



ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты [ст.129,ТК]

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Организация оплаты труда на предприятии включает в себя:

- ❑ установление условий (норм) оплаты труда;
- ❑ установление норм трудовых затрат (трудовых обязанностей работника);
- ❑ определение системы оплаты труда, т.е. способа учета при оплате индивидуальных и коллективных результатов труда;
- ❑ выработка критериев и определение размеров доплат;
- ❑ порядок внесения изменений в организацию оплаты труда;
- ❑ обоснование показателей и система премирования



ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

На общий уровень оплаты труда на предприятии
влияют:

Экономическое положение предприятия;

Кадровые факторы;

Фактор окружения;

Влияние профсоюзов

Связи с общественностью

Другие факторы



ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

В условиях развития рыночных отношений организация заработной платы на предприятии призвана обеспечивать 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 возместить затраты и получить прибыль.

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Принципы организации оплаты труда:

Принцип дифференциации заработной платы

Принцип самостоятельности предприятия в выборе форм, систем и порядка оплаты труда

Принцип государственного регулирования оплаты труда

Обеспечение опережающих темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Государственные гарантии по оплате труда работников

- ❑ величина минимального размера оплаты труда;
- ❑ меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
- ❑ ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя;
- ❑ ограничение оплаты труда в натуральной форме;
- ❑ обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности;
- ❑ государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда;
- ❑ ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством, коллективными договорами, соглашениями
- ❑ сроки и очередность выплаты заработной платы.

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Планирование фонда оплаты труда

1. По средней заработной плате

$$\text{ФОТ}_{\text{пл. } i} = \text{Зп.ср} \times \text{Ч}_i$$

где $\text{Зп.ср} = \text{ФОТ} / \text{Ч}$

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

2.

$$\Phi OT_{пл.i} = \Phi OT_{баз.i} \left(1 + \frac{\Delta V \times H_{зн}}{100} \right)$$

где $\Phi OT_{баз.i}$ – фонд оплаты труда в базовом периоде

ΔV – прирост (уменьшение) объема работ в планируемом периоде;

$H_{зн}$ – норматив образования фонда оплаты труда

(процент увеличения (уменьшения) фонда оплаты труда на 1% увеличения (уменьшения) объема работ)

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

3.

$$\text{ФОТ}_{\text{пл.}i} = V \times H'_{\text{зн}}$$

V – объем работ в планируемом периоде;

$H'_{\text{зн}}$ – норматив образования фонда оплаты труда
(процент отчислений в ФОТ от выручки продукции)



ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Два типа организации заработной платы на предприятиях:

Один тип предполагает установление на предприятии как минимум фиксированных оплаты за работу в пределах нормы труда (трудовых обязанностей) и норм оплаты за работу сверх нормы труда (*тарифная система*).

Другой тип предусматривает оплату по конечным коллективным результатам работы (*бестарифная система*)



ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Основные элементы тарифной системы:

- тарифно-квалификационные справочники
- тарифные сетки,
- тарифные ставки, должностные оклады,
- тарифные справочники должностей служащих,
- надбавки и доплаты к тарифным ставкам.

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Тарифно-квалификационный справочник — это сборник, в котором содержатся характеристики основных видов работ (профессий, должностей) с указанием требований, предъявляемых к квалификации работника.

На основе тарифно-квалификационных справочников производится тарификация работ и присвоение разрядов работникам.

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Дифференциация заработной платы от разряда к разряду производится при помощи тарифной сетки.

Тарифная сетка — шкала разрядов, каждому из которых присвоен свой тарифный коэффициент, показывающий, во сколько раз тарифная ставка любого разряда больше первого.

Количество разрядов и величины тарифных коэффициентов определяются коллективным договором, заключаемым на предприятии.

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Требования к тарифной сетке:

Сетка должна:

- Создавать обоснованный стимул к повышению квалификации
- Предусматривать различные условия работы (вредные, тяжелые)

Различают сетки:

- Прогрессивные;
- Регрессивные;
- С постоянным шагом.

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Тарифная ставка –

абсолютный размер оплаты труда в единицу рабочего времени.

$$C_{mi} = C_{mI} \times k_{тар.і}$$

C_{mi} – тарифная ставка i -го разряда

C_{mI} – тарифная ставка I -го разряда

$k_{тар.і}$ – тарифный коэффициент i -го разряда



ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Связь между результатами труда работника (индивидуальными и коллективными), нормами труда и нормами оплаты обеспечивают формы и системы оплаты труда.

Выбор системы оплаты целиком и полностью является прерогативой работодателя.

Администрация предприятия (исходя из задач по производству продукции, ее качеству и срокам поставки, возможности влияния работников на реализацию имеющихся резервов производства) разрабатывает конкретные системы оплаты и доводит их до сведения работников и прилагает к коллективному договору.

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Формы оплаты:

- *Сдельная*
- *Повременная*

Системы: *сдельная* - прямая

сдельно-прогрессивная

сдельно-премиальная

косвенно-сдельная

аккордная

повременная - простая

повременно-премиальная

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Бестарифная система оплаты труда

характеризуется следующими признаками:

- тесной связью (полной зависимостью) уровня оплаты труда работника с фондом заработной платы, определяемым по конечным результатам работы коллектива;
- установлением каждому работнику относительно постоянного коэффициента, комплексно характеризующего его квалификационный уровень (ККУ);
- установлением каждому работнику коэффициента трудового участия (КТУ) в текущих результатах деятельности.

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Индивидуальная заработная плата - $ЗП_i$ каждого работника

$$ЗП_i = \frac{ККУ_i \cdot КТУ_i \cdot T_i}{\sum_{i=1}^m ККУ_i \cdot КТУ_i \cdot T_i} \cdot ФОТ$$

Индивидуальная заработная плата представляет собой его долю в заработанном всем коллективом фонде оплаты труда.

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Совершенствование оплаты труда наемных работников должно осуществляться по следующим направлениями:

- формы, системы, размер оплаты труда, денежные вознаграждения, пособия, компенсации, доплаты;
- механизм регулирования оплаты труда, исходя из роста цен, уровня инфляции;
- занятость работников;
- продолжительность рабочего времени и времени отдыха, а также отпусков;
- меры по улучшению условий и охраны труда работников;
- медицинское и социальное страхование;
- льготы для работников, совмещающих работу с обучением;
- дополнительные льготы и компенсации за счет предприятия, включая дополнительные отпуска, надбавки к пенсиям;
- техника безопасности и охрана здоровья работников.