

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ТЕХНОЛОГІЙ ТА
ДИЗАЙНУ

Лекція №9

“Тема 10. Оплата праці працівників сфери обслуговування.”

План

- 1. Формування вартості робочої сили.
- 2. Ціна робочої сили.
- 3. Споживчий бюджет та його види.
- 4. Прожитковий мінімум. Рівень життя та його показники.
- 5. Види доходів, їх диференціація.
- 6. Грошові та натуральні доходи.
- 7. Витрати на робочу силу.
- 8. Структура вартості робочої сили.
- 9. Мінімальна заробітна плата.
- 10. Заробітна плата. Форми виплати ЗП. Права працівника на оплату праці та їх захист. Гарантії дотримання прав на оплату праці.
- 11. Система організації оплати праці.
- 12. Індксація заробітної плати.

1. Формування вартості робочої сили.

Вартість робочої сили - це сукупність витрат підприємця, пов'язаних з використанням робочої сили, забезпечення необхідних для підтримання її працездатності, професійно-кваліфікаційної підготовки, утримання сім'ї і виховання дітей, духовного розвитку тощо.

Формування вартості робочої сили на ринку відбувається шляхом порівняння результативності, корисності праці із затратами на відтворення робочої сили і встановлюється на рівні, який узгоджує граничну продуктивність праці, тобто цінність послуг праці для покупця-підприємця, з витратами, які потрібні для відтворення робочої сили.

Існує багато чинників, які по різному впливають на вартість робочої сили. Одні збільшують її, інші – зменшують. До чинників, що збільшують вартість робочої сили, можна віднести розширення потреб у нових товарах та послугах залежно від економічного розвитку суспільства, збільшення витрат на житло, транспортні витрати, підвищення інтенсивності праці найманих працівників, зростання психологічного навантаження, що потребує дедалі більше життєвих засобів для відновлення витрачених фізичних, моральних і психічних сил.

До складу вартості робочої сили входять безпосередньо заробітна плата; натуральні виплати, які підприємці надають працівникам; витрати роботодавців на соціальне страхування та вихідна допомога (виплати у зв'язку із закінченням строку трудового договору); витрати на підвищення професійного рівня; витрати на соціально-побутове обслуговування; податки, які розглядаються як витрати на робочу силу (рис. 1.).



Рис. 1. Структура вартості робочої сили

Вартість послуг робочої сили є усередненим еквівалентом життєзабезпечення типового представника асоційованої групи людей, які об'єднані спільністю цілей та інтересів, умовами життя та результатами праці, рівнем інтелектуального та культурного розвитку. В цьому визначенні поєднані витратність та результативність як обов'язкові складові визначення вартості послуг робочої сили.

2. Ціна робочої сили.

Ціна послуг робочої сили розглядається, з одного боку, як ринкова вартість цього специфічного товару, а з другого, – як складова фактичних витрат роботодавця на робочу силу. За своєю економічною природою витрати на робочу силу є тією частиною новоствореної вартості, яка складає фонд життєвих засобів, необхідних для відтворення робочої сили в конкретних соціально-економічних та історичних умовах.

Витрати роботодавця на робочу силу складаються з прямих та непрямих витрат. До перших належать заробітна плата за відпрацьований час та інші виплати за невідпрацьований час (наприклад, оплата відпусток), премії та нерегулярні виплати, виплати в натуральній формі. До других – витрати на оплату житла робітникам, професійне навчання, соціальне забезпечення працівників, утримання громадських служб тощо.

Ціну робочої сили визначає сукупність життєвих засобів, необхідних для відтворення робочої сили у грошовому виразі. Залежно від стану ринку праці ціна робочої сили може відхилитися від її вартості. Вона залежить від кон'юнктури ринку праці, попиту та пропозиції робочої сили, освітнього рівня працівника.

Ціна робочої сили регулюється і контролюється державою та профспілками.

3. Споживчий бюджет та його види.

Споживчий бюджет - вартісний показник обсягу і структури споживання найважливіших матеріальних благ і послуг. Розрізняють фактичні і нормативні споживчі бюджети, останні відіграють роль орієнтирів у проведенні соціальної політики, будучи соціальними нормативами державної політики доходів. Споживчі бюджети можуть бути різних стандартів - мінімальний, раціональний і елітарний, що відображає різний рівень задоволення потреб.

Існують три основних рівня задоволення потреб - мінімальний, нормальний і рівень розкоші. Першому з них відповідає мінімальний споживчий бюджет, що характеризує ту структуру і рівень задоволення потреб, які суспільство на даному етапі економічного розвитку вважає мінімально допустимими. Другого і третього рівнів задоволення потреб (рівень достатку і розкоші) відповідають раціональний (бюджет соціального достатку) і елітарний споживчі бюджети. Ці бюджети розраховані на структуру і рівень споживання людей з середніми та високими (надвисокими) доходами.

Споживчий бюджет включає, як правило, кілька сотень товарів і послуг у цінах реальних купівель. Цей набір товарів і послуг називається споживчим кошиком. Таким чином, споживчий бюджет являє собою вартісну оцінку продовольчої та непродовольчої споживчих кошиків, а також включає плату за послуги і податки.

У структурі споживчого бюджету зазвичай передбачаються такі статті витрат:

- харчування;
- одяг, білизна, взуття;
- предмети санітарії, гігієни, ліки;
- меблі, посуд, товари тривалого користування;
- житло та комунальні послуги;
- культурно-освітні заходи та відпочинок;
- побутові послуги;
- транспорт;
- зв'язок;
- інше.

4. Прожитковий мінімум. Рівень життя та його показники.

Прожитковий мінімум відображає обсяг і структуру споживання найважливіших матеріальних благ і послуг на мінімально припустимому рівні, що забезпечує умови для підтримання активного фізичного стану людини. *Прожитковий мінімум орієнтується на виживання і збереження здоров'я людей.* Саме він є основою для визначення мінімальної заробітної плати, розрахунку пенсій, стипендій, соціальних виплат.

Рівень життя - це соціально-економічна категорія, яка відображає ступінь розвитку і задоволення фізичних, духовних і соціальних потреб населення, а також умови в суспільстві для розвитку і задоволення цих потреб.

Рівень життя визначають в цілому по країні, по окремих територіях та соціальних групах. світової практиці для характеристики рівня життя використовується такий інтегральний показник, як індекс людського розвитку, котрий включає три індикатори: національний або валовий внутрішній продукт на душу населення (ВВП), тривалість життя, рівень освіти населення. Ці величини співвідносяться з найвищими світовими рівнями цих показників.

Існує класифікація показників за окремими ознаками: *загальні та приватні; економічні та соціально-демографічні; об'єктивні і суб'єктивні; вартісні і натуральні; кількісні та якісні; показники пропорцій і структури споживання; статистичні показники та ін.*

До загальних показників відносяться розміри національного доходу, фонду споживання національного багатства на душу населення. Вони характеризують загальні досягнення соціально-економічного розвитку суспільства.

До приватним показниками можна віднести умови праці, забезпеченість житлом та благоустрій побуту, рівень соціально-культурного обслуговування та ін.

Економічні показники характеризують економічну сторону життєдіяльності суспільства, економічні можливості задоволення його потреб. Сюди можна віднести показники, що характеризують рівень економічного розвитку суспільства і добробут населення (номінальні і реальні доходи, зайнятість та ін.)

Соціально-демографічні показники характеризують статево-віковою, професійно-кваліфікаційний склад населення, фізичне відтворення робочої сили .

Розподіл показників на об'єктивні і суб'єктивні пов'язано з обґрунтуванням змін у життєдіяльності людей і розділяються в залежності від ступеня суб'єктивності виробленої оцінки.

До вартісних показників відносяться всі показники в грошовій формі, а натуральні характеризують обсяг споживання конкретних матеріальних благ і послуг у натуральному вимірі.

Для характеристики рівня життя велике значення мають кількісні та якісні показники.

Кількісні визначають обсяг споживання конкретних матеріальних благ і послуг, а якісні - якісну сторону добробуту населення.

Як самостійні можна виділити показники, що характеризують пропорції і структуру розподілу добробуту населення.

Важливу роль при визначенні рівня життя відіграють статистичні показники, які включають узагальнюючі показники, показники доходів, споживання і витрат, грошових заощаджень, накопиченого майна і житла населення і ряд інших.

5. Види доходів, їх диференціація.

Доходи населення — це сукупність грошових коштів та натуральних надходжень, спрямованих на підтримку фізичного, морального, економічного та інтелектуального стану людини і на задоволення їх потреб. Вони формуються за рахунок оплати, виплати соціальних фондів (регіональних, місцевих, а також фондів споживання підприємств і організацій), підприємницьких доходів, доходів від особистого підсобного господарства та індивідуальної трудової діяльності, доходів від інших джерел. Види доходів подано на рис. 2.



Рис. 2. Види доходів населення

Залежно від форми отримання розрізняють грошові та натуральні доходи. Формування грошових доходів здійснюється за рахунок оплати праці працівників, виплати із соціальних фондів, підприємницьких доходів, доходів від власності, доходів від особистого підсобного господарства та індивідуальної трудової діяльності, інших доходів (аліментів, гонорарів, благодійної допомоги тощо). Грошові доходи поділяються на загальні й чисті.

Загальні доходи містять усі надходження і розраховуються до сплати податків та обов'язкових платежів.

Чисті доходи населення — результат перерозподільних процесів. Це ті доходи, що залишаються після здійснення зазначених платежів. Чисті доходи коригуються з урахуванням натуральних соціальних трансфертів.

Натуральні доходи включають продукцію особистого підсобного господарства, що використовується на особисте споживання, трансферти в натуральній формі, а також заробітну плату в натуральній формі.

Виділяють номінальні і реальні доходи.

Номінальні доходи — це величина нарахованих виплат і натуральних видач.

Реальні доходи — це номінальні доходи, скориговані на зміни цін на товари і тарифів на послуги. Їх величина залежить від величини номінальних доходів та рівня заробітної плати. Індекс споживчих цін впливає на купівельну спроможність номінальних доходів населення таким чином:

$$D_r = D_n / I_c, \quad (4.2.1)$$

де D_r — доходи реальні;

D_n — доходи номінальні;

I_c — індекс споживчих цін.

Номінальні й реальні доходи, а також розміри та динаміка основних доходів окремих груп населення, таких, як заробітна плата, пенсія або стипендія, дають загальне уявлення про рівень життя. Залежно від джерел формування доходи можуть бути трудові, нетрудові, приховані.

Трудовий дохід — це дохід, який отримує працівник у результаті своєї економічної діяльності, як наймана робоча сила чи у разі самотійної зайнятості. Види трудових доходів: доходи від основної роботи за наймом, доходи від вторинної зайнятості.

Нетрудові доходи являють собою отримання спадщини, виграшів, дивідендів від цінних паперів, а також від діяльності, що ведеться з відхиленнями від чинних у державі правових норм і норм моралі. У сучасних умовах значна частина доходів є прихованою. Вони пов'язані з тіньовою економікою, що являє собою приховану економічну діяльність. Це:

- види економічної діяльності, що не є незаконним бізнесом;
- неформальна економічна діяльність, яка належить до законних видів діяльності або ведеться некорпоративними підприємствами, тобто підприємствами, що належать окремим особам, домашнім господарствам, котрі не оформляються як особи, що ведуть економічну діяльність;

- нелегальна діяльність, яка охоплює незаконні види комерції, виробництва та послуг і підпадає під кримінальну відповідальність.

Залежно від циклів життєдіяльності людини розрізняють доходи:

- до участі в праці;
- від участі у трудовій, підприємницькій, громадській діяльності;
- тимчасово непрацюючими;
- після завершення трудової діяльності.

Добробут населення характеризується сукупними доходами.

6. **Грошові та натуральні доходи.**

Грошові доходи населення включають всю сукупність грошових надходжень за певний період часу. До них відносяться оплата праці, доходи від підприємницької діяльності та надання на сторону різного роду послуг, доходи від усіх видів та форм власності і безоплатні грошові надходження і посібники.

Натуральні доходи являють собою всю сукупність матеріальних благ і послуг, призначених для власного споживання в рамках домашніх господарств. Подібно заробітній платі доходи виступають у двох формах: номінальної та реальної.

Номінальні доходи являють собою суму грошових надходжень без урахування їх зміни під впливом оподаткування та динаміки цін.

Номінальні доходи за вирахуванням податків та інших обов'язкових платежів утворюють наявні доходи.

Реальні доходи розраховуються на основі наявних доходів з урахуванням зміни роздрібних цін і тарифів (індексу споживчих цін).

Реальні доходи являють собою ту сукупність матеріальних і нематеріальних благ, якої володіє населення в результаті їх покупки, надходження або володіння ними.

Основними складовими доходів населення є доходи осіб найманої праці, підприємницький дохід, доходи від власності, всі види і форми соціальної допомоги та підтримки.

Узагальнюючим показником, що характеризує рівень добробуту населення, є величина національного доходу (валового або чистого), що припадає на душу населення.

7. Витрати на робочу силу.

Витрати підприємства (організації) на робочу силу — це суми винагород у грошовій та натуральній формах, що нараховані найманим працівникам за виконану роботу, і додаткові витрати організації на користь своїх працівників. Вони розглядаються, з одного боку, як частина фактичних витрат роботодавця, зв'язаних з використанням найманої праці, а з іншого — як доходи працівників підприємства.

В практиці підприємств застосовується таке групування витрат на робочу силу:

- за видами : основна та додаткова;
- за елементами : погодинна, відрядна, премії, оплати простоїв, тощо;
- за складом працівників : обліковий, обліково-штатний, сумісники, які працюють за договорами підряду;
- за категоріями працівників : робітники, службовці, з складу яких виділяють керівників.

Класифікація витрат на робочу силу здійснюється за такими складовими групами:

- пряма оплата;
- оплата за невідпрацьований час;
- премії та регулярні виплати;
- заробітна плата в натуральній формі, пільги, послуги, допомоги в натуральній і грошовій формах;
- витрати підприємств на оплату житла працівників;
- витрати підприємств на соціальне забезпечення працівників;
- витрати на професійне навчання;
- витрати на утримання громадських служб;
- витрати на робочу силу, що не віднесені до інших груп;
- податки, що відносяться до витрат на робочу силу.

8. Структура вартості робочої сили.

Вартість робочої сили являє собою сукупність витрат підприємця, пов'язаних з використанням робочої сили, забезпеченням необхідного її відтворення. Вона визначається обсягом життєвих благ, необхідних для забезпечення нормальної життєдіяльності людини, тобто для підтримування її працездатності, професійно-кваліфікаційної підготовки, утримання сім'ї і виховання дітей, духовного розвитку тощо.

Вартість робочої сили формується на ринку шляхом порівняння результативності корисності праці із затратами на відтворення робочої сили і встановлюються на рівні, що узгоджує граничну продуктивність праці, тобто цінність послуг праці для покупця-підприємця, з витратами, які потрібні для відтворення робочої сили.

До складу вартості робочої сили входить:

- безпосередньо заробітна плата (тарифний заробіток, посадова платня, преміальні виплати, надбавки та доплати);
- натуральні виплати (харчування, витрати на житло тощо), які надаються працівникам підприємцями;
- витрати роботодавців на соціальне страхування. Встановлені законом внески на соціальне забезпечення (за віком, у зв'язку з інвалідністю, хворобою, материнством, виробничим травматизмом, безробіттям і у вигляді сімейної допомоги). Добровільні чи договірні (засновані на колективних угодах) внески в системі соціального забезпечення і приватне страхування. Безпосередні виплати трудівникам у зв'язку з відсутністю на роботі через хворобу, нещасний випадок тощо. Вартість медичного й санітарного обслуговування. Вихідна допомога (виплати у зв'язку із закінченням строку трудового договору);
- витрати на професійну підготовку та підвищення кваліфікації персоналу, професійну орієнтацію та підбір кадрів;
- витрати на соціально-побутове обслуговування (їдальні та інші заклади харчування на підприємствах, культурне обслуговування та аналогічні послуги);
- податки, які розглядаються як витрати на робочу силу (на фонд заробітної плати, дохід).

9. Мінімальна заробітна плата.

Мінімальна заробітна плата – законодавчо встановлений мінімум заробітної плати за просту некваліфіковану працю, нижче якого не може здійснюватися оплата за місячну працю працівника. Законодавчо встановлено, що мінімальна заробітна плата не може бути встановлена нижчою від вартості величини мінімального споживчого бюджету. А отже вона повинна відповідати рівню прожитковому мінімуму дорослої працездатної людини.

Мінімальна заробітна плата у 2017 році складає **3200** грн на місяць (або 19,34 грн за годину у погодинному розмірі).

Прожитковий мінімум для працездатних осіб у 2017 році складає **1600** грн.

10. Заробітна плата. Форми виплати ЗП. Права працівника на оплату праці та їх захист. Гарантії дотримання прав на оплату праці.

Заробітна плата, скорочено зарплата (також заробітна платня, зарплатня) — винагорода, обчислена, зазвичай, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Основними формами заробітної плати є:

-погодинна - мірою праці виступає відпрацьований час, а заробіток працівникові нараховується згідно з його тарифною ставкою (ТС) чи посадовим окладом за фактично відпрацьований час (РЧ):
 $ЗП_{пг} = ТС * РЧ;$

- відрядна - мірою праці є вироблена працівником продукція (або виконаний обсяг робіт) (ВП), а розмір заробітку прямо пропорційно залежить від її кількості та якості, виходячи з установленної відрядної розцінки (ВР):
 $ЗП_{в} = ВР * ВП.$

Конституція України закріпила право кожного на заробітну плату, не нижче рівня, встановленого законом, право на своєчасне одержання заробітної плати. Ці питання також урегульовані КЗпП, Законом України "Про оплату праці", а також керівною постановою Пленуму Верховного Суду України від 24 грудня 1999 р. "Про практику застосування судами законодавства про оплату праці". У постанові підкреслено, що судовий захист є важливою гарантією конституційного права громадянина заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Працівник має право на оплату своєї праці відповідно до актів законодавства і колективного договору на підставі укладеного трудового договору. Власник при укладенні трудового договору зобов'язаний повідомити працівнику всі умови оплати праці, її розміри, порядок і терміни виплати.

Розмір заробітної плати може бути нижчим за встановлений трудовим договором та мінімальний розмір заробітної плати лише у разі невиконання норм виробітку, виготовлення продукції, що виявилася браком, та з інших причин, передбачених чинним законодавством, які мали місце з вини працівника.

Забороняється дискримінація в оплаті праці, зниження її розміру залежно від походження, соціального, майнового стану, політичних, релігійних переконань, членства у профспілці, місця проживання та інших причин, встановлених у законі.

Суб'єкти організації оплати праці не мають права в односторонньому порядку погіршувати становище працівника в оплаті праці порівняно з умовами, передбаченими законодавством, угодами, колективними договорами.

Забороняється будь-яким способом обмежувати права працівника вільно розпоряджатися своєю зарплатою. Тому не допускаються випадки отримання зарплати, належної працівнику, членами його сім'ї, іншими особами без спеціально оформленої довіреності.

Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом.

Основними законодавчими актами, які регулюють питання оплати праці є Закон України "Про оплату праці" та Кодекс законів про працю України.

Відповідно до Закону України "Про оплату праці" суб'єктами організації оплати праці є: органи державної влади та місцевого самоврядування; власники, об'єднання власників або їх представницькі органи; професійні спілки, об'єднання професійних спілок або їх представницькі органи; працівники.

Слід зазначити, заробітна плата, у розумінні цього Закону, – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу відповідно до встановлених норм праці (норм часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків).

Вона може встановлюватись як у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників так і посадових окладів для службовців.

11. Система організації оплати праці.

З точки зору організаційного підходу розрізняють основну і додаткову заробітну плату.

Основна заробітна плата — це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників і посадових окладів для службовців.

Додаткова заробітна плата є винагородою за працю понад встановлені норми, за трудові успіхи та винахідливість та за особливі умови праці. Це доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені законодавством, премії за сумлінне виконання виробничих завдань та функцій.

Основою організації оплати праці" є тарифна система, яку становлять:

- тарифні розряди, що характеризують складність і кваліфікацію виконуваних робіт;
- тарифні ставки, які виступають мірою ціни праці певної складності (розряду), тобто ціни праці працівника певної професії і кваліфікації протягом певного проміжку часу (година, день, тиждень); тарифна ставка першого розряду найнижча;
- міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення розмірів тарифних ставок (посадових окладів);
- тарифні сітки (схеми посадових окладів), тобто сукупність тарифних розрядів та ставок міжкваліфікаційних співвідношень для працівників різних професій і кваліфікацій, які виконують різні за складністю роботи;
- тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники), що їх розробляє Міністерство праці України.

В умовах тарифної системи діють дві основні форми оплати праці — відрядна і почасова.

Відрядна заробітна плата залежить від кількості виробленої працівником продукції і використовується насамперед для оплати праці робітників на виробництві. Відрядна заробітна плата має кілька систем.

Пряма відрядна заробітна плата означає, що заробіток безпосередньо залежить від виробітку. Така система найбільш зрозуміла працівникам і кожен з них може самостійно визначити розмір своєї заробітної плати.

Непряма відрядна заробітна плата використовується для оплати праці допоміжних працівників, зайнятих обслуговуванням основних технологічних процесів (наладчиків, помічників майстрів тощо). Заробітна плата при цьому залежить від результатів праці тих основних робітників, яких обслуговує допоміжний працівник.

Відрядно-преміальна заробітна плата поєднує заробіток за основними відрядними розцінками з премією за ефективну і якісну працю.

Відрядно-прогресивна заробітна плата нараховується таким чином: виконання норми оплачується за одними розцінками, а виробіток продукції понад норму — за іншими, збільшеними розцінками. Залежно від рівня перевиконання норм останні поступово зростають за певною шкалою.

Акордна система оплати праці означає, що відрядна розцінка обчислюється на основі норм не на окрему операцію (виріб), а на весь комплекс робіт у цілому. При скороченні терміну виконання робіт працівники преміюються. Така система поширена у галузях з тривалим виробничим циклом — у будівництві, суднобудуванні тощо.

Погодинна заробітна плата залежить від тривалості відпрацьованого часу і практикується для оплати праці спеціалістів, службовців і керівників. Основними її системами є:
— проста погодинна заробітна плата — це заробіток, що нараховується за погодинними або поденними тарифними ставками (місячними окладами) з урахуванням фактично відпрацьованого часу;
— погодинно-преміальна заробітна плата, яка передбачає крім оплати праці за погодинними тарифними ставками, ще й премію за досягнення встановлених якісних і кількісних виробничих показників.

За межами тарифної системи, особливо для стимулювання працівників, зайнятих збутом продукції, використовується **комісійна форма оплати праці**. Заробіток працівника при цьому, як правило, складається з двох частин — фіксованого окладу та комісійної винагороди.

12. Індexація заробітної плати.

Індexація заробітної плати — встановлений актами законодавства України механізм підвищення грошових доходів громадян, що дає можливість частково або повністю відшкодувати їм подорожчання споживчих товарів і послуг.

Індexація є частиною державної системи соціального захисту громадян, спрямованою на підтримання купівельної спроможності їхніх грошових доходів, особливо соціально вразливих верств населення — пенсіонерів, інвалідів, неповних і багатодітних сімей, а також молоді, яка навчається.

Дякую за увагу!