

# **ПРИЛОЖЕНИЯ**

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>Приложение А.</b> Размеры соотношения минимальной заработной платы и показателей государственного стандарта оплаты труда в Украине в 1999 – 2005 годах.....	5
<b>Приложение Б.</b> Сущность основных принципов организации оплаты труда и заработной платы на предприятиях и в организациях в рыночных условиях .....	6
<b>Приложение В.</b> Теории, сущность и содержание понятия заработной платы в соответствии с уровнем социально-экономического развития общества.....	9
<b>Приложение Г.</b> Нарушения норм действующего законодательства Украины, вызванные экономией ФОТ, в части защиты прав работников на оплату труда (по результатам исследования 67 – ми предприятий и организаций Украины).....	15
<b>Приложение Д.</b> Закон Украины «О государственном регулировании оплаты труда в Украине» (проект) / Выдержки.....	16
<b>Приложение Е.</b> Основные функции заработной платы с точки зрения учёных-экономистов в Украине и Российской Федерации.....	21
<b>Приложение Ж.</b> Теоретическое обоснование ресурсосберегающей функции заработной платы.....	22
<b>Приложение К.</b> Доля расходов на оплату труда в структуре расходов на производство продукции (работ, услуг) в основных видах экономической деятельности Украины за 1998 – 2003 годы.....	25
<b>Приложение Л.</b> Методика расчёта и характеристика показателей, отображающих механизм оплаты труда во взаимосвязи с продуктивностью экономической деятельности и производства, эффективностью использования рабочей силы на национальном уровне и в промышленности.....	26

<b>Приложение М.</b> Исходящие статистические данные для оценки в динамике продуктивности и её связи с динамикой оплаты труда и заработной платы на национальном уровне за 2000 – 2005 гг.....	34
<b>Приложение Н.</b> Исходящие статистические данные для оценки в динамике продуктивности производства и её связи с динамикой оплаты труда и заработной платы в промышленности (как виде экономической деятельности) за 2000 – 2005 гг.....	35
<b>Приложение О.</b> Дополнительные исходящие статистические данные для оценки в динамике эффективности использования рабочей силы с динамикой оплаты труда и заработной платы за 2000 – 2005 гг.....	36
<b>Приложение П.</b> Анкета для руководителей высшего звена управления и ведущих специалистов предприятий производственной сферы.....	37
<b>Приложение Р.</b> Отраслевая и региональная принадлежность комплексно-исследованных предприятий.....	43
<b>Приложение С.</b> Количество экспертов, принявших участие в заполнении Анкеты (с учётом их должностей).....	44
<b>Приложение Т.</b> Входящие данные для анализа продуктивности производства и оплаты труда обследованных предприятий.....	45
<b>Приложение У.</b> Характеристика взаимосвязи факторов эффективного труда и продуктивности производства.....	47
<b>Приложение Ф.</b> Методические рекомендации по регулированию оплаты труда работников промышленных предприятий в условиях ресурсосбережения.....	52
<b>Приложение Х.</b> Программа регулирования оплаты труда в условиях ресурсосбережения (рекомендации в части решения задач технико-технологического и организационно-экономического направлений).....	104
<b>Приложение Ц.</b> Содержание нормированных заданий для работников различных структурных подразделений предприятия, обеспечивающих получение экономического эффекта при решении задач технико-технологического и организационно-экономического направлений.....	121

**Приложение Ч.** Формирование инновационного фонда предприятия, образуемого при расчёте экономического эффекта от решения задач технико-технологического и организационно-экономического направлений и расчёте ежемесячного ФОТа.....128

**Приложение Ш.** Единая тарифная сетка (ЕТС), рекомендуемая для расчёта «плавающих» тарифных ставок (должностных окладов) при формировании гарантированного фонда оплаты труда и фонда авторских вознаграждений.....130

**Приложение Щ.** Расчёт *КТВи* структурных подразделений в зависимости от степени участия их работников в решении задач технико-технологических и организационно-экономических направлений в соответствии с содержанием нормированных заданий.....132

**Приложение Э.** Результаты апробации методических подходов формирования единого фонда оплаты труда (ЕФОТ) и его составляющих частей в течение текущего периода в условиях ресурсосбережения (на примере АООТ «ЕМЕС», 2005 год).....134

**Приложение Ю.** Результат апробации методических подходов распределения фонда оплаты труда (ЕФОТ) по составляющим частям в течение текущего периода между структурными подразделениями (на примере АООТ «ЕМЕС», 2005 год).....158

**Приложение Я.** Результат апробации методических подходов определения размера заработной платы отдельного работника (на примере АООТ «ЕМЕС», 2005 год).....191

**Приложение Я–1.** Усовершенствование государственного регулирования оплаты труда в контексте реализации Программы «Действия центральных органов исполнительной власти по реформированию социально-трудовых отношений в Украине на период до 2007 года».....201

## Приложение А

### Размеры соотношения минимальной заработной платы и показателей государственного стандарта оплаты труда в Украине в 1999-2005 годах [150, с. 15]

№ п/п	Государственный стандарт оплаты труда	Год						
		1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
1.	Минимальная заработная плата (округ.), грн.	74	90/ 118	118	140/165	185/205	205/237	262/290 310/332
2.	Прожиточный минимум, грн.	90,7/ 118,3	286,7	331,05	365,0	365,0	386,7	453,0
3.	Граница бедности, грн.	126,0	156,0	175,0	192,0	220,0	262,0	287,0
4.	Соотношение минимальной заработной платы и прожиточного минимума (стр.1:стр.2)	0,82/0,62	0,31/0,41	0,36	0,38/0,45	0,51/0,56	0,53/0,61	0,57/0,64 0,68/0,73
5.	Соотношение минимальной заработной платы и границы бедности (стр.1:стр.3)	0,59	0,58/0,76	0,67	0,73/0,86	0,84/0,93	0,78/0,90	0,91/1,01 1,08/1,16

## Приложение Б

### Сущность основных принципов организации оплаты труда и заработной платы на предприятиях и в организациях в рыночных условиях

Принцип организации оплаты труда и заработной платы	Сущность принципа
1	2
Равная оплата за равный труд и оплата в соответствии с количеством и качеством труда	Количество труда (рабочее время и интенсивность труда) определяется сложностью выполняемой работы с учетом тяжести, условий труда и его экономической и социальной значимостью. Качество труда определяется его эффективностью (произведенная продукция, сэкономленные ресурсы, новые разработки, дающие экономический эффект и др.). Доход работника дифференцируется в зависимости от вложенного работником вклада в конечный результат работы предприятия и получение экономического эффекта.
Повышение заработной платы по мере роста эффективности производства и труда	Оплата труда работника зависит от эффективности производства, обеспеченного определенным вкладом в совершенствование техники, технологии, организации производства и труда.
Дифференциация заработной платы на основе межотраслевых и отраслевых принципов	Размер заработной платы не может быть ниже, чем в отраслевых соглашениях, а для привлечения конкурентоспособной рабочей силы – выше, чем на предприятиях – конкурентах отрасли.
Стимулирование роста производительности труда; сбалансированность между темпами роста производительности труда и заработной платой	Рост производительности труда обеспечивается развитием и повышением эффективности производства преимущественно за счет вскрытия внутрипроизводственных резервов. В случае привлечения дополнительных капитальных вложений в модернизацию производства должно соблюдаться требование опережения темпа роста производительности труда по сравнению с темпами роста заработной платы.
Создание материальной заинтересованности работников в улучшении количественных и качественных показателей их работы	Стимулирующая роль заработной платы зависит, с одной стороны – от степени увязки уровня повышения оплаты труда с ростом производительности труда, с другой – от увеличения объема производства и реализации продукции (количественные показатели). В то же время, качественные показатели (снижение себестоимости, улучшение качественных характеристик) должны оказывать прямое воздействие на размер заработной платы.
Сочетание индивидуальной и коллективной заинтересованности в результатах труда	При разработке систем оплаты труда необходимо, наряду с оценкой индивидуальных результатов труда работника, учитывать ее зависимость от общих итогов работы предприятия.
Материальное стимулирование непрерывного повышения	Материальная заинтересованность работников в повышении уровня специальной подготовки, который позволяет выполнять качественно более сложные и

1	2
профессионально-технического уровня работников, их квалификации	ответственные работы для улучшения деятельности предприятия. Реализация данного принципа находит отражение в повышении: разряда или категории (при тарифной системе), квалификационного уровня (при бестарифной системе), оценки данного работника относительно других (при рейтинговой системе)
Простота, доступность систем оплаты труда и материального поощрения	Каждый работник должен иметь четкое представление о зависимости размера его заработной платы от улучшения количественных и качественных показателей своего труда. На практике в коллективном договоре предприятия должны быть отражены условия формирования и распределения ФОТ, повышения заработной платы, установления премий, доплат и надбавок за улучшение этих показателей.

## Приложение В

### Теории, сущность и содержание понятия заработной платы в соответствии с уровнем социально-экономического развития общества

Теория о заработной плате	Авторы и сторонники теории	Содержание понятия заработной платы	Сущность заработной платы	Характеристика периода, уровня социально-экономического развития общества
1	2	3	4	5
Теория о заработной плате, соответствующей прожиточному минимуму [84, с. 130-131] (теория минимума средств существования [34, с. 51-52]; «Железный закон заработной платы» [111, с. 82-85])	Английский экономист Вильям Пэтти (1623-1687)	«Заработная плата – цена труда и определяется необходимыми средствами для существования работника» [222, т.1, с. 584].	Заработная плата обеспечивает работнику возможность «жить, работать и размножаться» [222, т.2, с. 717-718].	Низкий уровень производительности труда работников; низкий технико-технологический уровень производства; рост населения и незначительное количество свободных рабочих мест [84, с. 130-131]; избыточное предложение труда по сравнению со спросом на него [12, с. 51]
	Французский экономист А. Тюрго (1727-1781)	«Заработная плата – цена труда» [222, т.1, с. 584].	«Заработная плата рабочего ограничивается тем, что необходимо, чтобы обеспечить ему средства к существованию» [111, с. 83].	
	Английский экономист Давид Риккардо (1772-1823)	Заработная плата представляет плату за труд, который имеет «естественную» и рыночную (природную) цену [111, с. 83].	Заработная плата как природная цена труда – стоимость необходимой суммы жизненных средств, необходимая для содержания рабочих, продолжения их рода и развития. Рыночная цена зависит от спроса и предложения на труд [222, т.1, с. 584].	
	Немецкий социалист Фердинанд Лассаль (1825-1864)	Заработная плата – цена труда [222, т.1, с. 584].	«Средний размер заработной платы всегда сводится на безусловно необходимое содержание, требуемое привычками народа для поддержания жизни и для размножения» [111, с. 84].	



1	2	3	4	5
	Американский экономист П. Самуэльсон (совр.)	Сущность и принципы заработной платы. «... люди за определенную цену сдают свои услуги в аренду. Такую цену их услуг представляет ставка заработной платы, и среди всех товарных цен она, безусловно, играет важную роль...» [184, т.2, с. 171] (т.е. заработная плата – цена труда). - равенство зарплаты за одинаковые затраты труда.	- росту заработной платы способствует технология, капитал и высокая производительность; - безработица оказывает понижающий эффект на рост заработной платы [184, т.2, с. 172-176]; - заработная плата не может быть ниже прожиточного минимума	
Теория фонда заработной платы [34, с. 52-53], [84, с. 131],	Английский экономист Адам Смит (1723-1790)	«Заработная плата – доход от труда» [12, с. 70] «Заработная плата – цена труда, изменяющаяся под воздействием рыночных факторов – спроса и предложения» [189, с. 136]	Основой заработной платы является стоимость средств к существованию, необходимых для обеспечения жизни работника и воспитания его детей, ее нижней границей – физический минимум, а величина определяется нормами потребления [222, т.1 с. 584]. - «Человек должен всегда иметь возможность существовать своим трудом, и его заработная плата, по меньшей мере, должна быть достаточной для его существования» [189, с. 136]	Ограниченность в финансовых ресурсах в стране; в случае необоснованного повышения заработной платы в одних отраслях (под давлением профсоюзов) понижается заработная плата в других; в условиях ограниченности ресурсов в какой-либо стране существует только ограниченный «фонд» для оплаты труда; отсутствие достаточного количества рабочих мест (превышение предложения рабочей силы над ее спросом)

1	2	3	4	5
	Английский экономист Джон Стюарт Милл (1806-1873)	«Заработная плата – плата за труд, а ее размер зависит от соотношения между спросом и предложением на рабочую силу...» [222, т.2, с. 430].	Общий фонд (заработной платы) является частью капитала, созданного путем накопления; уровень заработной платы может расти только в том случае, если возрастает капитал или уменьшается количество трудящихся. [84, с. 131]	
Теория маргинальной производительности [89, с. 131-132] («производительная» теория заработной платы) [34, с. 53-61]; теория производительности [111, с. 85-89]; теория «предельной производительности» [34, с. 54]	Французский экономист Ж.-Б. Сэй (XIX в.)	Заработная плата выступает платой за услугу труда рабочего в виде части капитала, который образуется в результате роста его производительности труда [36, с. 55] Заработная плата выступает стоимостью товара «рабочая сила» [222, т.1, с. 585]	Рабочий в виде заработной платы получает полный продукт своего труда [111, с. 85]; источником создания новой стоимости является не только труд, но и капитал [34, с. 54]	Начало развития крупномасштабного производства; внедрение новой техники и технологий, связанное с переходом к крупномасштабному производству («техническая» революция); усовершенствование форм организации производства; наличие объективных факторов, способствующих росту производительности труда, но, в то же время требующих дополнительных затрат капитала, что приводит к необходимости минимизировать издержки производства и рационально использовать ресурсы. Наличие признаков нехватки природных ресурсов и зависимость производства от их импорта и цен монополий. На рынке труда доминирует фактор свободы спроса и предложения и полной мобильности рабочей силы
	Американский экономист Г. Кэри (1793-1879)	Заработная плата – часть дохода, который получает рабочий в соответствии со своим участием в производстве [111, с. 86]; стоимость рабочей силы [34, с. 54]	Рост производительности труда приводит к росту заработной платы [111, с. 86]	

1	2	3	4	5
	Английский экономист А. Маршалл (1842-1924)	Заработная плата – стоимость рабочей силы; цена одного из факторов производства, которая определяется «предельным» продуктом – дополнительным выпуском продукции при использовании дополнительной единицы труда при неизменном количестве всех других ресурсов («капитал», «земля») [222, т.1, с. 584, 585].	Стоимость услуг всех факторов (в т.ч. рабочей силы) соответствует их производительности, т.е. вкладу в производство продукта (стоимости). Именно эта стоимость и выплачивается работнику-продавцу услуг труда. Размер заработной платы зависит от квалификации, трудоспособности и результативности труда [222, т.1, с. 585]; Заработная плата соответствует квалификации труда и классности работника, измеряемого ростом объема продукции при экономии машин и сырья [132, с. 360-361]	
	Американский экономист Дж. Кларк (1847-1938)	Заработная плата является продуктом труда [34, с. 55]	Размер заработной платы зависит от производительности труда, связанной со всеми факторами производства (техника, организация производства, природные ресурсы и т.д.), т.е. – от продуктивности [34, с. 54-60]	
	Английский экономист Дж. Хикс (1904-1989)	Заработная плата – цена труда, зависящая от стоимости продукта и фактора «капитал» (ресурсы и материал) [206, с. 187]	Размер заработной платы зависит от производительности труда – с одной стороны и предельными издержками производства, влияющими на цену (стоимость) продукта – с другой [207, с. 189; 206, с. 187]	

1	2	3	4	5
	Американские ученые Кэмпбэлл Р. Макконнелл и Стэнли Л. Брю (совр.)	«Зарботная плата – это цена, выплачиваемая за использование труда» [98, с. 156] (здесь термин «труд» включает оплату труда всех категорий работников за трудовые услуги, предоставляемые при реализации их деловой активности)	Зарботная плата имеет номинальную и реальную способность: - «Номинальная – сумма денег, полученная за отработанное время; реальная – это количество труда, которое можно приобрести за номинальную зарботную плату, т.е. покупательная способность» [98, с. 156] Зарботная плата зависит от величины труда и предпринимательских способностей работников обеспечить рост экономики и прибыль за счет технического прогресса, повышения эффективности производства и труда. (т.е. – возможности в обществе производить больше товаров из неизменного количества ресурсов).	

1	2	3	4	5
<p>«Социальная» теория заработной платы [34, с. 61-64] (теория «договора» или «коллективно-договорная» теория или теория переговоров) [34, с. 64-66; 84, с. 132-133; 111, с. 92-94].</p>	<p>Русский экономист М. Туган-Барановский (кон. XIX – нач. XX века)</p>	<p>«Будучи формально ценой, рабочая плата оказывается несводимой к законам цены» [111, с. 91]. В основе заработной платы не лежит стоимость рабочей силы, так как она напрямую не зависит от способа производства.</p>	<p>Уровень заработной платы зависит от распределения общественного продукта между различными классами [222, т.1, с. 585]. Распределяется «чистый общественный продукт», т.е. часть общественного продукта, остающаяся за вычетом израсходованных в процессе производства средств производства и ресурсов. Следовательно, составляющим фактором заработной платы является производительность общественного труда [111, с. 91]. (В то же время, ученый не отрицал «социальный фактор» - экономическая борьба рабочих)</p>	<p>Обострение противостояния между наемными работниками и работодателями вследствие существенного увеличения объема производства и роста прибыли; активизация профсоюзного движения и общественных организаций, представляющих наемных работников, с целью перераспределения части общественного продукта из сферы «капитала» ( т.е. части дохода работодателя) в сферу потребления, и, как следствие роста заработной платы наемных работников. При сокращении прибыли работодателя («капиталиста») под давлением профсоюзов и (или) наемных работников предпринимаются следующие меры: «сокращение занятой рабочей силы, улучшение техники, повышения интенсивности труда рабочих» и т.д. [111, с. 92]; в результате этих мер устанавливается равновесие, определяющее уровень заработной платы и уровень прибыли</p>

1	2	3	4	5
	<p>Американские экономисты Дж. Давидсон (кон. XIX в.) [34, с. 64] и Дж. Ютслер [111, с. 92]</p>	<p>«Заработная плата зависит от соотношения сил между прогрессивным союзом и предпринимателем» [34, с. 64]; в то же время изменение ее уровня (в установленных верхнем и нижнем пределе) зависит от производительности; выше уровня «предельной» производительности, характеризующей полученный «чистый продукт» «предельного рабочего» уровень заработной платы подниматься не может. Для определения этого уровня «... имеется ряд возможных норм заработной платы в пределах от высшей до низшей границы» [111, с. 92]; заработная плата работника - часть прибыли работодателя («капиталиста»)</p>	<p>Устанавливается верхний и нижний предел уровня заработной платы, изменение которого внутри зависит от того, насколько работодатель (предприниматель) нуждается в рабочей силе и от степени занятости наемных работников. Конкретный уровень заработной платы устанавливается в ходе переговоров [84, с. 132-133].</p>	

Данные прил. В свидетельствуют о том, что несмотря на различный период развития экономической системы в государстве, отсутствии единства мнений у классиков на само понятие «заработная плата», фактор «ресурсосбережение» был учтен в каждой теории при определении сущности заработной платы, что дает нам основания определять источники её роста.

## Приложение Г

### **Нарушения норм действующего законодательства Украины, вызванные экономией ФОТ, в части защиты прав работников на оплату труда (по результатам исследования 67-ми предприятий и организаций Украины) [57, с.14-15; 59, с. 111-112]**

Выявленные нарушения (причина – экономия ФОТ и снижение себестоимости)	Нормы и требования законодательства Украины, которые нарушены
Безосновательное снижение норм времени на выполнение работ, которые производятся рабочими со сдельной оплатой труда	Статьи 85-89 КЗоТ Украины [2]
Учет при расчетах МЗП доплат за работу в ночное время и праздничные дни	Статьи 95 КЗоТ Украины и 3 ЗУ «Об оплате труда» [2, 3]
Не оплачивается надлежащим образом работа в праздничные и выходные дни, сверхурочное время	Статьи 106, 107, 108 КЗоТ Украины [2]
Не осуществляется в установленном порядке индексации заработной платы при росте индекса потребительских цен	Статья 4 ЗУ «Про индексацию денежных доходов граждан» [6]
Компенсационные выплаты производятся без учета индекса инфляции	Статьи 2, 3, 4 ЗУ «О компенсации гражданам потери части доходов в связи с нарушением сроков их выплаты» [7]
Оплата труда ниже, чем определенная нормами Генерального, отраслевого и регионального соглашения	Статья 14 ЗУ «Об оплате труда» [3]
Отмена отдельных доплат за вредные условия труда для определенных категорий работников	Отраслевые соглашения (в части перечня профессий с вредными условиями труда); коллективные договора (приложения с перечнем профессий, работники которых должны иметь доплату за вредные условия труда) [38]
Невыполнение требований законодательства по оплате труда в случае приостановки работы по вине работодателя	Статья 113 КЗоТ Украины [2]
Нарушение сроков выплаты при увольнении	Статья 116 КЗоТ Украины [2]
Нарушение норм коллективного договора, определяющих вопросы оплаты труда	Статья 7, 8, 14 ЗУ «О коллективных договорах и соглашениях» [4]

\* Данные нарушения выявлены на 47-ми предприятиях производственной сферы Луганской области

## Приложение Д

Проект

### Закон Украины

«О государственном регулировании оплаты труда в Украине» (подан на экспертизу в Министерство труда и социальной политики Украины, Комитет ВРУ по социальным вопросам в январе 2006г.) / разработан в ГУ НИИ социально-трудовых отношений Министерства труда и социальной политики Украины.

### ВЫДЕРЖКИ

#### **Статья 2. Государственное регулирование оплаты труда в период усложнения развития социально-экономической сферы**

К периоду усложнения в развитии экономики и социальной политики в Украине может быть отнесен период перед вступлением Украины в ВТО и ЕС, которое характеризуется негативными процессами:

- стагнации экономики или экономического кризиса;
- спадом объема производства и темпов роста ВВП (меньшими, чем 3,0% в год);
- темпами роста инфляции (большими, чем 5,0% в год);
- сокращения численности занятого населения в экономике (ростом безработицы) или фонда рабочего времени занятых в экономике в течении года;
- негативным платежным балансом Украины и (или) превышением импорта готовой продукции над ее экспортом;
- дефицитностью Государственного бюджета Украины, обусловленного вышеизложенными факторами (более, чем 3,0%);
- отставанием темпов роста заработной платы от темпов роста валовой добавленной стоимости по видам экономической деятельности.



Государственное регулирование оплаты труда в условиях этого периода предусматривает дополнительные контролирующие функции государства с целью усиления процесса защиты прав наемных работников на своевременное и в полном объеме получение заработной платы, обоснование расходов на оплату труда работников бюджетной сферы, временное замораживание повышения размера минимальной заработной платы и социальных выплат в условиях дефицитности Государственного бюджета Украины и нестабильной работы экономики.

### **Статья 3. Действие норм существующего законодательства и Закона Украины «О государственном регулировании оплаты труда в Украине»**

Настоящий Закон не отменяет нормы действующего законодательства по оплате труда, которые определены статьями 1-7, 9-14, 17-27, 29-34 и 36 Закона Украины «Об оплате труда», ... соответствующими статьями Кодекса законов о труде Украины, положениями соглашений и договоров и другими актами законодательства, которые гармонизированы к нормам этого Закона.

Действие настоящего Закона вступает в силу (возобновляется) при условии наличия одного или нескольких факторов, перечисленных в части первой статьи 2 этого Закона.

### **Статья 18. Регулирование оплаты труда работников хозрасчетных предприятий производственной сферы**

Основой регулирования оплаты труда работников хозрасчетных предприятий производственной сферы является коллективный договор, заключение и наличие которого на предприятиях является обязательным.

Коллективные договора предприятий обязательно должны содержать положения о формировании и распределении фонда оплаты труда, определять условия увеличения заработной платы работников в соответствии

с повышением уровня производительности труда и производства, соответствовать другим условиям, которые определены действующим законодательством Украины.

При условии роста производительности труда, прирост заработной платы работника не может быть ниже, чем 0,5% на процент прироста производительности труда.

Формирование расходов на оплату труда осуществляется в соответствии с методическими рекомендациями и положениями.

Фонд оплаты труда в структуре себестоимости не может быть ниже 20,0% и должен увеличиваться пропорционально темпам роста производительности производства.

Условия оплаты труда, которые определены в коллективном договоре предприятия или организации, не должны быть ниже, чем определенные минимальные гарантии тарифных соглашений высших уровней (отраслевого, регионального и национального).

При определении минимальных тарифных ставок, которые определяются при заключении отраслевых тарифных соглашений, учитывается дифференциация индекса потребительских цен на соответствующей территории, где расположено предприятие данной отрасли.

В региональных тарифных соглашениях, наряду с отраслевыми, размер минимальной тарифной ставки устанавливается с учетом существующего на соответствующей территории (регионе) стоимости жизни и изменения индекса потребительских цен.

Размер минимальной тарифной ставки, с учетом территориального уровня, определяется при подписании национальной, отраслевых, региональных тарифных соглашений и должен быть зафиксирован в коллективных договорах предприятий всех форм собственности и видов экономической деятельности.

Для корректировки размеров фондов оплаты труда и заработной платы, наряду с определенными минимальными гарантиями, предприятиями

используются методические рекомендации и положения, которые разработаны и одобрены центральным органом исполнительной власти сферы труда и социальной политики,

При разработке и внедрении Единых тарифных сеток по оплате труда всех категорий работников предприятия должны руководствоваться следующей их классификации по количеству разрядов в зависимости от численности персонала предприятия:

- от 12 до 14 тарифных разрядов (численность занятых до 200 человек);
- от 14 до 16 тарифных разрядов (численность занятых от 201 до 800 человек);
- от 16 до 18 тарифных разрядов (численность занятых от 801 до 6000 человек);
- от 18 до 22 тарифных разрядов (численность занятых свыше 6001 человек).

Диапазоны между тарифными разрядами должны быть меньше, чем те, которые определены в отраслевых соглашениях и устанавливаются в соответствии с методическими рекомендациями и положениями, разработанными центральным органом исполнительной власти сферы труда и социальной политики.

Динамика заработной платы между всеми категориями персонала (руководители, профессионалы, специалисты, технические служащие и рабочие) должны быть одинаковой в соответствующем периоде.

## **Статья 22. Государственное регулирование организационно-технического нормирования труда**

Работодатель для каждого работника, который нанят на работу по трудовому соглашению (контракту) определяет четкий порядок его трудовых обязанностей в соответствии с квалификационными требованиями к занимаемой должности (профессии).

Требования к должностям (профессиям), которые существуют на предприятии должны соответствовать действующему законодательству в части классификации профессий и возможности их нормирования по научно-обоснованным нормам времени (выработки, объема работ), которые разрабатываются центральным органам исполнительной власти сферы труда и социальной политики Украины.

К соглашениям (договорам) на всех уровнях социального партнерства включается перечень конкретных мероприятий по улучшению технического нормирования труда.

Пересмотр норм труда осуществляется в соответствии с нормами трудового законодательства Украины, соответствующих рекомендаций, которые одобрены приказами центрального органа исполнительной власти сферы труда и социальной политики Украины.

За нарушение порядка пересмотра норм труда (времени, выработки, объема работ) руководители и другие должностные лица предприятий, которые осуществляют данный пересмотр несут дисциплинарную, административную и уголовную ответственность в соответствии с нормами действующего законодательства Украины.

(проект Закона содержит всего VI разделов, включая «Общие положения» и «Окончательные положения», 24 статьи).

## Приложение Е

### Основные функции заработной платы с точки зрения ученых-экономистов в Украине и Российской Федерации

Функция	Функция, определенная учеными											
	Буряк П.Ю. Карпинский Б.А., Григорьева М.И. [26, с. 72]	Волгин Н.А., Волгина О.Н. [31, с.67]	Гончаров В.Н. Радомский С.И. [41, с. 18]	Есинова Н.И. [80, с. 329]	Завиновская Г.Т. [83, с. 149]	Калина А.В. [94, с. 166]	Колот А.М. [100, с. 18]	Мазманова Б.Г. [128, с. 30-31]	Тюленева Н.В. [200, с. 75-76]	Федченко А. [204, с. 235]	Куценко В.И. [115, с. 152]	Богиня Д.П. Гришнова О.А. [115, с. 152]
Воспроизводственная	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Стимулирующая	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Регулирующая или ресурсно-разместительная	+		+	+	+		+	+			+	+
Социальная	+	+			+	+	+	+		+	+	+
Формирование платежеспособного спроса	+		+	+							+	+
Оптимизационная							+					
Учетно-производственная		+										
Измерительная			+	+						+		
Распределительная			+	+						+		

При том, что среди ученых-экономистов отсутствует единство мнений в отношении количества функции заработной платы, все выделяют «воспроизводственную» и «стимулирующую».

В то же время, лишь у Гончарова В.Н., Есиновой Н.И. и Федченко А. (в «измерительной») и Колота А.М. (в «оптимизационной») отражены отдельные факторы учета экономических ресурсов при формировании источников роста заработной платы.

## Приложение Ж

### Теоретическое обоснование ресурсосберегающей функции заработной платы

Ресурсосберегающая функция заработной платы теоретически обосновывается с учетом трактовки самого понятия «функция», определенного известными логиками и математиками Клини Стефан Коулом (амер. р. 1909) и Успенским Владимиром Андреевичем (рус., р. 1930): «В самом общем смысле функция – это соответствие, в силу которого каждому элементу  $x$  некоторого множества  $X$  отвечает единственный элемент  $y$  некоторого множества  $Y$ ...; при этом  $X$  называется областью определения данной функции, а  $Y$  – совокупностью всех значений, принимаемых этой функцией – ее областью значений» [118, с. 656].

В нашем случае, через множество  $Y$  обозначим ресурсы предприятия, рассмотренные в системе преобразования факторов, влияющих на оплату труда (рис. 1.2) – трудовые, материальные, технические, природные, финансовые.

Через множество  $X$  обозначим внутренние факторы производства, влияющие на оплату труда и характеризующие качество рабочей силы (табл. 1.2).

На множестве  $X$  определена функция  $f$ , если каждому числу  $x \in X$  поставлено в соответствие определенное число  $y = f(x)$ .

В нашем случае, через  $y$  обозначим трудовые ресурсы предприятия, которым соответствуют определенные факторы производства, влияющие на производительность труда из множества  $x$ :

$$y_1 = f(x_1), \text{ где}$$

$x_1 =$  (квалификация (сложность труда)+КТУ (деловая активность)+отработанное время (количество труда)+качество работы (результат труда)+условия труда + этика производства + организационная структура + структура управления) = производительность труда.

Через  $y_2$  обозначим материальные ресурсы предприятия, которым соответствуют определенные факторы производства, влияющие на устранение потерь, связанных с процессом производства:

$$y_2 = f(x_2), \text{ где}$$

$x_2 = (\text{качество продукции} + \text{номенклатура продукции}) = \text{минимизация потерь в процессе производства.}$

Через  $y_3$  обозначим технические ресурсы предприятия, которым соответствуют определенные факторы производства, влияющие на выпуск продукции:

$$y_3 = f(x_3), \text{ где}$$

$x_3 = (\text{наличие необходимого оборудования} + \text{применяемая технология}) = \text{увеличение объема выпуска продукции;}$

Через  $y_4$  обозначим природные ресурсы предприятия, которым соответствуют определенные факторы производства, влияющие на экономию материальных ресурсов:

$$y_4 = f(x_4), \text{ где}$$

$x_4 = \text{экономное использование природных ресурсов.}$

Через  $y_5$  обозначим финансовые ресурсы предприятия, которые характеризуют определенные факторы производства непосредственно влияющие на себестоимость и определяющие долю ФОТ в себестоимости:

$$y_5 = f(x_5), \text{ где}$$

$x_5 = \text{материальный стимул (мотивация)} + \text{себестоимость (трудоемкость)} = \text{размер заработной платы.}$

В нашем случае областью определения ресурсосберегающей функции заработной платы являются факторы производства ( $x$ ), а областью значений – совокупность всех значений, принимаемых данной функцией ( $Y$ ) – т.е. степенью рациональности использования ресурсов предприятия. В таком случае, ресурсосберегающая функция имеет вид:

$$y = f(x), \text{ где}$$

$$\left. \begin{array}{l} y = y_1 + y_2 + y_3 + y_4 + y_5 \\ x = x_1 + x_2 + x_3 + x_4 + x_5 \end{array} \right\} y = X \wedge Y$$

Зависимость « $X \wedge Y$ » отражает рациональность использования ресурсов и, как следствие – эффективность производства и рост производительности (т.е. его продуктивность).

Таким образом, факторы производства (x) определяют степень эффективности использования ресурсов предприятия (Y). При этом областью значения ресурсосберегающей функции является эффективный труд, характеризующийся степенью рационального использования ресурсов и обеспечивающий рост продуктивности производства.

В данном случае ресурсосберегающая функция заработной платы заключается в установлении прямой зависимости между степенью рационального использования всех ресурсов и оценкой эффективности труда, что позволяет обеспечить доход работников за счет роста продуктивности и минимизации затрат при изготовлении продукции (работ, услуг).



## Приложение К

Доля расходов на оплату труда в структуре расходов на производство продукции (работ, услуг) в основных видах экономической деятельности Украины за 1998-2003 годы [62, с. 202].

