

11.12.2023

Тема: Державна політика оплати праці

Заробітна плата: поняття та види, функції, державна політика, тарифна система. Реферат

Продуктивність, мотивація праці забезпечуються насамперед формуванням матеріальних стимулів, головною формою яких є оплата праці.

Оплата праці - це будь-який заробіток, обчислений у грошовому виразі, що його за трудовим договором власник або вповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу або подані послуги.

Зарплата складається з основної і додаткової.

Основна зарплата - залежить від результатів праці працівника і визначається тарифними ставками, відрядними розцінками, посадовими окладами, надбавками і доплатами, встановленими згідно чинного законодавства.

Додаткова зарплата - залежить від кінцевих результатів роботи підприємства у виді премій та інших компенсаційних і заохочувальних виплат.

Оплата праці тим краща, чим повніше вона виконує **функції**:

- відтворювальна - передбачає встановлення норм оплати праці на такому рівні, який забезпечує нормальне відтворення робочої сили відповідної кваліфікації та дає змогу застосовувати обґрунтовані норми праці, що гарантують власнику отримання доходу.
- стимулююча - рівень оплати має спонукати кожного працівника до найефективніших дій на своєму робочому місці;
- регулююча - реалізує загальнозживаний принцип диференціації рівня заробітку за фахом і кваліфікацією відповідної категорії персоналу, важливістю і складністю трудових завдань;
- соціальну - однакова оплата за однакову роботу.

Повна та ефективна реалізація цих головних функцій можлива за умови формування і послідовного здійснення науково обґрунтованої політики,

як на макрорівні (держава, галузь, регіон), так і на мікрорівні (підприємство, організація та їх підрозділи).

Державна політика оплати праці

Державна політика оплати праці реалізується через механізм її регулювання.

через встановлення	з допомогою
мінімальної зарплати; інших державних норм і гарантій щодо оплати праці (робота понадурочний час, святкові, вихідні дні, виконання державних обов'язків); умов визначення частини доходу, що спрямовується на оплату праці; міжгалузових співвідношень в оплаті праці; умов і розмірів оплати праці в бюджетних організаціях та установах; максимальних розмірів посадових окладів керівників державних підприємств; рівня оподаткування підприємств і доходів працівників.	бюджетного фінансування народної освіти, культури, закладів охорони здоров'я і фізичної культури на базовому рівні; участь у формуванні фондів соціального страхування (пенсійного, медичного, безробіття); обмеженого датування цін на товари, що перебувають під державним контролем; запровадження допомоги сім'ям з низькими доходами; застосування різних форм компенсації підвищення цін та обмеженої індексації; забезпечення функціонування дійової системи працевлаштування та допомоги безробітним.

Політика оплати праці підприємств, організацій та інших суб'єктів господарювання формується і реалізується на базі закону України "Про оплату праці" (1995 р.). Вона має враховувати стратегічні і тактичні цілі діяльності конкретних підприємств, їхню галузеву специфіку, абсолютні розміри, географічне розміщення, ступінь інтеграції, рівень соціального розвитку трудового колективу.

Конкретна реалізація політики заробітної плати здійснюється на підставі договірного регулювання оплати праці найманих працівників, тобто на підставі укладення системи тарифних угод на трьох рівнях:

- міжгалузевому;
- галузевому;
- виробничому.

Тарифна угода - це договір між представниками сторін з питань оплати праці та соціальних гарантій.

Предметом тарифної угоди, як складової частини колективного договору є:

- форми і системи зарплати;
- мінімальна тарифна ставка;
- розміри тарифних ставок за розрядами;
- умови оплати в надурочний час;
- види і розміри доплат і надбавок.

Норми тарифної угоди можуть бути (до 6 місяців) менші ніж на галузевому або регіональному рівні, але не нижче норм і гарантій держави, щодо оплати праці.

Тарифна система як основа організації оплати праці

Практична організація оплати праці базується на державному і договірному регулюванні її абсолютного рівня та вивчення зарплати всіх категорій працівників підприємств різної форми власності.

Основний організаційно-правовий документ обґрунтування зарплати працівників - це тарифно-посадова система, яка включає:

- тарифно-кваліфікаційні довідники;
- кваліфікаційні довідники посад керівників, службовців і спеціалістів;
- тарифні сітки і ставки;
- схема посадових окладів (єдина тарифна сітка).

Тарифно-кваліфікаційні довідники мають вигляд єдиного тарифно-кваліфікаційного довідника робіт і професій робітників (ЄТКД) - це збірник нормативних актів, що містять кваліфікаційні характеристики робіт і професій, згруповані за виробництвами та видами робіт, ЄТКД призначено для тарифікації робіт, подання кваліфікаційних розрядів робітниками, а також для формування навчальних програм підготовки і підвищення кваліфікації робітників.

Кваліфікаційні довідники посад керівників, спеціалістів і службовців є нормативним документом де показані кваліфікаційні характеристики та вимоги знань, стажу роботи за спеціальністю, рівня та профілю, підготовки керівників, спеціалістів і службовців.

Тарифні сітки і ставки - це є оплата праці працівників різної кваліфікації.

Тарифна сітка - співвідношення в оплаті праці різних робітників різної кваліфікації.

Тарифна сітка робітників.

Показники	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифні коефіцієнти	1.0	1.088	1.204	1.350	1.531	1.801	1.892	2.0
Зростання тарифних коефіцієнтів								
- абсолютне		0,088	0,116	0,146	0,181	0,269	0,092	0,108
- відносне, %		8,8	10,7	12,1	13,4	17,6	5,1	5,7

Тарифний коефіцієнт першого розряду завжди дорівнює 1.

Тарифна ставка визначається згідно встановленого державного мінімального рівня зарплати, тобто таким, що не можна нижче платити працівникові за виконану норму робочого часу. До цього треба додати, що доплати і надбавки не входять в мінімальну зарплату. Розмір оплати праці не може бути нижчим від встановленого державного мінімуму навіть за умови невиконання норм виробітку або виготовлення бракованої продукції з вини робітника.

Оплата праці керівників, спеціалістів і службовців здійснюється за встановленими державною посадовими окладами (єдина тарифна сітка) з урахуванням системи стимулювання за показники в роботі. В сьогоденних ринкових умовах при контрактній системі оплати праці керівники підприємств повинні це враховувати.

Домашнє завдання:

1.Конспект записати теми в зошит.

2.Виконати два реферати на тему:

- Фонд оплати праці на підприємстві: планування фонду. Участь у прибутках. Реферат
- Оплата праці: форми та системи, розподіл заробітку, контрактна система. Реферат
- Продуктивність праці: методи вимірювання та показники, розрахунки, фактори впливу. Реферат
- Оплата праці: планування коштів. Реферат

Реферати здати до 15 грудня 2023 р.

3. Здати контрольні роботи до 15.12.2023