



# Организация оплаты труда на предприятии

*Работу выполнил:*

Студент 4 курса 68 группы

ФЭМ

Саркисян Альберт Романович

Под организацией заработной платы (ОЗП) 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 организации труда

С организацией заработной платы на предприятии связано решение двуединой задачи:

- 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.



# Основы организации и регулирования заработной платы

**Основой организации заработной платы, ее движения выступают:**

- динамика стоимости и цены рабочей силы на рынке труда;
- модифицированная функциональная зависимость цены труда от его количества и качества;
- действия профсоюзов и государства в области оплаты труда.

На уровне предприятия **регулирование заработной платы** осуществляется путем планирования, организации оплаты по труду, контроля и организации социального партнерства между работниками, профсоюзом и работодателями.



# Принципы организации заработной платы

1. Справедливость (равная оплата за равный труд, недопущение дискриминации)
2. Соответствие меры труда мере его оплаты.
3. Дифференциация оплаты труда
4. Стимулирование за качество труда и добросовестное отношение к труду.
5. Материальное наказание за допущенный брак и безответственное отношение к своим обязанностям, приведшее к негативным последствиям.
6. Простота, логичность и доступность пониманию работников действующих форм и систем заработной платы.
7. Обеспечение опережающих темпов роста производительности труда по сравнению с темпами повышения заработной платы.
8. Индексация заработной платы в соответствии с уровнем инфляции.
9. Применение прогрессивных форм и систем оплаты труда, которые в наибольшей степени отвечают потребностям предприятия.
10. Государственное и региональное регулирование заработной платы в сочетании с широкими правами предприятия в вопросах выбора форм и систем оплаты труда.
11. Учет конъюнктуры рынка труда.



## **Организация оплаты труда предполагает:**

- определение форм и систем оплаты труда работников предприятия;
- разработку критериев и определение размеров доплат за отдельные достижения работников и специалистов предприятия;
- разработку системы должностных окладов служащих и специалистов;
- обоснование показателей и системы премирования сотрудников.

# Компоненты организации труда

Техническое  
нормирование  
труда

Тарифное  
нормирование  
труда

Формы и  
системы оплаты  
труда

Нормы труда

Тарифное  
нормирование  
работников

Тарифная  
система рабочих

Качество труда

Количество труда

Штатно-окладная  
система  
служащих

Результат труда

# Установление заработной платы (ст.135 ТК РФ)

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.



Предприятия самостоятельно разрабатывают и утверждают формы и системы оплаты труда.

**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.

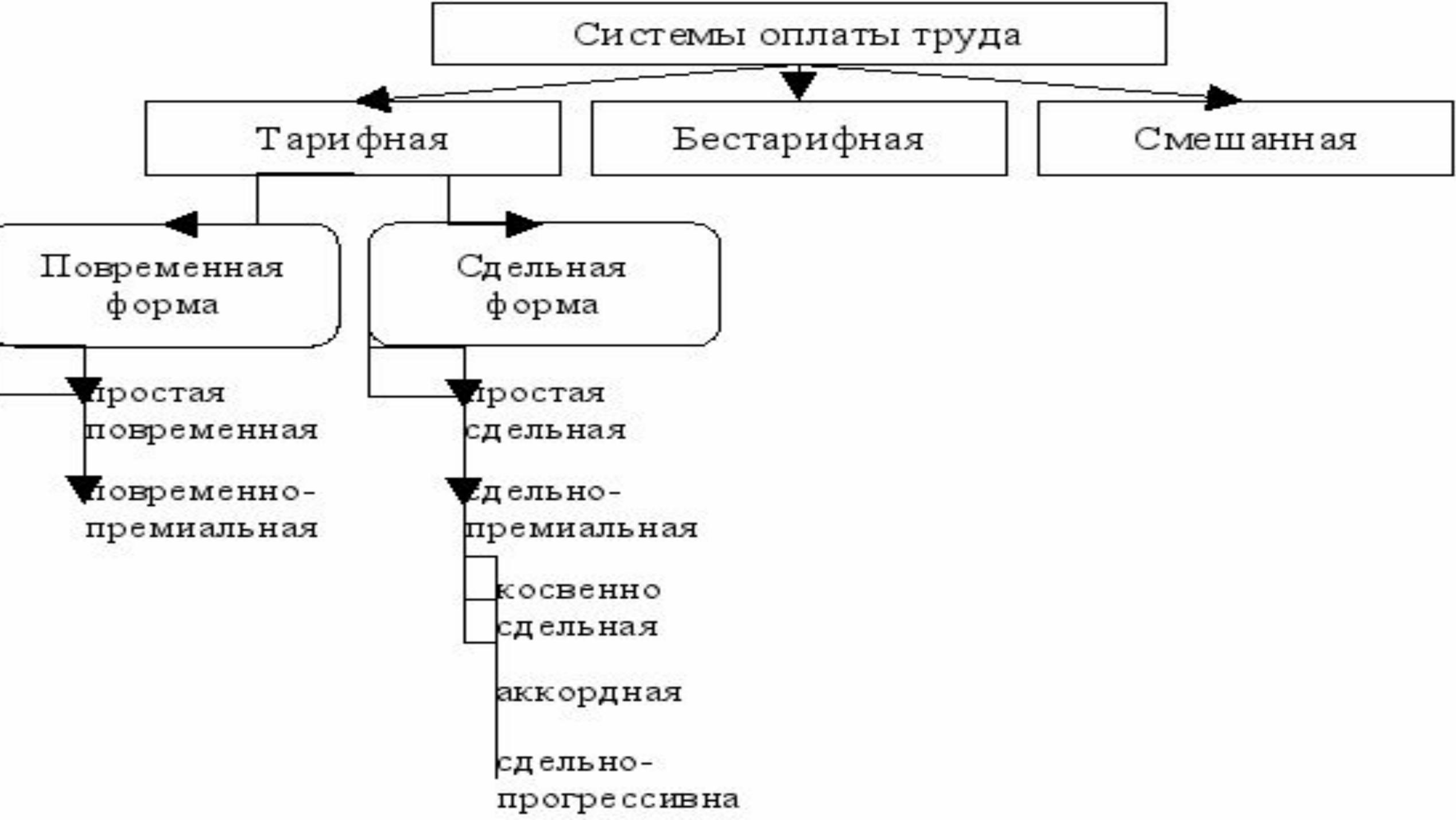


# Значение форм и систем заработной платы

Формы и системы заработной платы являются необходимым элементом организации оплаты труда. Выбор рациональных форм и систем оплаты труда работников имеет важнейшее социально-экономическое значение для каждого предприятия, т.к.:

1. Определяют порядок начисления заработков отдельным работникам или их группам в зависимости от количества, качества и результатов труда.
2. Создают на всех уровнях хозяйствования материальную основу развития человеческого капитала, рационального использования рабочей силы и эффективного управления персоналом.
3. Играют существенную роль в привлечении трудовых ресурсов на предприятие, в мотивировании, использовании и сохранении необходимых специалистов в организации или фирме.





# Тарифная система оплаты труда

В РФ предприятия чаще всего используют систему тарифного нормирования.

**Тарифная система** представляет собой совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация и регулирование заработной платы в зависимости от сложности выполняемой работы; условий труда; природно-климатических условий выполнения работы; интенсивности и характера труда.



# Бестарифная система оплаты труда

**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. Применение такой системы целесообразно лишь в тех ситуациях, когда есть реальная возможность учесть результаты труда работника при общей заинтересованности и ответственности каждого коллектива.

Заработная плата каждого работника представляет его **долю в заработанном всем коллективом фонде заработной платы**. При бестарифной системе оплаты труда присвоение работнику определенного квалификационного уровня не сопровождается параллельным установлением ему соответствующей тарифной ставки или оклада.



**СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!!!**