



Політика доходів і оплата праці

Виконав
студент групи ФБС 311
Семеніст Олег

Державна політика доходів

Державна політика доходів полягає в перерозподілі доходів через держбюджет шляхом диференційованого оподаткування різних груп одержувачів доходу і соціальних виплат населенню. При цьому значна частка національного доходу переходить від шарів населення з високими доходами до шарів з низькими доходами.



Держава, організовуючи через бюджет перерозподіл доходів, вирішує проблему підвищення доходів незаможних шарів населення, створює умови для нормального відтворення робочої сили, сприяє ослабленню соціальної напруженості і т.д. Ступінь впливу держави на процес перерозподілу доходів можна вимірити обсягом і динамікою витрат на соціальні цілі за рахунок центрального і місцевого бюджетів, а також розміром оподаткування доходів.



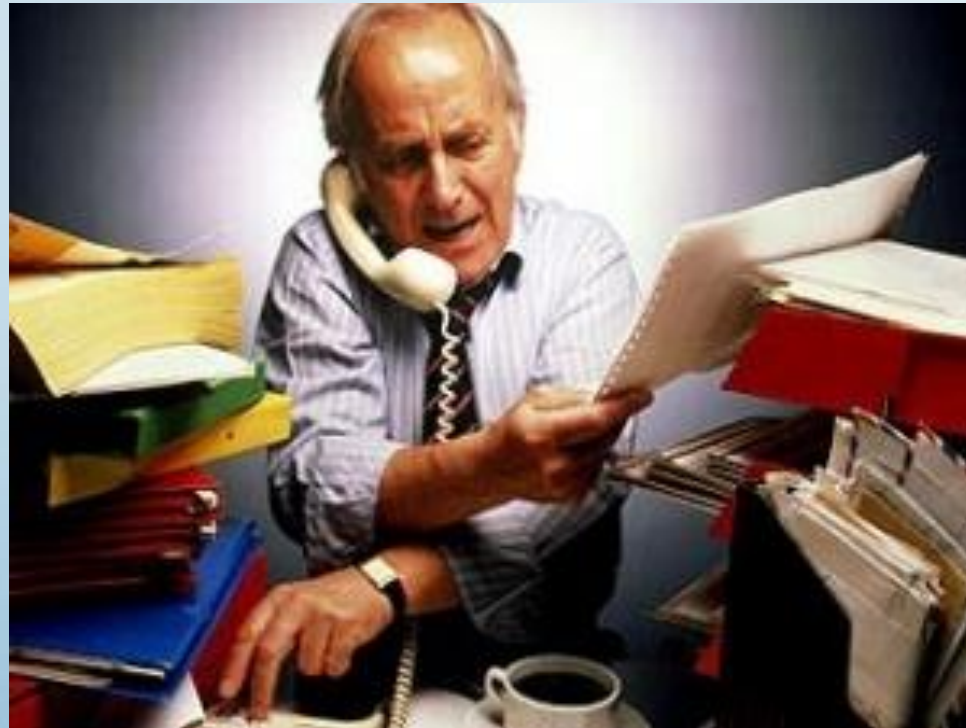
Ефективність функціонування та соціальний розвиток тих чи інших суб'єктів господарювання (трудових колективів) забезпечується передусім формуванням належних індивідуальних і колективних матеріальних стимулів, провідною формою реалізації яких є оплата праці різних категорій персоналу.



Оплата праці – це будь-який заробіток, обчислений, як правило, у грошовому виразі, що його за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу або надані послуги.



Оплата праці складається із основної заробітної плати й додаткової оплати праці. Розміри оплати найманого працівника залежать від результатів його праці з урахуванням наслідків господарської діяльності підприємства.



Дійовість оплати праці визначається тим, наскільки повно вона виконує свої основні функції – відтворювальну, стимулюючу, регулюючу і соціальну.



Функція стимулювання зводиться до того, що можливий рівень оплати праці спонукати кожного працівника до найефективніших дій на своєму робочому місці.

Регулююча функція оплати праці реалізує загальноживаний принцип диференціації рівня заробітку за фахом і кваліфікацією відповідної категорії персоналу, важливістю та складністю трудових завдань.

Соціальну функцію заробітної плати спрямовано на забезпечення однакової зарплати за однаковою роботу; вона має поєднувати державне і договірне її регулювання, а також реалізовувати принцип соціальної справедливості щодо одержання власного доходу.



Повна та ефективна реалізація цих головних функцій оплати праці можлива за умови формування й послідовного здійснення науково обгрунтованої її політики як на макрорівні (державна, галузь, регіон), так і на мікрорівні (підприємство, організація, їхні підрозділи).



МЕХАНІЗМ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ

Оплати
праці

Соціального
захисту

Через встановлення:

- мінімальної заробітної плати;
- інших державних норм і гарантій щодо оплати праці (за роботу в надурочний час, святкові та вихідні дні та за час виконання державних обов'язків);
- умов визначення частини доходу, що спрямовується на оплату праці;
- міжгалузевих 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

З допомогою:

- бюджетного фінансування народної освіти, культури, закладів охорони здоров'я і фізичної культури (на базовому рівні надання послуг);
- участі у формуванні фондів соціального страхування (медичної допомоги, допомоги по безробіттю);
- обмеженого дотування цін на товари (послуги), що перебувають під державним контролем;
- запровадження допомоги сім'ям з низькими доходами;
- застосування різних форм компенсації підвищення цін (для найбільш вразливих верств населення) та обмеженої індексації;
- забезпечення функціонування дійової системи працевлаштування та допомоги безробітним



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

- міжгалузевому (генеральна тарифна угода);
- галузевому (галузева тарифна угода) або комунальному (регіональна тарифна угода);
- виробничому (тарифна угода як складова частина колективного договору).



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



Предметом тарифної угоди як складової частини колективного договору на виробничому рівні є: форми й системи оплати праці, що застосовуються для різних категорій та груп працівників;
мінімальна тарифна ставка, диференційована за видами (типами) виробництв у межах рівнів, передбачених генеральною тарифною угодою для відповідних видів (типів) виробництв галузі (підгалузі);
розміри тарифних ставок за розрядами робіт і посадових окладів відповідних категорій працівників;
види і розміри доплат, надбавок, премій та інших заохочувальних і компенсаційних виплат та умови їхнього надання;
умови оплати праці за роботу в надурочний час, за простої, які мали місце не з вини працівника, за виготовлення продукції, що виявилася бракованою не з вини працівника, тощо.



Основи організації

Практична організація оплати праці базується на державному й договірному регулюванні її абсолютного рівня та механізмі визначення індивідуальної заробітної плати всіх окремих категорій працівників (робітників, спеціалістів, службовців, керівників) підприємств та установ різних форм власності.



Тарифна сітка встановлює відповідні співвідношення в оплаті праці працівників різної кваліфікації. Вона є, власне, переліком тарифних розрядів і відповідних тарифних коефіцієнтів.



Важливим елементом тарифної системи є тарифна ставка. Її абсолютна величина визначається згідно зі встановленим державою мінімальним розміром заробітної плати, тобто таким, що нижче за нього вже не можна платити працівникові за виконану норму робочого часу. До цього необхідно додати, що у мінімальну заробітну плату не включають доплати, надбавки та компенсаційні виплати. Відтак розмір оплати праці не може бути нижчим від встановленої державою мінімальної заробітної плати навіть за невиконанням норм виробітку чи виготовлення бракованої продукції.



Оплата праці керівників, спеціалістів і службовців конкретних суб'єктів господарювання (колективної діяльності) здійснюється за встановленими державою посадовими окладами з урахуванням застосовуваної системи стимулювання високоефективної роботи чи за контрактною (договірною) системою роздержавлених підприємств (організацій) та інших підприємницько-комерційних структур.



Механізм регулювання оплати праці

Важливою складовою системи організації оплати праці є її державне та договірне регулювання. Метою державного регулювання заробітної плати є створення умов для виконання заробітною платою її основних функцій, перш за все відтворювальної і соціальної. Державна політика оплати праці спрямована перш за все на реалізацію права найманого працівника на отримання заробітної плати, розмір якої забезпечував би йому і його сім'ї належний рівень життя, та на дотримання об'єктивності і соціальної справедливості.



Використання конкретних важелів механізму державного регулювання оплати праці залежить від впливу різноманітних чинників.

Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якої не може проводитись оплата за виконану роботу протягом певного періоду часу.



Висновок

Доходи є кращим інструментом для виміру добробуту суспільства. Ринкова економіка, орієнтуючи населення на підвищення свого добробуту, насамперед за рахунок росту трудової активності, ініціативи і підприємництва, поряд з підтримкою соціально незахищених груп населення вимагає державних гарантій забезпечення мінімуму споживання для всіх громадян. В економічно розвинутих країнах політика в області доходів населення є одним з найголовніших елементів управління економікою. В основі розробки цієї політики лежать поточні оцінки і прогнозування рівнів, динаміки і структури доходів, що приймаються в увагу урядовими і підприємницькими колами.

Отже, політика оплати праці підприємств, організацій формується і реалізується у межах чинного законодавства і має враховувати стратегічні та тактичні цілі діяльності конкретних суб'єктів господарювання, їх галузеву специфіку, абсолютні розміри, географічне розміщення, ступінь міжнародної інтеграції, рівень соціального розвитку трудового колективу.



ДЯКУЮ ЗА УВАГУ!!!

