**ПОЛІТИКА ДОХОДІВ І ОПЛАТИ ПРАЦІ**

**Яким чином відбувається формування доходів у ринковій економіці?**

1) доходи формуються відповідно до вкладу праці, капіталу і підприємницьких здібностей у виробництво товарів та послуг;

2) дохід від факторів виробництва пропорційний кількості й якості вкладених ресурсів, нерівномірність у розподілі ресурсів зумовлює значну нерівність у доходах;

3) формування доходів забезпечуються також державною політикою перерозподілу доходів через бюджет.

**З яких частин складаються сукупні доходи населення?**

Доходи від трудової діяльності (оплата праці) – це виражена в грошовій формі частина сукупного доходу, що виплачується працівникові відповідно до витраченої ним праці, згідно із встановленими нормами. При цьому розмір оплати праці залежить як від факторів, пов’язаних з працівником, так і від факторів пов’язаних з підприємством і загальним станом та укладом економіки.

Доходи від вільної професійної діяльності – надання кваліфікованих та суспільно важливих послуг на засадах організаційної та економічної незалежності.

Доходи від підприємницької діяльності – це винагороди підприємцю за виконання функцій, пов'язаних з виробництвом, реалізацією товарів або наданням послуг.

Доходи від власності – включають доходи населення від продажу нерухомості на вторинному ринку житла; завчасної компенсації за вкладами громадян у банках і кредитних закладах; відсотки за вкладами вкладникам кредитних організацій та Нацбанку України; виплати доходу за державними та іншими цінними паперами Національним банком і кредитними організаціями тощо.

Соціальні трансферти – це цілеспрямовані операції перерозподільного характеру через механізм оподаткування. Соціальні трансферти можуть бути надані в натуральній і грошовій формах.

Доходи від особистого підсобного господарства — це доходи суб'єктів економічної діяльності, які забезпечують економіку трудовими, грошовими та іншими видами ресурсів, а також використовують отримані кошти для забезпечення життєдіяльності людей.

Вартість безоплатних послуг — це доходи населення у вигляді допомоги від родичів, подарунки тощо.

**Які види доходу розрізняють залежно від принципу участі у процесі праці?**

Відповідно до цього принципу розрізняють трудові, нетрудові та приховані доходи.

До *трудових доходів* належать доходи від власності й індивідуальної трудової діяльності

*Нетрудовими* є лише ті доходи від власності й індивідуальної трудової діяльності, що отримані за рахунок відхилення від прийнятих у суспільстві державних правових норм, норм моралі й поводження громадян (нажива як наслідок порушення встановлених законом норм; доходи перекупників і спекулянтів; засоби, отримані у вигляді хабара, тощо).

*Приховані доходи* пов'язані з тіньовою економікою і включають види економічної діяльності, що не є незаконним бізнесом, неформальну економічну діяльність, яка належить до законних видів діяльності, нелегальну діяльність, яка охоплює незаконні види комерції, виробництва та надання послуг і передбачає кримінальну відповідальність.

**Яке місце посідає оплата праці в системі політики доходів населення?**

Оплата праці створює матеріальну основу розвитку людського капіталу, раціонального використання робочої сили й ефективного управління персоналом усіх категорій.

Оплата праці є більш широкою категорією ніж заробітна плата, адже остання обмежується виплатами з фонду заробітної плати, тоді як оплата праці передбачає також інші компенсаційні та заохочувальні виплати. Так чи інакше, в основі оплати праці покладено поняття заробітної плати.

**Під впливом яких чинників вартість робочої сили збільшується?**

- підвищення попиту на нові товари та послуги залежно від економічного розвитку суспільства;

- збільшення витрат на житло, пов'язаних зі сплатою кредитів; збільшення транспортних витрат;

- зростання ступеня напруженості праці та підвищення інтенсивності праці найманих працівників; зростання психологічного навантаження, що потребує дедалі більше життєвих засобів (їжі, одягу, житла, газет, радіо, інформації тощо) для відновлення працездатності.

**Які чинники призводять до зниження вартості робочої сили?**

- процеси, пов'язані з міграцією робочої сили;

- можливість працевлаштування та накопичення матеріальних благ членами сім'ї працівника;

- зростання продуктивності суспільної праці.

**З яких позицій розглядається поняття заробітної плати?**

Відповідно до *Закону України* *"Про оплату праці"* заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, в грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

З точки зору *найманого працівника*, заробітна плата – це основна частина його трудового доходу, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці і який забезпечує об'єктивно необхідне відтворення робочої сили, а також певна сума коштів, що компенсує витрати праці працівника і забезпечує йому певний рівень задоволення особистих потреб, а також потреб членів його сім'ї.

З точки зору *роботодавця*, заробітна плата – це елемент витрат виробництва і водночас головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці.

**Які витрати на оплату праці окрім заробітної плати здійснює роботодавець?**

- додаткові виплати і компенсації працівникам;

- оплата за невідпрацьований час;

- разові премії й виплати;

- витрати натуральної оплати;

- витрати на житло для працівників за рахунок роботодавців;

- витрати на соціальне забезпечення;

- витрати на професійну підготовку;

- соціальні та інші послуги.

**Які функції виконує заробітна плата?**

Відтворювальна – передбачає встановлення норм оплати праці на такому рівні, який забезпечує нормальне відтворення робочої сили відповідної кваліфікації та водночас дає змогу застосовувати обґрунтовані норми праці, що гарантують власнику отримання необхідного результату господарської діяльності.

Стимулююча – забезпечення чіткої диференціації рівнів оплати праці та безпосередньої залежності заробітної плати від кількості й якості праці кожного працівника, його трудового внеску.

Регулююча – формування ринкової вартості робочої сили з урахуванням кон'юнктури та системи регулювання ринку праці.

Соціальна – відображає розподіл заробітної плати па умовах рівності, однакової винагороди за однакову працю та соціальної справедливості.

**Яку структуру має заробітна плата?**

Структура заробітної плати — це співвідношення окремих складових заробітної плати в загальному її обсязі. Складовими заробітної плати є:

1. Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до визначених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки), яка встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців. У стабільних розвинутих економічних системах основна заробітна плата складає 85 — 90% у структурі заробітної плати.

2. Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад встановлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці, у тому числі доплати, надбавки, гарантійні й компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, а також премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

3. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати – це винагорода за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошовій матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

**Що передбачає організація заробітної плати на підприємстві?**

Організація оплати праці — це сукупність заходів підприємства спрямованих на визначення міри оплати праці через використання системи норм і нормативів праці, вибір форм і систем її оплати передбачених законодавством, враховуючи при цьому інтереси різних суб’єктів соціально-трудових відносин (органів державної влади та місцевого самоврядування, об'єднань власників або їх представницьких органів, професійних спілок, об'єднання професійних спілок або їх представницьких органів, найманих працівників).

**За якими принципами здійснюється організація праці на підприємстві?**

- оплата праці найманого працівника залежно від його особистого трудового вкладу, кількості й якості витраченої праці;

- врахування диференціації в оплаті праці різних категорій і професійно-кваліфікаційних груп з урахуванням складності виконуваних робіт і умов праці, її престижності;

- випереджальний ріст продуктивності праці порівняно з середньою заробітною платою;

- постійне зростання заробітної плати працівників для нормального відтворення робочої сили відповідної кваліфікації;

- якість і простота сприяють підвищенню матеріальної зацікавленості робітників, службовців у поліпшенні виробничих показників.

**З яких частин складається механізм організації оплати праці?**

1) ринкове регулювання;

2) державне регулювання;

3) колективно-договірне регулювання (укладання генеральної, галузевих, регіональних угод; колективних договорів на рівні підприємств; трудових договорів з найманими працівниками);

4) механізм визначення індивідуальної заробітної плати безпосередньо на підприємстві або у структурному підрозділі (за допомогою вибору форм і систем оплати праці на підприємстві).

**Для чого необхідно визначати форми і системи оплати праці?**

Форми і системи оплати праці слугують механізмом встановлення розміру заробітку залежно від кількості та якості праці та її результатів, визначаються підприємствами та організаціями *самостійно* й фіксуються в колективному договорі з дотриманням вимог і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами.

Загалом, форми заробітної плати мають як найповніше враховувати результати праці, створювати передумови для постійного зростання ефективності та якості праці, а також сприяти підвищенню матеріальної зацікавленості працівників у постійному виявленні й використанні резервів підвищення продуктивності праці та якості продукції.

**В яких умовах доцільно використовувати різні форми оплати праці?**

І. При **відрядній** формі оплати, мірою праці є вироблена працівником продукція (або виконаний обсяг робіт), а розмір заробітку прямо пропорційно залежить від її кількості та якості, відповідно до встановленої відрядної розцінки. Основою відрядної оплати праці є норма виробітку (часу) і тарифна ставка. Системами відрядної форми оплати праці є пряма відрядна, непряма відрядна, відрядно-преміальна, відрядно-прогресивна, акордна.

1) За прямої відрядної системи розмір заробітної плати прямо залежить від результатів роботи кожного робітника. Виготовлена робітником продукція або виконана ним робота оплачується за індивідуальними розцінками.

2) Непряма відрядна система заробітної плати застосовується для оплати праці допоміжних робітників, зайнятих обслуговуванням основних робітників-відрядників. При цьому заробіток допоміжних робітників залежить від результатів роботи робітників-відрядників, яких вони обслуговують.

3) Відрядно-преміальна система оплати праці полягає в тому, що робітникові нараховується, крім заробітку за прямою відрядною системою, премія за виконання і перевиконання певних кількісних і якісних показників. Розмір премії встановлюється у відсотках до заробітку, визначеному за відрядними розцінками.

4) Відрядно-прогресивна система оплати праці передбачає, що виробіток робітників у межах завдання виплачується за розцінками в межах норми, а виробіток понад норму – за підвищеними розцінками, причому розцінки збільшуються прогресивно зі збільшенням кількості продукції, виробленої понад завдання.

5) Акордна система оплати праці застосовується для окремих груп робітників і полягає в тому, що відрядна розцінка встановлюється не на окрему виробничу операцію, а на весь комплекс робіт загалом, виходячи із чинних норм часу і розцінок. За акордної системи найбільше виявляється зв'язок оплати праці з кінцевими результатами. У межах цієї системи застосовують і акордно-преміальну систему, яка передбачає премії за якісне або дострокове виконання робіт.

ІІ. На підприємствах, окрім відрядної оплати, використовується **почасова** оплата, тобто оплата праці за фактично відпрацьований час (годину, день, місяць). При почасовій формі мірою праці є відпрацьований час, а заробіток працівнику нараховується згідно з його тарифною ставкою чи посадовим окладом за фактично відпрацьований час.

1) За простої почасової системи розмір заробітку залежить від тарифної ставки, що відповідає наданому працівникові тарифному розряду, та відпрацьованого ним часу.

2) Ефективнішою є почасово-преміальна система, за якою оплачується праця як основних, так і допоміжних робітників. За цією системою заробіток робітникові нараховується не тільки за відпрацьований час, а й за досягнення певних кількісних і якісних показників.

**Який механізм оплати праці передбачає тарифна система?**

*Тарифна система* — це сукупність нормативів, що регулюють основну частину заробітної плати працівників, на основі диференціації розмірів оплати праці залежно від кваліфікації працівників, відповідальності, умов праці (тобто її шкідливості, важкості, інтенсивності, привабливості тощо), її кількості та результатів.

Перевага цієї системи полягає в тому, що вона є сполучною ланкою між нормуванням праці та її оплатою, а також слугує основою для забезпечення правильного співвідношення між темпами зростання продуктивності праці та середньої заробітної плати працівників. З її допомогою також визначають необхідну кількість працівників відповідної професії, спеціальності чи кваліфікації, а також співвідношення заробітної плати різних категорій працівників.

**Які елементи входять до тарифної системи оплати праці?**

*1) Тарифна ставка* — це абсолютний розмір оплати праці різних груп і категорій робітників за одиницю робочого часу. Співвідношення тарифних ставок різних розрядів визначають за допомогою тарифної сітки.

*2) Тарифна сітка*— це шкала кваліфікаційних розрядів і тарифних коефіцієнтів, за допомогою яких виявляється безпосередня залежність розміру заробітної плати працівників від їхньої кваліфікації.

*3) Система надбавок і доплат* до тарифних ставок є нормативним документом. Більшість з них регламентується трудовим законодавством, деякі встановлюються безпосередньо на підприємстві. При цьому, запроваджена на підприємстві система надбавок і доплат до тарифних ставок не повинна створювати для працівників умови гірші, ніж передбачені чинним законодавством, галузевою та генеральною тарифними угодами.

*4) Єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник робіт і професій*(ЄТКД) — нормативний документ, в якому всі види робіт, що виконуються на тому чи іншому виробництві, розподіляються на групи залежно від їхньої складності. Він слугує для визначення тарифів робіт, установлення кваліфікаційних розрядів робітникам, визначення кількості розрядів за кожною професією (спеціальністю), складності робіт (їх тарифної групи), забезпечення єдності в оплаті праці робітників, які мають однакову кваліфікацію, складання програм з підготовки і підвищення кваліфікації робітників.

**Що є основою встановлення тарифних ставок?**

Тарифні ставки визначають вихідні розміри винагороди працівника за виконану роботу з урахуванням кількості й якості затраченої праці, її значущості, міри складності та інтенсивності та зростають по мірі підвищення розряду, що характеризує складність робіт і рівень кваліфікації працівника.

Основою для організації системи оплати праці на базі тарифних ставок і окладів є мінімальна заробітна плата, що встановлюється урядом України. На її основі розраховують розмір тарифної ставки для першого розряду.

Отже, *тарифна ставка 1-го розряду — це мінімальний рівень заробітної плати працівника*, визначений у колективному договорі за просту некваліфіковану працю, нижче якого не може встановлюватися оплата за виконаний працівником обсяг роботи (відпрацьований час).

Тарифні ставки встановлюються за результатами атестації й тарифікації кожного працівника відповідно до наданого розряду за тарифною сіткою.

**Які види тарифних ставок використовують на практиці?**

- годинна (передбачає встановлення працівникам нормованого завдання у вигляді норм часу);

- денна (на основі змінних норм виробітку);

- місячна (використовується для певних категорій робітників).

**Яку роль відіграє тарифна сітка у побудові тарифної системи оплати праці?**

Тарифна сітка є основою регулювання професійно-кваліфікаційного поділу та руху робочої сили, централізованого регулювання рівня заробітної плати різних категорій і груп працівників на підставі професійно-кваліфікаційної диференціації в оплаті праці.

Тарифна сітка як важливий елемент тарифної системи слугує для визначення співвідношення в оплаті праці робітників, які виконують роботи різної складності. Вона містить певну кількість тарифних розрядів і відповідних їм тарифних коефіцієнтів.

Тарифний розряд відображає рівень кваліфікації робітника. А *тарифні коефіцієнти* показують, у скільки разів оплата праці кожного розряду вища від оплати праці робітника 1 -го розряду.

Співвідношення тарифних коефіцієнтів крайніх розрядів є *діапазоном тарифної сітки*, яка відображає також темпи абсолютного й відносного зростання тарифних коефіцієнтів, яке може бути прогресивним, постійним і регресивним залежно від фінансових можливостей підприємства і професійно-кваліфікаційного складу кадрів.

**Скільки розрядів зазвичай має тарифна сітка?**

У сучасних умовах на більшості підприємств застосовують шести- та восьмирозрядні тарифні сітки. Тарифні коефіцієнти та їхні співвідношення можуть визначатися за галузевими угодами. Вирізняють чотири групи уніфікованих тарифних сіток, які диференційовані за галузями економіки:

— восьмирозрядна тарифна сітка із співвідношенням тарифів 1-го і 8-го розрядів 1:2,4 — для оплати праці робітників цехів основного виробництва підприємств чорної металургії;

— восьмирозрядна тарифна сітка із співвідношенням 1-го і 8-го розрядів 1,0:2,01 — для оплати праці робітників, безпосередньо зайнятих виконанням відповідальних робіт на підприємствах машинобудування, в тому числі у електротехнічній, електронній, радіотехнічній промисловості й виробництві засобів зв'язку;

— семирозрядна тарифна сітка зі співвідношенням тарифів 1-го і 8-го розрядів 1,0: 2,01 — для оплати праці робітників, безпосередньо зайнятих обслуговуванням, налагоджуванням і ремонтом основного устаткування теплових та електричних систем атомних, теплових і гідроелектростанцій;

— шестирозрядна сітка зі співвідношенням тарифів 1-го і 6-го розрядів 1,0:1,8 — для всіх інших видів виробництв і робіт.

За допомогою тарифної сітки можна визначити рівні середньої кваліфікації робітників та складності роботи. Середня кваліфікація робітників заводу загалом, цеху або дільниці характеризується середнім тарифним розрядом.

**Чим відрізняється поняття надбавок і доплат?**

*Надбавки* пов'язані з якістю роботи працівника, мають чітко виражений стимулюючий характер і можуть надаватися за високу професійну майстерність робітників, за високі досягнення в праці спеціалістів, за вислугу років, за виконання особливо важливої роботи на термін її виконання.

*Доплати* пов'язані з характеристикою сфери трудової діяльності й мають компенсаційний характер (доплати за високу інтенсивність праці, за роботу в наднормовий час, за суміщення професій (посад), за розширення, порівняно з нормою, зон обслуговування, за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників, за роботу у вихідні й святкові дні, що є робочими за графіком, за роботу в нічний час тощо).

**Яку інформацію містить Єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник?**

ЄТКД містить за кожним розрядом будь-якої професії характеристики, які ґрунтуються в трьох розділах: "Характеристика робіт", "Повинен знати" і "Приклади робіт".

У першому розділі наведено роботи, які робітник мусить виконати, складність їх виконання, ступінь самостійності робітника під час виконання цих робіт, а також під час налагодження устаткування, апаратів, установок.

У другому розділі містяться основні вимоги до знань робітника, котрий виконує роботи певної складності, подано перелік навичок, якими він повинен володіти, вимоги до його теоретичної підготовки з професії (спеціальності).

У третьому розділі наводиться перелік робіт, найтиповіших для певного розряду і професії.

Тарифно-кваліфікаційні характеристики можуть розроблятися за допомогою двох методів оцінки складності праці: аналітичного та експертного.

**В чому перевага застосування єдиних тарифних сіток?**

Останнім часом на підприємствах як виробничої, так і невиробничої сфери замість відокремленого формування тарифних ставок робітників і **схем посадових окладів** спеціалістів успішно застосовуються єдині тарифні сітки (ЄТС), що містять тарифні коефіцієнти для всіх категорій персоналу. Перевага ЄТС полягає в тому, що вони побудовані на єдиній методичній основі, а тому забезпечують єдиний підхід до оцінки відмінностей у праці всіх працівників.

**За якими принципами побудовано єдину тарифну сітку?**

- охоплення єдиною тарифною шкалою всіх працівників підприємств, організацій;

- групування професій і посад за ознакою спільності виконуваних робіт;

- диференціація робіт за ступенем складності, що здійснюється через віднесення професій і посад до певного розряду за оплатою;

відповідність базової тарифної ставки мінімальній заробітній платі.

**Для чого використовуються гнучкі тарифи?**

У сучасних умовах вагомого значення в організації оплати праці набувають "*гнучкі тарифи*", сутність яких полягає в тому, що в межах кожного кваліфікаційного розряду робітників або посад службовців встановлюється певний діапазон тарифних ставок та посадових окладів. Це сприяє підвищенню ефективності стимулювання працівників у межах одного розряду або посади без переведення до іншого розряду чи на іншу посаду вищої кваліфікації.

Використання в тарифній системі "гнучкого тарифу" має дуже велике значення. Результати роботи кожного працівника оцінюються за трибальною шкалою, відповідно до одержаної кількості балів він може просуватися по вертикалі тарифної сітки на один, два, три ряди. Тому навіть у межах однієї кваліфікації кожний має можливість самостійно домагатися збільшення розміру своєї заробітної плати. Використання такої системи виключає автоматичне зростання заробітної плати без підвищення реальної кваліфікації й результативності праці робітників.

**Що покладено в основу безтарифної системи оплати праці?**

В основу безтарифної системи оплати праці покладено кваліфікаційний рівень, що характеризує фактичну продуктивність працівника. Він визначається як приватне відокремлення фактичної зарплати працівника за минулий період, на мінімальний рівень зарплати на підприємстві, на основі пропорцій, заданих тарифною системою. Базою може слугувати не кваліфікаційний рівень, а оклади і тарифи з обліком або без урахування відповідної премії.

Застосування безтарифної системи найдоцільніше в невеликих трудових колективах зі сталим складом працівників, у тому числі керівників і спеціалістів (виробничі кооперативи і підрядні колективи).

**Яким чином матеріальне стимулювання праці впливає на ефективність використання трудових ресурсів підприємства?**

- оплата праці робітників підприємства є ціною їхньої робочої сили;

- ціна робочої сили, а відповідно, і заробітна плата працівників мають мінімальну межу, що регулюється державою завдяки встановленню та періодичному змінюванню мінімальної заробітної плати;

- основою організації оплати праці та регулятором відмінностей у рівні заробітної плати працівників різноманітних кваліфікацій та складності робіт є тарифна система;

- в умовах ринкової економіки оплата праці найманих робітників здійснюється за результатами затраченої ними праці, її кількості та якості, з урахуванням наслідків та економічного ефекту господарської діяльності підприємства;

- підвищення ролі та значення системи договірного регулювання оплати праці.

**За якими показниками та параметрами здійснюється преміювання праівників?**

- за показниками, що характеризують результати роботи певного підрозділу, з використанням як додаткових показників основних результатів діяльності підприємства загалом;

- за показниками, що відображають основні результати діяльності підприємства, з використанням як додаткових показників основних результатів діяльності певного підрозділу;

- за показниками преміювання, що відображають результати роботи як даного підрозділу, так і підприємства загалом.

**Чому в економіці прийнято розглядати номінальну і реальну заробітну плату?**

Поділ заробітної плати на номінальну і реальну відбувається через необхідність врахування зміни купівельної спроможності трудових доходів внаслідок зміни рівня цін на товари та послуги. Відповідно до цього:

*Номінальна* заробітна плата — це визначена, зафіксована в розрахунковій відомості або в інших документах величина заробітної плати в грошовому виразі, що характеризує рівень оплати праці відповідно до кількості та якості витраченої праці, яка не пов'язана з цінами на товари і послуги та грошовими витратами працівника.

*Реальна* заробітна плата — обчислена, визначена як сукупність матеріальних і духовних благ, споживчих товарів і послуг, які можна на неї придбати, залежить від розміру номінальної заробітної плати та визначається рівнем цін на споживчі товари і послуги.

Реальна заробітна плата зменшується за наявності інфляції, якщо вона не компенсується збільшенням, *індексацією* заробітної плати – підвищенням номінальної заробітної плати на величину рівня інфляції.

**Які чинники змінюють величину реальної заробітної плати?**

Чинники, що підвищують реальну заробітну плату: зростання ВВП та національного доходу, низький рівень інфляції та шкала податків, зростання потреб найманих працівників, зміна кваліфікації працівників, позитивна динаміка номінальної заробітної плати тощо.

Чинники, що знижують реальну заробітну плату: зниження попиту на робочу силу, збільшення чисельності безробітних, інфляція та високі податкові ставки, інші чинники пов’язані зі зменшенням обсягу виробництва.

**Які види заробітної плати відслідковуються в державній статистиці для підтримки належного рівня життя населення та розробки подальших заходів соціально-економічної політики?**

Важливими для розробки заходів соціально-економічної політики у сфері доходів є розміри і динаміка мінімальної та середньої заробітної плати.

Розмір мінімальної заробітної плати є одним із базових соціальних стандартів, який розраховується на підставі вартості споживчого кошика і фіксується у законодавчому порядку. Згідно зі Законом України "Про оплату праці" мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт). При цьому, до мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати.

Середня заробітна плата – визначається діленням суми нарахованого фонду оплати праці, що складається з нарахованої заробітної плати за виконану роботу (відпрацьований час), оплати за невідпрацьований час, надбавок і доплат, премій, винагород за підсумками роботи за рік, одноразових заохочень, на середньорічну чисельність працівників за 12 місяців.

Слід відзначити, що розмір середньої заробітної плати є узагальнюючим показником для соціальної статистики та політики, але він не в змозі відобразити ступінь соціальної нерівності, диференціацію заробітних плат за галузями економіки тощо. Тому важливим показником також є співвідношення мінімальної і максимальної заробітної плати.

**На яких засадах має ґрунтуватися державна політика у сфері доходів в Україні?**

- посилення державного впливу на зростання доходів та платоспроможність населення;

- забезпечення соціальної орієнтації під час розподілу валового внутрішнього продукту;

- уповільнення процесів розшарування населення за рівнем доходів і майновим станом завдяки податковому регулюванню грошових доходів та вдосконаленню адресної системи соціальних виплат;

- підвищення частки оплати праці в грошових доходах населення;

- стимулювання продуктивної праці, підприємницької та ділової активності населення;

- запобігання зниженню реальних доходів населення;

- створення системи моніторингу рівня життя різних груп населення;

- удосконалення та розвиток системи соціального страхування;

- розроблення та реалізація державної програми запобігання бідності.

- пріоритет прав людини;

- наукове обґрунтування розробки державних соціальних стандартів і впровадження моніторингу рівня життя, соціальних прогнозів тощо;

- гарантованість забезпечення відтворювальної функції доходів;

- забезпечення мотивації до праці;

- стимулювання підвищення економічної активності населення;

- надання адресної цільової допомоги малозабезпеченим сім'ям;

- здійснення індексації грошових доходів та надання компенсацій відповідно до законодавства;

- розвиток системи соціального страхування, адекватного соціальним потребам населення;

- реформування податкової системи з метою зниження рівня оподаткування населення з порівняно низькими доходами;

- посилення контролю за достовірністю даних про доходи та значні витрати фізичних осіб;

- стимулювання приросту грошових заощаджень як джерела інвестицій у різні галузі економіки.

***Система показників та індикаторів дослідження оплати праці***

|  |
| --- |
| ***Індекс реальної заробітної плати***  |
|  |  - індекс номінальної заробітної плати; - індекс цін. |
| **Форми заробітної плати** |
| ***Розцінка за прямою відрядною системою***  |
|  |  - погодинна або денна тарифна ставка, яка відповідає розряду даної роботи; - норма виробітку за одиницю часу. |
| ***Заробіток за прямою відрядною системою***  |
|  |  - розцінка за прямою відрядною системою;*В* - виробіток робітником продукції належної якості за розрахунковий період. |
| ***Розцінка за непрямою відрядною системою***  |
|  |  - денна тарифна ставка допоміжного робітника, праця якого оплачується за непрямою відрядною системою, грн; - кількість робочих місць, які обслуговуються за установленими нормами; - планова норма виробітку. |
| ***Заробіток за непрямою відрядною системою***  |
|  |  - непряма відрядна розцінка; - фактичне виконання завдання за робочими об'єктами обслуговування; - тарифна ставка допоміжного робітника; - середній відсоток виконання норм виробітку робітників, яких він обслуговує за даний період часу. |
| ***Заробіток за відрядно-преміальною системою***  |
|  |  - заробіток за відрядними розцінками, грн;*П1, П2* - відсоток премії за виконання плану і технічно обґрунтованих норм, а також за кожний відсоток перевиконання плану або норм;  - відсоток перевиконання плану виробництва або норм. |
| ***Заробіток за відрядно-прогресивною системою***  |
|  |  - відрядний заробіток за прямими розцінками;  - відрядний заробіток за прямими розцінками за роботу, яка оплачується за відрядно-прогресивною системою; - відсоток виконання норм виробітку; - вихідна база для нарахування прогресивних доплат, яка виражена у відсотках виконання норм виробітку; - коефіцієнт збільшення прямої відрядної розцінки за шкалою прогресивних доплат. |
| ***Заробіток за простою погодинною системою оплати праці***  |
|  |  - величина тарифної ставки; - відпрацьований час. |
| ***Заробіток за погодинно-преміальною системою***  |
|  |  - величина тарифної ставки; - відпрацьований час; - відсоток премії за виконання плану і технічно обґрунтованих норм, а також за кожний відсоток перевиконання плану або норм. |
| ***Величина тарифної ставки***  |
|  | *n* - номер розряду; - тарифна станка 1-го розряду; - тарифний коефіцієнт даного розряду. |
| ***Середня тарифна ставка робітників***  |
|  |  - сума тарифних ставок усіх робітників; - чисельність робітників одного розряду; - загальна чисельність робітників. |
| ***Середній тарифний коефіцієнт групи робітників***  (обчислюється, якщо праця робітників даного цеху, дільниці, заводу оплачується за однією тарифною сіткою) |
|  |  - тарифний коефіцієнт відповідного розряду;  - чисельність робітників одного розряду;  - загальна чисельність робітників. |
| ***Середній тарифний розряд***  |
|  | ,  - тарифні розряди, які відповідають меншому й більшому із двох суміжних тарифних коефіцієнтів тарифної сітки, між якими знаходиться відомий середній тарифний коефіцієнт;,  - менший і більший із двох суміжних тарифних коефіцієнтів тарифної сітки, між якими знаходиться відомий середній тарифний коефіцієнт. - середній тарифний коефіцієнт. |
| ***Середній тарифний коефіцієнт робіт***  |
|  |  - тарифний коефіцієнт відповідного розряду; - трудомісткість робіт, віднесених до даного розряду, нормо-годин; - сумарна трудомісткість робіт, нормо-годин. |
| **Розрахунок заробітної плати при застосуванні безтарифної системи** |
| ***1. Визначення кількості балів, отримана кожним і-м працівником (або групою працівників одного рівня)***  |
|  |  - кваліфікаційний рівень працівника;- відпрацьована кількість людино-днів працівниками одного рівня або кількість днів, відпрацьованих одним робітником; - коефіцієнт трудової участі. |
| ***2. Визначення загальної суми балів, отриманої всіма працівниками підприємства або підрозділу***  |
|  | *т –* чисельність працівників підприємства або підрозділу. |
| ***3.Визначення частки фонду оплати праці, що припадає на один бал*** |
|  | ФОП - фонд оплати праці; - загальна сума балів. |
| ***4. Обчислення заробітної плати і-го працівника***  |
|  |  - частка фонду оплати праці, що припадає на один бал; - кількість балів, отримана і-им працівником. |