

«Оплата праці»

Рекомендації для проведення семінарських занять

Мета заняття: закріпити теоретичні знання та розвинути практичні навички розрахунку заробітної плати працівникам підприємства за різними її видами та системами.

Теоретичні відомості

Основна заробітна плата працівника визначається тарифними ставками, посадовими окладами, відрядними розцінками, а також, доплатами у розмірах, встановлених чинним законодавством. Її розмір залежить від результатів роботи самого працівника.

Величина *додаткової заробітної плати* визначається кінцевими результатами діяльності підприємства і виступає у формі премії, винагороди, заохочувальної виплати, а також доплат у розмірах, що перевищують встановлені чинним законодавством.

До основної заробітної плати відносять виплати за відпрацьований час, передбачені законодавством з праці: оплата чергових відпусток, декретних відпусток, пільгових годин підлітків, за час виконання державних обов'язків, вихідної допомоги при звільненні. До додаткової заробітної плати відноситься оплата, що нараховується працівникам за відпрацьований час. Кількість і якість виконаних робіт, за роботу в нічний час, за понаднормові роботи, за бригадирство, оплата простоїв не з вини працівників.

Основними видами заробітної плати є номінальна і реальна. Перша з них означає суму грошей, яку отримують працівники за свою працю, друга – визначає кількість товарів і послуг, які працівник може придбати за отриману плату.

Реальна заробітна плата перебуває у співвідношення з номінальною:

$$I_{\text{рзп}} = \frac{I_{\text{нзп}}}{I_{\text{ц}}} \quad (3.15)$$

Основою організації оплати праці є тарифна система, яка містить такі елементи:

- ❖ тарифні сітки;
- ❖ тарифні ставки;
- ❖ схеми посадових окладів;
- ❖ тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники).

Розмір тарифної ставки першого розряду визначається на рівні встановленого державою мінімального розміру заробітної плати.

Тарифні ставки інших розрядів (C_i) визначаються множенням тарифної ставки першого розряду (C_1) на тарифний коефіцієнт відповідного тарифного розряду (K_i).



Погодинна форма передбачає оплату праці працівника залежності від відпрацьованого ним часу та рівня його кваліфікації. Вона використовується тоді, коли неможливо або недоцільно встановити кількісні параметри (норми) праці.

При **прямій погодинній** формі оплати праці заробіток працівника Z_{nn} розраховується за формулою:

$$Z_{nn} = st, \quad (3.16)$$

де s - годинна тарифна ставка відповідного розряду;
 t - кількість фактично відпрацьованих годин.

При **погодинно-преміальній формі оплати** праці заробіток працівника Z_{n-np} розраховується за попередньою формулою з нарахуванням премії m - додаткової суми до окладу за досягнення певних кількісних і якісних показників:

$$Z_{n-np} = st + m. \quad (3.17)$$

Система посадових окладів (окладна система) є різновидом погодинно-преміальної системи. За цією системою оплачується праця працівників, робота яких має стабільний характер (керівники, спеціалісти, службовці). Оплата праці здійснюється не за тарифними ставками, а за встановленими місячними посадовими окладами, які відповідають певним посадам. Така система також передбачає преміювання працівників за якісні і кількісні показники роботи.



Відрядна форма передбачає залежність суми заробітку від кількості виготовлених виробів або обсягу виконаних робіт за певний проміжок часу.

Різновидів відрядної форми оплати праці є кілька, розглянемо їх.

Пряма відрядна форма оплати праці передбачає визначення заробітку Z_{nv} за кількістю виробленої продукції і розцінкою за виготовлення одного виробу, виходячи з тарифної ставки, яка відповідає певному розряду робіт і встановленій нормі часу. Заробіток визначається за формулою:

$$Z_{nv} = pV, \quad (3.18)$$

де p - відрядна розцінка за одиницю продукції;
 V - фактична кількість виробленої продукції.

Відрядну розцінку встановлюють у такий спосіб:

$$p = sH_{\text{час}} \text{ або } p = s / H_{\text{вир}}, \quad (3.19)$$

де s - годинна тарифна ставка (відрядна) відповідного розряду;
 $H_{\text{час}}$ - норма часу на виробництво одиниці продукції;
 $H_{\text{вир}}$ - норма виробітку продукції в одиницю часу.

При **відрядно-преміальній формі оплати праці** заробіток $Z_{\text{в-пр}}$ обчислюється так, як і в попередній формі, але з додатковим нарахуванням премії m за виконання якісних і кількісних показників:

$$Z_{\text{в-пр}} = pV + m. \quad (3.20)$$

Відрядно-прогресивна форма оплати праці передбачає оплату за вироблену продукцію в межах плану за прямою відрядною формою оплати, а оплату надпланової продукції - за підвищеною розцінкою. Заробіток за цією формою оплати $Z_{\text{в-про}}$ обчислюється за формулою:

$$Z_{\text{в-про}} = pV + p_i V_i, \quad (3.21)$$

де p_i - збільшена розцінка за одиницю продукції, вироблену понад план;
 V_i - кількість продукції, яку виробили понад план.

Непряма відрядна форма оплати праці використовується для окремих категорій допоміжних робітників, які безпосередньо не виробляють продукції, але обслуговують основних робітників-відрядників.

Вона стосується наладників, ремонтників, кранівників і деяких інших категорій робітників, чия праця не піддається обліку за нормами виробітку, але значною мірою визначає рівень виробітку основних робітників.

Заробіток $Z_{\text{нв}}$ за цією формою оплати праці обчислюється так:

$$Z_{\text{нв}} = stk_{\text{в.н}}, \quad (3.22)$$

де s - годинна тарифна ставка;
 t - фактично відпрацьований час;
 $k_{\text{в.н}}$ - коефіцієнт виконання норми виробітку основними робітниками.

При використанні системи **колективної (бригадної) форми оплати праці** спочатку розраховується заробіток усієї бригади $Z_{\text{бр}}$, як при прямій відрядній формі оплати праці, використовуючи бригадну розцінку. Потім цей заробіток розподіляється поміж членами бригади, наприклад, методом година-коефіцієнтів. Припускається, що члени бригади працюють в однакових умовах.

Спочатку визначають загальну кількість година-коефіцієнтів (ГК), відпрацьованих бригадою:

$$ГК = \sum \Phi_i K_i \quad (3.23)$$

де Φ_i - фактична кількість годин, відпрацьованих i -м робітником;

K_i - тарифний коефіцієнт за розрядом i -го робітника;
 m - кількість робітників у бригаді.

Після цього обчислюють суму бригадного заробітку, що припадає на 1 година-коефіцієнт:

$$Z_{гк} = Z_{бр} / ГК, \quad (3.24)$$

а потім обчислюють заробіток i -го робітника: $Z_i = \Phi_i K_i Z_{гк}$

Акордна система. Передбачає встановлення відрядної розцінки не за одиницю виконаної роботи, а відразу на весь обсяг робіт із становленням строку його виконання. Різновидом акордної системи є акордно-преміальна, яка передбачає виплату премій за термінове та якісне виконання робіт. Акордна оплата праці стимулює виконання всього комплексу робіт з меншою чисельністю працюючих і в коротші терміни. Використовується при вантажно-озвантажувальних роботах, ліквідації аварій на виробництві.

Контрактна система оплати праці ґрунтується на укладанні договору між роботодавцем, в якому обумовлюються режим та умови праці, права та обов'язки сторін, рівень оплати праці. Договір може оплачувати час знаходження виконавця на підприємстві (погодинна оплата) або конкретне виконання завдання (відрядна оплата).



Питання для перевірки знань:

1. Вибір форм і систем оплати праці на підприємствах різних форм господарювання.
2. Сучасна державна політика оплати праці.
3. Коефіцієнт спискового складу персоналу підприємства.
4. Відмінності номінального та реального фонду робочого часу середньоспискового працівника.
5. Сутність нормування праці.
6. Сучасні підходи до відбору персоналу підприємства.



Теми рефератів:

1. Ознаки покладено в основу кваліфікації персоналу підприємства.
2. Мотивація як основа поведінки людини. Класичні моделі мотивації трудової діяльності
3. Заробітна плата. Функції заробітної плати як економічної категорії.
4. Організація заробітної плати на підприємстві.
5. Тарифна система оплати праці.
5. Сучасні форми й системи оплати праці персоналу.



Тестові завдання:

1. Оплата праці – це...

- а) заробіток у вигляді винагород, інших заохочувальних і компенсаційних виплат;
- б) будь-який заробіток, що залежить від результатів праці працівника і визначається тарифними ставками, розцінками, посадовими окладами;
- в) будь-який заробіток, який за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу або надані послуги;
- г) встановлений державою розмір заробітної плати нижче якого не може здійснюватись оплата за фактично виконану роботу.

2. Основна заробітна плата – це...

- а) будь який заробіток, що залежить від результатів праці працівника і визначається тарифними ставками, розцінками, посадовими окладами;
- б) встановлений державою розмір заробітної плати нижче якого не може здійснюватись оплата за фактично виконану роботу;
- в) будь який заробіток, що за трудовим договором виплачується працівникові за виконану роботу й надані послуги.

3. Основна (тарифна) частина заробітної плати працівника не залежить від ...

- а) результатів його роботи;
- б) рівня його кваліфікації;
- в) складності робіт, що ним виконуються;
- г) результатів господарської діяльності, підприємства, на якому він працює.

4. До сфери державного регулювання оплати праці згідно з чинним законодавством належить регулювання ...

- а) мінімальної заробітної плати;
- б) оплати праці в організаціях, що фінансуються з бюджету;
- в) розмірів посадових окладів керівників державних підприємств;
- г) всі наведені відповіді правильні.

5. Мінімальна заробітна плата – це ...

- а) будь-який заробіток, що залежить від результатів роботи працівника і визначається тарифними ставками, розцінками, посадовими окладами;
- б) встановлений державою розмір заробітної плати, менше якого не може здійснюватись оплата за фактично виконану роботу (за повний місяць);
- в) будь-який заробіток, що за трудовим договором виплачується працівникові за виконану роботу та надані послуги.

6. Тарифна система оплати праці працівників включає ...

- а) тарифні ставки, тарифно-кваліфікаційний довідник;
- б) тарифні ставки, тарифні сітки, тарифно-кваліфікаційний довідник, регіональний та галузевий коефіцієнти;
- в) тарифні ставки, тарифні сітки;
- г) тарифні ставки, посадові оклади.

7. При відрядній формі оплата праці проводиться за ...

- а) нормами й розцінками, встановленими за розрядом виконуваних робіт;
- б) тарифною сіткою;
- в) штатним розкладом підприємства;
- г) штатним розкладом плюс преміальні.

8. Заробіток працівника, що розраховується шляхом перемноження кількості одиниць виробленої продукції та розцінки за одиницю продукції, є заробіток при ...

- а) відрядно-прогресивній системі;
- б) прямій відрядній системі;
- в) непрямій системі;
- г) відрядно-преміальній системі.

9. До погодинної форми оплати праці належать ...

- а) акордна;
- б) непряма відрядна;
- в) відрядно-преміальна;
- г) жодна з наведених форм.

10. Винагороди працівникам за підсумками роботи за рік належать до ...

- а) фонду основної заробітної плати;
- б) фонду додаткової заробітної плати;
- в) фонду виплати дивідендів.
- г) інших заохочувальних та компенсаційних виплат

11. Виплати матеріальної допомоги працівникам підприємства по тимчасовій непрацездатності належать до ...

- а) фонду основної заробітної плати;
- б) фонду додаткової заробітної плати;
- в) фонду матеріального стимулювання.
- г) інші виплати, що не входять до фонду оплати праці

12. Надбавки і доплати за розширення зон обслуговування, за інтенсивність праці належать до ...

- а) фонду основної заробітної плати;
- б) інших заохочувальних та компенсаційних виплат;
- в) фонду додаткової заробітної плати;
- г) фонду виплати дивідендів.

13. Які чинники впливають на продуктивність праці?

- а) кількість продукції, кількість робочих місць;
- б) впровадження нової техніки та технології, удосконалення системи управління, організації праці;

- в) кількість змін, кількість обладнання;
- г) тривалість робочого часу, трудомісткість виробу.

14. При якій системі оплати праці, заробіток допоміжних робітників ставиться в пряму залежність від результатів праці основних робітників?

- а) бригадна відрядна система;
- б) акордна система;
- в) непряма відрядна система;
- г) пряма відрядна система.

15. Від яких чинників залежить відрядна розцінка?

- а) тарифної ставки і тарифного коефіцієнта;
- б) кількості продукції;
- в) чисельності робітників;
- г) кількості обладнання і змін роботи.

Рекомендації для проведення практичних занять

Практичні завдання:

Приклад 1. Розрахувати годинну тарифну ставку робітників цеху при середньому розряді 3.5, якщо відомо, що тарифна ставка I розряду складає 1.2 грн./год., а тарифні коефіцієнти III і IV розрядів відповідно складають 1.2 і 1.33.

Розв'язок:

1. Розрахуємо годинну тарифну ставку робітників цеху:

$$C_{3,5} = C_3 + 0.5 (C_4 - C_3) = 1.2 \cdot 1.2 + 0.5 (1.2 \cdot 1.33 - 1.2 \cdot 1.2) = 1.52 \text{ (грн./год)}$$

Відповідь: годинна тарифна ставка робітників цеху складе 1.52 грн./год.

Приклад 2. Визначити заробітну плату підсобника, денна тарифна ставка якого складає 8 грн./змину. Підсобник обслуговує двох основних робітників. Змінна норма виробітку першого робітника – 20 шт./зм., а другого – 16 шт./зм. Фактичний випуск за зміну склав відповідно на першому робочому місці 35 виробів, а на другому – 25 виробів. Система оплати непряма відрядна.

Розв'язок:

1. Розрахуємо заробітну плату при непрямій відрядній системі оплати праці:

$$З_{\text{нв}} = \sum_{i=1}^n P_{\text{н.в.і}} \cdot H_{\text{ф.і}}$$

При цьому непрямий відрядний розцінок робітника-підсобника становитиме:

$$P_{\text{н.в.і}} = \frac{C_{\text{зм}}}{n \cdot N_{\text{пл1}}}$$

$$P_{\text{нв1}} = 8 / (2 \cdot 20) = 0,2 \text{ (грн./шт.)}$$

$$P_{\text{нв2}} = 8 / (2 \cdot 16) = 0,25 \text{ (грн./шт.)}$$

Отже $Z_{\text{нв}} = 0,2 \cdot 35 + 0,25 \cdot 25 = 13,25$ грн.

Відповідь: заробітна плата підсобника складе 13.25 грн.

Приклад 2. Визначити заробітну плату кожного члена бригади коли відомо, що бригада заробила за місяць 1200 грн. Всі члени бригади працюють при нормальних умовах праці. Годинна тарифна ставка першого розряду при нормальних умовах 1.3 грн./год. Робітники п'ятого і третього розрядів відпрацювали 170 год./міс., а робітники четвертого розряду – 150 год./міс. Тарифні коефіцієнти за розрядами складають: третій – 1.2; четвертий – 1.33; п'ятий – 1.5.

Розв'язок:

1. Оскільки всі члени бригади працюють при однакових умовах праці, то бригадний заробіток слід розподілити методом годино-коефіцієнтів. Для цього спочатку визначимо кількість годино-коефіцієнтів, відпрацьованих бригадою:

$$\Gamma_{\text{к бр}} = \sum_{i=1}^{Ч_{\text{бр}}} T_{\text{фi}} \cdot k_i$$

$$*\Gamma_{\text{к бр}} = 170 \cdot 1,3 \cdot 1,2 + 150 \cdot 1,3 \cdot 1,33 + 170 \cdot 1,3 \cdot 1,5 = 856,05 \text{ (грн.)}$$

3. Визначимо заробітну плату за 1 годино-коефіцієнт: $Z_{1 \text{ гк}} = \frac{Z_{\text{бр}}}{\Gamma_{\text{к бр}}}$

$$Z_{1 \text{ гк}} = 1200 / 856,05 = 1,4 \text{ (грн.)}$$

4. Визначимо заробітну плату кожного робітника:

$$Z_i = T_{\text{фi}} \cdot k_i \cdot Z_{1 \text{ гк}}$$

$$Z_{\text{I}} = 265.2 \cdot 1.4 = 371.28 \text{ (грн.);}$$

$$Z_{\text{II}} = 259.35 \cdot 1.4 = 363.09 \text{ (грн.);}$$

$$Z_{\text{III}} = 331.5 \cdot 1.4 = 464.1 \text{ (грн.).}$$

Відповідь: заробітна плата I члена бригади складе 371.28 грн., II – 363.09 грн., III – 464.1 грн.

Приклад 3. Визначити заробітну плату токаря при відрядно-преміальній оплаті праці, якщо робітник за місяць зробив 170 деталей за нормою часу на одну деталь 30 хв. за другим розрядом і 140 деталей за нормою часу на одну деталь 15 хв. за третім розрядом. Премія виплачується в розмірі 42 %.

Розв'язання:

1. Визначається розцінка на деталі:

$$P = \frac{C_{\text{ч}} \times T_{\text{нм}}}{60} \text{ (грн.);}$$

$$P_1 = \frac{1,31 \times 30}{60} = 0,65 \text{ (грн.);}$$

$$P_2 = \frac{1,44 \times 15}{60} = 0,36 (\text{грн.}).$$

2. Визначається тарифна місячна заробітна плата:

$$З_{пл} = P_1 * N_1 + P_2 * N_2 ;$$

$$З_{пл} = 0,65 * 170 + 0,36 * 140 = 160,9 (\text{грн.}).$$

3. Заробітна плата токаря при відрядно-преміальній оплаті праці:

$$З_{пл} = (P_1 * N_1 + P_2 * N_2) + \text{премія};$$

$$З_{пл} = 160,9 * 1,42 = 228,48 (\text{грн.}).$$

Відповідь: заробітна плата токаря становить 224.48 грн.

Приклад 4. Робітник-верстатник за місяць (170 годин) зробив 570 деталей за 5-им розрядом на суму 23 200 грн. Визначити його заробітну плату при відрядно-прогресивній оплаті праці, якщо норма часу на 1 деталь – 20 хв. при виконанні норм більш як на 100 %, розцінку на виріб збільшити на 50 %.

Розв’язання:

1. Визначається кількість деталей за нормою:

$$N_n = \frac{170 \times 60}{20} = 510 (\text{шт.}).$$

2. Визначається розцінка за нормою:

$$P_n = \frac{Сч. \times Т_{шт.}}{60};$$

$$P_n = \frac{1,88 \times 20}{60} = 0,62 (\text{грн.}).$$

3. Визначається можливість підвищення розцінки за нормою на 50%:

$$\begin{aligned} N_n - 510 \text{ шт.} &- 100 \% \\ N_{\phi} - 570 \text{ шт.} &- X \\ X &= \frac{570 \times 100}{510} = 111,7 (\%). \end{aligned}$$

Із розрахунків видно, що норму робітник перевиконав, тому деталі, які зроблені понад норму ($570 - 510 = 60$ шт.), будуть оплачуватись за підвищеною розцінкою.

$$P'' = 1,5 * 0,62 = 0,93 (\text{грн.})$$

4. Визначається заробітна плата робітника-верстатника:

$$З_{пл} = 0,62 * 510 + 0,93 * 60 = 372,0 (\text{грн.}).$$

Відповідь: заробітна плата становить 372 грн.

Приклад 5. Фонд заробітної плати робітників на наступний рік повинен становити 1520 тис. грн. Доплати, що входять у фонд тарифної заробітної плати робітників, такі:

- за відрядно-преміальною системою – 350 тис. грн.;
- за погодинно-преміальною системою – 250 тис.грн.;
- за роботу в нічний час – 115 тис.грн.;
- незвільненим бригадирам – 50 тис.грн.;
- підліткам за скорочений робочий день – 25 тис. грн.;
- за чергові і додаткові відпустки – 225 тис.грн.;
- за час виконання державних обов'язків – 45 тис. грн.

Визначити годинний, денний і річний фонди заробітної плати робітників.

Розв'язання:

1. Годинний фонд заробітної плати робітників:

$$\Phi ЗП_{\text{год}} = 1520 + 350 + 250 + 115 + 50 = 2285 \text{ тис.грн}$$

2. Денний фонд заробітної плати робітників:

$$\Phi ЗП_{\text{ден}} = 2285 + 25 = 2310 \text{ тис.грн}$$

3. Річний фонд заробітної плати робітників:

$$\Phi ЗП_{\text{річ}} = 2310 \text{ н} + 225 + 45 = 2580 \text{ тис.грн.}$$

Відповідь: річний фонд заробітної плати становить 2580 тис.грн.

Приклад 6. Визначити заробітну плату робітника при відрядно-преміальній системі, якщо він за місяць виготовив 180 виробів при завданні 177 шт. Норма часу на виконання операцій складає 2,5 нормо-год, а годинна тарифна ставка становить 7 грн. Процент доплат за виконання плану становить 9 %, а процент доплати за кожний процент перевиконання плану становить 1,5 %.

Розв'язання:

1. Визначаємо розцінку:

$$P = 2,5 \text{ нормо-год} \cdot 7 \text{ грн} = 17,5 \text{ грн}$$

2. Визначаємо заробітну плату за місяць:

$$ЗП = 17,5 \text{ грн} \cdot 180 \text{ од} = 3150 \text{ грн}$$

3. Визначаємо відсоток перевищення норми виробітку:

$$ПНВ = \frac{180 \text{ од} - 177 \text{ од}}{177 \text{ од}} \cdot 100 = 1,69$$

4. Заробітна плата робітника при відрядно-преміальній системі:

$$ЗП = 3150 \text{ грн} \cdot \left(1 + \frac{9 + 1,69 \cdot 1,5}{100} \right) = 3513,35 \text{ грн.}$$

Відповідь: заробітна плата становить 3513,35 грн.

Завдання для самостійного виконання:

Задача 1. На виробничому підприємстві переважає відрядно-преміальна система оплати праці. Робітник-відрядник протягом розрахункового місяця відпрацював 175 людино-годин і виготовив 480 деталей. Норма часу на виготовлення однієї деталі становить 0,4 людини-години, а розцінка – 29,1 коп. за виготовлену деталь. Передбачувана премія робітникам нараховується в наступних розмірах: за виконання встановленої норми – 10%, за кожний відсоток перевиконання норми 1,5% від відрядного заробітку. Визначити загальну суму нарахованої заробітної плати робітника-відрядника за місяць.

Задача 2. У виробничому цеху підприємства протягом розрахункового року має працювати 20 робітників четвертого розряду. Тарифна ставка робітника четвертого розряду становить 95,5 коп. /год. Річний фонд робочого часу одного робітника складає 1815 год. Коефіцієнт виконання виробничих норм у середньому очікується на рівні 1,2. Обчислити річний фонд заробітної плати виробничого цеху підприємства

Задача 3. Робітник промислового підприємства працює за відрядно - прогресивною системою оплати праці. Денна тарифна ставка робітника п'ятого розряду становить 8 грн. 47 коп. За перевиконання виробничої норми праця робітника оплачується за розцінкою, збільшеною на 50%.

Розрахувати загальну суму заробітку робітника п'ятого розряду, який у розрахунковому місяці виконав виробничу норму на 118% і відпрацював 22 робочі зміни.



Термінологічний словник:

Номинальна заробітна плата - нарахована і одержана працівником сума грошей, яка відповідає витраченій ним праці за певний період часу.

Реальна заробітна плата визначає кількість товарів і послуг, яку працівник зможе придбати за зароблену суму грошей. Тобто реальна заробітна плата характеризує купівельну спроможність номінальної заробітної плати.

Основна заробітна плата - винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норм часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників і посадових окладів для службовців у розмірах, що не перевищують встановлених чинним законодавством.

Додаткова заробітна плата - винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи, винахідництво і особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

Тарифна сітка являє собою сукупність кваліфікаційних тарифних розрядів і відповідних їм тарифних коефіцієнтів, за якими визначається розмір тарифних ставок (у гривнях) оплати праці працівників залежно від складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників.

Тарифний розряд – елемент тарифної сітки, що характеризує складність виконуваних робіт і рівень кваліфікації працівника, здатного виконувати роботу відповідної складності. Цей показник визначається за довідником кваліфікаційних характеристик професій працівників.

Тарифний коефіцієнт - елемент порозрядної диференціації тарифних ставок тарифної сітки, який є відношенням розміру тарифної ставки кожного наступного розряду тарифної сітки до розміру тарифної ставки першого розряду.

Фонд оплати праці – цільове джерело фінансування витрат на оплату праці працівників підприємства, премії робітникам і службовцям за виробничі результати, заохочувальні та компенсаційні виплати, що відносяться на собівартість продукції.

Список використаних і рекомендованих джерел:

1. Кодекс законів про працю України: [Текст]: офіц. текст: за станом на 20 січня 2016 р. – Х.: Одиссей, 2016. – 178 с.
2. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>.
3. Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5026-17>.
4. Закон України «Про встановлення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати» [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1646-17>.
5. Закон України «Про оплату праці» [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>.
6. Постанова Кабінету Міністрів України «Про умови і розміри оплати праці працівників підприємств та організацій, що дотуються з бюджету» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/948-97-п>.
7. Економіка підприємства: навч. посібник. - Київ: НаУКМА, 2018. - 343 с.
8. Бойчик І.М. Економіка підприємства: підручник. – К.: Кондор-Видавництво, 2016. – 378 с.
9. Дмитрієв І.А. Економіка підприємства: навчальний посібник для практичних занять і самостійної роботи студентів вищих навчальних закладів. - Х.: ХНАДУ, 2018. - 292 с.
10. Причепя, І. В. Економіка підприємства. Самостійна та індивідуальна робота студентів: навчальний посібник. – Вінниця : ВНТУ, 2017. – 145 с.
11. Посилкіна О.В., Кубасова Г.В. Економіка підприємства. Метод. реком. щодо виконання практичних робіт з дисципліни “Економіка підприємства” для здобувачів вищої освіти, що навчаються за освітньо-професійною програмою «Економіка підприємства» – Х.: Вид-во НФАУ. – 2019. – 77 с.