

**ОПЛАТА ТРУДА – это элемент
дохода наемного работника,
форма экономической
реализации права
собственности на
принадлежащий ресурс труда**

Виды оплаты труда:

- **НОМИНАЛЬНАЯ ОПЛАТА ТРУДА** – величина получаемой работником заработной платы в действующих денежных единицах за определенный период времени работы
- **РЕАЛЬНАЯ ОПЛАТА ТРУДА** – включает совокупность материальных благ и услуг, которые работник может приобрести на полученную им сумму заработной платы при данном уровне цен на товары и услуги

На формирование уровня оплаты труда в рыночных условиях влияет ряд рыночных и нерыночных факторов

Рыночные факторы:

- рынок труда, складывающийся из спроса и предложения;
- полноценность ресурса труда для предпринимателя;
- изменение цен на потребительские товары и услуги;
- взаимозаменяемость ресурсов;
- эластичность спроса на труд по цене.

Нерыночные факторы:

- меры государственного регулирования;
- соотношение сил между профсоюзами и работодателями;
- конечные результаты деятельности предприятия и личный трудовой вклад каждого работника.

ФУНКЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА:

- *ВОСПРОИЗВОДСТВЕННАЯ
ФУНКЦИЯ*
- *РЕГУЛИРУЮЩАЯ ФУНКЦИЯ*
- *СТИМУЛИРУЮЩАЯ ФУНКЦИЯ*

ВОСПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ФУНКЦИЯ:

- *Основные направления реализации* –
Воспроизводство рабочей силы
- *Принципы реализации* –
Маргинализация уровня оплаты
труда
- *Критерии реализации:*
 - Оценка стоимости рабочей силы;
 - Физиологические потребности;
 - Социальные показатели

Регулирующая функция:

- *Основные направления реализации* – Регулирование спроса и предложения на рынке
- *Принципы реализации* – Сегментация уровня оплаты труда
- *Критерии реализации:*
 - Ценообразование на рынке труда;
 - Повышение цены рабочей силы и труда;
 - Доходность труда.

СТИМУЛИРУЮЩАЯ ФУНКЦИЯ:

- *Основные направления реализации* – Стимулирование качества и количества труда
- *Принципы реализации* – Дифференциация уровня оплаты труда
- Критерии реализации:
 - Оптимизация форм и систем оплаты труда;
 - Повышение производительности труда;
 - Эффективность труда.

ПРИНЦИПЫ ОПЛАТЫ ТРУДА:

- Повышение реальной заработной платы по мере роста эффективного производства и труда
- Регулярная корректировка заработной платы в зависимости от изменяющихся экономических условий
- Дифференциация заработной платы в зависимости от трудового вклада работника в результате деятельности предприятия, от содержания и условий труда, от района расположения предприятия и его отраслевой принадлежности

ПРИНЦИПЫ ОПЛАТЫ ТРУДА:

- Обеспечение опережающих темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы
- государственное регулирование заработной платы, простота, логичность и доступность форм и систем оплаты труда
- Равный размер заработной платы за равный труд
- Заработная плата должна обеспечивать удовлетворительное существование работников и членов их семей

ОРГАНИЗАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

- Нормирование труда
- Норма выработки;
- Норма времени;
- Норма обслуживания;
- Норма численности.

Формы и системы оплаты труда

- **Оплата труда** – это регулярно получаемое вознаграждение за произведенную продукцию, оказанные услуги или за отработанное время (включая оплату ежегодных отпусков, праздничных дней и другого неотработанного времени), которое оплачивается в соответствии с трудовым законодательством и коллективными трудовыми договорами.
- **Форма заработной платы** – это класс систем оплаты, сгруппированных по признаку основного критерия учёта результатов труда при оценке выполненной сотрудником работы.
- **Система оплаты труда** – это способ исчисления размера заработной платы сотрудника в соответствии с результатами его работы, либо затратами труда.

Формы и системы оплаты труда

Повременная

*Простая
повременная*

*Повременно-
премиальная*

Сдельная

Прямая сдельная

*Сдельно-
премиальная*

*Косвенно-
сдельная*

*Сдельно-
прогрессивная*

Аккордная

Повременная форма

```
graph TD; A[Повременная форма] --> B[Простая повременная]; A --> C[Повременно-премиальная];
```

***Простая
повременная***

***Повременно-
премиальная***

Повременная форма оплаты труда: Условия

надлежащий табельный учёт фактически отработанного времени;

тарификация рабочих повременщиков, руководителей, специалистов и служащих на основании соответствующих нормативных документов.

установление и правильное применение норм и нормативов, регламентирующих организацию труда повременщиков.

создание на рабочих местах всех необходимых условий для эффективной работы.

Повременная форма оплаты труда эффективна при

функции рабочего сводятся к наблюдению и контролю за ходом технологического процесса;

первоочередное значение приобретает качество продукции и срок исполнения;

на предприятии функционируют поточные и конвейерные линии со строго заданным режимом;

трудно или невозможно определить количественный результат;

работа не однородна по своему содержанию и переменна во времени.

Повременная форма оплаты труда

Простая повременная

- Оплата производится в соответствии с тарифной ставкой или окладом за фактически отработанное время

Повременно-премиальная

- Сверх оплаты с отработанным временем и тарифными ставками устанавливается премия за обеспечение определенных количественных и качественных показателей

Системы повременной оплаты труда

- Простая повременная:
 - повременно-почасовая;
 - повременно-поденная;
 - повременно-помесячная;
- Повременно-премиальная.
Не только за отработанное время, но и начисляются за высокое качество выполненной работы.

ОРГАНИЗАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

- **Тарифная система:**
- Тарифная ставка;
- Тарифная сетка;
- Тарифно-квалификационные справочники;
- Коэффициенты.

Тарифная система включает совокупность нормативов, установленных централизованно или локально, которая содержит следующие элементы:

- Тарифная сетка – перечень тарифных разрядов, коэффициентов и тарифных ставок. Она показывает соотношение в оплате труда между различными разрядами работ и соответствующими им тарифных коэффициентов.
- Тарифный коэффициент первого разряда всегда равен единице. Он показывает, во сколько раз тарифная ставка второго и последующего разряда больше ставки первого;

- Тарифная ставка рассматривает определенный размер оплаты труда работника каждого разряда за единицу времени;
- Тарифно-квалификационные справочники отражают отраслевую направленность и характеристики профессий данной отрасли, сгруппированных по производствам и различным видам работ. С их помощью определяют разряд работы и разряд работника.

Сдельная оплата труда

Характерной чертой системы вознаграждения работников при сдельной оплате труда является оплата за каждую единицу произведенной продукции или выполнения объема работ по сдельным расценкам.



Сдельная форма оплаты труда: Условия

наличие научно-обоснованных норм затрат труда;

правильная тарификация работ в соответствии с требованиями тарифно-квалификационных справочников;

выработка продукции – решающий показатель работы сдельщика, а её уровень должен непосредственно зависеть от самого работника;

создание на рабочих местах всех необходимых условий для эффективной работы.

надлежащий учёт результатов работы и фактически отработанного времени.

Сдельная форма оплаты труда эффективна при

имеется необходимость в увеличении количества продукции;

результат производственной деятельности зависит от индивидуальных усилий рабочего;

имеется возможность точного учета объемов выполняемых работ;

необходимо в данном производственном подразделении увеличить выпуск продукции, чтобы не сдерживать процесс производства в других взаимосвязанных подразделениях

Сдельная форма оплаты труда

Прямая сдельная

- Оплата труда повышается в прямой зависимости от количества вырабатываемых изделий

Сдельно-премиальная

- Предусматривает премирование за перевыполнение норм выработки

Сдельная форма оплаты труда

Сдельно-прогрессивная

- Оплата выработанной продукции, в пределах нормы, оплачивается по прямым расценкам, а изделия сверх нормы оплачиваются по повышенным расценкам

Косвенно-сдельная

- Применяется для оплаты труда рабочих, обслуживающих оборудование; осуществляется в %

Аккордная

- Оценивается комплекс различных работ с указанием предельного срока их выполнения

Оплата труда и материальное стимулирование в цикле развития организации

Рост

- Конкурентоспособные базовые оклады;
- Увеличение доли стимулирующих выплат;
- Наличие долгосрочных систем премирования.

Зрелость

- Оклады часто выше рыночных;
- Надбавки за выслугу лет;
- Введение систем стимулирования сокращения расходов.

Старт

- Гибкая оплата труда
- Используются неденежные формы вознаграждения;
- Оклады низкие;
- Премии высокие.

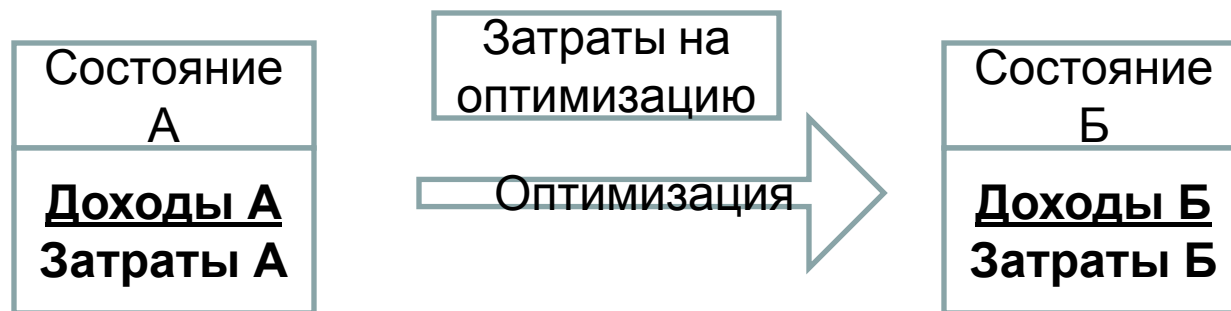
Спад

- Оклады уменьшаются или замораживаются;
- Премии не выплачиваются;
- Сокращаются или аннулируются системы льгот и дополнительных услуг компании.

Оценка эффективности расходов на трудовые ресурсы

$$\text{Эффективность} = \frac{\text{Доходы (выигрыши)}}{\text{Затраты (издержки)}}$$

Что такое **оптимизация**?



$$\text{Оптимизация} = \text{Состояние Б} - \text{затраты на оптимизацию} > > \text{Состояние А}$$

Расходы работодателя на персонал:

1. Расходы на оплату труда (фонд заработной платы):
 - Оплата за отработанное время.
 - Оплата за не отработанное время.
2. Выплаты социального характера.
3. Расходы, не относящиеся к фонду заработной платы и выплатам социального характера.

Международная стандартная классификация стоимости труда,
рекомендованная Международной конференцией статистиков по труду*

1. Прямая зарплата и оклады
2. Оплата неотработанного времени, выходное пособие, окончательный расчет
3. Премииальные и денежные вознаграждения
4. Еда, питье, топливо и другие выплаты в натуральной форме
5. Стоимость жилья для рабочих
6. Затраты работодателей на социальное обеспечение
7. Стоимость профессионального обучения
8. Стоимость культурно-бытового обслуживания
9. Стоимость труда, нигде не классифицированная: стоимость транспортировки на работу и с работы, предпринятой работодателем; стоимость рабочей одежды; стоимость восстановления здоровья и другие виды стоимости труда.
10. Налоги, рассматриваемые как стоимость труда

* Источник: «Российский бухгалтер» 05.06.2007,
<http://www.rosbuh.ru>