

Организация оплаты труда на предприятии и ее планирование

1. Сущность, функции, принципы организации оплаты труда и факторы, влияющие на ее размер.
2. Регулирование оплаты труда.
3. Формы и системы оплаты труда.
4. Методы планирования фонда заработной платы.

1. Сущность, функции, принципы организации оплаты труда и факторы, влияющие на ее размер.

Заработная плата — это совокупность вознаграждений в денежной или натуральной форме, полученных работником за фактически выполненную работу или отработанное рабочее время.

Функции оплаты труда

Воспроизводственная

Стимулирующая

Компенсационная

СЛ
Труда
ру
ОЧЕ
ТДХ
Труда
ЛЫА
ВВО
от
ру
И
ИЗВ
И
КО
И
НО
ан
ОРА
НОМ
рес
от
НТЕ
ИМИ
С
ОНЕ
ОТК
СЧЕ
ННБЕ

Выплаты, включаемые в ФЗП:

- заработная плата за выполненную работу и отработанное время;
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты компенсирующего характера;
- оплата за неотработанное время;
- другие выплаты, включаемые в состав фонда заработной платы.

Принципы организации оплаты труда

- самостоятельность предприятия в выборе форм и систем оплаты труда;
- оплата труда в соответствии с количеством, качеством труда и условиями труда;
- материальная заинтересованность в конечных результатах деятельности предприятия;
- усиление социальной защищенности (индексация заработной платы);
- опережающий рост производительности труда по сравнению с ростом оплаты труда.

Факторы формирования заработной платы

Рыночные

- спрос и предложение рабочей силы, связанные со спросом на товары;
- рост цен на товары и услуги.

Нерыночные

- рост технического и организационного уровня производства;
- конечные результаты работы предприятия;
- соотношение сил между профсоюзом и работодателем на предприятии по вопросам оплаты труда;
- уровень квалификации кадров.

2. Регулирование оплаты труда

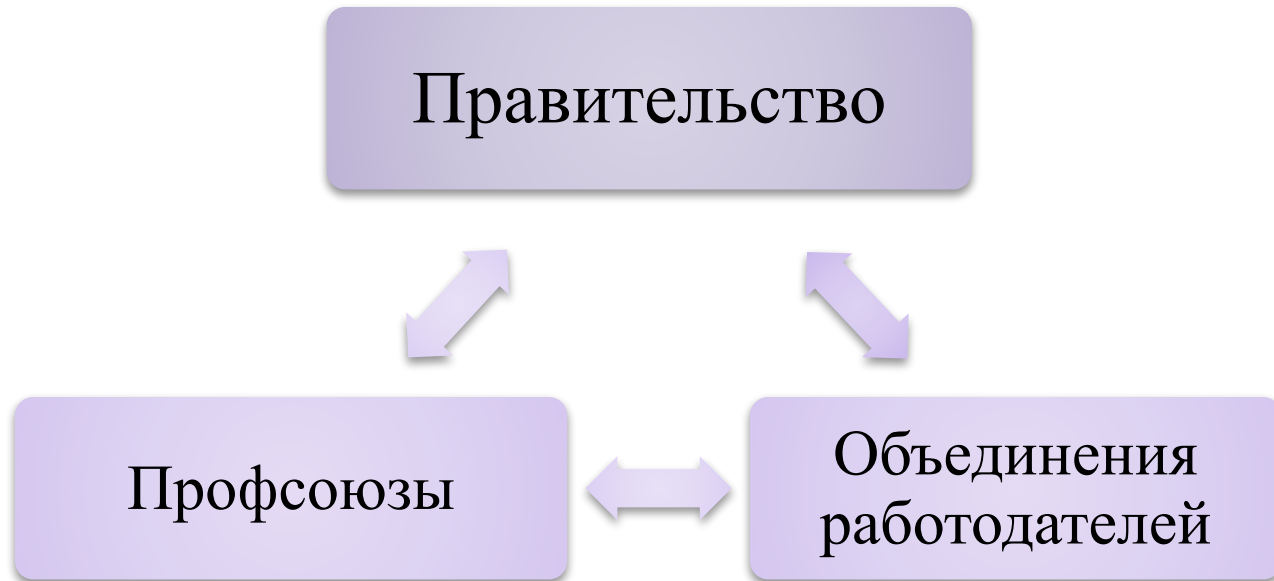


Государственное регулирование оплаты труда

Элементы механизма государственного регулирования оплаты труда:

1. тарифная система оплаты труда;
2. минимальный потребительский бюджет (МПБ);
3. минимальная заработная плата;
4. система налогообложения.

Генеральное соглашение на национальном уровне



Соглашения:

- о совершенствовании норм и правовых актов по зарплате;
- о минимальном размере часовой тарифной ставки первого разряда;
- о приближении МЗП и МПБ;
- о перечне надбавок и доплат компенсирующего характера;
- о компенсации потерь от несвоевременной выплаты заработной платы и др.

3. Формы и системы оплаты труда

Форма оплаты труда – это класс систем оплаты, сгруппированных по основному показателю учета результата труда (количество выполненных работ, продукции, услуг или отработанного рабочего времени).

Система оплаты труда определяет связь между показателями, характеризующими меру труда и его оплаты в соответствии с результатами труда.

Формы оплаты труда

- *Сдельная* предусматривает оплату за выполненный объем работ (продукции) по сдельным расценкам.
- *Повременная* предусматривает начисление заработной платы за отработанное рабочее время с учетом выполнения планового задания.

Системы сдельной формы оплаты труда

- Прямая индивидуальная сдельная система.
- Сдельно-премиальная система.
- Прямая коллективная (бригадная) система.
- Косвенно-сдельная система.
- Аккордная система.
- Сдельно-прогрессивная система.
- Подрядная сдельная система.


Системы повременной формы оплаты труда

- Простая повременная система.
- Повременно-премиальная система.

Бестарифная система оплаты труда .

Заработная плата работника определяется по доле его участия в достижении результатов работы предприятия или подразделения. Величина ее ставится в зависимость от следующих *факторов*:

- квалификационный уровень (К);
- коэффициент трудового участия в достижении результатов (КТУ);
- фактически отработанное время (Т).



Контрактная система оплаты труда.

Предполагает определение условий и уровня оплаты труда в контракте.

4. Методы планирования фонда заработной платы

