

# 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.

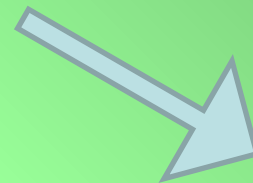
## Дифференциация доходов населения

**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)



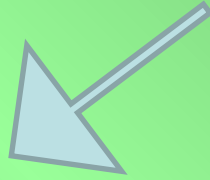
**Денежные доходы** семьи представляют собой сумму денежных поступлений в виде заработной платы, пенсий, стипендий, пособий, предпринимательского дохода, процентов, дивидендов, других доходов от собственности, средств от продажи продукции личного подсобного хозяйства.

**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.

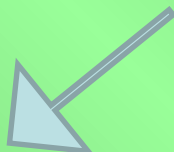
**Реальные доходы-**  
скорректированные с учётом динамики изменения потребительских цен номинальные доходы.

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.).

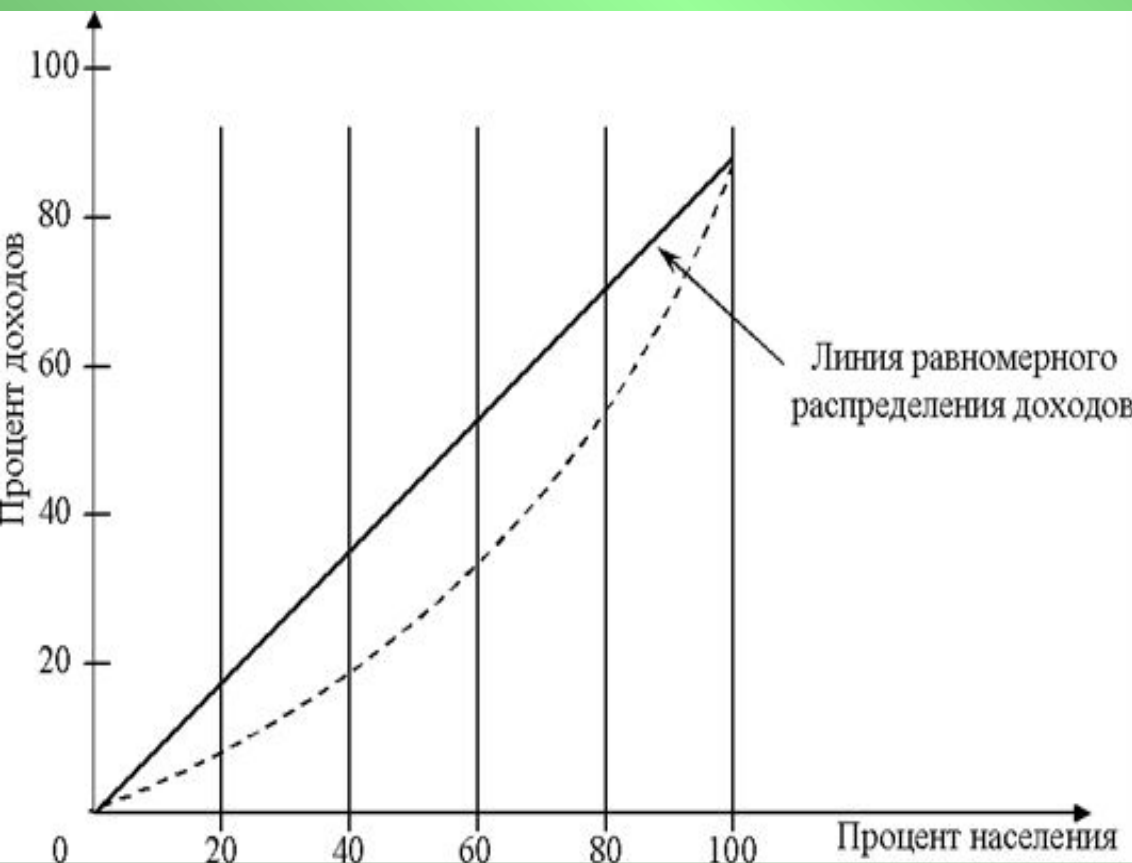
Направления использования совокупного дохода семьи, (учитываемого в семейном бюджете):

- *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  $P$ :

$$Z_{npr} = C \times B + P$$

### **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;