# Методологічні пояснення

# Джерела інформації

Інформація, наведена у збірнику, отримана в результаті проведення державних статистичних спостережень, а також базується на адміністративних даних державної служби зайнятості та Національної **служби посередництва і примирення. У нижченаведеній таблиці представлені джерела інформації за розділами збірника.**

|  |  |
| --- | --- |
| Розділ збірника | Джерела **інформації** (назва державного статистичного спостереження, адміністративні дані) |
| 1 (табл.1.1, діагр.1.2)  1 (табл.1.3) | Вибіркове обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності  Комплексна оцінка шляхом інтеграції даних державних статистичних спостережень підприємств, установ, організацій з питань статистики праці та адміністративної звітності |
| 1 (табл.1.4–1.6)  2 (табл. 2.1–2.10),  3, 5–7, 10 | Обстеження підприємств із питань статистики праці |
| 4 | Кількісний та якісний склад державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування |
| 8 | Стан виплати заробітної плати |
| 9 | Умови праці на підприємствах |
| 2 (табл. 2.11­–2.14) | Адміністративні дані державної служби зайнятості |
| 10 (табл. 10.17) | Адміністративні дані Національної **служби посередництва і примирення.** |

Державні статистичні спостереження з питань статистики праці на підприємствах, установах, організаціях надають інформацію стосовно динаміки процесів, що відбуваються у сфері найманої праці, щодо зміни кількості працівників, розміру номінальної та реальної заробітної плати, стану її виплати, неповної зайнятості (вимушеної та добровільної), ефективності використання робочого часу, підготовки та підвищення кваліфікації працівників на виробництві, стану укладання колективних договорів, характеристик якісного складу окремих категорій працівників.

Ці спостереження організовані за однаковими принципами, але здійснюються різними методами й охоплюють різні кола звітних одиниць. Особливості організації та отримання даних за їх результатами наведено нижче.

Організація обстежень

**1. Державне статистичне спостереження “Обстеження підприємств із питань статистики праці” (ОПСП).**

Спостережен­ням охо­п­люються юридичні особи та їхні відокремлені підрозділи, які використовують найману працю (далі – підприємства). Не охоплюються обстеженням підприємства з кількістю працюючих менше 10 осіб і фізичні особи-підприємці та наймані у них працівники.

До 2009 року включно цим спосте­ре­жен­ням не охо­п­лювалися ма­лі підприємства, визначені за ста­ти­с­ти­ч­ним це­н­зом, а також фізичні особи-підприємці та наймані у них працівники.

Починаючи з 2010 року, для організації зазначеного спостереження застосовується комбінований підхід, який полягає у наступному. Великі та середні підприємства із середньою кількістю працюючих (уключаючи позаштатних працівників) 50 і більше осіб обстежуються на суцільній основі, а малі підприємства з кількістю працюючих від 10 до 49 осіб – із застосуванням вибіркового методу (вибірки). Таким чином, обстежувану сукупність складають усі підприємства України з кількістю працюючих 10 і більше осіб. Зазначений підхід забезпечує надійне оцінювання основних показників на національному та регіональному рівнях за секціями та розділами КВЕД.

Детальна інформація щодо принципів формування вибірки для проведення ОПСП уміщена в Методиці формування сукупності для проведення обстеження підприємств із питань статистики праці, затвердженій наказом Держстату від 26.01.2016 № 14, яка розміщена на офіційному веб-сайті Держстату (<http://ukrstat.gov.ua/metod_polog/metod_doc/2016/14/met_fv_spraci.zip>).

У зв’язку зі зміною в організації спостереження, що стосується охоплення одиниць обстеження, безпосереднє порівняння даних 2010–2014 років з аналогічними даними попередніх років є некоректним.

Одним із основних етапів реалізації вибіркових обстежень є оцінювання показників. Можливість адекватного поширення результатів вибіркових обстежень на генеральну сукупність – це один із головних факторів, що зумовлює їх ефективність при вимірюванні показників. Основним принципом при цьому є принцип репрезентативності, який вимагає обов’язкового урахування при оцінюванні показників ймовірностей відбору одиниць спостереження, ймовірностей отримання інформації від них, урахування наявної надійної додаткової інформації та ін.

Оцінювання показників здійснюється відповідно до Методики оцінювання показників за результатами поточних обстежень підприємств із питань статистики праці, затвердженої наказом Держкомстату від 16.03.2011 № 64, яка розміщена на офіційному веб-сайті Держстату (<http://ukrstat.gov.ua/metod_polog/metod_doc/2011/64/metod.htm>).

У державних статистичних спостереженнях із праці репрезентативність результатів необхідно забезпечувати з урахуванням складного дизайну вибірки, неоднорідності за регіонами та групами одиниць спостереження, рівнів відмов від обстеження, можливості узгодження результатів обстеження з наявною зовнішньою інформацією та ін. Ця задача розв’язується шляхом розрахунку та використання при оцінюванні показників системи статистичних ваг обстежених одиниць.

Базова вага визначається для підприємства при відборі. Кінцева вага r-того відібраного підприємства розраховується як добуток базової ваги та коефіцієнтів коригування (коефіцієнтів перезважування) за формулою:

 , (1)

де – кінцева вага підприємства;

 – базова вага підприємства;

 – ваговий коефіцієнт для врахування рівня участі підприємств в

обстеженні;

 – ваговий коефіцієнт для врахування наявної зовнішньої інформації.

Базова вага визначається по кожній страті, сформованій для відбору підприємств, і є величиною оберненою до ймовірності відбору підприємства.

Для розрахунку сумарних значень показників за результатами ОПСП використовується така оціночна функція:

(2)



 де – кінцева вага підприємства;

 – значення показника для -того обстеженого підприємства;

 ;

 – обсяг вибірки.

**2. Державне статистичне спостереження “Кількісний та якісний склад державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування”.**

Спостереження проводиться на суцільній основі. Обстеженню підлягають державні органи, органи місцевого самоврядування, установи та організації (юридичні особи), серед працівників яких є державні службовці або посадові особи місцевого самоврядування.

**3. Державне статистичне спостереження “Стан виплати заробітної плати” (обстеження СВЗП).**

Обстеження СВЗП запроваджено з серпня 1996 року на виконання Указів Президента України від 12.05.1996 № 333 “Про невідкладні заходи щодо забезпечення своєчасної виплати заробітної плати, пенсій, стипендій та інших соціальних виплат” та від 25.05.04 № 576 “Про невідкладні заходи щодо завершення погашення заборгованості із заробітної плати”, відповідних розпоряджень Кабінету Міністрів України, а також постанови Кабінету Міністрів України від 18.03.2009 № 370 “Про запровадження спеціального моніторингу погашення підприємствами, установами та організаціями заборгованості із заробітної плати, страхових внесків до Пенсійного фонду України та обов’язкових платежів до державного та місцевих бюджетів”. Необхідність запровадження зазначеного спостереження була зумовлена масовістю явища, яке мало тенденцію до зростання, та значними обсягами сум невиплаченої заробітної плати.

Порядок організації та проведення спостереження, формування сукупності звітних одиниць визначені Методологічними положеннями з організації державного статистичного спостереження “Стан виплати заробітної плати”, затвердженими наказом Держкомстату від 20.10.2011 № 264 (зі змінами), які розміщені на офіційному веб-сайті Держстату (<http://ukrstat.gov.ua/metod_polog/metod_doc/2016/40/mp_sv_zp.zip>).

Спостереження здійснюється методом суцільного обстеження основного масиву.

Перелік звітних одиниць (респондентів) формується на державному рівні раз на рік. Основою для формування переліку звітних одиниць (респондентів) для проведення обстеження СВЗП є генеральна сукупність одиниць для ОПСП.

Обстеження СВЗП охоплює такі звітні одиниці:

- відібрані для ОПСП, з кількістю працюючих 50 і більше осіб – на суцільній основі;

- з кількістю працівників від 10 до 49 осіб, відібрані для ОПСП;

- з кількістю працівників від 10 до 49 осіб, не відібрані для ОПСП, – унаслідок відбору за чисельним цензом;

- державні, казенні та комунальні підприємства, організації (установи, заклади) та їхні відокремлені підрозділи, з кількістю працівників більше 9 осіб – на суцільній основі;

- щодо яких реалізовуються процедури відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом (далі – підприємства-банкрути);

Одиниці звітують до органів державної статистики в разі наявності заборгованості з виплати заробітної плати

Інформація згідно з показниками щодо заборгованості з виплати заробітної плати збирається та розробляється за трьома категоріями одиниць:

- економічно активні;

- підприємства-банкрути;

- економічно неактивні, тобто які призупинили або припинили діяльність і не повідомили про погашення заборгованості.

Перелік підприємств-банкрутів визначається відповідно до списків суб’єктів господарювання, щодо яких реалізовуються процедури відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом, які формує спеціально уповноважений орган з питань банкрутства. Інформація по підприємствах-банкрутах розробляється на підставі звітів самих підприємств або арбітражних керуючих.

Додатково розробляється інформація щодо економічно неактивних одиниць. Такі одиниці фактично не є в цей час респондентами державних статистичних спостережень, не надають статистичні звіти з праці до органів державної статистики, а показник невиплаченої заробітної плати є оцінкою, яка здійснена на підставі останніх звітів, поданих ними у 2012–2014 роках.

**4. Державне статистичне спостереження “Умови праці на підприємствах” (обстеження УПП).**

Спостереженням охоплюються юридичні особи та відокремлені підрозділи юридичних осіб, основним видом економічної діяльності яких є:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Код за КВЕД | | Назва секцій (груп) |
| секції | групи |
| А | 01.1 | Вирощування однорічних і дворічних культур |
|  | 01.2 | Вирощування багаторічних культур |
|  | 01.3 | Відтворення рослин |
|  | 01.4 | Тваринництво |
|  | 01.5 | Змішане сільське господарство |
|  | 01.6 | Допоміжна діяльність у сільському господарстві та післяурожайна діяльність |
| В |  | Добувна промисловість і розроблення кар’єрів |
| С |  | Переробна промисловість |
| D |  | Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря |
| Е |  | Водопостачання; каналізація, поводження з відходами |
| F |  | Будівництво |
| Н |  | Транспорт, складське господарство, поштова та кур’єрська діяльність |
| J | 61 | Телекомунікації (електронний зв’язок) |
| Q | 86 | Охорона здоров’я |

Спостереженням не охоплюються малі підприємства, визначені за статистичним цензом.

Оцінку умов праці здійснюють на підставі результатів проведеної атестації робочих місць за умовами праці (санітарно-гігієнічні дослідження факторів виробничого середовища та трудового процесу), результати якої відображають у картах умов праці робочих місць.

Порядок організації та проведення обстеження УПП, формування сукупності звітних одиниць визначені Методологічними положеннями з організації державного статистичного спостереження “Умови праці на підприємствах”, затвердженими наказом Деркомстату від 23.12.2011 № 395 (зі змінами), які розміщені на офіційному веб-сайті Держстату (<http://ukrstat.gov.ua/metod_polog/metod_doc/2015/160/met_pol_zm.zip>).

**Звертаємо увагу**, що на відміну від попередніх років інформація за 2015р. уключає дані за видом економічної діяльності “Охорона здоров’я” (код виду діяльності “86” за Класифікацією видів економічної діяльності ДК 009:2010), безпосереднє порівняння даних за 2015р. з аналогічними даними попередніх років є некоректним.

Методологічні документи

Програми державних статистичних спостережень і методологія визначення показників статистики заробітної плати та робочого часу розроблені з урахуванням вимог міжнародних стандартів та національної законодавчо-нормативної бази у цій сфері, зокрема рекомендацій Міжнародної організації праці (МОП) відповідно до положень резолюцій про інтегровану систему статистики заробітної плати (прийнята 12-ю Міжнародною конференцією статистиків праці (МКСП) у жовтні 1973р.) та про статистику робочого часу (прийнята відповідно 10-ю МКСП у жовтні 1962р.).

**Основними нормативно-методологічними документами**, що використовуються для проведення державних статистичних спостережень із праці на підприємствах, є:

- Інструкція зі статистики кількості працівників, затверджена наказом Держкомстату від 28.09.2005 № 286 (зі змінами від 05.10.2006 № 466) та зареєстрована в Міністерстві юстиції України 30.11.2005 за № 1442/11722;

- Інструкція зі статистики заробітної плати, затверджена наказом Держкомстату від 13.01.2004 № 5 та зареєстрована в Міністерстві юстиції України 27.01.2005 за № 114/8713;

- інструкції щодо заповнення форм державних статистичних спостережень № 1-ПВ (місячна) та № 1-ПВ (квартальна) “Звіт з праці” зі змінами, № 9-ДС “Звіт про кількісний та якісний склад державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, які займають посади керівників та спеціалістів”;

- Методика формування сукупності для проведення обстеження підприємств із питань статистики праці, затверджена наказом Держстату від 26.01.2016 № 14;

- Методика оцінювання показників за результатами поточних обстежень підприємств із питань статистики праці, затверджена наказом Держкомстату від 16.03.2011 № 64;

- Методика розрахунку характеристик надійності оцінювання показників поточних обстежень підприємств із питань статистики праці, затверджена наказом Держкомстату від 20.12.2011 № 356;

- Методика розрахунку індексів реальної заробітної плати, затверджена наказом Держстату від 11.09.2012 № 378 та зареєстрована в Міністерстві юстиції України 21.11.2012 за № 1950/22262;

- Методологічні положення державного статистичного спостереження “Обстеження підприємств із питань статистики праці”, затверджені наказом Держстату від 18.08.2014 № 241 (зі змінами);

- Методологічні положення з організації державного статистичного спостереження “Стан виплати заробітної плати”, затверджені наказом Держкомстату від 20.10.2011 № 264 (зі змінами);

- Методологічні положення з організації державного статистичного спостереження “Умови праці на підприємствах”, затверджені наказом Держкомстату від 23.12.2011 № 395 (зі змінами).

Статистичні класифікації, що використовуються для розробки статистичних даних

Для представлення у збірнику первинна статистична інформація згрупована згідно з такими статистичними класифікаторами:

* видів економічної діяльності (КВЕД) ДК 009:2010;
* організаційних форм суб’єктів економіки (СКОФ);
* об’єктів адміністративно-територіального устрою України (КОАТУУ) ДК 014–96.

Основні визначення та поняття

**До розділу 1. наймані працівники**

**Зайнятими економічною діяльністю (надалі – зайняті)**– за матеріалами вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності вважаються особи віком 15–70 років, які:

а) працювали впродовж обстежуваного тижня хоча б 1 годину:

* за наймом за винагороду в грошовому чи натуральному вигляді, індивідуально (самостійно), у окремих громадян або на власному (сімейному) підприємстві;
* працювали безкоштовно на підприємстві, у власній справі, що належить будь-кому з членів домогосподарства, або в особистому селянському господарстві з метою реалізації продукції, виробленої внаслідок цієї діяльності;

б) були тимчасово відсутні на роботі, тобто формально мали робоче місце, власне підприємство (справу), але не працювали впродовж обстежуваного періоду з певних причин.

Зайнятість означає не тільки роботу за заробітну плату (за наймом), але також і заради одержання прибутку чи сімейного доходу на власному підприємстві, включаючи виробництво в особистому селянському господарстві, з метою ринкової реалізації виробленої продукції.

До складу зайнятого населення не включають осіб, які виконують неоплачувану громадську чи добровільну роботу, та осіб, які виконують тільки домашні обов’язки.

До **осіб працездатного віку**, в рамках вибіркового обстеження ЕАН, до 2012р. віднесені жінки у віці 15-54 років та чоловіки віком 15-59 років. Відповідно до Закону України “Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи”, до населення працездатного віку у 2012 р. включено жінок віком 55 років, у 2013 р. – жінок віком 56 років, у 2014 р. – жінок віком 57 років, а у 2015 р. – жінок віком 58 років.

**Рівень зайнятості** визначається як відношення (у відсотках) кількості зайнятого населення віком 15–70 років до всього населення зазначеного віку чи населення відповідної соціально-демографічної групи.

Показники зайнятості визначаються за місцем постійного проживання населення та розраховуються в середньому за період (І квартал, І півріччя, 9 місяців, рік).

**Кількість найманих працівників підприємств, установ, організацій** (табл. 1.3) охоплює зайнятих, які за місцем роботи уклали трудовий договір (контракт, договір цивільно-правового характеру) на постійній або тимчасовій основі. До цієї категорії віднесені працівники суб’єктів підприємницької діяльності, бюджетних і фінансових установ та громадських організацій, а також кадрові військовослужбовці (крім строкової служби), особи рядового та начальницького складу правоохоронних органів.

Найманих працівників ураховують за місцем прикладання їх праці, тобто за місцем знаходження підприємства або його структурного підрозділу, що класифікуються за відповідними видами економічної діяльності.

**Облікова кількість штатних** **працівників** –це показник кількості працівників на певну дату звітного періоду, наприклад, на перше або останнє число місяця*,* включаючи тих працівників, які були звільнені в цей день.

До облікової кількості штатних працівників включаються всі особи, які прийняті на постійну, сезонну, а також на тимчасову роботу строком один день i більше, з дня зарахування їх на роботу.

У формах державних статистичних спостережень із праці кількість працівників наводиться не тільки на певну дату, а й у середньому за звітний період (місяць, рік). Визначення та методологія формування середніх показників кількості працівників наведено в поясненнях до розділу 6.

**До розділу 2. мобільність робочої сили на ринку праці**

**Рух працівників** облікового складу характеризується змінами облікової кількості штатних працівників унаслідок прийому на роботу та вибуття з різних причин.

У кількості **прийнятих працівників** ураховуються особи, які зараховані на підприємство наказом (розпорядженням) власника підприємства (установи, організації) про прийняття на роботу у звітному періоді.

У кількість **працівників, які вибули** з підприємства, включаються всі особи, які у звітному періоді залишили роботу на цьому підприємстві, незалежно від причин звільнення.

**Коефіцієнт обороту робочої** сили по прийому (звільненню) розраховується як відношення кількості прийнятих (звільнених) до середньооблікової кількості штатних працівників.

**Попит на робочу силу на зареєстрованому ринку праці –** кількість вільних робочих місць (вакантних посад), про які повідомили роботодавці (підприємства, установи, організації та фізичні особи-підприємці) державну службу зайнятості.

**Навантаження зареєстрованих безробітних на одне вільне робоче місце (вакантну посаду)** розраховують як відношення кількості зареєстрованих безробітних до кількості вільних робочих місць, вакантних посад, заявлених роботодавцями.

**До розділу 3. неповна зайнятість**

**Вимушену неповну зайнятість** характеризує кількість працівників, які прийняті на умовах повного робочого дня (тижня), але були переведені з економічних причин на неповний робочий день (тиждень), а також перебували у відпустках без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт).

**До розділу 4*.* державні службовці**

**Державні службовці** – це працівники, переважно державних органів, на яких поширюється дія Закону України “Про державну службу”. У загальній кількості державних службовців не враховано: військовослужбовців, працівників дипломатичної служби, окремих категорій працівників юридичних установ, трудові відносини яких регулюються іншими законодавчими актами.

**Посадові особи місцевого самоврядування** – працівники органів місцевого самоврядування, на яких поширюється дія Закону України “Про службу в органах місцевого самоврядування”.

Розподіл працівників, які займають посади керівників і спеціалістів за категоріями посад, проводиться відповідно до статті 25 “Класифікація посад” Закону України “Про державну службу” та статті 14 “Класифікація посад в органах місцевого самоврядування” Закону України “Про службу в органах місцевого самоврядування”.

**До розділу 5.** **робочий час та його використання**

**Використання робочого часу** характеризується абсолютними показниками календарного, табельного та максимально можливого фонду робочого часу.

**Календарний фонд часу** – це весь час зазначеного календарного періоду (місяць, квартал, рік) у розрахунку на кількість працівників.

**Табельний фонд робочого часу** відрізняється від календарного фонду часу на загальну суму неявок у святкові та вихідні дні**.**

**Максимально можливий фонд робочого часу**відрізняється від календарного фонду часу на загальну суму неявок у святкові, вихідні дні та дні щорічних відпусток.

**Відпрацьований час** вимірюється улюдино-годинах працівників, які фактично працювали на підприємстві, включаючи тих, що були зайняті неповний робочий день (тиждень), виконували надурочну роботу, працювали у вихідні та святкові (неробочі) дні або понад місячну норму (поза графіком), а також людино-години роботи надомників.

**Невідпрацьований час –** це людино-години, які не були відпрацьовані з поважних або інших причин. До них належать невиходи на роботу працівників у зв’язку з відпустка­ми (щорічними, навчальними тощо) та іншими неявками, передбаченими чинним зако­нодавством, з причин тимчасової непрацездатності, тимчасовим переведенням для роботи на іншому підприємстві, а також у зв’язку з відпустками без збереження заробітної плати (у тому числі на період припинення виконання робіт), переведенням з економічних причин на роботу з неповним робочим днем (тижнем), простоями, прогулами та страй­ками.

**До розділу 6. кількість працівників**

**Середньооблікова кількість штатних працівників** охоплює осіб, які перебувають у трудових відносинах із підприємством і отримують заробітну плату, крім тимчасово відсутніх працівників, за якими зберігається місце роботи (знаходяться у відпустках по вагітності та пологах або в додатковій відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею віку, визначеного законодавством, проходять військову службу за призовом під час мобілізації), працюючих за цивільно-правовими договорами.

Працівник ураховується тільки один раз (за місцем основної роботи) незалежно від строку трудового договору та тривалості робочого часу.

Цей показник обчислюється в середньому за період (місяць, рік):

**-** за звітний місяць – шляхом підсумовування кількості працівників облікового складу за кожний календарний день місяця, тобто з 1 по 30 або 31 число, включаючи святкові (неробочі) і вихідні дні, і ділення одержаної суми на відповідне число календарних днів звітного місяця;

- за рік – шляхом підсумовування середньооблікової кількості найманих працівників за всі місяці роботи у звітному році та ділення одержаної суми на кількість місяців року (тобто на 12).

**Середньооблікова кількість усього персоналу в еквіваленті повної зайнятості.**

Це розрахунковий показник, який характеризує умовну кількість працівників (робочих місць) із повним робочим днем, яка необхідна для виконання обсягу робіт (послуг) підприємством.

Методика розрахунку цього показника базується на перерахунку оплаченого робочого часу всього персоналу (штатні працівники, сумісники, працюючі за цивільно-правовими договорами), який залучався до роботи у звітному періоді й отримував відповідну заробітну плату в умовну кількість працівників, які зайняті виконанням роботи повний робочий день, зважаючи на встановлену його тривалість.

Працівники, які перебували в оплачуваних щорічних або додаткових відпустках і в інших випадках збереження за ними повністю заробітної плати, включаються як такі, що повністю відпрацювали робочий час, тобто як цілі одиниці.

**До розділу 7. заробітна плата працівників**

**Номінальна заробітна плата**– нарахування працівникам у грошовій і натуральній формі за відпрацьований час або виконану роботу: тарифні ставки (посадові оклади), премії, доплати, надбавки, а також інші види оплати за невідпрацьований час. Вона також включає обов’язкові відрахування із заробітної плати працівників: податок на доходи фізичних осіб, єдиний соціальний внесок, військовий збір.

До номінальної заробітної плати не відносяться: грошове забезпечення кадрових військовослужбовців і осіб рядового та начальницького складу, виплати, що здійснюються за рахунок коштів фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, оплата перших п’яти днів тимчасової непрацездатності за рахунок коштів підприємства, а також суми єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування, що сплачується роботодавцем.

У національній статистичній практиці номінальна заробітна плата розраховується як **середньомісячна**:

- **штатного працівника** – шляхом ділення нарахованого фонду оплати праці штатних працівників за звітний місяць (період) на середньооблікову кількість штатних працівників і на кількість місяців у періоді. У збірнику надається показник, розрахований у середньому за рік (крім таблиць 9.45 – 9.50)

- **працівника в еквіваленті повної зайнятості** – шляхом ділення фонду оплати праці всіх працівників (працівників облікового складу, зовнішніх сумісників і працюючих за цивільно-правовими договорами) на середньооблікову кількість працівників в еквіваленті повної зайнятості.

Також визначається показниксередньої заробітної плати **за оплачену годину** – шляхом ділення суми нарахованого фонду оплати праці штатних працівників на кількість оплачених їм людино-годин за відповідний період.

**Фонд оплати праці складається з:**

1. Фонду основної заробітної плати.

2. Фонду додаткової заробітної плати.

3. Інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

**Основна заробітна плата –** 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** –винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов’язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

**Інші заохочувальні та компенсаційні виплати.** До них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами й положеннями, компенсаційні та інші грошові та матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад установлені зазначеними актами норми та визначені в колективному договорі підприємства.

**Не включаються до фонду оплати праці** доходи (дивіденди, проценти) від акцій і внесків у майно підприємства, установи, організації, нараховані працівникам, які є членами акціонерного товариства та перебувають у їх обліковому складі.

**Індекс номінальної заробітної плати** характеризує зміну розміру нарахованої номінальної заробітної плати працівників у звітному періоді порівняно з базисним.

**Індекс реальної заробітної плати** –характеризує зміну купівельної спроможності номінальної заробітної плати у звітному періоді порівняно з базисним під впливом зміни цін на товари й послуги та ставок податку з доходів фізичних осіб і обов’язкових відрахувань. Визначається діленням індексу нарахованої до виплати номінальної заробітної плати (без урахування податку на доходи фізичних осіб і єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування) на індекс споживчих цін за той же період.

Розрахунок індексу реальної заробітної плати здійснюється відповідно до методики, [затвердженої наказом Держстату України від 11.09.2012 № 378](http://ukrstat.gov.ua/metod_polog/metod_doc/2012/378/metod.zip), що побудована на засадах резолюції щодо міжнародних порівнянь реальної заробітної плати, яка прийнята 8-ю Міжнародною конференцією статистиків праці 1954 року.

**До розділу 8. стан виплати заробітної плати**

**Заборгованість із виплати заробітної плати** –цесума своєчасно не виплаченої заробітної плати всім категоріям працівників, а саме: штатним працівникам, особам, які не перебувають в обліковому складі підприємства – сумісникам та працюючим за договорами, а також звільненим працівникам.

Заборгованою вважається сума, яка включає всі нарахування в грошовій та натуральній формі з фонду оплати праці, за винятком обов’язкових для всіх працівників відрахувань (податок на доходи фізичних осіб, єдиний соціальний внесок, військовий збір), строк виплати якої минув до кінця місяця, в якому вона повинна бути виплачена. Дані узгоджуються з показником простроченої кредиторської заборгованості з оплати праці на відповідну дату.

Заборгованість із виплати заробітної плати може утворюватися за рахунок власних коштів підприємства, а також місцевого та Державного бюджетів.

До суми заборгованості за рахунок коштів Державного бюджету включаються також компенсаційні виплати працівникам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, які належать до фонду оплати праці.

**Заборгованість у зв’язку з тимчасовою втратою працездатності** включає допомоги працівникам по тимчасовій непрацездатності через хворобу (включаючи догляд за хворою дитиною, дитиною-інвалідом, хворим членом сім’ї), по вагітності та пологах, при народженні дитини, а також у зв’язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, яке спричинило втрату працездатності.

**Кількість працівників, яким не виплачено заробітну плату,** включає штатних працівників облікового складу, працюючих за сумісництвом, за цивільно-правовими договорами, звільнених працівників, яким не виплачено заробітну плату, строк виплати якої минув до 1 числа звітного місяця, незалежно від тривалості (кількості місяців) невиплаченої заробітної плати.

**До розділу 9.** **умови праці**

Інформація про **умови праці** характеризує стан безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, а також зайнятість працівників на роботах зі шкідливими та небезпечними умовами праці.

**Кількість працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці,**  включає працівників, що працюють на робочих місцях, де хоча б один шкідливий виробничий фактор перевищує гігієнічний норматив, установлений відповідно до Державних санітарних норм та правил “Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу”, затверджених наказом Міністерства охорони здоров’я України від 08.04.2014 № 248.

Працівники, які працюють в умовах перевищення гігієнічних нормативів, ураховуються по кожному шкідливому виробничому фактору окремо незалежно від їх кількості, що впливає на одного працівника. Водночас, у загальну кількість зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці кожен працівник ураховується тільки один раз.

**Пільги та компенсації** працівникам за роботу зі шкідливими та важкими умовами праці та за особливий характер праці встановлюються відповідно до чинного законодавства (закони України “Про відпустки”, “Про пенсійне забезпечення”, “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування”), згідно з відповідними нормативними актами, затвердженими постановами Кабінету Міністрів України Списками виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці, Списками виробництв, робіт, професій, посад і показників, зайнятість в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах (Список № 1, Список № 2).

**До розділу 10.** **колективні договори, трудові спори та страйки**

Інформацію про кількість колективних договорів (укладених і зареєстрованих) подають підприємства, установи та організації, на яких вони діють, згідно із Законом України “Про колективні договори і угоди”.

**Кількість працівників, які охоплені колективними договорами** – це працівники, які перебувають у штаті підприємства, незалежно від членства у профспілці, включаючи також тих, які на момент складання звіту були відсутні з різних причин (перебували у відпустці у зв’язку з вагітністю та пологами або у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею віку, передбаченого чинним законодавством або колективним договором підприємства).

**Страйки** – це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов’язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Інформацію про **кількість страйків** надають роботодавці в рамках обстеження підприємств із питань статистики праці.

**Колективним трудовим спором** відповідно до Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” називаються розбіжності, які виникли між сторонами соціально-трудових відносин, щодо:

- встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту;

- укладення чи зміни колективного договору, угоди;

- виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень;

- невиконання вимог законодавства про працю.

Інформацію про **кількість колективних трудових спорів** надає Національна служба посередництва і примирення.