

ОПЛАТА ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТТИИ

ОПЛАТА ТРУДА –
это цена трудовых ресурсов,
задействованных в
производственном процессе

Номинальная заработная плата
заработная плата, которую должен
получать работник согласно договору;

Реальная заработная плата — это
номинальная заработная плата за
вычетом налогов и удержаний;

Минимальная заработная плата — это
социальная норма оплаты труда,
представляющая собой низшую границу
стоимости неквалифицированной
рабочей силы в расчете на 1 месяц.

Тарифная система — совокупность норм и нормативов, обеспечивающих дифференциацию оплаты труда исходя из различий и сложности выполняемых работ и условий труда, его интенсивности и характера.

Основные элементы:

1) **тарифно-квалификационные справочники.** Содержат характеристику работ по их сложности и требования к рабочим для получения определенного тарифного разряда;

2) **тарифные сетки.** Показывает соотношение в оплате труда рабочих различных разрядов с учетом специфики отрасли, производства и условий труда;

3) тарифные разряды и соответствующие им коэффициенты. Характеризуют уровень квалификации рабочих и сложности работ;

4) тарифные ставки.

Выраженный в денежной форме абсолютный размер оплаты труда в единицу рабочего времени.

Месячная тарифная ставка 1-го разряда устанавливается в единой тарифной системе оплаты труда работников учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании (ЕТС).

Месячная тарифная ставка 1-го разряда не может быть менее прожиточного минимума, который определяет минимальную заработную плату.

ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Все разновидности форм систем
оплаты труда базируются на
тарифной системе и нормировании
труда.

СДЕЛЬНАЯ ФОРМА ОПЛАТЫ ТРУДА

При сдельной форме оплаты труда
заработок работника находится в
прямой зависимости от количества и
качества изготовленной продукции
или объема выполненных работ

Различают следующие
разновидности сдельной формы
оплаты:

- **прямая сдельная система.** Труд
оплачивается по сдельным
расценкам непосредственно за
количество произведенной
продукции;

- при сдельно-премиальной системе работнику сверх заработка по прямым сдельным расценкам выплачивается премия за выполнение и перевыполнение заранее установленных количественных и качественных показателей;

- сдельно-прогрессивная система
оплаты труда.

Продукция, произведенная в
пределах установленной нормы
оплачивается по основным сдельным
расценкам, сверх установленной
нормы — по повышенным расценкам.

- косвенно-сдельная система оплаты труда. Заработная плата ставится в прямую зависимость от результатов труда обслуживаемых им рабочих — сдельщиков. Применяется только для вспомогательных рабочих.

- аккордная система оплаты труда.

Предусматривает установление определенного объема работ и общей величины фонда заработной платы за эту работу. Средства, предусмотренные на оплату труда, выплачиваются после завершения всего комплекса работ независимо от сроков их выполнения, т. е. расценка устанавливается на весь объем подлежащих выполнению работ с указанием срока их выполнения.

условие применения аккордной
системы оплаты труда:

- на участках и рабочих местах,
где обеспечение высокого
качества продукции и работы
является главным показателем
работы

случай применения аккордной системы оплаты труда:

- предприятие не укладывается в срок выполнения какого-либо заказа, и при его невыполнении оно обязано будет выплатить значительные суммы штрафных санкций в связи с условиями договора;

Повременная форма оплаты труда.
Применяется при невозможности
или нецелесообразности
установления количественных
параметров труда. Работник
получает заработную плату в
зависимости от количества
отработанного времени и уровня его
квалификации.

- простая повременная система.
начисляется по тарифной ставке
работника данного разряда за
фактически отработанное время.
- повременно-премиальная система.
сочетание простой повременной
оплаты труда с премированием за
выполнение количественных и
качественных показателей.

- окладная. Оплата производится по установленным месячным должностным окладам.

- контрактная. Оплата труда руководителей государственных предприятий должна оговариваться в трудовом договоре (контракте).

Бестарифная система оплаты
труда.

Распределение заработка в
зависимости от участия
работника в общем
выполнении работ.

ПРИНЦИПЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

- 1) Распределение по количеству и качеству труда;
- 2) Материальная заинтересованность в высоких конечных результатах труда;
- 3) Сочетание индивидуальных интересов с коллективными на основе развития коллективных форм организации труда;

4) Постоянное повышение реальной заработной платы рабочих и служащих;

5) опережение темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста средней заработной платы;

6) Индексация заработной платы в соответствии с уровнем инфляции;

7) Усиление социальной защищенности работников;

8) Применение прогрессивных форм и систем оплаты труда, которые в наибольшей степени отвечают потребностям предприятия.

СОСТАВ ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

- 1) Заработная плата за выполненную работу;
- 2) Поощрительные выплаты;
- 3) Выплаты компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда;

4) Оплата за неотработанное время;

5) Отдельные выплаты социального характера;

ГОСУДАРСТВЕННЫЕ РЕГУЛЯТОРЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

- 1) Установление минимальной заработной платы;
- 2) Индексация заработной платы по мере инфляции;
- 3) Научно обоснованная тарифная система;
- 4) Налог и льготы по налогу на заработную плату.

Две формы надтарифной части
заработка (доплата, надбавка, премии)

**ПЕРВАЯ ФОРМА – выплаты
компенсационного характера:**

- за работу в ночное и сверхурочное
время;
- работу в выходные и праздничные дни;
- отклонения условий труда от
нормальных;

Вторая форма — выплаты
стимулирующего характера:

- премии;
- вознаграждения;
- за высокую квалификацию;
- профессиональное мастерство;
- работу с меньшей численностью;
- совмещение профессий
(должностей).