

ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Сущность и функции заработной платы
2. Принципы и элементы организации оплаты труда
3. Формы и системы оплаты труда
4. Состав и структура фонда оплаты труда

Заработная плата

- – это основная часть средств, направляемых на потребление, представляющая собой долю дохода, зависящую от конечных результатов работы коллектива и распределяющуюся между работниками в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным трудовым вкладом каждого и размером вложенного капитала.
-

Концепции определения природы заработной платы:

- а) заработная плата есть цена труда. Ее величина и динамика формируются под воздействием рыночных факторов: спроса и предложения;
 - б) заработная плата – это денежное выражение стоимости товара «рабочая сила».
-

Номинальная заработная плата

- выражает общую сумму денег, полученных работником за свой затраченный труд, выполненную работу, оказанную услугу или отработанное время. Она определяется действующей ставкой заработной платы или ценой рабочей силы за единицу времени работы.
-

Реальная заработная плата

- – это количество товаров и услуг, которое можно приобрести на номинальную зарплату.
-

Под **организацией заработной платы**

- понимается ее построение, обеспечение взаимосвязи количества и качества труда с размерами его оплаты, путем использования совокупности составных элементов (нормирования, тарифной системы, премии, доплат и надбавок).
-

Задачи предприятия, связанные с организацией труда:

- - гарантировать оплату труда каждому работнику в соответствии с результатами его труда и стоимостью рабочей силы на рынке труда;
 - - обеспечить работодателю достижение в процессе производства такого результата, который позволил бы ему (после реализации продукции на рынке товаров) возместить затраты и получить прибыль.
-

Основные компоненты организации оплаты труда:

- 1. Техническое нормирование труда** – процесс установления обоснованных норм труда (норм времени, выработки, обслуживания, времени обслуживания, численности персонала), необходимых для объективной количественной оценки затрат труда на выполнение конкретных работ.
 - 2. Тарифное нормирование труда** – система тарифных нормативов. Тарифное нормирование включает:
 - тарифное нормирование работников;
 - тарифную систему рабочих;
 - штатно-окладную систему служащих (перечень должностей, штат, оклады служащих за месяц).
-

-
- 3. *Формы и системы оплаты труда***
– способы использования норм труда и тарифной системы для расчетов заработной платы работников с учетом особенностей их труда.
-

Структура доходов работников на предприятиях:

- 1. Тарифные ставки и оклады* определяют величину оплаты труда в соответствии с его сложностью и ответственностью при нормальных условиях работы и соответствующих затратах рабочей силы.
 - 2. Доплаты и компенсации* устанавливаются как возмещение дополнительных затрат рабочей силы при существующих отклонениях условий труда.
 - 3. Надбавки и премии* предусматриваются для стимулирования высокой творческой активности персонала, повышения качества работы, производительности труда и эффективности производства.
-

По характеру выплат доплаты и надбавки делятся на

- *компенсационные* (за работу в вечернее и ночное время; в выходные и праздничные дни; за сверхурочную работу; за вредные, тяжелые и опасные условия труда и т.д.)
 - *стимулирующие* (за высокую квалификацию (специалистам); за профессиональное мастерство (рабочим); за совмещение профессий (должностей); за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ; за выполнение обязанностей отсутствующего работника; за обслуживание вычислительной техники и др.)
-

Система оплаты

- – это определенная взаимосвязь между показателями, характеризующими меру (норму) труда и меру его оплаты в пределах и сверх норм труда, гарантирующая получение работником заработной платы в соответствии с фактически достигнутыми результатами труда (относительно нормы) и согласованной между работником и работодателем ценой его рабочей силы.
-

Тарифная система

- это совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация и регулирование заработной платы в зависимости от:
 - сложности выполняемой работы;
 - условий труда (нормальные, тяжелые, вредные, особо тяжелые и особо вредные);
 - природно-климатических условий выполнения работы;
 - интенсивности и характера труда.
-

Тарифная система включает следующие элементы:

- тарифную ставку;
 - тарифную сетку;
 - тарифные коэффициенты и тарифно-квалификационные справочники.
-

Тарифная ставка

- – это размер оплаты за труд определенной сложности, произведенного в единицу времени (час, день, месяц). Тарифная ставка всегда выражается в денежной форме, и ее размер возрастает по мере увеличения разряда.
-

Тарифная сетка

- представляет собой таблицы с почасовыми или дневными тарифными ставками, начиная с первого, низшего разряда. В каждой сетке предусматриваются тарифные ставки для оплаты работ сдельщиков и повременщиков.
-

Разряд

- – это показатель сложности выполняемой работы и уровня квалификации рабочего. Соотношение между размерами тарифных ставок в зависимости от разряда выполненной работы определяется с помощью тарифного коэффициента, который указывается в тарифной сетке для каждого разряда.
-

Примеры тарифной сетки

Разряд	1	2	3	4	5	6
Разрядный коэффициент	1,0	1,1	1,35	1,5	1,7	2,0
Межразрядный коэффициент	-	1,1	1,23	1,11	1,13	1,18

Разряды оплаты труда				1	2	3	4	5	6	7
Тарифные коэффициенты				1,0	1,04	1,09	1,142	1,258	1,407	1,546
8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1,699	1,866	2,047	2,242	2,423	2,618	2,813	3,036	3,259	3,51	4,5

Бестарифная система оплаты труда

- ставит заработок работника в полную зависимость от конечных результатов работы коллектива, к которому относится работник. При этой системе не устанавливается твердого оклада или тарифной ставки.
-

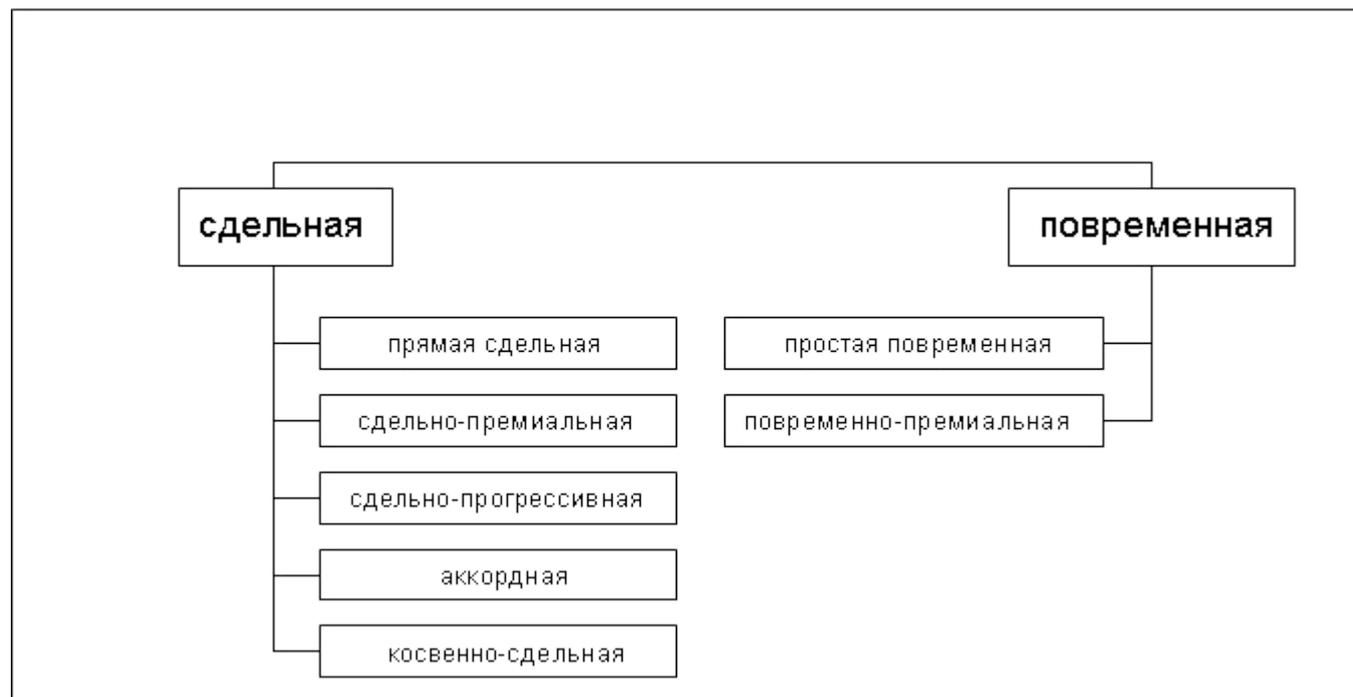
Форма заработной платы

- – это тот или иной класс систем оплаты труда, сгруппированных по признаку основного показателя учета результатов труда при оценке выполненной работником работы с целью его оплаты.
-

Существуют две основные формы заработной платы:

1. **Повременная** – форма оплаты труда, при которой заработная плата работнику начисляется по установленной ставке или окладу за фактически отработанное время.
 2. **Сдельная** – форма оплаты труда за фактически выполненный объём работы (изготовленную продукцию) на основании действующих расценок за единицу работы.
-

Формы и системы оплаты труда



Система повременной формы оплаты труда

1. простая повременная система

начисляется по тарифной ставке работника данного разряда за фактически отработанное время.

Заработная плата работника за месяц (Зпм) при установленной часовой тарифной ставке работника данного разряда (Тч) определяется по формуле:

$$\text{Зп.м.} = \text{Тч} * \text{Чф},$$

где Чф – фактически отработанное количество часов в месяце.

2. Повременно-премиальная система оплаты труда – представляет собой сочетание простой повременной оплаты труда с премированием за выполнение количественных и качественных показателей по специальным положениям о премировании работников.

Сдельная система оплаты труда

- применяется, когда есть возможность учитывать количественные показатели результата труда и корректировать его путем установления норм выработки, нормы времени, нормированного производственного задания.
-

-
- Основой сдельной оплаты труда является сдельная расценка за единицу продукции, работ, услуг, которая определяется по формулам
-

Формула расчета сдельной расценки

$$Рсд = Тст * Нвр,$$

$$Рсд = Тст / Нвыр,$$

где Рсд – расценка за единицу выполненной работы или изгльовленной продукции;

Тст – часовая тарифная ставка выполняемой работы;

Нвр – норма времени на изготовление продукции, работ, услуг;

Нвыр – часовая норма выработки.

Прямая сдельная система оплаты труда

- когда труд работников оплачивается по сдельным расценкам непосредственно за количество произведенной продукции (операций) по следующей формуле:

$$Зсд = Ред * В,$$

где Зсд – сдельный заработок;

Ред – расценка;

В – количество произведенной продукции.

Сдельно-премиальная

- когда оплата труда включает премирование за перевыполнение норм выработки, достижение определенных качественных показателей: сдачу работ с первого предъявления, отсутствие брака, рекламации, экономии материалов.

$$\mathbf{Зсд.пр = Зсд + Зпр}$$

или

$$\mathbf{Зсд. пр. = Зсд * (1 + Ппр / 100) ,}$$

где Зсд.пр – сдельный заработок при сдельно-премиальной оплате труда;

Зпр – премия за выполнение (перевыполнение) установленных показателей;

Ппр – процент премии за выполнение показателей премирования.

Коллективная (бригадная) система

- – когда заработок каждого работника поставлен в зависимость от конечных результатов работы всей бригады, участка и т.д.
-

Включению в фонд заработной платы подлежат:

1. Оплата за отработанное время (основная зарплата)
 2. Оплата за неотработанное время (дополнительная зарплата)
 3. Единовременные поощрительные выплаты
 4. Выплаты на питание, жилье, топливо.
-