

ОПЛАТА ТРУДА

ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Заработная плата (оплата труда работника) — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и стимулирующие выплаты и премии

КОНЦЕПЦИИ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

1) заработная плата есть цена труда. Ее величина и динамика формируются под воздействием рыночных факторов и в первую очередь спроса и предложения;

2) заработная плата – это денежное выражение стоимости товара - «рабочей силы». Ее величина определяется условиями производства и рыночными факторами - спросом и предложением, под влиянием которых происходит отклонение заработной платы от стоимости рабочей силы.

Купля-продажа рабочей силы происходит по трудовым контрактам (договорам), которые являются главными документами, регулирующими трудовые отношения между работодателем и наемным работником.

ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Необходимо также различать номинальную и реальную заработную плату.

Номинальная заработная плата выражает общую сумму денег, полученных работником за свой затраченный труд, выполненную работу, оказанную услугу или отработанное время.

Реальная заработная плата – это количество товаров и услуг, которое можно приобрести на номинальную зарплату.

ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ГАРАНТИИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

- 1) Установлена величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации (на 2017 год 7500 рублей);**
- 2) обеспечение повышение уровня реального содержания заработной платы;**
- 3) ограничение размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;**
- 4) ограничение оплаты труда в натуральной форме;**
- 5) обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;**
- 6) проведение проверок полноты и своевременности выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда;**
- 7) установлена ответственность работодателей за нарушение требований трудового законодательства;**
- 8) Установлены сроки и очередность выплаты заработной платы.**

ФУНКЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

- 1) Воспроизводственная функция**, которая обеспечивает возможность воспроизводства рабочей силы на социально нормальном уровне потребления, улучшение условий жизни работника, который должен иметь возможность растить и воспитывать детей, будущие трудовые ресурсы.
- 2) Стимулирующая функция**, которая побуждает работника к трудовой активности, к максимальной отдаче, повышению эффективности труда. Этой цели служит установление размера заработков в зависимости от достигнутых каждым результатов труда. В решении этой задачи важную роль играет правильный выбор и рациональное применение форм и систем заработной платы.

ФУНКЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

3) Регулирующая функция – это регулирование рынка труда и прибыльности предприятия. Работник наймется на работу в то предприятие, где больше платят. Но верно и другое – предприятию невыгодно платить слишком много.

4) Статусная функция зарплаты предполагает соответствие статуса, определяемого размером заработной платы, трудовому статусу работника. Под статусом подразумевается положение человека в той или иной системе социальных отношений и связей.

5) Производственно-долевая функция заработной платы определяет меру участия живого труда в образовании цены товара (продукции, услуги), его долю в совокупных издержках производства и в издержках на рабочую силу.

ТАРИФНАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

Основой оплаты труда является тарифная система, с помощью которых осуществляется регулирование заработной платы в зависимости от сложности выполняемой работы; условий труда; природно-климатических условий выполнения работы; интенсивности и характера труда.

Тарифная система включает следующие элементы:

тарифную ставку;

тарифные коэффициенты;

тарифную сетку;

тарифно-квалификационные справочники.

ТАРИФНАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

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.

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.

Тарифная сетка представляет собой таблицы с почасовыми или дневными тарифными ставками. В настоящее время в основном применяются шестиразрядные тарифные сетки, дифференцируемые в зависимости от условий работы.

Тарифно-квалификационные справочники подразделяют различные виды работ в зависимости от их сложности. В них содержится характеристика того, что должен знать и уметь работник соответствующего квалификационного разряда.

БЕСТАРИФНАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

Бестарифная система оплаты труда ставит заработок работника в полную зависимость от конечных результатов работы коллектива, к которому относится работник.

В этих условиях фактическая величина заработной платы каждого работника зависит от ряда факторов:

- **квалификационного уровня работника, который определяется коллективом;**
- **коэффициента трудового участия;**
- **фактически отработанного времени.**

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

ФОРМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Форма заработной платы – это тот или иной класс систем оплаты труда, сгруппированных по признаку основного показателя учета результатов труда с целью его оплаты.

Существуют две основные формы заработной платы:

Повременная – форма оплаты труда, при которой заработная плата работнику начисляется по установленной ставке или окладу за фактически отработанное время.

Сдельная – форма оплаты труда за фактически выполненный объём работы (изготовленную продукцию) на основании действующих расценок за единицу работы.

Применение повременной и сдельной форм заработной платы требует соблюдения ряда условий, определяющих эффективность и целесообразность их практического использования.

ОСНОВНЫЕ СИСТЕМЫ ПОВРЕМЕННОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

Повременная форма оплаты труда применяется при невозможности или нецелесообразности установления количественных параметров труда.

Различают несколько систем *повременной формы* оплаты труда:

- 1 простая повременная;
- 2 повременно-премиальная;
- 3 окладная.

ОСНОВНЫЕ СИСТЕМЫ ПОВРЕМЕННОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

Заработная плата при **простой** **повременной** **системе** начисляется по тарифной ставке работника данного разряда за фактически отработанное время.

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.

При **окладной** системе оплата труда производится по установленным месячным должностным окладам. Система должностных окладов используется в основном для руководителей, специалистов и служащих. Окладная система оплаты труда может предусматривать элементы премирования за количественные и качественные показатели.

ОСНОВНЫЕ СИСТЕМЫ СДЕЛЬНОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

Сдельная форма оплаты труда применяется, когда есть возможность учитывать количественные показатели результата труда, существует необходимость в увеличении количественных показателей, увеличение количества не приведет к снижению показателей качества продукции или услуг и снижению безопасности труда.

Различают несколько систем *сдельной формы* оплаты труда:

- 1 прямая сдельная;
- 2 сдельно-премиальная;
- 3 сдельно-прогрессивная;
- 4 косвенно-сдельная;
- 5 аккордная.

ОСНОВНЫЕ СИСТЕМЫ СДЕЛЬНОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

Прямая сдельная система оплаты труда – когда труд работников оплачивается по сдельным расценкам непосредственно за количество произведенной продукции.

Сдельно-премиальная – когда оплата труда к прямой сдельной дополнительно включает премирование за перевыполнение норм выработки или достижение определенных качественных показателей.

Сдельно-прогрессивная оплата труда предусматривает начисление заработной платы как за объём работы в пределах трудовой нормы – по стабильной расценке и за объём работы, превышающий нормы выработки – по повышенным расценкам.

Косвенно-сдельная применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих. Размер их заработка определяется в процентах от заработка основных рабочих, труд которых они обслуживают. Эта система мотивирует заинтересованность работника в улучшении обслуживания производственных процессов.

Аккордная – когда совокупный заработок определяют за полный комплекс выполняемых работ. Аккордная оплата труда стимулирует выполнение всего комплекса работ с меньшей численностью работающих и в более короткие сроки.

СОСТАВ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

Включению в фонд заработной платы подлежат: оплата за отработанное время, оплата за неотработанное время, единовременные поощрительные выплаты, выплаты на питание, жилье, топливо.

В общем случае фонд заработной платы определяется по формуле:

$$\mathbf{\Phi ЗП_{ОБЩ} = (\Phi ЗП_{ОСН} + \Phi ЗП_{ДОП}) \cdot K_p,}$$

где $\mathbf{\Phi ЗП_{ОСН}}$ – основной фонд заработной платы, руб.;

$\mathbf{\Phi ЗП_{ДОП}}$ – дополнительный фонд заработной платы, руб.;

$\mathbf{K_p}$ – районный коэффициент к заработной плате работников предприятий, расположенных в различных районах России, определяемый Правительством РФ. $\mathbf{K_p = 1,15...2,0.}$

(для областей района Урала $\mathbf{K_p = 1,15.}$)

ОСНОВНОЙ ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА

Основной фонд заработной платы определяется по формуле:

$$\PhiЗП_{ОСН} = \PhiЗП_{ТАР} + \sum Д + П_p,$$

где : $\PhiЗП_{ТАР}$ – тарифный фонд заработной платы, руб.;

$\sum Д$ – сумма доплат и выплат, стимулирующего и компенсационного характера, руб.;

$П_p$ – премия, руб.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ТАРИФНОГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

Тарифный фонд заработной платы на примере повременной системы оплаты труда определяется по формуле:

$$\Phi ЗП_{ТАР} = \Phi_{ГОД} \cdot С_{ЧАС},$$

где: $\Phi_{ГОД}$ – годовой фонд рабочего времени, час;

$С_{ЧАС}$ – среднечасовая тарифная ставка, руб.

ДОПЛАТЫ И ВЫПЛАТЫ

Стимулирующие доплаты и надбавки:

- за профессиональное мастерство;
- совмещение профессий и должностей;
- руководство бригадой;
- за стаж работы.

Компенсационные выплаты, связанные с условиями труда и режимом работы:

- за работу в вечернее и ночное время;
 - за работу в выходные и праздничные дни;
- за отклонения от нормальных условий исполнения работы
- и т.д.

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА

- оплата ежегодных и дополнительных отпусков;
- оплата дополнительно предоставленных по коллективному договору (сверх предусмотренных законодательством) отпусков работникам;
- оплата учебных отпусков, предоставленных работникам, обучающимся в образовательных учреждениях;
- оплата на период обучения работников, направленных на профессиональную подготовку или повышение квалификации;
- оплата труда работников, привлекаемых к выполнению государственных или общественных обязанностей;
- оплата простоев не по вине работника или оплата за время вынужденного прогула.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!