

ОПЛАТА

ТРУДА



ОПЛАТА ТРУДА – это элемент
дохода наемного работника,
форма экономической
реализации права
собственности на
принадлежащий ресурс труда





Виды оплаты труда:

- **НОМИНАЛЬНАЯ ОПЛАТА ТРУДА** – величина получаемой работником заработной платы в действующих денежных единицах за определенный период времени работы
- **РЕАЛЬНАЯ ОПЛАТА ТРУДА** – включает совокупность материальных благ и услуг, которые работник может приобрести на полученную им сумму заработной платы при данном уровне цен на товары и услуги

На формирование уровня оплаты труда в рыночных условиях влияет ряд рыночных и нерыночных факторов

Рыночные факторы:

- рынок труда, складывающийся из спроса и предложения;
- полноценность ресурса труда для предпринимателя;
- изменение цен на потребительские товары и услуги;
- взаимозаменяемость ресурсов;
- эластичность спроса на труд по цене.



ФУНКЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА:

- *ВОСПРОИЗВОДСТВЕННАЯ
ФУНКЦИЯ*
- *РЕГУЛИРУЮЩАЯ ФУНКЦИЯ*
- *СТИМУЛИРУЮЩАЯ ФУНКЦИЯ*



ПРИНЦИПЫ ОПЛАТЫ ТРУДА:

- Повышение реальной заработной платы по мере роста эффективного производства и труда
- Регулярная корректировка заработной платы в зависимости от изменяющихся экономических условий
- Дифференциация заработной платы в зависимости от трудового вклада работника в результате деятельности предприятия, от содержания и условий труда, от района расположения предприятия и его отраслевой принадлежности

ПРИНЦИПЫ ОПЛАТЫ ТРУДА:

- Обеспечение опережающих темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы
- государственное регулирование заработной платы, простота, логичность и доступность форм и систем оплаты труда
- Равный размер заработной платы за равный труд
- Заработная плата должна обеспечивать удовлетворительное существование работников и членов их семей

Тарифная система включает совокупность нормативов, установленных централизованно или локально, которая содержит следующие элементы:

- **Тарифная сетка** — перечень тарифных разрядов, коэффициентов и тарифных ставок. Она показывает соотношение в оплате труда между различными разрядами работ и соответствующих им тарифных коэффициентов. Тарифный коэффициент первого разряда всегда равен единице. Он показывает, во сколько раз тарифная ставка второго и последующего разряда больше ставки первого;
- **Тарифная ставка** рассматривает определенный размер оплаты труда работника каждого разряда за единицу времени;
- **Тарифно-квалификационные справочники** отражают отраслевую направленность и характеристики профессий данной отрасли, сгруппированных по производствам и различным видам работ. С их помощью определяют разряд работы и разряд работника.

Сдельная оплата труда

Характерной чертой системы вознаграждения работников при сдельной оплате труда является оплата за каждую единицу произведенной продукции или выполнения объема работ по сдельным расценкам.



Системы оплаты труда

ПРЯМАЯ СДЕЛЬНАЯ ОПЛАТА ТРУДА:

Оплата начисляется по заранее установленным расценкам за количество произведенной продукции, т.е. оплата труда повышается в прямой зависимости от количества выработанных изделий, работ от услуг, исходя из сдельных расценок с учетом необходимой квалификации.

СДЕЛЬНО-ПРЕМИАЛЬНАЯ ОПЛАТА ТРУДА:

Оплачивается по прямым сдельным расценкам, а сверх ее в повышенном размере, т.е. предусматривается премирование за перевыполненную норму выработки и конкретные показатели производственной деятельности.

Системы оплаты труда

СДЕЛЬНО-ПРОГРЕССИВНАЯ ОПЛАТА ТРУДА:
Оплата выработанной продукции возрастает за изделие сверх нормы, согласно установленной шкале, но не выше двойной сдельной расценки.

АККОРДНАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА:
Эта система, при которой оценивается комплекс различных работ с указанием срока их выполнения.

КОСВЕННО-СДЕЛЬНАЯ ОПЛАТА ТРУДА:
Используется для вознаграждения труда вспомогательных работников, обслуживающих основные технологические процессы, и осуществляется в процентах от заработной платы основных рабочих обслуживаемого участка.

Повременная оплата труда

Характеризуется тем, что вознаграждение за труд работнику начисляется в зависимости от количества отработанного в соответствии с табельным учетом времени и установленной тарифной ставки оклада.



Использование повременной формы оплаты требует соблюдения ряда условий:

- Высокий уровень квалификации и ответственности работника;
- Четко налаженный учет и контроль;
- Отработанная система установления сменных заданий на основе хронометражных наблюдений и статистических данных о работе оборудования;
- Высокий уровень исходных тарифных ставок, окладов, обеспечивающих материальную заинтересованность в высокопроизводительном труде;
- Возможность обеспечить высокую прибыльную работу предприятия на основе заключенных соглашений и договоров.

Системы повременной оплаты труда

- Простая повременная:
 - повременно-почасовая;
 - повременно-поденная;
 - повременно-помесячная;
- Повременно-премиальная.
Не только за отработанное время, но и начисляются за высокое качество выполненной работы.

Подход к построению системы Постоянных (базовых) выплат:



Структура постоянных выплат



Постоянные выплаты – совокупность базовых выплат и постоянных доплат (надбавок) к должностному окладу (сверхурочные, доплата за совмещение, за работу в ночное время, за квалификацию, ученую степень и т.д.)

Должностной оклад или базовая ставка – почасовые, недельные или месячные выплаты, которые сотрудник получает за работу в данной должности. Отражает квалификацию, опыт и уровень ответственности сотрудника и выплачивается за качественное выполнение должностных обязанностей.

Ежемесячная (ежеквартальная) премия по результатам работы

- **Определение соотношения постоянной и переменной части:**
 - Чем больше результат зависит от личного вклада, тем больше переменная часть
 - Для стабильно работающих промышленных предприятий лучшие практики - 70:30.
- **Соотношение единое для всех групп руководителей, либо различается:**
 - По уровням иерархии
 - По направлениям деятельности
 -
 -
- **Периодичность начисления и выплат:**
 - С ростом должностного уровня период начисления и выплат увеличивается, чтобы обеспечить ориентацию на достижение более долгосрочных целей
 - Ежемесячное начисление и выплаты для всех категорий руководителей

