

4 ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ



- 4.1 Оплата труда персонала:
функции и принципы организации
- 4.2 Модели оплаты труда: тарифная
система и бестарифный подход
- 4.3 Формы и системы оплаты труда
- 4.4 Структура заработной платы



4.1 Оплата труда персонала: функции и принципы организации



Важным элементом организации труда является оплата труда наемных работников, выступающая в форме заработной платы.



Заработная плата в рыночной экономике рассматривается как стоимость (цена) рабочей силы, величина которой определяется на рынке труда под воздействием спроса и предложения.



Согласно ст. 129 Трудового кодекса РФ заработная плата - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.



Различают понятия номинальной и реальной заработной платы.

Номинальная - это сумма, начисленная работнику в качестве платы за труд.



Реальная заработная плата характеризует покупательную способность номинальной заработной платы, т.е. количество товаров и услуг, которые реально можно приобрести за номинальную заработную плату с учетом изменения потребительских цен.



Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) - это законодательно установленный минимум, применяемый для регулирования оплаты труда, а также для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности. МРОТ также используется для определения величины налогов, сборов, штрафов и иных платежей.



В соответствии со ст. 133 ТК РФ минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.



Государственное регулирование оплаты труда включает:


- законодательное установление и изменение минимального размера оплаты труда;
- налоговое регулирование средств, направляемых на оплату труда предприятиями, а также доходов физических лиц;



Государственное регулирование оплаты труда включает:

- установление районных коэффициентов и процентных (северных) надбавок;
- установление государственных гарантий по оплате труда;
- установление продолжительности рабочей недели (в часах).





Сущность заработной платы проявляется в следующих функциях:

- воспроизводственная;
- стимулирующая;
- регулирующая;
- статусная;
- социальная;
- производственно-долевая.

Воспроизводственная функция характеризует способность заработной платы обеспечивать получение необходимых благ, достаточных для удовлетворения потребностей работников и их семей.



Стимулирующая функция важна с позиции мотивирования работника к максимальной отдаче, повышению эффективности труда. Этой цели служит установление размера заработной платы в зависимости от достигнутых результатов труда.



Регулирующая функция заработной платы выполняет также функцию регулирования рынка труда, способствуя перемещению трудовых ресурсов из трудоизбыточных отраслей, регионов, сфер приложения труда в сферы, регионы и отрасли, где этих ресурсов недостаточно.



Статусная функция проявляется в том, что уровень заработной платы во многом определяет социальный и трудовой статус работника.



Социальная функция устанавливает различия в уровнях заработной платы.

Эти различия должны быть существенными, чтобы обеспечивать заинтересованность работников в повышении квалификации, а также дифференцировать уровень заработной платы в зависимости от тяжести и ответственности труда.



Производственно-долевая функция определяет меру участия живого труда (через заработную плату) в образовании цены продукции (услуги), его долю в совокупных издержках производства и в издержках на рабочую силу.




Под организацией оплаты труда понимается ее построение, обеспечение взаимосвязи количества и качества труда с размерами его оплаты путем использования составляющих элементов.





В современных условиях хозяйствования организация оплаты труда должна строиться на соблюдении следующих принципов:

- предприятия самостоятельно выбирают методы организации, формы и системы оплаты труда работников;
- государственное регулирование оплаты труда через установление МРОТ и договорное регулирование трудовых отношений;



В современных условиях хозяйствования организация оплаты труда должна строиться на соблюдении следующих принципов:

- обеспечение дифференциации заработной платы в зависимости от квалификации работника, условий его труда и других факторов;
- материальная заинтересованность работника в достижении высоких конечных результатов труда;



В современных условиях хозяйствования организация оплаты труда должна строиться на соблюдении следующих принципов:

- опережение темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста заработной платы;
- простота построения системы стимулирования труда.

4.2 Модели оплаты труда: тарифная система и бестарифный подход



Связь между нормированием, количественной и качественной оценкой труда с его оплатой осуществляется через тарификацию, которая представляет собой совокупность нормативных материалов, при помощи которых производится дифференциация и регулирование уровня заработной платы различных групп работников с учетом их квалификации и условий труда.





Элементами тарифной системы выступают:

- тарифные сетки
- тарифные ставки
- тарифно-квалификационные справочники.

Тарифная сетка представляет собой шкалу разрядов, число которых соответствует группам сложности выполняемых работ, определяемым через тарифные коэффициенты.



Тарифный коэффициент тарифной сетки показывает степень сложности работ, отнесенных к данному разряду, в сравнении с первым (тарифный коэффициент первого разряда равен единице).



Соотношение тарифных коэффициентов крайних разрядов называется **диапазоном** сетки, который показывает степень различий сложности работ, относимых к первому и последнему разряду сетки.



Тарифные ставки определяют размер оплаты труда работников за единицу времени (час, день).



Тарифно-квалификационные справочники представляют нормативные документы для отнесения работ или работников к тому или иному тарифному разряду в соответствии со степенью сложности работ и квалификации работника.



В небольших по численности трудовых коллективах может применяться бестарифная система оплаты, при использовании которой каждому работнику присваивается определенный квалификационный уровень (коэффициент).



В конце месяца заработок работников коллектива определяется путем распределения средств на оплату труда пропорционально их коэффициентов квалификации.



4.3 Формы и системы оплаты труда



Формы заработной платы характеризует соотношение между затратами рабочего времени, производительностью труда работников и величиной их заработка.



Под системой оплаты труда понимают способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате работникам предприятия в соответствии с произведенными ими затратами труда или по результатам труда.



В организации заработной платы принято выделять две формы оплаты труда:

сдельная - это форма оплаты труда за количество единиц произведённой продукции или выполненный объём работ с учётом их качества, сложности и условий труда;



В организации заработной платы принято выделять две формы оплаты труда:

повременная - это форма оплаты труда за фактически отработанное время с учётом квалификации работника и условий труда.






Выбор формы оплаты труда осуществляется предприятием и определяется следующими факторами:

- стратегией предприятия в части формирования и использования трудовых ресурсов;
- финансовыми ресурсами предприятия;
- материальными интересами работников;



Выбор формы оплаты труда осуществляется предприятием и определяется следующими факторами:

- формами организации труда на предприятии;
- особенностями технологического процесса; характером применяемого оборудования;
- требованиями к качеству продукции, работ, услуг.



Сдельная форма заработной платы подразделяется на следующие системы:

- прямая сдельная;
- сдельно-премиальная;
- сдельно-прогрессивная;
- косвенно-сдельная;
- аккордно-премиальная.

ЭЛЕМЕНТЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА



Рисунок – Классификация элементов системы организации оплаты труда



Прямая сдельная система оплаты заключается в том, что заработок начисляется работнику по заранее установленным расценкам за единицу качественно изготовленной продукции.



Сдельно-премиальная система оплаты труда сочетает прямую сдельную оплату с премированием за достижение определенных, заранее установленных количественных и качественных результатов.



**Сдельно-прогрессивная система -
оплата труда осуществляется по
прямым сдельным расценкам в
пределах выполнения норм, а при
выработке сверхнорм - по повышенным
расценкам.**




При косвенно-сдельной системе размер зарплаты работника ставится в зависимость от выработки на том участке производства, который он обслуживает. Эта система оплаты применяется для оплаты труда, главным образом, вспомогательных рабочих.



При аккордно-премиальной системе расценка устанавливается на весь объем работы (а не на отдельную операцию) на основе действующих норм времени или норм выработки и расценок. Работники премируются за сокращение сроков выполнения работ, что усиливает стимулирующую роль этой системы в росте производительности труда.





Повременная заработная плата имеет две системы:

- простую повременную;
- повременно-премиальную.

При простой повременной системе заработной платы трудовой вклад работника в общественное производство определяется продолжительностью отработанного времени.



**Повременно-премиальная система
оплаты труда обеспечивает более
тесную связь затраченного труда с его
результатами.**



4.4 Структура заработной платы





В целом структура заработной платы любого работника предприятия в условиях рыночной экономики включает следующие основные составляющие:

- оплату по тарифным ставкам и окладам;
- рыночную компоненту;
- доплаты;
- надбавки;



В целом структура заработной платы любого сотрудника предприятия в условиях рыночной экономики включает следующие основные составляющие:

- премии;
- социальные выплаты и компенсации;
- дивиденды по акциям предприятия.

Тарифные ставки и оклады определяют величину оплаты труда в соответствии с его сложностью и ответственностью.

В ст. 129 ТК РФ содержатся определения понятий тарифной ставки и оклада.



Под тарифной ставкой следует понимать фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.



Под окладом (должностным окладом) понимается фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.



Рыночная компонента отражает
соотношение спроса и
предложения на труд данного вида.



Доплаты обеспечивают
возмещение дополнительных
затрат рабочей силы из-за
объективных различий в условиях и
тяжести труда.





Различают следующие виды доплат:

- за работу в выходные и праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- несовершеннолетним в связи с сокращением времени их работы;
- за совмещение профессий (должностей) и выполнение работы временно отсутствующего сотрудника;



Различают следующие виды доплат:

- за расширение зон обслуживания или увеличение объема работы;
- за условия труда, если неблагоприятные условия труда практически невозможно улучшить;
- за сменность устанавливаются за работу в вечернее и ночное время;
- за уровень занятости в течение смены.

Надбавки вводятся для стимулирования добросовестного отношения к труду, повышения качества продукции и эффективности производства.





Различают следующие виды надбавок:

- рабочим за профессиональное мастерство;
- руководителям, специалистам и служащим за высокие достижения в труде;
- за высокие квалификационные классы;



Различают следующие виды надбавок:

- за производительность выше норм, которые устанавливаются администрацией;
- за личный вклад в повышение эффективности деятельности предприятия;
- за высокое качество продукции;
- за выполнение срочных и ответственных заданий.

Премии – денежные выплаты
работникам сверх заработной
платы за достижение
определенных трудовых
результатов.





Различают следующие виды премий:

- за качественное и своевременное выполнение работ;
- за личный творческий вклад работника в общий результат деятельности структурного подразделения и предприятия в целом.

К первому виду относятся премии за выполнение этапов работы, по итогам года из фонда руководителя предприятия.



Ко второму виду премий относятся авторские вознаграждения за рост эффективности производства и труда, вознаграждения за активное участие в освоении новых технологических и организационных предложений, наставничество, распространение передового опыта и т. д.






Основная цель любой премиальной системы – повышение прибыли.

Прибыль может быть увеличена за счет:

- роста объемов производства;

- снижения себестоимости продукции;

- повышения качества выпускаемой продукции.



При разработке Положения о премировании необходимо определиться с решением следующих вопросов:

- выбор конкретных показателей премирования;
- определение круга премируемых работников;
- определение условий премирования;



При разработке Положения о премировании необходимо определиться с решением следующих вопросов:

- установление размеров премий;
- определение периодичности выплаты премиальных;
- разработка порядка начисления премий и их распределения между отдельными работниками.

Различия между надбавками и премиями состоят в том, что надбавки выплачиваются в одинаковом размере каждый месяц в течение установленного периода, а премии могут быть нерегулярными, и их величина существенно меняется в зависимости от достигнутых результатов.



Социальные выплаты включают полную и частичную оплату расходов по следующим статьям: транспорт; медицинская помощь и лекарства; отпуск и выходные дни; питание во время работы; повышение квалификации работников; страхование жизни работников и членов их семей и т. д.



Компенсации – это доплаты и надбавки за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочная работа, работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и т.п.), работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению.



Дивидендами признается любой доход, полученный акционером (участником) при распределении чистой прибыли. На предприятии один раз в квартал, полугодие или год принимается решение о распределении чистой прибыли между участниками.



Спасибо за внимание!

