп працівників підприємства
8	Механізм регулювання доходів і оплати праці на регіональному та макrorівнях у ринковій економіці
9	Проблеми управління заробітною платою в сучасних умовах
Разом годин: 54	

**ЗМІСТ**  
**дисципліни**  
**“УПРАВЛІННЯ ОПЛАТОЮ ПРАЦІ”**

**Змістовий модуль I. Теоретичні засади організації оплати праці**

***Тема 1. Теоретичні аспекти відтворення зайнятості за допомогою оплати праці***

Теоретичні підходи до дослідження оплати праці. Категорія вартості (ціни) робочої сили. Ендотеричні та екзотеричні теорії заробітної плати: генетичний підхід.

Роль заробітної плати в регулюванні пропозиції праці. Заробітна плата як фактор розподілу і перерозподілу праці. Вплив заробітної плати на відтворення попиту на працю та рівноваги на ринку праці. Теорії ефективної заробітної плати та зайнятості.

*Література* [2; 5; 6; 12]

***Тема 2. Управління оплатою праці: основи та проблеми***

Сутність основних понять у сфері оплати праці та оцінка ситуації. Сутність і зміст поняття “управління”. Підходи до управління оплатою праці. Застосування міжнародних трудових норм в управлінні працею та його оплатою. Роль і значення окремих складових організації оплати праці при формуванні механізму управління оплатою праці.

*Література* [1; 2; 9; 12; 17]

***Тема 3. Економічна сутність і напрями реформування заробітної плати***

Заробітна плата як економічна категорія. Основні принципи оплати праці. Сутність і функції заробітної плати. Класифікація блоків функцій заробітної плати: відтворювально-дохідний, регуляційно-стимулюючий, балансовий, інформаційний, соціальний, морально-етичний, індифікаційний і професійно-орієнтаційний. Взаємозв'язок принципів і функцій заробітної плати. Поняття систем оплати праці та їх класифікація. Характеристика форм оплати праці. Колективна форма оплати праці. Нестандартні форми оплати праці. Фактори впливу на вибір системи оплати праці. Неконкурентні фактори та їх вплив на трудові доходи в умовах ринку.

Маркетинг систем оплати праці. Основні напрями реформування заробітної плати.

*Література* [2; 12–14; 19]

#### ***Тема 4. Тарифна система та безтарифний варіант організації заробітної плати***

Тарифна система як основа організації оплати праці. Удосконалення тарифної системи оплати праці на основі Єдиної тарифної сітки. Порядок розробки внутрішньозаводських (внутрішньовиробничих) тарифних умов оплати праці.

Визначення та сфера застосування безтарифної системи. Визначення коефіцієнтів трудової участі та розподілу. Методи оцінки індивідуального внеску працівника. Особливості застосування розподільчої моделі організації заробітної плати на малих підприємствах недержавної форми власності.

*Література* [2; 7; 12; 13; 19]

#### ***Тема 5. Розробка систем оплати праці та формування фонду оплати праці за підрозділами підприємства***

Два підходи до формування систем оплати праці. Розробка тарифної системи на підприємстві. Метод розтягування. Компенсаційне моделювання. Фонд оплати праці та його планування за підрозділами підприємства як елемент організації заробітної плати. Формування єдиного (не поділеного на складові) фонду оплати праці працівників. Відокремлене формування в підрозділах фонду основної оплати праці працівників і заохочувального фонду. Розробка методики гнучких систем оплати праці. Види і системи преміювання як головні елементи формування ефективної оплати праці. Вплив премій у цінних паперах на прибуток на одну акцію.

*Література* [2; 11; 12; 18]

### **Змістовий модуль II. Механізм регулювання заробітної плати та можливості управління ним**

#### ***Тема 6. Аналіз витрат роботодавців на оплату праці й виплати соціального характеру та планування засобів на оплату праці***

Структура витрат роботодавця на відтворення працівника. Основи аналізу витрат на оплату праці та виплати соціального характеру. Загальна характеристика витрат роботодавця на оплату праці та витрат соціального характеру. Аналіз витрачених засобів на оплату праці за основними видами витрат і на продуктивність. Показники оцінки ефективності заробітної плати. Методи планування засобів на оплату

праці (досвід постсоціалістичних країн). Методика розрахунку “парашутних” виплат.

*Література* [3; 4; 8; 14; 15]

### ***Тема 7. Особливості організації оплати праці різних груп працівників підприємства***

Загальне та особливе в організації заробітної плати різних груп працюючих. Особливості організації тарифної оплати службовців. Особливості оплати праці окремих груп працюючих, пов'язані зі специфікою нормування їх праці та методів узгодження кінцевих результатів з оплатою. Роль і значення доплат і надбавок для окремих категорій працюючих.

*Література* [7; 9–13; 18]

### ***Тема 8. Механізм регулювання доходів і оплати праці на регіональному та макrorівнях у ринковій економіці***

Основні види класифікації регуляторів доходів і оплати праці. Розширення форм і систем оплати праці як фактора вдосконалення механізму її регулювання. Посилення фінансово-кредитного впливу на політику доходів і заробітну плату. Формування системи соціального партнерства як ключовий напрям регулювання оплати праці в ринкових умовах. Місце і роль профспілок у формуванні трудових доходів.

*Література* [8; 11; 12; 15; 16; 18]

### ***Тема 9. Проблеми управління заробітною платою в сучасних умовах***

Стан і тенденції оплати праці в економіці України, її галузях і регіонах. Економічні умови, що сприяють розвитку механізму управління оплатою праці. Прогнозування основних параметрів оплати праці. Управління заробітною платою.

*Література* [5–7; 9; 10; 13–15; 17]

## ***ВАРІАНТИ КОНТРОЛЬНИХ РОБІТ***

### ***Варіант 1***

***Задача.*** Визначити годинну тарифну ставку робітників цеху при середньому розряді 3,7. Година ставка I розряду становить 1,2 грн. Тарифний коефіцієнт III розряду – 1,2, IV – 1,76. На основі середньої тарифної ставки встановити середній тарифний коефіцієнт робітників.

## Тести

### 1. Заробітна плата – це:

- а) новостворена кожним робітником вартість у грошовій формі, що спрямовується державою для їх особистого споживання;
- б) сукупність матеріальних благ і послуг, отриманих із суспільних фондів споживання;
- в) абсолютна сума грошових засобів, отриманих працівниками пропорційно до кількості і якості їхньої праці;
- г) грошова винагорода, яку за трудовим договором власник виплачує працівникові за виконану ним роботу.

### 2. Додаткова заробітна плата визначається у відсотках від показника:

- а) основної заробітної плати;
- б) премій;
- в) суми основної заробітної плати і премій;
- г) цільових витрат.

### 3. Розмір преміальних доплат робітникам визначається у відсотках від показника:

- а) додаткової заробітної плати;
- б) основної та додаткової заробітної плати;
- в) заводських витрат;
- г) цехових витрат;
- д) тарифної заробітної плати.

### 4. Кваліфікаційний рівень робітника визначається за формулою:

а)  $P_{кв} \cdot K_{Гуі} \cdot T_{фі}$ ;

б)  $\sum_{i=1}^k B_i$ ;

в)  $B_i D_{16}$ ;

г)  $\frac{\Phi_{оп}}{БС}$ ;

д)  $\frac{З_{факт}}{З_{min}}$ .



## Варіант 2

**Задача.** Визначити заробітну плату майстра дільниці, який протягом місяця 5 днів перебував на лікарняному. Його місячна тарифна ставка становить 230 грн. За основу взяти фонд часу поточного місяця. Підприємство працює 5 днів на тиждень.

### Тести

**1. Заробітна плата регулюється за таким показником:**

- а) рівнем кваліфікації робітника;
- б) значенням галузі;
- в) складністю роботи;
- г) шкідливістю виробництва;
- д) національними особливостями;
- е) географічним положенням.

**2. Вкажіть основні форми заробітної плати:**

- а) відрядна;
- б) відрядно-прогресивна;
- в) відрядно-преміальна;
- г) погодинно-преміальна;
- д) погодинна;
- е) непряма відрядна;
- є) акордно-преміальна.

**3. Зачначте, яка з основних форм заробітної плати економічно найвигідніша:**

- а) відрядна;
- б) погодинна;
- в) відрядна чи погодинна залежно від умов виробництва.

**4. Кількість балів кожного працівника визначається за формулою:**

а)  $P_{ki} K_{Tyi} T_{fi}$ ;

б)  $\sum_{i=1}^k B_i$ ;

в)  $B_i D_{16}$ ;

г)  $\frac{\Phi_{оп}}{БС}$ ;

д)  $\frac{З_{факт}}{З_{min}}$ .

### Варіант 3

**Задача.** Визначити заробітну плату робітника при відрядно-преміальній системі, якщо він за місяць виготовив 173 вироби при плані 130. Норма часу на виконання операції становить 1,4 нормо-год., годинна тарифна ставка за розрядом робіт – 1,76 грн. Доплата за виконання плану – 10 %, а за кожний процент перевиконання плану – 1,5 %.

#### Тести

##### 1. Тарифна система включає:

- а) галузевий, районний коефіцієнти;
- б) тарифно-кваліфікаційний довідник;
- в) норми виробітку;
- г) розцінки;
- д) тарифну сітку та ставки;
- е) кваліфікаційні довідники посад керівників, спеціалістів і службовців.

##### 2. Зазначте, як співвідносяться годинні тарифні ставки робітників I розряду за формами заробітної плати:

- а) годинна тарифна ставка вища при погодинній оплаті;
- б) годинна тарифна ставка відрядника вища;
- в) годинні тарифні ставки I розряду при відрядній і погодинній оплаті праці мають бути однакові.

##### 3. Середній тарифний розряд визначається як величина:

- а) середньоарифметична;
- б) середньозважена;
- в) середньохронологічна.

##### 4. Загальна сума балів колективу визначається за формулою:

а)  $P_{ki} K_{Tyi} T_{fi}$ ;

б)  $\sum_{i=1}^k B_i$ ;

в)  $B_i D_{16}$ ;

г)  $\frac{\Phi_{оп.}}{БС}$ ;

д)  $\frac{З_{факт.}}{З_{min}}$ .

## Варіант 4

**Задача.** Визначити заробітну плату при відрядно-прогресивній системі оплати праці, якщо робітник за місяць виготовив 213 виробів при плані 170. Вихідна база для нарахування доплат – 110 % плану. Трудомісткість виготовлення виробу – 1,1 нормо-год за IV розрядом робіт, годинна тарифна ставка I розряду – 1,25 грн. Тарифний коефіцієнт IV розряду – 1,33. Шкала для визначення процента підвищення розцінок наведена у таблиці.

Процент перевиконання вихідної бази для нарахування доплат	1–10	11–25	26–40	41 і більше
Процент підвищення розцінок	25	50	75	100

### Тести

#### 1. Тарифна сітка визначає:

- а) розряд робітників;
- б) умови преміювання;
- в) тарифні коефіцієнти;
- г) вимоги до кожного розряду;
- д) годинні тарифні ставки.

#### 2. Елементи тарифної сітки такі:

- а) тарифно-кваліфікаційний довідник;
- б) розряди і відповідні коефіцієнти;
- в) галузеві й районні коефіцієнти;
- г) годинна тарифна ставка I розряду.

#### 3. У тарифно-кваліфікаційному довіднику відображено:

- а) характеристику робіт для кожного розряду;
- б) вимоги до знань і вмінь робітників;
- в) тарифні коефіцієнти;
- г) тарифні ставки;
- д) форми і системи заробітної плати.

4. Частка фонду оплати праці, що припадає на один бал, визначається за формулою:

а)  $P_{ki} K_{Tyi} T_{\Phi i}$ ;

б)  $\sum_{i=1}^k B_i$ ;

в)  $B_i D_{16}$ ;

г)  $\frac{\Phi_{\text{оп}}}{\text{БС}}$ ;

д)  $\frac{З_{\text{факт}}}{З_{\text{мін}}}$ .

### Варіант 5

**Задача.** Визначити заробітну плату підсобника, змінна тарифна ставка якого становить 8 грн. Підсобник обслуговує двох основних робітників. Змінна норма виробітку першого робітника — 20 виробів, другого — 10. Фактично за зміну на першому робочому місці виготовляється 28 виробів, на другому — 16. Система оплати праці непряма відрядна.

#### Тести

**1. Заробітна плата робітника-відрядника залежить від такого показника:**

- а) розцінки;
- б) відпрацьованого часу;
- в) якості продукції;
- г) кількості виготовленої продукції.

**2. Заробітна плата робітника-погодинника залежить від такого показника:**

- а) розцінки;
- б) годинної тарифної ставки;
- в) кількості виготовлених деталей;
- г) відпрацьованого часу;
- д) якості продукції.

**3. Розподіл заробітної плати та стимулювання при бригадній формі організації праці здійснюється на основі:**

- а) кількості відпрацьованих годин;
- б) обсягу виготовленої продукції;
- в) кількості відпрацьованих коефіцієнто-годин;
- г) кількості днів виходу на роботу;
- д) коефіцієнта виконання норм.

**4. Заробітна плата  $i$ -го робітника визначається за формулою:**

а)  $P_{\text{кр}} K_{\text{Гy}} T_{\text{фi}}$ ;

б)  $\sum_{i=1}^k B_i$ ;

в)  $B_i D_{16}$ ;

г)  $\frac{\Phi_{\text{оп}}}{BC}$ ;

д)  $\frac{Z_{\text{факт}}}{Z_{\text{мін}}}$ .

### Варіант 6

**Задача.** Визначити фонд тарифної заробітної плати робітників-погодинників цеху, якщо відомо, що річний фонд робочого часу за нормальних умов становить 1800 год, а за шкідливих – 1620 год. Годинна тарифна ставка робітника I розряду за нормальних умов – 1,07 грн, а за шкідливих – 1,3 грн. Розподіл робітників за розрядами подано у таблиці.

Розряд	Тарифний коефіцієнт	Кількість робітників за умов	
		нормальних	шкідливих
I	1,00	16	8
II	1,09	25	19
III	1,20	130	29
IV	1,33	40	9
V	1,50	36	12
VI	1,72	17	—
Разом		264	77

### Тести

**1. Заробітна плата між членами бригади, що працюють в однакових умовах, розподіляється за:**

- а) кількістю відпрацьованого часу;
- б) обсягом випущеної продукції;
- в) кількістю відпрацьованих коефіцієнто-годин;
- г) розрядом робіт;
- д) коефіцієнтом виконання норм.

**2. Заробітна плата між членами бригади, що працюють у різних умовах, розподіляється на основі:**

- а) обсягу випущеної продукції;

- б) відпрацьованого часу;
- в) коефіцієнта виконання норм;
- г) розряду робіт;
- д) коефіцієнто-годин.

**3. Зазначте недолік відрядно-прогресивної оплати праці:**

- а) темпи зростання заробітної плати випереджають темпи підвищення продуктивності праці;
- б) темпи підвищення продуктивності праці випереджають темпи зростання заробітної плати;
- в) темпи підвищення продуктивності праці та заробітної плати однакові.

**4. Кваліфікаційний рівень робітника визначається за формулою:**

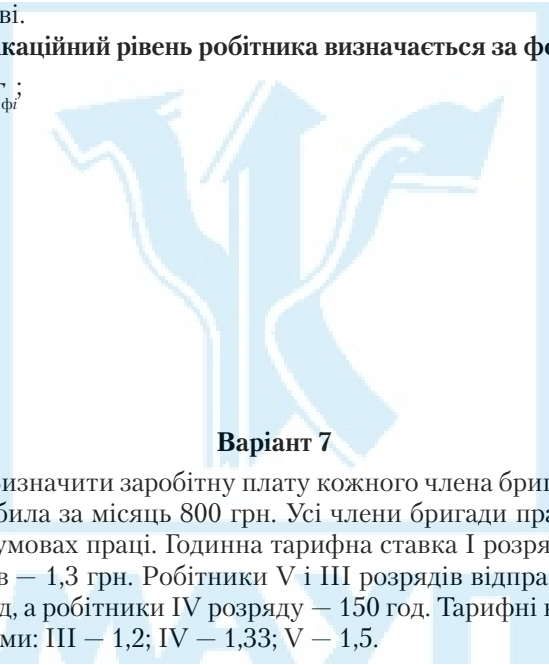
а)  $P_{\text{кв}} K_{\text{Тг}} T_{\text{ф}};$

б)  $\sum_{i=1}^k B_i;$

в)  $B_i D_{16};$

г)  $\frac{\Phi_{\text{оп}}}{\text{БС}};$

д)  $\frac{Z_{\text{факт}}}{Z_{\text{мін}}}.$



**Варіант 7**

**Задача.** Визначити заробітну плату кожного члена бригади, якщо бригада заробила за місяць 800 грн. Усі члени бригади працювали у нормальних умовах праці. Годинна тарифна ставка I розряду за нормальних умов — 1,3 грн. Робітники V і III розрядів відпрацювали за місяць 170 год, а робітники IV розряду — 150 год. Тарифні коефіцієнти за розрядами: III — 1,2; IV — 1,33; V — 1,5.

**Тести**

**1. При непрямій системі заробітна плата підсобника залежить від таких показників:**

- а) планового і фактичного обсягів випуску продукції основними робітниками;
- б) годинної тарифної ставки і кількості відпрацьованого часу;
- в) виконання норм основними робітниками;

- г) змінної тарифної ставки;
- д) розміру заробітної плати основних і допоміжних робітників.

**2. При непрямій системі заробітна плата допоміжних робітників залежить від таких показників:**

- а) обсягу виготовленої продукції;
- б) годинної тарифної ставки і кількості відпрацьованого часу;
- в) виконання норм основними робітниками;
- г) розміру заробітної плати основних і допоміжних робітників;
- д) змінної тарифної ставки.

**3. Заробітна плата при безтарифній системі залежить від такого показника:**

- а) кваліфікаційного рівня робітника;
- б) розряду робітника;
- в) тарифного коефіцієнта за розрядом;
- г) коефіцієнта трудової участі;
- д) фактично відпрацьованого часу;
- е) місячної посадової ставки.

**4. Кількість балів кожного працівника визначається за формулою:**

а)  $P_{ki} K_{Tyi} T_{\Phi i}$ ;

б)  $\sum_{i=1}^k B_i$ ;

в)  $B_i D_{16}$ ;

г)  $\frac{\Phi_{оп}}{БС}$ ;

д)  $\frac{З_{факт}}{З_{min}}$ .

### Варіант 8

**Задача.** Річний фонд заробітної плати персоналу фірми (розрахований на основі окладів і структури працівників) дорівнює 1000 млн гр. од., а загальний фонд оплати праці персоналу фірми за квартал – 230 млн грош. од. Фірма має сім відділів.

Розподілити загальний фонд оплати праці за кварталами та підрозділами фірми з урахуванням коефіцієнтів трудових внесків (КТВ) і окладного фонду підрозділів.

Показник	Значення за відділами						
	1	2	3	4	5	6	7
КТВ	1,05	1,0	1,0	0,7	1,1	1,0	1,0
Річний фонд заробітної плати, млн гр. од.	100	200	150	250	120	100	80

### **Тести**

**1. Зазначте форми відрядної системи заробітної плати, які забезпечують зацікавленість у результатах своєї діяльності:**

- а) відрядна;
- б) акордна;
- в) погодинна;
- г) колективна;
- д) відрядно-преміальна;
- е) непряма відрядна;
- є) відрядно-прогресивна.

**2. При плануванні підвищення продуктивності праці й середньої заробітної плати необхідно дотримувати таких пропорцій:**

- а) темпи зростання середньої заробітної плати мають випереджати темпи підвищення продуктивності праці;
- б) темпи підвищення обох чинників мають бути однакові;
- в) темпи підвищення продуктивності праці мають випереджати темпи зростання середньої заробітної плати.

**3. Зазначте основні види доплат до заробітної плати:**

- а) за високу професійну майстерність;
- б) за роботу в понаднормовий час;
- в) за вислугу років;
- г) за час простою не з вини робітника;
- д) за знання і використання в роботі іноземних мов;
- е) за суміщення професій;
- є) за навчання учнів;
- ж) за роботу в нічний час.

**4. Загальна сума балів колективу визначається за формулою:**

- а)  $P_{кi} \cdot K_{Гyi} \cdot T_{Fi}$ ;
- б)  $\sum_{i=1}^k B_i$ ;
- в)  $B_i \cdot D_{16}$ ;



$$\text{г) } \frac{\Phi_{\text{оп}}}{\text{БС}};$$

$$\text{д) } \frac{З_{\text{факт}}}{З_{\text{мін}}}.$$

### Варіант 9

**Задача.** На основі даних таблиці методом ланцюгових підстановок проаналізувати вплив на заробітну плату чинників її зміни.

№ пор.	Показник	Одиниця виміру	Значення за період	
			базисний	звітний
1	Фонд оплати праці	млн гр. од.	28840,2	4675,8
2	Обсяг випущеної продукції	млн гр. од.	53855,0	78200,0
3	Середньоспискова чисельність		2702	2091
4	Індекс цін	—	128,1	144,6

На основі цих даних визначити:

- 1) середню заробітну плату одного працівника та індекс її зміни;
- 2) середню продуктивність праці одного працівника;
- 3) вплив на заробітну плату чинників її зміни.

#### Тести

##### 1. Зазначте основні види надбавок до заробітної плати:

- а) за роботу в понаднормовий час;
- б) за високу професійну майстерність;
- в) за час простою не з вини робітника;
- г) за вислугу років;
- д) за знання і використання в роботі іноземних мов;
- е) за суміщення професій;
- є) за навчання учнів.

##### 2. У годинний фонд заробітної плати входять:

- а) доплати за навчання учнів;
- б) доплати за основні й додаткові відпустки;
- в) тарифна заробітна плата відрядників і погодинників;
- г) доплати за преміальними системами;
- д) доплати за управління бригадою і роботу в нічний час;
- е) доплати підліткам і матерям-годувальницям.

### 3. У фонд основної заробітної плати входять:

- а) доплати за навчання учнів;
- б) доплати за основні й додаткові відпустки;
- в) тарифна заробітна плата відрядників і погодинників;
- г) доплати за преміальними системами;
- д) доплати за управління бригадою і роботу в нічний час;
- е) доплати підліткам і матерям-годувальницям.

4. Частка фонду оплати праці, що припадає на один бал, визначається за формулою:

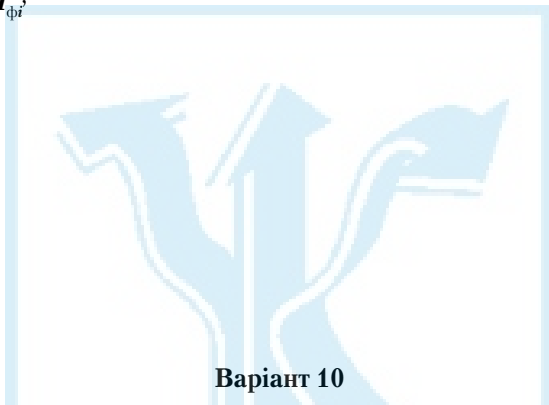
а)  $P_{\text{кд}} \cdot K_{\text{ГуГ}} \cdot T_{\text{Фі}}$ ;

б)  $\sum_{i=1}^k B_i$ ;

в)  $B_i D_{16}$ ;

г)  $\frac{\Phi_{\text{оп.}}}{\text{БС}}$ ;

д)  $\frac{Z_{\text{факт}}}{Z_{\text{мін}}}$ .



**Задача.** Деталі в цеху цинкуються вручну. Це важка праця зі шкідливими умовами: з кошиком масою 10 кг робітник у процесі попередньої обробки деталей виконує 11 операцій і при заключній – 5. Кошик з деталями проходить 7 ванн з різним хімічним складом. Цю роботу виконують 16 робітників-гальваніків. Середня місячна тарифна ставка гальваніка – 1500 гр. од., преміальні доплати – до 40 % тарифу. Додаткова заробітна плата – 11,2 % основної. Відрахування на соціальне страхування, у Фонд Чорнобиля та Пенсійний – 37 %. Річна виробнича програма цеху – 60 тис. комплектів готових деталей.

Планом технічного розвитку цеху передбачається впровадити автоматичну лінію цинкування деталей. Лінію обслуговуватимуть у 2 зміни 5 операторів. Місячна тарифна ставка оператора – 650 гр. од., нормативи преміальних виплат, додаткової заробітної плати і відрахувань залишаються такими самими.

Визначити економію заробітної плати в результаті впровадження автоматичної лінії.

### **Тести**

#### **1. Денний фонд заробітної плати включає:**

- а) доплати за навчання учнів;
- б) премії;
- в) доплати за управління бригадою і роботу в нічний час;
- г) тарифну заробітну плату відрядників і погодинників;
- д) доплати підліткам і матерям-годувальницям;
- е) фонд основної заробітної плати.

#### **2. Місячний фонд заробітної плати включає:**

- а) доплати за навчання учнів;
- б) доплати за основні й додаткові відпустки;
- в) премії;
- г) доплати за управління бригадою і роботу в нічний час;
- д) доплати підліткам і матерям-годувальницям;
- е) тарифну заробітну плату відрядників і погодинників;
- є) денний фонд заробітної плати.

#### **3. Для розрахунку планового фонду тарифної заробітної плати робітників-погодинників необхідно знати:**

- а) годинні тарифні ставки I розряду, трудомісткість продукції та середні тарифні коефіцієнти;
- б) чисельність працюючих, годинну тарифну ставку I розряду, дійсний фонд робочого часу і середні тарифні коефіцієнти;
- в) розцінки і плановий обсяг випуску продукції;
- г) годинні тарифні ставки і відпрацьований час.

#### **4. Заробітна плата $i$ -го робітника визначається за формулою:**

а)  $P_{ki} K_{Tyi} T_{\Phi i}$ ;

б)  $\sum_{i=1}^k B_i$ ;

в)  $B_i D_{i\phi}$ ;

г)  $\frac{\Phi_{оп}}{БС}$ ;

д)  $\frac{З_{факт}}{З_{min}}$ .

## ***ПИТАННЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ***

1. Вартість і споживча вартість товару робоча сила.
2. Основні положення законодавства про працю.
3. Роль держави в організації оплати праці при переході до ринку.
4. Договірне регулювання оплати праці в сучасних умовах.
5. Мінімальна заробітна плата та її роль у підвищенні соціальних гарантій працівників.
6. Склад виплат, що включаються до складу мінімальної заробітної плати.
7. Ринок праці й механізм його регулювання в умовах трансформації економіки.
8. Соціально-економічний механізм управління зайнятістю на загальнодержавному рівні.
9. Роль продуктивності праці у підвищенні рівня життя суспільства.
10. Елементи організації заробітної плати та їх характеристика.
11. Складові тарифної системи, їх характеристика і призначення.
12. Організація оплати праці робітників у виробничій сфері.
13. Відрядна оплата праці, її різновиди і умови ефективного застосування.
14. Погодинна оплата праці, її різновиди і умови ефективного застосування.
15. Оплата праці спеціалістів і службовців.
16. Доплати і надбавки, їх призначення і принципи встановлення.
17. Межі малозабезпеченості та бідності.
18. Преміювання працівників за досягнуті загальні суспільні результати праці на підприємстві загалом за рахунок вільного фонду.
19. Цільова система преміювання. Елементи цільової системи преміювання.
20. Формування та задоволення попиту на робочу силу в умовах ринку.
21. Державне регулювання фондів оплати праці.
22. Планування коштів фонду оплати праці на підприємстві.
23. Визначення розрахункового фонду оплати праці та економічні санкції за його перевищення.
24. Система участі у прибутках.
25. Безтарифна система оплати праці та її різновиди.
26. Система оподаткування заробітної плати.

27. Нові форми оплати праці в Україні.
28. Державне регулювання рівня та якості життя населення.
29. Складові державної політики заробітної плати.
30. Джерела формування заробітної плати.
31. Мінімальна заробітна плата, її роль і місце в організації заробітної плати.
32. Основна та додаткова заробітна плата.
33. Принципи організації заробітної плати в країнах з розвинутою ринковою економікою.
34. Роль заробітної плати в регулюванні пропозиції праці.
35. Ендотеричні та екзотеричні теорії заробітної плати.
36. Підходи до управління оплатою праці.
37. Застосування міжнародних трудових норм в управлінні оплатою праці.
38. Основні напрями реформування заробітної плати.
39. Вплив неконкурентних факторів на трудові доходи.
40. Маркетинг систем оплати праці.
41. Характеристика форм оплати праці.
42. Сутність і функції заробітної плати.
43. Класифікація блоків функцій заробітної плати.
44. Поняття систем оплати праці та їх класифікація.
45. Показники оцінки ефективності заробітної плати.
46. Структура витрат роботодавця на відтворення працівника.
47. Фонд оплати праці та його планування.
48. Розробка методик гнучких систем оплати праці.
49. Особливості організації тарифної оплати службовців.
50. Особливості оплати праці окремих груп працюючих.
51. Місце і роль профспілок у формуванні трудових доходів.
52. Методи оцінки індивідуального внеску працівника.
53. Два підходи до формування систем оплати праці.
54. Тарифна система як основа організації оплати праці.
55. Компенсаційне моделювання.
56. Метод розтягувань при розробці тарифної системи.
57. Місце і роль профспілок у формуванні трудових доходів.
58. Прогнозування основних параметрів оплати праці.
59. Досвід постсоціалістичних країн в управлінні оплатою праці.
60. Безтарифна система та її застосування в сучасних умовах.

## СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

### Основна

1. Закон України “Про прожитковий мінімум” від 15.07.99 № 966-XIV.
2. Закон України “Про оплату праці” від 20.04.95.
3. Указ Президента України “Про невідкладні заходи щодо прискорення погашення заборгованості із заробітної плати” від 07.05.01 № 292.
4. *Рекомендації* Мінпраці України щодо порядку регулювання фондів оплати праці, умов їх зростання та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці під час розроблення і укладання галузевих угод та колективних договорів: Схвалено на засіданні колегії Мінпраці України: Протокол від 04.04.97 (№ 4) // Людина і праця. — 1997. — № 8.
5. Ринок праці України у 2005 році / Мін-во праці та соціальної політики України. Держ. центр зайнятості: Аналіт.-стат. зб. — К., 2006.
6. *Спільний* наказ Мінпраці та Мінекономіки України від 28.12.2000 № 361/7.
7. *Бурнак Н.* Рівень життя населення і державна соціальна політика в Україні // Економічне есе. — Вип. 1. — № 12.
8. *Заробітна* плата та стан її виплати у лютому 2002 року / Держкомстат України: Експрес-біюл. — К., 2002.
9. *Калина А. В.* Организация и оплата труда в условиях рынка. — К.: МАУП, 2004.
10. *Економіка* праці. — К.: МАУП, 2004.
11. *Чинчос П.* Оплата по результату. — М.; СПб.; К.: Диалектика, 2004.
12. *Горбановская О.* Управление вознаграждением: Оплата труда “глобально-мобильных” сотрудников // Управление персоналом. — 2005. — № 10(145). — С. 12–15.
13. *Квартальні* передбачення / Міжнар. центр перспект. дослід. — К., 2002.
14. *Мазманова Б. Г.* Управление оплатой труда. — М.: Финансы и статистика, 2001.
15. *Павловська Н., Анішина Н.* Необхідність створення нових підходів до прогнозування праці // Соц. захист. — 2000. — № 12. — С. 57.
16. *Праця* України 2001 рік / Держкомстат України: Стат. зб. — К., 2002.

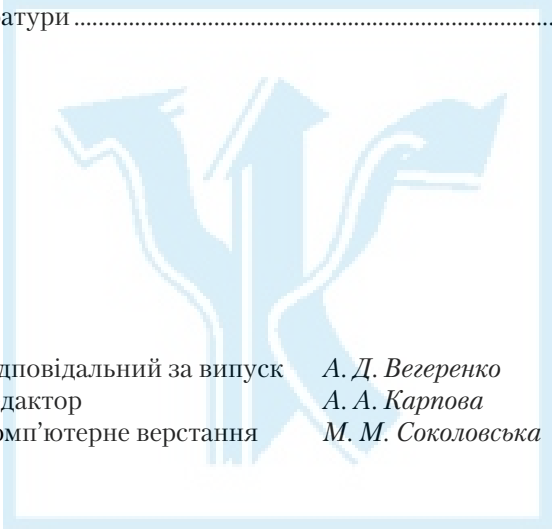
17. *Проблеми управління заробітною платою в сучасних умовах* / За ред. Т. М. Кір'ян. — К.: МАУП, 2004.
18. *Романенко І. В.* Політика доходів і зароботної плати: Конспект лекцій. — СПб.: Изд-во Михайлова В. А., 2000.
19. *Статистичний щорічник України за 2000 рік* / Держкомстат України: Стат. зб. — К., 2001.
20. *Шабанова Г. П.* Система оплати труда и компенсаций на предприятии. — М.: ДНК, 2001.

*Додаткова*

21. *Калина А. В.* Справочное пособие по вопросам организации и оплаты труда. — К.: МАУП, 1997.
22. *Калина А. В., Конева М. И., Яценко В. А.* Современный экономический анализ и прогнозирование. — К.: МАУП, 1997.
23. *Колот А. М.* Оплата праці на підприємстві. Організація та вдосконалення. — К.: Праця, 1997.
24. *Кулинич Т. В.* Компенсационный пакет как мотивационный стимул эффективной работы персонала предприятия // *Управління розвитком*: Зб. наук. ст. Харків. держ. екон. ун-ту. — Х., 2005. — № 1. — С. 106–112.
25. *Худолей Т. В.* Мотивация труда как основной фактор эффективного управления // *Вісник*. — 2006. — № 3. — С. 81–82.
26. *Маневич В.* Зароботная плата в условиях рыночной экономики // *Вопр. економіки*. — 1991. — № 7.
27. *Методичні рекомендації щодо запровадження погодинної оплати праці та дотримання мінімальних годинних гарантій в оплаті праці*: Затв. наказом Мінпраці та соціальної політики України 16 квітня 1999 р. № 69 // *Праця і зарплата*. — 1999. — № 9.
28. *Методические рекомендации по организации оплаты и стимулирования труда на предприятиях с разными формами собственности* / В. Ф. Андриенко, Э. И. Андриющенко, Ю. П. Кокин и др. — К.: Социум, 1997.
29. *Ногутин В.* Оплата труда в рыночной экономике. — Луцк, 1992.
30. *Рекомендації щодо визначення заробітної плати працюючих в залежності від особистого внеску працівника і кінцеві результати роботи підприємства*: Затв. наказом Мінпраці та соціальної політики України 31 березня 1999 р. № 44 // *Праця і зарплата*. — 1999. — № 11.
31. *Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати*. — К.: Вид-во Ін-ту економіки НАН України, 2001.

## ***ЗМІСТ***

Пояснювальна записка.....	3
Тематичний план дисципліни “Управління оплатою праці” .....	4
Зміст дисципліни “Управління оплатою праці”.....	5
Варіанти контрольних робіт .....	7
Питання для самоконтролю.....	20
Список літератури .....	22



Відповідальний за випуск *А. Д. Вегеренко*  
Редактор *А. А. Карпова*  
Комп'ютерне верстання *М. М. Соколовська*

**МАУП**

Зам. № ВКЦ-3136  
Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП)  
03039 Київ-39, вул. Фрометівська, 2, МАУП