

ОПЛАТА ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ



ОСНОВНЫЕ
ОПРЕДЕЛЕНИЯ
ПО ТЕМЕ





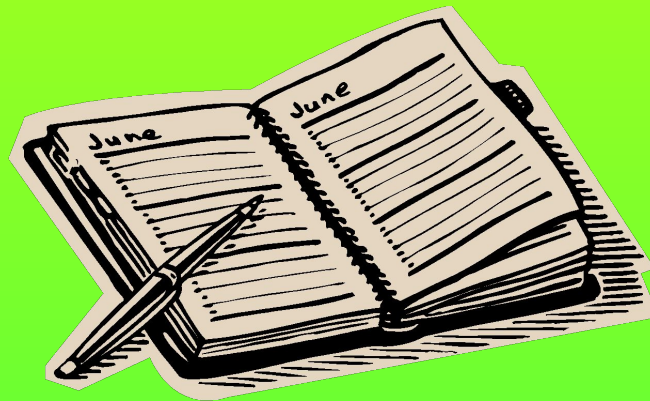
ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

- это денежное выражение основной части создаваемого на предприятиях необходимого продукта, поступающего в индивидуальное потребление его работников в соответствии с количеством и качеством затраченного ими труда.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

- письменное соглашение по основным вопросам экономического и социального развития предприятия и его трудового коллектива, заключаемое между администрацией (нанимателем) и профсоюзным комитетом (работниками).





МИНИМАЛЬНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

- это установленный минимально-допустимый уровень денежных или натуральных выплат работнику.





МИНИМАЛЬНЫЙ ПОТРЕБИТЕЛЬСКИЙ БЮДЖЕТ

- это расходы на приобретение набора потребительских товаров и услуг для удовлетворения основных физиологических и социально-культурных потребностей человека. Минимальные потребительские бюджеты разрабатываются для разных социально-демографических групп в среднем на душу населения и на одного члена семьи.



НАЕМНЫЕ РАБОТНИКИ

- работники, заключившие трудовой договор (контракт, соглашение) с работодателем на выполнение определенной работы в соответствии со своими способностями и опытом работы, профессиональными знаниями, квалификацией.



ПОТРЕБИТЕЛЬСКАЯ КОРЗИНА

— это научно-обоснованный сбалансированный набор товаров и услуг, удовлетворяющий конкретные потребности человека в определённые отрезки времени



РАБОТОДАТЕЛЬ

- человек, имеющий свое дело (работающий самостоятельно, индивидуальный предприниматель), предприятие (автомобильный, тракторный, часовой завод, лесхоз, леспромхоз, мебельная фабрика и т.п.), другие физические и юридические лица, нанимающие на работу одного или многих граждан.



**КРАТКОЕ
СОДЕРЖАНИЕ
ТЕМЫ**



Задачи организации заработной платы

повышение заинтересованности каждого работника в выявлении и использовании резервов своего труда.

устранение уравниловки в оплате труда, достижение прямой зависимости размера заработной платы от результатов труда.

оптимизация соотношений в оплате труда работников различных категорий с учетом сложности выполняемых работ, условий труда, достижения конечных результатов производства и конкурентоспособности продукции.

Организация оплаты труда на предприятиях предусматривает:

→ обеспечение необходимого роста заработной платы при снижении ее затрат на единицу продукции и опережающего ее роста сравнительно с ростом производительности труда.

→ совершенствование нормирования труда.

→ регулирование социально-трудовых отношений, создание равных прав для работодателя и наемного Работника.

→ выбор форм и систем оплаты труда, доплат и надбавок к заработной плате.

Регулирование заработной платы

Централизованное

- ❖ Предполагает принятие нормативных актов, касающихся оплаты труда, исполнение которых обязательно для всех предприятий и отраслей национального хозяйства, либо для отдельных из них.
- ❖ Осуществляется путем применения законодательно установленных норм и Норм ативов, регламентирующих условия и порядок оплаты труда, использование тарифной системы (для работников бюджетной сферы), установление норматива минимального размера заработной платы, обязательного для всех предприятий и организаций независимо от их форм собст-

Локальное

- ❖ Включает в себя все процедуры, механизмы и методы, которые предприятия разрабатывают самостоятельно.
- ❖ Предприятия определяют, в частности, размер средств, идущих на оплату труда работников, доплаты и надбавки, выбирают формы и системы заработной платы и др.

Функции заработной платы

воспроизводственная

стимулирующая

распределительная

разместительная

формирование платежеспособного спроса

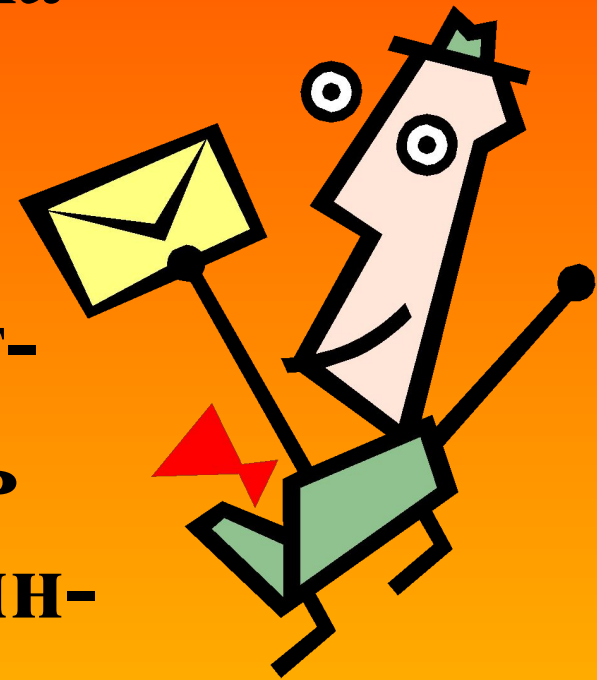
Воспроизводственная

- заключается в обеспечении работников и их семей необходимыми жизненными благами для воспроизводства рабочей силы



Стимулирующая

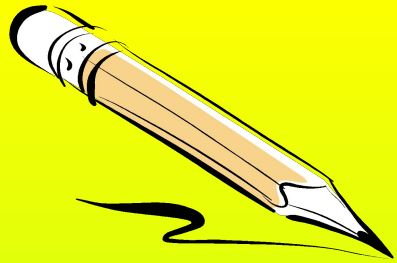
- состоит в установлении зависимости заработной платы работника от его трудового вклада, результатов деятельности предприятия, причем работник должен постоянно быть заинтересованным в постоянном улучшении результатов своего труда.



Распределительная

- предназначена для распределения средств на оплату труда (фонд потребления) между наемными работниками и собственниками средств производства.





Разместительная



позволяет оптимизировать размещение трудовых ресурсов по отраслям, районам, предприятиям (сегодня государственное регулирование в размещении трудовых ресурсов сводится к минимуму, а формирование рынка труда возможно лишь при свободном выборе наемным работником места приложения своего труда, стремление к повышению своего жизненного уровня создает необходимость его перемещения с целью нахождения работы, удовлетворяющей его интересам)





Формирование платежеспособного спроса

- предусматривает установление необходимых пропорций между товарным предложением и спросом.





Принципы оплаты труда



Принцип повышения реальной заработной платы по мере роста эффективности производства

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

Принцип равной оплаты за равный труд

Принцип учета воздействия рынка труда

Принцип простоты и доступности



Заработная плата в денежной форме включает:

заработная плата за выполненную работу





выплаты стимулирующего компенсационного характера;

оплата за неотработанное время и другие денежные компенсации.

ПРИМЕРНАЯ СТРУКТУРА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

- общие положения;
- производственно-экономическая деятельность предприятия;
- оплата труда, дополнительные льготы и гарантии работникам;
- гарантии занятости;
- режим труда и отдыха;
- гарантии социально-экономических прав работников при проведении разгосударствления и приватизации;



- 
- 
- социальная защита молодежи, пожилых людей, ветеранов Великой Отечественной войны, пенсионеров, инвалидов, работающих на предприятии;
 - жилищное строительство, постановка на учет и распределение жилья;
 - охрана труда;
 - вопросы быта, культурно-массовая, физкультурно-оздоровительная и спортивная работа;
 - обеспечение правовых гарантий деятельности профсоюзного комитета и профсоюзного актива;
 - ответственность сторон за невыполнение (нарушение) условий коллективного договора
- 
- 

ФОРМЫ ОПЛАТЫ

ТРУДА

СДЕЛЬНАЯ

Заработная плата работникам начисляется по заранее установленным расценкам за каждую единицу выполненной работы или изготовленной продукции. Сдельная форма оплаты труда стимулирует прежде всего улучшение количественных показате-

ПОВРЕМЕННАЯ

Форма оплаты труда, при которой мерой труда является отработанное время, а заработок начисляется в соответствии с тарифной ставкой работника и фактически отработанным временем.

Сдельную форму заработной платы целесообразно применять при наличии следующих условий:

- возможно применение технически обоснованных норм труда;
- имеется возможность точного учета объёмов (количества) выполняемых работ;
- при потребности производства в увеличении выпуска продукции на данном участке.

Сдельная форма оплаты труда подразделяется на системы по способам:

- ❖ определение сдельной расценки (прямые, косвенные, прогрессивные, аккордные, подрядные);
- ❖ расчетов с работниками (индивидуальная или коллективная);
- ❖ материального поощрения (с премиальными выплатами или без них).

СИСТЕМЫ СДЕЛЬНОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

сдельная прямая
индивидуальная

коллективная

сдельно-
премиальная

сдельно-прогрессив-
ная

косвенно-сдельная

аккордная

При прямой индивидуальной сдельной системе оплаты используются расцепки за единицу произведённой продукции. Сдельная расцепка определяется путём деления часовой тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на часовую норму выработки или путём умножения часовой тарифной ставки, соответствующей разряду

выполняемой работы, на установленную норму времени в часах или днях. Общий заработок рассчитывается путём умножения сдельной расцепки на количество произведённой продукции за расчётный период.



При прямой коллективной сдельной системе заработок рабочих может быть определён аналогичным образом с использованием комплексной сдельной расцепки и общего объёма произведённой продукции (выполненной работы) бригадой в целом.

При прямой индивидуальной сдельной системе заработной платы **заработок рабочего** может быть определён по следующей формуле:

$$ЗП = Р * q$$

где **Р** — расценка на *i*-й вид продукции или работы, руб;

q — количество обработанных изделий, шт.

$$P = TC_j * t_{шт} / 60$$

где TC_j — часовая тарифная ставка j -го разряда выполняемой работы, руб/час;

$t_{шт}$ — нормы времени на обработку одного изделия, мин.

СИСТЕМЫ ПОВРЕМЕННОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

простая повременная

**повременно-пре-
миальная**

Простая повременная система оплаты труда.

В этом случае заработок рабочего определяется тарифной ставкой присвоенного разряда и количеством отработанного времени. Если для рабочего-повременщика установлен твёрдый месячный оклад, то ему надо отработать полное количество часов по графику выходов в месяц. Если рабочий отработал не полный месяц, то заработная плата начисляется исходя из среднечасового или среднедневного оклада и фактически отработанного времени. При данной системе рабочий получает тарифную заработную плату при 100%-ном выполнении индивидуального задания. При неполном выполнении задания оплата пропорционально уменьшается, но при этом она не может быть ниже установленной минимальной заработной платы.



Повременно-премиальная система. В соответствии с данной системой рабочий сверх оплаты в соответствии с отработанным временем и тарифными ставками получает премию за обеспечение определённых количественных и качественных показателей. Эти показатели премирования должны точно учитываться и отражать особенности работы тех или иных рабочих. По каждому показателю в отдельности устанавливается размер премии в зависимости от его назначения. Основные рабочие-повременщики премируются за выполнение производственных заданий и обеспечение качества выпускаемой продукции и работ. Рабочие-повременщики, занятые обслуживанием основного производства, премируются за достижение показателей, характеризующих улучшение качества обеспечения ими бесперебойной и ритмичной работы оборудования по выпуску продукции, улучшение коэффициента его использования.

При простой повременной системе **заработная плата** работника (ЗП) за определённый отрезок времени может быть определена следующим образом :

$$\text{ЗП} = \text{ТС} * \text{Т}$$

где **ТС** — часовая (дневная) тарифная ставка рабочего соответствующего разряда, руб;

Т — фактически отработанное на производстве время, ч (дни).

При повременно-премиальной системе **заработная плата** работника (ЗП) может быть определена по следующей формуле:

$$\text{ЗП} = \text{ТС} * \text{T} (1 + \text{p}/100)$$

где **p** — размер премии в процентах к тарифной ставке

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

```
graph TD; A[ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА] --> B[ОСНОВНАЯ]; A --> C[ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ]
```

ОСНОВНАЯ

ДОПОЛНИ-
ТЕЛЬНАЯ

ОСНОВНАЯ З/П

В основную заработную плату включают ее относительно постоянную часть, выплачиваемую за выполнение установленной нормы труда или за результаты деятельности по основному показателю, характеризующему трудовой вклад работника (прямую заработную плату). Для сдельщиков это оплата по расценкам за фактически изготовленную продукцию; для повременщиков - за фактически отработанное время, непосредственно связанное с изготовлением продукции, выполнением работ, услуг.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ З/П

В состав дополнительной заработной платы включают выплаты, предусмотренные законодательством о труде и положениями об оплате труда, принятыми на предприятиях, за непроработанное на производстве (неявочное) время.

ПРОСТАЯ

ПРЕМИАЛЬНАЯ

ПОВРЕМЕННАЯ

ФОРМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

СДЕЛЬНАЯ

**ПРЯМАЯ ИНДИВИ-
ДУАЛЬНАЯ**

**КОСВЕННО-СДЕЛЬ-
НАЯ**

КОЛЛЕКТИВНАЯ

ПРОГРЕССИВНАЯ

ПРЕМИАЛЬНАЯ

АККОРДНАЯ