

Лекция 10

СУЩНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Опорная схема

- 10.1. Сущность организации оплаты труда на предприятии.
- 10.2. Задачи организации оплаты труда на предприятии.

Организация оплаты труда на предприятиях – представляет собой совокупность определенных мероприятий, обеспечивающих вознаграждение каждой категории работников в зависимости от качества и количества вложенного труда и соответствующую материальную заинтересованность.

Цель рациональной организации оплаты труда – обеспечение соответствия между его величиной и трудовым вкладом работника в общие результаты хозяйственной деятельности предприятия, т.е. установление соответствия между мерой труда и мерой потребления.

Принципы организации оплаты труда:

1. осуществление оплаты в зависимости от количества и качества труда;
2. дифференциация заработной платы в зависимости от квалификации работника, условий труда, отраслевой и региональной принадлежности предприятия;
3. систематическое повышение реальной заработной платы, то есть превышение темпов роста номинальной заработной платы над инфляцией;
4. превышение темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы;

Организация оплаты труда на предприятии состоит из следующих *основных элементов*:

1. формирование фонда оплаты труда;
2. установление тарифной системы;
3. определение форм и систем заработной платы;

В условиях рыночных отношений механизм организации заработной платы должен учитывать 5 аспектов:

1. размер минимальной заработной платы не должен быть ниже государственного минимума;
2. размер оплаты труда должен зависеть от трудового вклада и результатов работы каждого работника, его опыта и квалификации;
3. заработок работника должен определяться конечными результатами работы всего коллектива;
4. организация оплаты труда должна способствовать обеспечению социальной защищенности работников, воспроизводству рабочей силы с учетом возможных инфляционных процессов;
5. на предприятиях с коллективно-долевой формой собственности при распределении дохода между работниками-пайщиками, наряду с отмеченными ранее критериями, необходимо учитывать долю вложенного ими капитала.

Организация оплаты труда на предприятии требует решения таких задач:

1. повышение материальной заинтересованности каждого в выявлении и использовании резервов эффективности своего труда, исключения возможностей получения незаработанных денег;
2. установление случаев уравнительности в оплате труда, достижения прямой зависимости заработной платы всех работников от индивидуальных и коллективных результатов труда;
3. улучшения соотношений в оплате труда работников различных категорий и профессионально-квалификационных групп с учетом сложности выполняемых работ, условий труда, дефицитности тех или иных профессий, влияния различных групп, работающих на достижение конечных результатов и конкурентоспособность предприятия;

Последовательность работы по организации заработной платы на предприятии состоит из трех блоков:

1. выбор способа формирования основной заработной платы (тарифной части);
2. выбор форм оплаты труда;
3. выбор систем поощрения или механизма регулирования (моделей оплаты труда).