

Тема 11: Политика доходов и оплата труда

План

- 11.1. Сущность социальной политики, её цели и задачи в области доходов населения. Социальная защита населения
- 11.2. Доходы населения, их состав и структура. Дифференциация доходов населения
- 11.3. Понятие и показатели уровня жизни населения
- 11.4. Заработная плата как социально-экономическая категория, её сущность и функции
- 11.5. Организация заработной платы
- 11.6. Формы и системы заработной платы
- 11.7. Тарифная система организации оплаты труда
- 11.8. Бестарифная модель оплаты труда
- 11.9. Регулирование оплаты труда

11.1. Сущность социальной политики, её цели и задачи в области доходов населения. Социальная защита населения

Под социальной политикой принято понимать составную часть внутренней политики государства, выраженную в его социальных программах и практике, регулирующую отношения в обществе в интересах и через интересы основных социальных групп населения.

Цель социальной политики: создание необходимых условий для развития и оптимального функционирования социальных отношений, полного раскрытия творческого социального потенциала человека, повышение уровня и качества жизни граждан на основе стимулирования трудовой и хозяйственной активности населения, а также достижение в обществе социального согласия и целостности.

Содержание социальной политики находится во взаимосвязи с конкретным этапом исторического и национального развития общества и во многом обусловлено его политической системой, экономическим и духовным состоянием.

Субъектами социальной политики являются люди, государство, общество, социальные институты государства и общества, политические партии, общественные организации, коллективы, профсоюзы, общественные организации работодателей и собственников, различные фонды и т.д.

Основным субъектом социальной политики является человек.

Важным субъектом является государство, поскольку именно оно осуществляет комплекс мер, направленных на постоянное социальное развитие общества в различных сферах:

- ✓ в сфере труда и социально-трудовых отношений;
 - ✓ в сфере доходов населения;
- ✓ в сфере занятости и регулирования рынка труда;
 - ✓ в социальной сфере;
 - ✓ в экологических вопросах;
- ✓ в сфере демографических и миграционных процессов.

Социальная политика связана с экономическим состоянием общества, поэтому роль государства в реализации социально-экономической политики может быть выражена в следующих функциях:



**стабилизирующей
(стабилизационной)
функции**

**функции
распределения
ресурсов**

**функции
распределения
доходов**

Стабилизирующая функция предполагает формирование благоприятных условий для постепенного увеличения объёма внутреннего валового продукта и инвестиций в основной капитал, рост производства, снижение темпов инфляции и дефицита бюджета, укрепление национальной валюты и, как следствие, увеличение доли расходов на конечное потребление домашних хозяйств (семей граждан) в используемом валовом внутреннем продукте.

Функция распределения ресурсов включает: распределение полномочий между различными уровнями государственной власти и управления, необходимых им для исполнения своих социальных функций; создание такой системы доходов (налоговой базы), которая обеспечит каждому уровню государственной власти (государственного управления) доступ к ресурсам, необходимым для возмещения соответствующих расходов.

Функция распределения доходов имеет целью распределение доходов или богатства исходя из принципов теории общественного благосостояния через осуществление мер по стабилизации среднего уровня жизни населения, постепенное сокращение масштабов бедности, уменьшение разрыва в уровне жизни между различными категориями населения.

Основными задачами социально-экономической политики в Украине

являются:

ликвидация бедности, последовательное повышение уровня жизни населения и снижение социального неравенства

социализация реализуемых в государстве структурных составляющих экономической политики (структурной, инвестиционной, ценовой, бюджетной, денежно-кредитной, налоговой и т.д.)

обеспечение условий для максимально полной реализации принципов социальной справедливости и социальных прав, гарантий, которые определены конституционными нормами

обеспечение социальной стабильности в обществе

Важной составляющей социальной политики является ***социальная защита населения***

В международной практике концепция социальной защиты населения предполагает законодательное закрепление минимальных гарантий, предоставляемых государством (либо под его контролем) любому гражданину, оказавшемуся в сложной жизненной ситуации, независимо от его трудового стажа, размера страховых взносов и т.п.

Поэтому социальную защиту населения можно рассматривать как систему мер правового, социально-экономического и организационного характера, гарантируемую и реализуемую государством для обеспечения достойной жизни, т.е. материальной обеспеченности на уровне стандартов современного развития общества и свободного развития человека.

В Украине в настоящее время система государственной социальной защиты выполняет следующие функции:

помощь одиноким, престарелым, инвалидам, другим наиболее уязвимым категориям населения через социальные выплаты и социальное обслуживание;
помощь одиноким, престарелым, инвалидам, другим наиболее уязвимым категориям населения через социальные выплаты и социальное обслуживание

поддержка социально незащищённых других слоев населения

обеспечение защиты всех категорий населения через систему социальных гарантий

Основные права граждан нашего государства в сфере социальной защиты закреплены в Конституции Украины.

В основе государственных социальных гарантий лежат минимальные социальные стандарты - установленные законодательством страны нормы и нормативы, которые закрепляют минимальный уровень социальной защиты.

В качестве минимально допустимого норматива обеспеченности жильём на период преодоления экономического кризиса в Украине принята жилищно-санитарная норма 7,5 кв.м на человека.

В области охраны здоровья для оценки минимально допустимого уровня удовлетворения потребностей в медицинской помощи и медицинского обслуживания населения используются показатели обеспеченности врачами, больничными койками, поликлиниками и амбулаторными учреждениями.

В области образования Конституцией Украины гарантируется общедоступность и бесплатность общего и среднего профессионального образования в государственных общеобразовательных учреждениях и учреждениях, относящихся к коммунальной собственности.

В области культуры для оценки минимально допустимого уровня удовлетворения потребностей по этому направлению играют нормы развития сети массовых библиотек, кинотеатров, домов культуры в городах и сельской местности.

В области охраны труда и окружающей среды в качестве минимальных государственных стандартов принимаются установленные законодательством ПДК

Социальная защита населения осуществляется посредством пассивных и активных методов.

Пассивные методы состоят в помощи общества отдельным его гражданам или семьям, которые не имеют достаточных доходов для нормального существования. Такая помощь носит в основном адресный характер.

Активные методы направлены на защиту гражданина или семьи от потерь дохода, связанных с безработицей, старостью, болезнью, получением образования или повышением квалификации.

Социальная защита осуществляется через социальные трансферты (передачу населению государственными и негосударственными организациями ресурсов в денежной и натуральной форме преимущественно на безвозмездной основе).

К социальным трансфертам относятся:

- ❖ пенсии;
- ❖ пособия;
- ❖ стипендии;
- ❖ дотации;
- ❖ другие выплаты по социальному обеспечению;
- ❖ бесплатные услуги, составляющие часть совокупного дохода граждан.

Пособия — регулярные или разовые денежные выплаты гражданам в предусмотренных законодательством случаях. Законодательством Украины предусмотрены пособия по временной нетрудоспособности, семейные и детские пособия, пособия по безработице и др.

Пенсии — предусмотренные законодательством регулярные денежные выплаты отдельным категориям граждан (по возрасту, по инвалидности и др.)

Стипендии - регулярные денежные выплаты студентам высших, средних специальных и профессионально-технических учебных заведений, обучающимся с отрывом от производства.

**Социальные трансферты осуществляются
в разных видах и формах:**

В ВИДЕ СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

**ГОСУДАРСТВЕННЫХ
СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ, В
ТОМ ЧИСЛЕ СОЦИАЛЬНЫХ
ЛЬГОТ ОТДЕЛЬНЫМ
КАТЕГОРИЯМ НАСЕЛЕНИЯ**

**В ВИДЕ СОЦИАЛЬНОГО
СТРАХОВАНИЯ.**

Социальная помощь предоставляется государством и некоммерческими организациями в виде благ и услуг социально уязвимым группам населения на основе проверки нуждаемости.

Государственные социальные гарантии предполагают предоставление социально значимых благ всем гражданам без учёта их трудового вклада и проверки нуждаемости. Эта форма социальных трансфертов базируется на принципах общего налогообложения и бюджетного финансирования расходов на социальные цели.

Социальное страхование направлено на защиту населения от различных социальных рисков, ведущих к потере трудоспособности, а значит и дохода. В их числе: болезнь, материнство и детство, производственная травма, профессиональное заболевание, несчастный случай, потеря работы, старость, потеря кормильца.

11.2. Доходы, их состав и структура.

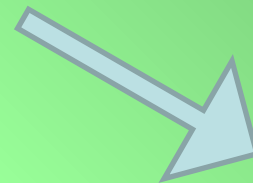
Дифференциация доходов населения

Доходы населения это совокупность средств в денежном и натуральном выражении, полученных в результате деятельности.

Доходы населения могут быть выражены в :



денежной форме
(денежные доходы)



натуральной форме
(натуральные доходы)

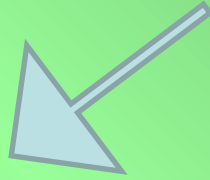
Денежные доходы семьи представляют собой сумму денежных поступлений в виде заработной платы, пенсий, стипендий, пособий, предпринимательского дохода, процентов, дивидендов, других доходов от собственности, средств от продажи продукции личного подсобного хозяйства.

Натуральные доходы представляют собой продукцию личного подсобного хозяйства, которая используется на личное потребление, а также трансферты в натуральной форме.

Состав совокупного дохода семьи (зависит от источников его формирования):

- заработная плата и другие виды оплаты труда;
- социальные трансферты (пенсии, стипендии, социальная помощь, страховые компенсации, возмещение затрат инвалидам, возмещение убытков репрессированным гражданам) и «бесплатные» услуги;
- предпринимательские доходы, проценты, дивиденды и другие доходы от собственности;
- средства, полученные от продажи продукции личного подсобного хозяйства;
- стоимость натуральных поступлений от личного подсобного хозяйства, использованных в семье;
- поступления от работодателя в виде оплаты жилья, транспорта, обучения и повышения квалификации и т.д.;
- другие поступления (алименты, гонорары, благотворительная помощь и т.д.).

Выделяют доходы:



Номинальные
доходы представляют собой величину начисленных денежных выплат и натуральных выплат.

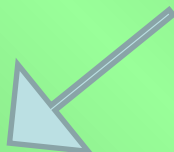
Реальные доходы-
скорректированные с учётом динамики изменения потребительских цен номинальные доходы.

Реальные доходы населения можно определить по формуле:

$$D_r = \frac{D_n}{I_c},$$

I_c — индекс потребительских цен

Совокупный и денежный доходы делятся на:



Общий доход

включаются все поступления, он подсчитывается до уплаты налогов и обязательных платежей.



Чистый доход

представляет собой ту часть общего дохода, которая остаётся после уплаты всех налогов и обязательных платежей.

Конечные доходы включают скорректированные чистые доходы населения (сумму чистых доходов и сальдо натуральных трансфертов) и чистые долги населению.

Отношение суммы конечных доходов к численности населения представляет собой **среднедушевой денежный доход населения.**

В зависимости от источников формирования доходы могут быть:

Трудовой доход, по определению МОТ, это доход, который получает работник в результате своей экономической деятельности как наёмная рабочая сила или в условиях самостоятельной занятости.

Нетрудовые доходы представляют собой поступления от деятельности, которая ведётся с отступлениями от действующих в государстве правовых норм.

и различают также скрытые доходы, образование которых связано, прежде всего, с теневой экономикой (незаконный бизнес, неформальная экономическая деятельность, нелегальная деятельность - производство и продажа наркотиков, контрабанда и др.).

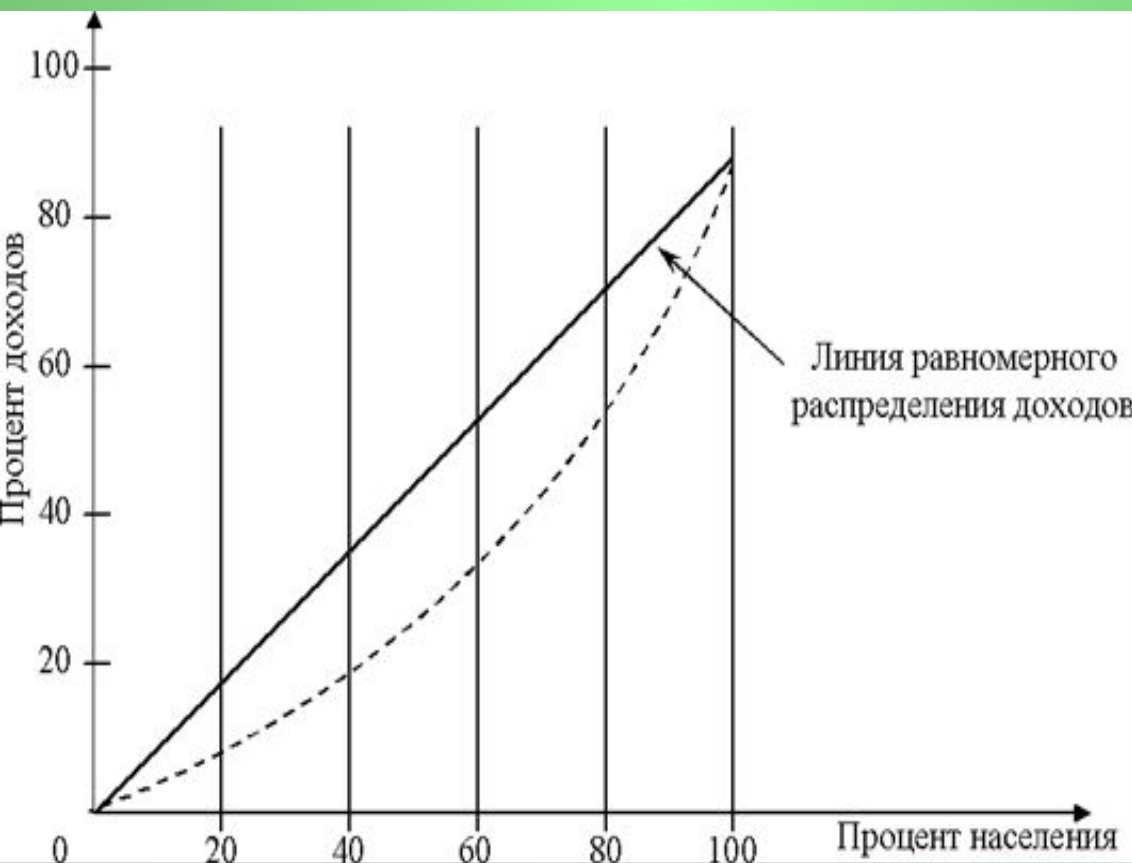
Направления использования совокупного дохода семьи, (учитываемого в семейном бюджете):

- *потребительские расходы:*
 - а) питание,
 - б) непродовольственные товары;
- *налоги, сборы, платежи;*
- *прочие расходы:*
 - а) удовлетворение социально-культурных потребностей;
 - б) алкогольные напитки и табачные изделия;
 - в) услуги;
- *накопления.*

Дифференциация доходов населения в каждый момент времени определяется уровнем развития производительных сил и производственных отношений.

Одним из показателей дифференциации населения по уровню доходов в социально-экономической статистике служит **индекс концентрации доходов** (*коэффициент Джинни, по имени итальянского статистика Коррадо Джинни, 1884-1965 г.г.*), который отражает характер распределения всей суммы доходов населения между отдельными его группами.

Коэффициент Джинни рассчитывается с помощью кривой Лоренца (американский статистик и экономист Макс Лоренц, 1876-1959).



При равномерном распределении доходов каждая 20-процентная группа населения имела бы пятую часть доходов общества (на графике это диагональ прямоугольника). В случае неравномерного распределения «линия концентрации» представляет собой вогнутую вниз кривую. Чем больше отклонение кривой от диагонали, тем менее равномерно распределение доходов в обществе.

Рис. 11.1. Кривая Лоренца

Коэффициент Джинни представляет собой отношение площади сегмента, созданного кривой Лоренца и линией равномерного распределения доходов, к площади треугольника, расположенного ниже линии равномерного распределения, он выявляет среднюю разницу в доходах между его получателями. Например, если коэффициент Джинни составляет 0,2, это означает, что средняя разница в доходах получателей, принадлежащих совокупности, составляет 40% от среднего дохода совокупности.

Все факторы, определяющие дифференциацию доходов населения, можно разбить на две группы по характеру их влияния на дифференциацию:

- ❖ *нивелирующие факторы* — сложение заработков семьи, размер пенсии пенсионеров, живущих в семье и вносящих свою пенсию в её бюджет, размер пособий, получаемых членами семьи;
- ❖ *дифференцирующие факторы* — наличие нетрудоспособных членов семьи, их число в семье (особенно, если они не имеют постоянного дохода), соотношение работающих и неработающих членов семьи.

К факторам, определяющим дифференциацию доходов населения, относятся:

- социально-политические факторы (политика государства в области социально-трудовых отношений, отношений собственности и т.д.);
- социально-демографические факторы (пол, возраст, наличие таланта и способностей и возможности их реализовать);
- социально-профессиональные факторы (образование, профессия, специальность, квалификация, опыт и т.д.);
- социально-статусные факторы (занятость, незанятость общественно-полезным трудом, ребёнок, учащаяся молодёжь, наёмный работник, собственник имущества и др.);
- социально-экономические факторы (вид занятий или деятельности, вид производства, условия труда и др.);
- социально-географические факторы (природно-климатические условия места проживания (работы), плотность и характер расселения и др.).

11.3. Понятие и показатели уровня жизни населения

Уровень жизни - это социально-экономическая категория, которая отражает степень развития и удовлетворения физических, духовных, социальных потребностей населения и условия в обществе для развития и удовлетворения этих потребностей.

Показателем уровня жизни населения, наряду с измерением уровня дифференциации доходов, служит мера соответствия получаемых доходов прожиточному минимуму и величине потребительских бюджетов.

Прожиточный минимум представляет собой показатель объёма и структуры потребления основных материальных благ и услуг на минимально допустимом уровне, который обеспечивает поддержание активного физического состояния различных социально-демографических групп населения.

В формировании прожиточного минимума используют различные подходы:

- **статистический**, при котором прожиточный минимум устанавливается исходя из доходов 10-20% наиболее неимущих категорий населения;
- **комбинированный**, или нормативно-статистический, при котором расходы на питание определяются по нормативам, а остальные расходы - по их доле в общих потребительских расходах;
- **субъективный**, основывающийся на результатах социологических опросов населения о величине необходимого минимального дохода;
- **ресурсный**, ориентированный на реальные экономические возможности обеспечения прожиточного минимума.

Бюджет прожиточного минимума - это стоимостная оценка натурального набора прожиточного минимума и всех затрат на налоги и обязательные платежи.

Он рассчитывается с использованием следующих

ПОДХОДОВ:



Нормативный

(в соответствии с концепцией потребления на научно обоснованном минимально необходимом уровне)



Статистический

(основанного на анализе сложившихся закономерностей потребления).

Минимальный потребительский бюджет ЭТО законодательно установленная в государстве среднедушевая месячная стоимость набора продуктов питания, непродовольственных товаров, оплаты необходимых услуг, лекарств, предметов быта, в том числе и продолжительного пользования, удовлетворения в установленных пределах культурных потребностей, рассчитанных на основе научно обоснованных норм и нормативов с учётом национальных особенностей.

К факторам, влияющим на потребности и уровень жизни населения в первую очередь

относятся:



**уровень развития
производства и сферы
услуг**

**научно-технический
прогресс**

**культурно-
образовательный
уровень населения и др.**

В соответствии с рекомендациями МОТ уровень жизни отражают следующие показатели:

объём фонда потребления на душу населения, реальные доходы, продолжительность жизни, образование;

объём потребления важных продуктов на душу населения в натуральном выражении, обеспеченность жильём, коммунальными и социальными услугами, транспортом и связью;

охрана здоровья, социальное обеспечение

Мировая практика выработала для характеристики уровня жизни интегральный показатель - *индекс человеческого развития*.

Индекс человеческого развития включает следующие индикаторы:

национальный либо валовой внутренний продукт на душу населения (ВВП), который исчисляется в «долларах паритета покупательской способности»

продолжительность жизни в годах

уровень образования населения, он измеряется в % количеством лет обучения и уровнем грамотности взрослого населения

Источником повышения уровня жизни населения является **рост национального дохода**, который представляет собой вновь созданную стоимость, т.е. часть совокупного общественного продукта после вычета затраченных в процессе производства средств труда и материальных затрат.

Национальный доход делится на:



Фонд накопления

это часть национального дохода, которая используется на расширенное воспроизводство, увеличение непроизводственных фондов, создание государственных резервов и запасов.



Фонд потребления

это часть национального дохода, которая используется на удовлетворение непроизводственных потребностей (личных и общественных), на содержание организаций непроизводственной сферы.

Рациональный потребительский бюджет

предполагает полное удовлетворение потребностей человека в материальных благах и услугах.

Для оценки изменения уровня жизни населения определяют индекс стоимости жизни, который рассчитывают с учётом стоимости набора товаров и услуг для различных социально-демографических групп в текущем периоде и минимального набора в базисном периоде по формуле:

$$Ис.ж. = \frac{Цт \cdot От}{Цб \cdot Об},$$

где *Ис.ж.* — индекс стоимости жизни;

Цт, Цб—цена покупки соответственно текущего и базового периода;

От, Об - объём покупок текущего и базового периода.

В отечественной и зарубежной практике для характеристики уровня жизни используют показатели:



Абсолютная бедность

относится часть домохозяйств, которые не могут обеспечить себя суммой благ, необходимых для сохранения здоровья и ведения умеренно активной трудовой жизни.



Относительная бедность

относится часть домохозяйств, имеющих низкие доходы (в зарубежной практике относительная бедность характеризуется доходом, не превышающим 40-60% сложившегося в стране дохода).

11.4. Заработная плата как социально-экономическая категория, её сущность и функции

Заработная плата, в соответствии с Законом Украины «Об оплате труда», представляет собой получаемое работником вознаграждение, как правило, в денежной форме, которое в соответствии с трудовым договором собственник или уполномоченный им орган выплачивает работнику за выполненную им работу.

Как элемент рынка труда заработная плата является ценой рабочей силы и, вместе с тем, статьёй затрат на производство, которая включается в себестоимость продукции, работ (услуг) на конкретном предприятии.

Как *социально-экономическая категория* *заработная плата*:

-----с одной стороны, является основным источником денежных доходов работников (именно поэтому её величина в значительной мере характеризует уровень благосостояния всех членов общества);

-----а с другой, её правильная организация заинтересовывает работников повышать эффективность производства (таким образом заработная плата непосредственно влияет на темпы и масштабы социально-экономического развития страны).

Как важная социально-экономическая категория заработная плата в условиях рыночной экономики должна выполнять следующие функции:

воспроизводственную

стимулирующую

регулирующую

социальную

В Украине в настоящее время заработная плата практически не выполняет перечисленных функций.

Фактически она выполняет следующие функции:

- ❖ сохранение занятости, предупреждение безработицы путём занижения заработной платы;
- ❖ обеспечение определённых социальных гарантий;
- ❖ сохранение предыдущего статуса, связанного с предыдущим рабочим местом;
- ❖ сдерживание инфляции (путём создания задолженности по заработной плате);
- ❖ перераспределения занятых между отраслями и сферами экономики;
- ❖ распространение нелегальной деятельности и вторичной занятости;
- ❖ усиление мобильности рабочей силы.

Различают номинальную, реальную заработную плату и реальные доходы трудящихся.

Номинальная заработная плата (в денежном выражении) - это сумма средств, которые получают работники за выполнение объёма работ в соответствии с количеством и качеством затраченного ими труда, результатами работы.

Реальная заработная плата отражает совокупность материальных и культурных благ, услуг, которые может приобрести работник за номинальную заработную плату. Её размер зависит от величины номинальной заработной платы и уровня цен на предметы потребления и услуги.

Эту зависимость можно выразить так:

$$I_{рзн} = \frac{I_{нзн}}{I_{ц}}$$

где $I_{рзн}$, $I_{нзн}$ - индексы реальной и номинальной заработной платы; $I_{ц}$ - индекс цен.

Реальные доходы включают реальную заработную плату и поступления из общественных фондов потребления, при этом основным источником доходов населения является заработная плата.

Заработная плата рабочих и служащих

СОСТОИТ ИЗ:



Основная заработная

плата - это

вознаграждение за выполненную работу

в соответствии с установленными нормами работы (нормами времени, выработки, обслуживания, должностными обязанностями).

Поощрительные и

компенсационные

выплаты - это

вознаграждение по итогам работы за год, премии по специальным системам и положениям, компенсационные и другие денежные и материальные выплаты,

Дополнительная

заработная плата -

это вознаграждение за труд сверх установленных норм, за трудовые успехи и изобретательность, за особые условия труда.

Минимальная заработная плата представляет собой законодательно установленный размер заработной платы за простую, неквалифицированную работу, ниже которого не может проводиться оплата за выполненную работником месячную (часовую) норму труда (объём работ)

В минимальную заработную плату не включаются:

- доплаты;
- надбавки;
- поощрительные и компенсационные выплаты.

11.5. Организация заработной платы

В основе организации оплаты труда, осуществляемой в соответствии с законом Украины «Об оплате труда», лежат:

- ✓ законодательные и другие нормативно - правовые акты;
- ✓ Генеральное соглашение, заключаемое на государственном уровне;
- ✓ отраслевые, региональные соглашения;
- ✓ коллективные договоры;
- ✓ индивидуальные трудовые договоры.

Субъектами организации оплаты труда

ЯВЛЯЮТСЯ:

- 1) органы государственной власти и местного самоуправления;
- 2) собственники, объединения собственников или их представительские органы;
- 3) профессиональные союзы, объединения профсоюзов или их представительские органы;
- 4) работники.

Заработная плата как вознаграждение за труд, исчисленная в денежном выражении, которую, в соответствии с трудовым договором, работодатель выплачивает работнику за выполненную работу, состоит из следующих частей:

- основная заработная плата;
- дополнительная заработная плата;
- другие поощрительные выплаты и компенсации.

*Соотношение перечисленных составных частей представляет **структуру заработной платы**.*

Основные принципы организации заработной платы состоят в следующем:

- неуклонном росте номинальной и реальной заработной платы;
- соответствии меры труда мере его оплаты;
- материальной заинтересованности работников в достижении высоких конечных результатов труда;
- обеспечении опережающих темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста заработной платы.

Количество труда измеряется продолжительностью рабочего времени в часах, днях или объёмом затрат труда в единицу времени.

Объём затрат труда выражается количеством изготовленной продукции или выполненных работ определённого качества.

Качество труда выражает степень сложности работы, которая определяется уровнем квалификации, условиями труда, её значением в экономике.

При организации заработной платы на предприятии должно выполняться главное требование, следует обеспечивать непрерывное повышение заработной платы на фоне снижения её затрат на единицу продукции; иметь гарантии регулярной выплаты зарплаты за счёт итогов хозяйственной деятельности.

К элементам механизма организации заработной платы относятся:

- А) рыночное регулирование (под воздействием спроса и предложения на рынке труда);
- Б) государственное регулирование (установление минимальной заработной платы и др.);
- В) договорное регулирование через: заключение Генерального, отраслевых, региональных соглашений, коллективных договоров на уровне предприятия, трудовых договоров с наёмными работниками;
- Г) условия определения индивидуальной заработной платы на предприятии (в структурном подразделении) с использованием элементов организации заработной платы таких как:
 - тарифная система или бестарифная модель;
 - нормирование труда;
 - формы и системы оплаты труда и премирование.

*Оплата за труд предполагает сравнение труда различного качества. Это становится возможным благодаря **тарифной системе**. От её состояния зависит структура заработной платы, в частности, доля премии.*

Цель нормирования труда на предприятиях состоит в том, чтобы на основе внедрения новой техники, совершенствования организации производства и труда, улучшения его условий уменьшить затраты на выпуск продукции, повысить производительность труда, что является важным условием расширения производства и роста реальных доходов работников.

С помощью ***форм и систем заработной платы*** осуществляется связь зарплаты работников с количественными и качественными результатами их труда.

11.6. Формы и системы заработной платы

Принято все системы оплаты труда подразделять на две группы, называемые формами оплаты труда:



Сдельная

Если в качестве основного измерителя результатов труда используется количество изготовленной продукции (оказанных услуг)



Повременная (почасовая)

Если в качестве основного измерителя результатов труда используется количество отработанного рабочего времени

Под *системой оплаты труда* понимается определённая взаимосвязь между показателями, характеризующими меру (норму) труда и меру его оплаты в пределах и сверх установленных норм, гарантирующая получение работниками заработной платы в соответствии с фактически достигнутыми результатами труда (относительно нормы) и согласованной между работодателем и работником ценой его рабочей силы.

Сдельная форма оплаты труда имеет следующие системы:

- прямую сдельную;
- сдельно - премиальную;
- сдельно - прогрессивную;
- непрямую (косвенную) - сдельную;
- аккордную;
- аккордно-премиальную;
- коллективную (бригадную) - сдельную;
- сдельная в процентах.

Прямая сдельная - сдельный заработок Z_c рассчитывается умножением количества изготовленной продукции K на её расценки $Ц$:

$$Z_c = K \times Ц$$

Сдельно-премиальная - оплата труда $Z_{сп}$ включает сдельный заработок Z_c и премии за достижение стимулируемых результатов $П$:

$$Z_{сп} = Z_c + П = K \times Ц + П$$

Сдельно-прогрессивная - работа, выполненная в пределах установленной нормы H_o , оплачивается по обычным расценкам $Ц_o$, а работа, выполненная сверх нормы H_n по прогрессивно-возрастающим расценкам $Ц_n$:

$$Z_{прог} = H_o \times Ц_o + H_n \times Ц_n$$

Непрямая - сдельная - заработок работника $Z_{нс}$ зависит от результатов труда работников, которые им обслуживаются (коэффициента выполнения нормы выработки $K_{вн}$)

$$Z_{нс} = C \cdot B \cdot K_{вн}$$

где C - тарифная ставка, соответствующая тарифному разряду работника,

B - количество отработанного времени.

Аккордная - размер заработка устанавливается за выполнение всего комплекса работ с определением времени его выполнения.

Аккордно-премиальная - предусматривает помимо указанного ещё и премии за качественное или досрочное выполнение работ.

Коллективная (бригадная)-сдельная - весь заработок коллектива делится между работниками по установленным правилам, например, по коэффициенту трудового участия.

Сдельная в процентах - в этом случае размер заработной платы Z рассчитывается как часть (установленный процент) n определённых показателей результатов работы P (выручки, товарооборота, дохода, прибыли и т.д.):

$$Z = n \times P$$

Повременная форма оплаты труда

имеет следующие системы:

- прямая - повременная;
- повременно - премиальная;
- оплата труда в соответствии с месячными должностными окладами;
- коллективная (бригадная) - повременная.

При прямой - повременной системе оплаты труда заработок Z_{nn} зависит от тарифной ставки C , соответствующей присвоенному работнику тарифному разряду, и отработанного работником времени B :

$$Z_{nn} = C \times B$$

При **повременно-премиальной** - заработок Z_{npr} зависит от тарифной ставки C , отработанного работником времени B и премии за достижение определённых количественных или качественных показателей $П$:

$$Z_{npr} = C \times B + П$$

Оплата труда в соответствии с месячными

должностными окладами применяется в отношении работников, работа которых имеет стабильный характер (некоторые должности работников, технических исполнителей) и по отношению к руководителям и специалистам.

При **коллективной (бригадной) - повременной** системе оплаты труда весь заработок делится между работниками пропорционально отработанному ими времени с учётом квалификационных характеристик каждого.

11.7. Тарифная система организации оплаты труда

Тарифная система представляет собой совокупность ставок заработной платы (тарифных ставок, должностных окладов) и условий их применения (классификаторов работ, профессий, условий труда, различного рода перечней, тарифно-квалификационных и квалификационных справочников, указаний на сферу применения системы или её составных частей и т.п.).

Тарифная система отражает распределение работников по :

- профессиям;
- специальностям;
- квалификации

- **Профессия** характеризует трудовую деятельность и занятость работников соответствии с полученной ими подготовкой, приобретёнными теоретическими знаниями и практическими навыками (например, токарь, слесарь, шахтёр).
- **Специальность** отражает внутри профессиональное разделение труда (например, токарь - карусельщик, слесарь - ремонтник оборудования, слесарь - водопроводчик и т.д.), т.е. специальность отражает наличие более глубоких знаний и приобретения специальных навыков более узкого круга работ.
- **Квалификация** - совокупность производственных знаний, умений, определённых практических навыков. Она выражает степень подготовки к выполнению той или иной работы.

Основными элементами тарифной системы являются:

тарифно-квалификационные справочники работ и профессий работников

квалификационные справочники должностей руководителей, специалистов и служащих

тарифные сетки, ставки и схемы должностных окладов, или единая тарифная сетка

Тарифно-квалификационные справочники объединены в *единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий (ЕТКС)*. Он используется для:

- определения количества разрядов по каждой профессии (специальности);
- определения сложности работ (их тарифной группы);
- определения квалификационных разрядов работников;
- обеспечения единства в оплате труда работников, которые имеют одинаковую квалификацию;
- составления программ подготовки и повышения квалификации работников.

На предприятиях, в учреждениях и организациях широко используются выплаты доплат и надбавок к основному (тарифному) заработку.

Выплаты в виде доплат и надбавок принято разделять на :



Компенсационные выплаты

призваны обеспечить возмещение потенциальных потерь (трудо- и работоспособности, производительного использования рабочего времени, полноценного использования профессионально - квалификационного потенциала) работников по независящим от них причинам.



Стимулирующие выплаты

имеют целью формировать побудительные мотивы к труду, а также к более высокой результативности труда.

Надбавки призваны служить компенсацией или стимулом в связи с относительно постоянно действующими факторами труда и производства, относительно устойчивыми характеристиками профессионально-квалификационного уровня и деловых качеств работников.

Доплаты имеют целью компенсировать воздействие на работника переменных факторов организации труда и производства, а также стимулировать высокие, прежде всего сверхнормативные достижения в труде.

Премия - это элемент заработной платы, призванный стимулировать работников к улучшению количественных и качественных показателей работы, к более эффективному решению хозяйственных, управленческих и иных задач.

11.8. Бестарифная модель оплаты труда

Бестарифная модель гарантирует работнику лишь минимальный обязательный размер заработной платы, в основном, это обусловленный законодательством её минимальный размер. Остальная же часть заработанных коллективом средств на оплату труда распределяется между работниками по определённым на данном предприятии правилам.

Каждый вариант применения бестарифной модели оплаты труда является уникальной разработкой руководства конкретного предприятия. Вместе с тем, они имеют и некоторые общие черты.

Во-первых, как уже сказано выше, работникам гарантируется лишь минимальный обязательный уровень заработной платы.

Во-вторых, в случае применения бестарифной модели оплаты труда вначале определяется общая сумма заработанной коллективом заработной платы, потом из неё вычитается сумма гарантированной минимальной заработной платы всех работников предприятия, а остаток (он должен составлять большую часть) распределяется между членами коллектива по заранее установленным правилам.

В-третьих, все работники предприятия, независимо от категории и должности, пребывают в равных условиях в возможности влияния на размер своей заработной платы.

В-четвёртых, наибольшую сложность в случае применения бестарифной модели оплаты труда для всех предприятий представляет разработка правил распределения коллективного заработка, причём, таким образом, чтобы эти правила в наибольшей мере способствовали повышению показателей работы, а с другой стороны, учитывали вклад каждого в общие результаты.

11.9. Регулирование оплаты труда

В настоящее время в Украине различают :

- государственное регулирование;*
- тарифно-договорное регулирование .*

Государственное регулирование оплаты труда

состоит, прежде всего, в установлении и пересмотре минимальной заработной платы и условий, которые влияют на её величину.

Договорное регулирование заработной платы -

этой важной сферы социально-трудовых отношений, строится на основе социального партнёрства.

Размер минимальной заработной платы устанавливается с учётом следующих показателей:

- стоимостной величины минимального потребительского бюджета;
- общего уровня средней заработной платы;
- производительности труда;
- уровня занятости и других экономических условий.
- стоимостной величины черты малообеспеченности в расчёте на трудоспособное лицо.

В результате переговоров и консультаций на государственном(межотраслевом) уровне между Кабинетом Министров , представительными органами Федерации профсоюзов Украины , отдельных профсоюзов, не входящих в состав ФПУ, представителями общественных организаций предпринимателей , работодателей заключается *Генеральное ('межотраслевое) тарифное соглашение.*

Предметом Генерального тарифного соглашения являются:

-----дифференциация минимальных тарифных ставок по видам производств, работ в производственных отраслях в зависимости от сложности работы, но не ниже установленной государством минимальной заработной платы;

- единые для всей территории Украины минимальные ставки компенсационных доплат за работу в неблагоприятных, вредных и опасных условиях труда, которые дифференцируются по видам и категориям условий труда;
- единые тарифные условия труда работников и служащих по общим (сквозным) профессиям и отраслям;
- взаимные обязательства сторон по выполнению соглашения и другие вопросы оплаты труда и социальных гарантий работников.

На отраслевом уровне заключается отраслевое тарифное соглашение в результате переговоров между отраслевым министерством и ответственными полномочными представителями отраслевого профсоюза.

Предметом отраслевых тарифных соглашений являются:

- единые для предприятий соответствующей отрасли (под отрасли) тарифная сетка работников и шкалы соотношений минимальных должностных окладов по группам должностей руководителей, специалистов и служащих или единая тарифная сетка для всех категорий работников;
- единые для всех категорий работников соответствующей отрасли (под отрасли) минимальные размеры доплат и надбавок, которые учитывают специфику условий труда отдельных профессиональных групп;
- взаимные обязательства сторон по выполнению соглашения.

На региональном (территориальном) уровне заключается *региональное тарифное соглашение*.

Предметом регионального тарифного соглашения являются:

- единые для данной территории тарифная сетка работников и шкалы соотношений минимальных должностных окладов по группам должностей руководителей, специалистов и служащих или единая территориальная тарифная сетка для всех категорий работников;
- единые для всех категорий работников данной территории минимальные размеры доплат и надбавок, которые учитывают специфику условий труда отдельных профессиональных групп с учётом региональных особенностей;
- взаимные обязательства сторон по выполнению соглашения.

На уровне предприятия **тарифное соглашение, как составная часть коллективного договора**, заключается между собственником (работодателем) или уполномоченным им на то представителем и профсоюзным комитетом, как представителем интересов наёмных работников.

Предметом тарифного соглашения на уровне предприятия, организации как составной части коллективного договора являются:

- формы и системы оплаты труда, которые используются для разных категорий и групп работников;
- минимальная тарифная ставка;
- размеры тарифных ставок и должностных окладов по разрядам работ и должностям работников;
- и т.п.

В коллективном договоре, помимо тарифного соглашения, в соответствии с Законом Украины «О коллективных договорах и соглашениях», устанавливаются взаимные обязательства сторон по регулированию производственных, трудовых, социально-экономических отношений:

- изменения в условиях организации производства и труда;
- обеспечение эффективной занятости;
- нормирование и оплата труда, установление форм, системы, размеров заработной платы и других видов трудовых выплат (доплат, надбавок, премий и т.д.);

- установление гарантий, компенсаций, льгот; участие коллектива предприятия в формировании, распределении и использовании прибыли (если это предусмотрено уставом);
- режим работы, продолжительность рабочего времени и отдыха;
- условия и охрана труда;
- обеспечение жилищно-бытового, культурного, медицинского обслуживания, организация оздоровления и отдыха работников;
- гарантии деятельности профсоюзов или других представительских организаций трудящихся.

Термины и понятия

Социальная политика; доходы населения; денежные доходы; натуральные доходы; совокупный доход; номинальные доходы; реальные доходы; общий доход; чистый доход; среднедушевой денежный доход населения; трудовой доход; нетрудовые доходы; кривая Лоренца; коэффициент Джинни; уровень жизни населения; прожиточный минимум; бюджет прожиточного минимума; минимальный потребительский бюджет; индекс человеческого развития; национальный доход; фонд накопления; фонд потребления; рациональный потребительский бюджет; индекс стоимости жизни; минимальные социальные стандарты; социальная помощь; заработная плата; номинальная заработная плата; реальная заработная плата; тарифная система; бестарифная модель оплаты труда; классификатор профессий; тарифная сетка; тарифная ставка; сдельная форма заработной платы;