

## ТЕМА. ПЕРСОНАЛ ПІДПРИЄМСТВА, ПРОДУКТИВНІСТЬ І ОПЛАТА ПРАЦІ

7. Мотивація як процес симулювання працівників, її моделі і методи.
8. Поняття, види і шляхи росту заробітної плати.
9. Тарифна система, її елементи.
10. Форми і системи оплати праці.
11. Формування фонду оплати праці на підприємстві.

### Ключові терміни і поняття

*мотивація праці, заробітна плата, види заробітної плати, тарифна система, тарифна сітка, тарифні розряди, погодинна заробітна плата, відрядна заробітна плата, системи оплати праці, безтарифна система оплати праці, система участі в прибутках, контрактна система оплати праці, фонд оплати праці*

### 8. Мотивація як процес симулювання працівників, її моделі і методи

Забезпечити ефективність використання праці на підприємстві можна завдяки використанню певної системи мотивації.

***Мотивація - це сукупність взаємопов'язаних заходів, які стимулюють працівника або колектив працівників підприємства до досягнення індивідуальних та спільних цілей його діяльності***

Система мотивації покликана формувати свідоме ставлення до праці. При цьому сама праця у цій системі розглядається не лише як джерело матеріальної винагороди, а й самовдосконалення працівника, його професійного і службового зростання.

Визначаючи моделі і методи мотивації, необхідно врахувати те, що мотиваційний аспект щодо конкретного працівника в конкретній ситуації не впливатиме на нього в іншій ситуації, або не мотивуватиме іншого працівника в тих самих умовах. Тому моделі мотивації слід будувати за *багатофакторним принципом*.

***Моделі мотивації можуть базуватись на:***

***Теорії потреб:*** фізіологічні, безпеки та захищеності, соціальні, поваги, самовираження

***Теорії очікування:*** щодо співвідношення затрат праці та результатів, щодо співвідношення результатів праці та винагороди, ступінь відносного задоволення отриманою винагородою

***Теорії справедливості:*** суб'єктивне визначення співвідношення винагороди та затрат праці, порівняння особистої винагороди із заохоченням інших працівників, які виконують аналогічну роботу, зняття соціальної напруги на основі дотримання принципу справедливості

*Система мотивації на підприємстві повинна відповідати таким **вимогам**:*

- результативність праці є визначальною при наданні можливостей працівникам щодо їх зайнятості та посадового просування;
- узгодження рівня оплати праці з її результатами та оцінка особистого внеску працівника в загальний успіх;
- створення належних умов для захисту здоров'я, безпеки праці і добробуту працівників;
- створення можливостей для зростання професійної майстерності, реалізації здібностей працівників;
- забезпечення в колективі атмосфери довіри, зацікавленості в реалізації спільної мети, ефективної комунікації між керівниками та працівниками.

***На практиці завдання мотивації полягає у підборі способів і методів ефективного впливу на персонал та формуванні механізмів його орієнтації на результативну діяльність.***

### ***Методи мотивації персоналу***

Економічні:

***прямі:*** заробітна плата, надбавки (доплати), премії, участь у прибутках, участь в акціонерному капіталі

***непрямі:*** пільги, компенсації, оплата навчання, додаткові відпустки, допомога сім'ям з дітьми, пільгове медичне обслуговування, допомога в одержанні кредитів, страхування, поліпшення житлових умов, компенсація витрат на транспорт та ін.

Неекономічні:

***організаційні:*** планування, розпорядження, контроль, участь у справах підприємства, перспектива набути нові знання та навички, забезпечення більш цікавою роботою, просування по посаді тощо

***моральні:*** похвала, критика, визнання (особисте і публічне) та ін.

Методи мотивації можуть бути *індивідуальними* та *груповими*.

У системі мотивації працівників особливого значення набуває поняття ***«винагорода»***. Під ним розуміють не просто грошову суму або моральне задоволення. Винагородою є все те, що людина вважає для себе цінним.

Оскільки розуміння цінностей у людей дуже індивідуальне, тому персоналізація форм і методів винагороди є фундаментом ефективності будь-якої моделі мотивації. Хоча, матеріальні потреби працівників поки-що залишаються домінуючими.

## 9. Поняття, види і шляхи росту заробітної плати

У процесі мотивації працівників підприємства до високопродуктивної праці ключова роль належить заробітній платі як прямому економічному методу мотивації.

***Заробітна плата - це грошовий вираз ціни робочої сили, який виплачується працівникові у вигляді винагороди за виконану ним роботу***

Як соціально-економічна категорія заробітна плата служить основним засобом задоволення особистих потреб працюючих, оскільки для більшості з них є основним джерелом доходів. Також не меншою є важливість заробітної плати для підприємства: витрати на оплату праці у сукупних витратах підприємства на виробництво продукції є досить значними. Тому заробітна плата є економічним важелем, який стимулює ріст продуктивності праці, скорочення витрат виробництва.

***Заробітна плата конкретного працівника незалежно від виду підприємства визначається його особистим трудовим внеском, залежить від кінцевих результатів роботи підприємства, регулюється податками і максимальними розмірами не обмежується.***

### ***Принципи організації оплати праці:***

- ***□ гарантованості*** - передбачає гарантовану і регулярну виплату заробітної плати у визначені терміни і у встановлених розмірах;
- ***□ диференціації*** - встановлення співвідношення між рівнем заробітної плати та її кількістю і якістю; реалізується через систему тарифікації;
- ***□ матеріальної зацікавленості*** - забезпечує особисту і колективну зацікавленість у результатах праці, стимулює зростання її продуктивності, економію ресурсів;
- ***□ плановості*** - дозволяє формувати фонд оплати праці на підприємстві, строки і періодичність виплати заробітної плати, регулювати нагромадження і споживання;
- ***□ простоти і доступності*** - форми і системи оплати праці повинні бути зрозумілими для працівників, повинні відображати зв'язок між продуктивністю праці і заробітною платою;
- ***□ раціонального співвідношення темпів росту продуктивності праці і заробітної плати*** - підвищення рівня оплати праці має бути забезпечене випереджаючими темпами росту продуктивності праці;
- ***□ вирівнювання розмірів заробітної плати*** - забезпечення скорочення різниці в доходах між низько- та високооплачуваними категоріями працівників.

Заробітна плата виконує низку функцій:

***відтворювальна:*** забезпечує нормальне відтворення працівника як робочої сили відповідної кваліфікації

**стимулююча:** передбачає встановлення таких розмірів оплати праці, які спонукали б працівників до підвищення продуктивності праці, покращення результатів роботи

**регулююча:** реалізує принцип диференціації заробітної плати залежно від фаху, рівня кваліфікації, складності праці, напруженості завдань

**соціальна:** спрямована на забезпечення однакової оплати праці за однакову роботу, реалізує принцип соціальної справедливості.

Основними видами заробітної плати є **номінальна** і **реальна**. Перша з них відображає суму грошей, яку отримує працівник за свою працю, друга - кількість товарів і послуг, які працівник може придбати за зароблену суму грошей. Реальна заробітна плата перебуває в певному співвідношенні із номінальною:

$$I_{рзп} = I_{нзп} / I_{ц},$$

де  $I_{рзп}$  - індекс реальної заробітної плати, визначений за певний період;

$I_{нзп}$  - індекс номінальної заробітної плати за цей же період;

$I_{ц}$  - індекс цін, обчислений за період.

Заробітна плата складається з *основної* (близько 70%) і *додаткової* (близько 30%) заробітної плати.

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

Величина **додаткової заробітної плати** визначається *кінцевими результатами роботи підприємства* і виступає у формі премій, винагород, заохочувальних виплат, а також доплат у розмірах, які перевищують встановлені чинним законодавством.

**Ріст заробітної плати** може бути абсолютним і відносним. Під **абсолютним** розуміють зростання тієї частини суспільного продукту, яка виділяється суспільством у грошовій формі для задоволення матеріальних і духовних потреб працюючих, а також непрацюючих членів їх сімей.

**Відносний ріст заробітної плати** - це зростання тієї частини, яка припадає на кожного працюючого.

Абсолютний і відносний ріст заробітної плати може бути забезпечений зростанням усього обсягу суспільного продукту, який виробляється за певний період часу (*наприклад*, рік), випереджаючим ростом продуктивності праці в порівнянні із ростом заробітної плати.

**Державне регулювання оплати праці та соціального захисту працівників** визначається чинним законодавством України, зокрема, *Кодексом законів про працю України (КЗпП України), Законом України «Про оплату праці» (1995 р.), Господарським кодексом України та іншими нормативно-правовими актами.*

Так, *КЗпП України (ст.95)* визначені поняття мінімальної заробітної плати та її індексації.

**Мінімальна заробітна плата - це встановлений на законодавчому рівні розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю.**

Нижче цього рівня не може провадитись оплата за виконану працівником годинну або місячну норму праці. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств, установ, організацій усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб. Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється і переглядається відповідно до *Закону України «Про оплату праці»* та не може бути нижчим від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

*Закон України «Про оплату праці»* передбачає, крім державного, **договірне регулювання оплати праці** через механізм укладення тарифних угод - генеральної, галузевої, регіональної та виробничої.

**Тарифна угода** - це договір між представниками сторін з питань оплати праці та соціальних гарантій працівників. Предметом галузевої угоди є єдині для підприємств галузі тарифна сітка для робітників і шкала співвідношень мінімальних посадових окладів.

Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, розміри надбавок, доплат, премій і винагород встановлюються підприємством у *колективному договорі*. При цьому мають бути дотримані всі норми і гарантії, передбачені чинним законодавством, генеральною і галузевими (регіональними) угодами.

Заробітна плата підлягає *індексації* у встановленому законодавством порядку.

## **10. Тарифна система, її елементи**

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

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

**Тарифна сітка** є сукупністю кваліфікаційних розрядів і відповідних їм тарифних коефіцієнтів.

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

В Україні затверджена *Єдина тарифна сітка* оплати праці робітників, службовців, спеціалістів, керівників за загальними (наскрізними) професіями та посадами, яка забезпечує єдині умови оплати праці цих категорій працівників незалежно від галузей виробництва. Тарифна сітка містить 25 тарифних розрядів з діапазоном тарифних коефіцієнтів від 1 до 4,51.

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 ( $K_i$ ):

$$C_i = C_1 * K_i, \text{ грн.}$$

**Середній тарифний коефіцієнт ( $K_{сер}$ )** визначається як середньозважена величина добутку чисельності погодинників певного розряду і відповідного тарифного коефіцієнта або добутку трудомісткості робіт по певному розряду і відповідного тарифного коефіцієнта для відрядників.

Середній тарифний розряд ( $P_{сер}$ ) обчислюється за формулою:

$$P_{сер} = (K_{сер} - K_{менш}) / (K_{більш} - K_{сер}) + P_{менш},$$

де  $K_{менш}$ ,  $K_{більш}$  - відповідно менший і більший із двох суміжних тарифних коефіцієнтів;

$P_{менш}$  - менший із двох суміжних тарифних розрядів.

**Схеми посадових окладів** передбачають тарифне регулювання заробітної плати службовців, спеціалістів та керівників. Така схема є проранжованим переліком посад працівників (від вищої до нижчої) і диференційованих відповідно до цих посад розмірів посадових окладів.

Схеми посадових окладів передбачають наявність так званих «вилок» окладів, тобто мінімального і максимального розмірів посадових окладів, які дозволяють диференціювати рівень оплати працівників, які виконують однакову роботу з різними результатами. Це сприяє підвищенню їх кваліфікації, посилює відповідальність у ставленні до своїх обов'язків.

**Тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники)** розробляються Міністерством праці та соціальної політики України і містять систему *цензів*, яким повинні відповідати робітники певної професії та кваліфікації.

*Цензи* - це вимоги, яким повинні відповідати робітники кожної професії, спеціальності та кваліфікації. Вони відображають завдання та обов'язки робітника, вимоги до знань (що робітник повинен знати), кваліфікаційні вимоги.

## 11. Форми і системи оплати праці

У практиці господарювання підприємств найбільш поширеними формами оплати праці є погодинна і відрядна. Кожна з них передбачає використання різних систем оплати праці.

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

Ця форма має такі системи:

**1. Пряма погодинна.** Заробіток при цій системі ( $З_{п.пог}$ ) обчислюється:

$$З_{п.пог} = \Phi_{міс} * C_2, \text{ грн.,}$$

де  $\Phi_{міс}$  - фактично відпрацьований за місяць час, год./міс;

$C_2$  - годинна тарифна ставка по розряду робітника, грн.

Нарахована за цією системою заробітна плата є *тарифною заробітною платою* (*Зтар*).

Форми оплати праці	Системи оплати праці
Погодинна	Пряма погодинна
	Погодинно-преміальна
	Система посадових окладів
Відрядна	Пряма відрядна
	Відрядно-преміальна
	Відрядно-прогресивна
	Непряма відрядна
	Колективна
	Акордна

**2. Погодинно-преміальна**, при якій заробіток (*З п. прем*) обчислюється:

$$З_{п.прем} = З_{тар} + Д, \text{ грн.},$$

де  $Д$  - сума преміальних доплат за досягнення певних якісних або кількісних показників, грн.; визначається у % від тарифного заробітку (*Зтар*).

$$З_{п.прем.} = З_{п.пог} \cdot \left( 1 + \frac{П\%}{100\%} \right)$$

Де  $П\%$  – відсоток нарахованої премії, %

$З_{п.пог}$  – заробіток працівника при прямій погодинній оплаті праці, грн.

**3. 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.

При системі посадових окладів заробіток обчислюється:

$$З_{п.прем.} = \frac{О_K}{Д_R} \cdot Д_R^{ВІДП} \cdot \left( 1 + \frac{П_R}{100\%} \right)$$

Де  $О_K$  – величина окладу, грн;

$Д_R$  – кількість днів за планом;

$Д_R^{ВІДП}$  – кількість днів відпраці;

$П_R$  – відсоток виконання норми, %:

Відсоток виконання норми  $\Pi_r$ :

$$\Pi_r = \Pi_r^{\text{ВИК.ПЛ}} + \Pi_r^{\text{ПОВ.КОМП}} \cdot (N_{\phi} - N_{\text{ПЛ}}),$$

де  $N_{\phi}$  – кількість комплектів, фактично виготовлених, шт.;

$N_{\text{ПЛ}}$  – кількість комплектів, виготовлених за планом, шт.;

$\Pi_r^{\text{ВИК.ПЛ}}$  – відсоток премії за виконання плану робітниками, %;

$\Pi_r^{\text{ПОВ.КОМП}}$  – відсоток премії за перевиконання плану робітниками, %.

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

Відрядна форма має такі системи:

**1. Пряма відрядна.** Заробіток ( $З_{\text{п.відр}}$ ) при цьому обчислюється за формулою:

$$З_{\text{п.відр}} = \sum_{i=1}^n P_i \cdot N_{\phi i}$$

де  $P_i$  - відрядна розцінка за виготовлення одного виробу  $i$ -го виду, грн./шт.;

$N_{\phi i}$  - фактична кількість виробів  $i$ -го виду, виготовлених робітником за певний час (найчастіше місяць), шт.;

$n$  - кількість видів виробів.

$$P_i = T_{\text{шт}} \cdot C_z, \text{ грн.},$$

де  $T_{\text{шт}}$  - час на виготовлення одного виробу  $i$ -го виду, год.

Заробітна плата, обчислена за прямою відрядною системою, є *тарифним заробітком* за цією системою ( $З_{\text{тар.в}}$ ).

**2. Відрядно-преміальна.** Сума заробітку ( $З_{\text{в.прем}}$ ) при цій системі визначається із залежності:

$$З_{\text{в.прем}} = З_{\text{тар.в}} + D_{\text{в}}, \text{ грн.},$$

де  $D_{\text{в}}$  - сума преміальних доплат, яка обчислюється за формулою:

$$D_{\text{в}} = З_{\text{тар.в}} \times \frac{\Pi_1 + \Pi_2 \times \Pi_{\text{пн}}}{100}$$

де  $\Pi_1$  - процент доплат за виконання плану;

$\Pi_2$  - процент доплат за кожен процент перевиконання плану;

$\Pi_{\text{пн}}$  - процент перевиконання плану, який можна знайти

$$\Pi_{\text{пн}} = (N_{\phi} - N_{\text{пл}}) / N_{\text{пл}} \cdot 100\%,$$

де  $N_{\phi}$ ,  $N_{\text{пл}}$  - відповідно фактичний і запланований обсяг випуску продукції за місяць, шт./міс.



**3. Відрядно-прогресивна.** Заробітна плата (*Зв.прог*) обчислюється за формулою:

$$Зв.прог = N_{вб} * P_{зв} + (N_{ф} - N_{вб}) * P_{підв.},$$

де  $N_{вб}$  - вихідна база для нарахування доплат (встановлюється на рівні 110 - 115%  $N_{пл}$ ), шт./міс;

$P_{зв}$  - звичайна розцінка за один виріб, грн./шт.;

$P_{підв}$  - підвищена розцінка за один виріб, грн./шт.

$$P_{підв} = P_{зв} \cdot \left(1 + \frac{П_{р.р.}}{100}\right)$$

де  $П_{р.р}$  – відсоток зростання розцінки, який визначається за шкалою.

Така шкала розробляється і затверджується підприємствами самостійно.

**4. Непряма відрядна.** Використовується при оплаті праці допоміжних робітників та підсобників.

Заробіток підсобника (*Зв.підс*) можна обчислити із залежності:

$$Зв.підс = N_{фi} * P_{нвi}$$

де  $N_{фi}$  - фактично виготовлена кількість продукції  $i$ -тим основним робітником за зміну, шт./зміну;

$P_{нвi}$  - непрямий відрядний розцінок при обслуговуванні  $i$ -го основного робітника, грн./шт.;

$n$  - кількість основних робітників, що обслуговуються одним підсобником, чол.

$$P_{нвi} = C_{зм} / (n * N_{пл})$$

де  $C_{зм}$  - змінна тарифна ставка підсобника, грн./зміну;

$N_{ПЛ. i}$  - плановий випуск продукції  $i$ -им основним робітником, шт./зміну.

Заробіток допоміжного робітника (*Зв.доп*) обчислюється за формулою:

$$Зв.доп = T_{ф} \times C_{г} \times K_{вн}, \text{ грн.},$$

де  $T_{ф}$  - фактично відпрацьований допоміжним робітником час, год./міс.;

$C_{г}$  - годинна тарифна ставка допоміжного робітника, грн./год.;

$K_{вн}$  - середній коефіцієнт виконання норм на ділянці, яку обслуговує допоміжний робітник.

**5. Колективна (бригадна).** При використанні цієї системи спочатку розраховується заробіток всієї бригади (*Збр*) як при прямій відрядній системі, використовуючи бригадну розцінку. Потім цей заробіток розподіляється між членами бригади одним із таких методів:

1) *метод годино-коефіцієнтів*; використовується тоді, коли всі члени бригади працюють в однакових умовах;

2) *метод коефіцієнту виконання норм*; використовується за умови, що члени бригади працюють в різних умовах.

**6. Акордна система.** Передбачає встановлення відрядної розцінки не за одиницю виконаної роботи, а відразу на весь обсяг робіт із встановленням 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, *наприклад*, при вантажно-розвантажувальних роботах, ліквідації аварій на виробництві тощо.

**Особливими формами оплати праці є безтарифна, контрактна та система участі в прибутках.**

#### ***Безтарифна система оплати праці.***

Фактична заробітна плата кожного працівника підприємства є часткою у фонді оплати праці всього колективу або колективу окремого підрозділу і залежить від кваліфікаційного рівня працівника ( $K$ ), коефіцієнта трудової участі ( $KТУ$ ) і фактично відпрацьованого часу ( $Tф$ ).

*Кваліфікаційний рівень ( $K$ )* встановлюється всім членам трудового колективу в залежності від виконуваних функцій, рівня кваліфікації.

$KТУ$  теж виставляється всім працівникам і затверджується Радою трудового колективу.

Розрахунок заробітної плати при використанні безтарифної системи проводиться в такій послідовності:

1. Визначається кількість балів ( $Bi$ ), зароблена кожним  $i$ -им працівником (або групою працівників одного рівня) :

$$Bi = K \times Tф \times KТУ,$$

де  $Tф$  - відпрацьована кількість людино-днів працівниками одного рівня або кількість днів, відпрацьована одним робітником.

2. Визначається загальна сума балів ( $B_{сум}$ ), зароблена всіма працівниками підприємства або підрозділу:

$$B_{сум} = \sum_{n=1}^m B_i$$

де  $m$  - кількість груп однакових кваліфікаційних рівнів або чисельність працівників.

3. Визначається доля  $a$  фонду оплати праці (ФОП), що припадає на один бал:

$$d = \square \text{ФОП} / \text{Бсум}$$

4. Обчислюється заробітна плата  $i$ -го працівника ( $Зi$ ):

$$Зi = d * \text{Б}i$$

Для управлінського персоналу використання цієї системи оплати праці передбачає коригування їхнього заробітку залежно від обсягу реалізації продукції.

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

**Система участі у прибутках** передбачає розподіл певної частини прибутку підприємства між його працівниками. Такий розподіл може проводитись у формі грошових виплат або у формі розповсюдження акцій між працівниками підприємства.

Впровадження такої системи викликане тим, що існуючі системи оплати праці не викликають у працівників реальної зацікавленості у значних загальних результатах роботи підприємства. Натомість, справедливий та зрозумілий для всіх розподіл частини прибутку між власником підприємства, адміністрацією, спеціалістами і робітниками створює умови для хорошого психологічного клімату в колективі та процвітання підприємства.

Виплати з прибутків залежать від рівня витрат на виробництво, цін, фінансового стану підприємства. Їх розміри визначаються окремою угодою між відповідними сторонами (при укладанні тарифних угод).

Системи участі у прибутках диференціюються на систему оцінки заслуг, систему преміальних виплат, систему колективного стимулювання, систему участі у прибутках в залежності від продуктивності праці та ін.

## 11. Формування фонду оплати праці на підприємстві

Загальний фонд оплати праці підприємства складається із фондів тарифної заробітної плати погодинників і відрядників та низки доплат, тому планування фонду оплати праці починають з розрахунку саме фондів тарифної оплати праці.

**Фонд тарифної заробітної плати погодинників (Фт.пог)** обчислюється за формулою:

$$\Phi_{т.пог} = \sum_{i=1}^3 \varphi_i \times \Phi_{\partial i} \times C1_i \times K_{сер.i}$$

де  $\varphi_i$  - чисельність погодинників, що працюють в  $i$ -тих умовах праці (несприятливих, шкідливих, небезпечних), чол.;

$\Phi_{\partial i}$  - дійсний фонд часу роботи одного погодинника при  $i$ -тих умовах праці, н-год./рік;

$C1_i$  - годинна тарифна ставка погодинника першого розряду при  $i$ -тих умовах праці, грн./год.;

$K_{сер.i}$  - середній тарифний коефіцієнт погодинників при  $i$ -тих умовах праці, який визначається:

$$K_{сер.i} = \sum_{j=1}^6 \varphi_j \times K_j / \sum_{j=1}^6 \varphi_j$$

де  $\varphi_j$  - чисельність погодинників  $j$ -того розряду, чол.,

$K_j$  - тарифний коефіцієнт  $j$ -го розряду.

**Фонд тарифної заробітної плати відрядників (Фт. відр.)** визначається за формулою:

$$\Phi_{т.відрю} = \sum_{i=1}^3 T_i \times C1_i \times K_{сер.i}$$

де  $T_i$  - сумарна трудомісткість робіт при  $i$ -тих умовах праці, н-год./рік;

$C1_i$  - годинна тарифна ставка відрядника першого розряду при  $i$ -их умовах праці, грн./год.;

$K'_{сер.i}$  - середній тарифний коефіцієнт відрядників при  $i$ -их умовах праці, який обчислюється:

$$K_{сер.i} = \sum_{j=1}^6 T_j \times K_j / \sum_{j=1}^6 T_j$$

де  $T_j$  - трудомісткість робіт по  $j$ -му розряду, н-год.

Просумувавши фонди тарифної заробітної плати погодинників і відрядників і доплати по преміальних системах, одержують фонд основної заробітної плати. Додавши до цього фонду інші види доплат, одержують годинний, денний, місячний і річний фонди оплати праці.