# **Доплати і надбавки**

На підприємствах застосовуються різні доплати й надбавки, що є змінною частиною тарифної системи і залежать від виробничих умов. Згідно із Законом України “Про оплату праці” умови запровадження і розміри надбавок, доплат, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат установлюються у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральними та галузевими (регіональними) угодами. Застосування доплат і надбавок та їхні розміри обмежуються економічною та соціальною доцільністю і фінансовими можливостями підприємства.

Диференціацію заробітної плати залежно від умов праці визначають два фактори — компенсаційний і стимулюючий.

Компенсаційний фактор пов'язаний з тим, що праця в найбільш шкідливих умовах, з більшими затратами фізичної енергії потребує певної компенсації за відхилення від нормальних умов, її кількісна величина може бути одержана, виходячи із відмінностей у затратах фізичної енергії, частки продуктів харчування в загальному обсязі споживання працівниками і частки компенсаційних продуктів у загальній вартості продуктів споживання.

Стимулюючий фактор сприяє забезпеченню вищої оплати праці в несприятливих умовах. Конкретні розміри доплат за умови праці визначаються на основі атестації робочих місць і оцінки фактичних умов зайнятості робітників на цих місцях. На підприємствах установлюють такі розміри доплат: за роботу у важких та шкідливих умовах — до 12%, а за роботу в особливо важких та особливо шкідливих умовах праці — до 24% тарифної ставки (посадового окладу).

Робота у нічний час оплачується у підвищеному розмірі, не нижче 20% тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час.

Для визначення додаткової оплати праці за роботу в нічний час погодинні тарифні ставки визначаються для робітників, праця яких оплачується за денними тарифними ставками, діленням денної ставки на відповідну тривалість робочого дня (в годинах), установлену для даної категорії робітників законодавством. Для робітників, праця яких оплачується за місячними ставками (окладами), погодинні тарифні ставки розраховуються діленням місячної ставки (окладу) на кількість робочих годин згідно з календарем у даному місяці.

Доплата за суміщення професій (посад) і виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника встановлюється на умовах, передбачених у колективному договорі. Основною умовою установлення цих доплат є робота за основною і суміщеною професіями згідно з нормами затрат праці, а також якісне і своєчасне виконання робіт за основною і суміщеною професією.

У разі застосування бригадної форми організації праці здійснюється доплата бригадирам, які не звільнені від основної роботи, за керівництво бригадою. Ці доплати за чисельності бригади від 5 до 10 осіб становлять 10% і понад 10 осіб — 15% тарифної ставки за умови виконання всією бригадою норм виробітку в середньому за місяць.

Існують доплати за роботу в наднормований час. До наднормованого часу належить час, відпрацьований у звичайний робочий день понад тривалість, установлену для даної професії; час, відпрацьований у передвихідні і передсвяткові дні понад установлену тривалість; час, відпрацьований у ті дні, які за установленим графіком мають бути вихідними. Понаднормові роботи обмежені і можуть виконуватися лише з дозволу профспілкового комітету. Для кожного робітника і службовця вони не можуть перевищувати 120 год. на рік і 4 год. протягом двох днів підряд. До цих робіт не можуть залучатися вагітні жінки, матері, котрі годують дітей, підлітки. Розмір доплат установлюється від 50% до 100% тарифної ставки.

Подальше підвищення ролі тарифної системи як стимулятора підвищення кваліфікації працівників та їхніх трудових досягнень пов'язано з розширенням застосування надбавок за професійну майстерність.

Введення надбавок за професійну майстерність створює новий стимул для підвищення кваліфікації. Основними критеріями професійної майстерності є такі: висока якість праці, систематичне виконання норм виробітку і нормованих завдань, точне дотримання технологічної і виробничої дисципліни, суміщення суміжних професій і операцій. Надбавки установлюються працівникам, які пропрацювали на підприємстві не менше одного року, і визначаються поетапно. Розмір надбавки може підвищуватися один раз на рік.

Розмір доплат має визначатися двома-трьома кількісними показниками. Наприклад, для верстатників машинобудівних підприємств при встановленні надбавки 4% такими показниками можуть бути: робота на складному устаткуванні не менше одного року; виконання планового завдання на середньому рівні, виконання робіт із здачею з першого пред'явлення 95—97% продукції; при встановленні надбавки 8% — робота на складному устаткуванні від одного до трьох років, виконання завдання вище середнього на 3—5%, виконання робіт із здачею з першого пред'явлення 97—99%; у разі встановлення надбавки 12% — робота на складному устаткуванні понад три роки, виконання завдання вище середнього рівня на 5—7%, виконання робіт із здачею з першого пред'явлення — понад 99%.

Висококваліфікованим робітникам, зайнятим на особливо відповідальних роботах, які потребують високої професійної майстерності і великого виробничого досвіду, розміри доплат можуть бути збільшені: робітникам IV розряду — до 16%, V — до 20% і VI — до 24% тарифної ставки.

З урахуванням особливостей виробництва на окремих підприємствах доцільно конкретизувати показники високої професійної майстерності. До них належать: високоякісне виконання робіт протягом певного періоду часу; систематичне досягнення вищих показників порівняно із середніми показниками з тієї самої професії! періодичне виконання робіт вищого розряду, робота на особливо складному устаткуванні, суміщення професій, дотримання трудове і виробничої дисципліни.

Попередня глава   Зміст   Наступна глава

**УДОСКОНАЛЕННЯ ТАРИФНОЇ СИСТЕМИ**

Удосконалення діючої тарифної системи полягає в подальшому створенні єдиних уніфікованих умов оплати праці всіх категорій працівників на основі створення єдиної тарифної сітки, впровадження безтарифної (пайової) системи оплати праці.

Основними принципами побудови єдиної тарифної сітки є:

• охоплення єдиною тарифною шкалою всіх працівників підприємств, організацій;

• групування професій і посад за ознакою спільності виконуваних робіт (тобто в одну групу виокремлені посади технічних виконавців, спільні для підприємств усіх галузей; посади спеціалістів, спільні для підприємств усіх галузей; посади спеціалістів, які специфічні для підприємств різних галузей; посади керівників підрозділів з адміністративно-державними функціями, які спільні для підприємств усіх галузей; посади керівників підприємств та їхніх структурних підрозділів, підприємств різних галузей);

• усі роботи розрізняються за ступенем складності, що здійснюється через віднесення професій і посад до певного розряду за оплатою;

• вихідна тарифна ставка відповідає мінімальній заробітній платі.

Діюча на деяких підприємствах єдина тарифна сітка має 17 розрядів із співвідношенням тарифних коефіцієнтів 1 : 8,16. Робітники належать до 1—6-го (а в деяких випадках до 1—8-го) розрядів, службовці — до 2—17-го, в тому числі службовці — технічні виконавці, посади яких загальні для підприємств усіх галузей, — до 2—5-го, спеціалісти, посади яких загальні для підприємств різних галузей, — до 4—13, спеціалісти, посади яких специфічні для підприємств різних галузей до 6—12, керівники адміністративно-господарських структурних підрозділів підприємств, що загальні для всіх галузей, — до 3—8, керівники підприємств та їхніх структурних підрозділів різних галузей, — до 6—17-го.

Особливістю організації оплати праці керівників, спеціалістів і службовців на основі використання єдиної тарифної сітки є відмова від “вилки” окладів і перехід до фіксованих окладів, які відповідають установленим тарифним коефіцієнтам.

Основою диференціації окладів є рівень складності робіт і відповідальності. Так, заробітна плата майстра дільниці має перевищувати оплату праці висококваліфікованого робітника не менше як на 12—15%.

Розширення економічної самостійності супроводжується використанням безтарифної системи оплати праці. За цієї системи заробіток працівника повністю залежить від кінцевих результатів роботи трудового колективу, тобто її можна застосовувати в таких колективах, які несуть відповідальність за результати своєї діяльності. Члени цього колективу добре знають один одного і довіряють своїм керівникам. Застосування безтарифної системи найдоцільніше в невеликих трудових колективах зі сталим складом працівників, включаючи керівників і спеціалістів (виробничі кооперативи і підрядні колективи).

Основними ознаками цієї системи є:

• тісний зв'язок рівня оплати праці працівника з фондом заробітної плати, який формується за колективними результатами роботи;

• присвоєння кожному працівникові постійних коефіцієнтів, які комплексно характеризують його кваліфікаційний рівень, а також визначають його трудовий внесок у загальні результати праці за даними трудової діяльності працівників, які належать до певного кваліфікаційного рівня;

• визначення коефіцієнтів трудової участі кожного працівника в поточних результатах діяльності, які доповнюють оцінку його кваліфікаційного рівня.

Індивідуальна заробітна плата кожного працівника — це його частка (пай) у фонді заробітної плати, який зароблений усім колективом. Формула розрахунку:

ЗПі =

де ЗП — індивідуальна заробітна плата, грн.;

ФОПКП — фонд оплати праці колективу (дільниці цеху), який підлягає розподілу між

працівниками, грн.;

Кікп — коефіцієнт кваліфікаційного рівня, який присвоєно і-му працівникові трудовим

колективом у момент введення “безтарифної” системи (в балах, частинах

одиниці або інших умовних одиницях);

КТУі — коефіцієнт трудової участі в поточних результатах діяльності, який присвоюють і-му

працівникові трудовим колективом на період, за який здійснюється оплата;

Ті — кількість робочого часу, відпрацьованого і-м працівником за період, за який

здійснюється оплата (год., дні);

і = 1, 2, ..., п — кількість працівників, які беруть участь у розподілі фонду оплати праці,

осіб.