

Лекция 7. Организация оплаты труда

1. Теоретические аспекты заработной платы

2. Функции, виды и структура заработной платы

3. Формы и системы оплаты труда

Заработная плата – это доход в денежной форме, получаемый наемным работником за предоставление определенной трудовой услуги.

1. Заработная плата как минимум жизненных средств (классическая политическая экономия).
2. Заработная плата как полный продукт труда (К. Маркс).
3. Заработная плата как вмененный доход труда (Ф. Визер).
4. Заработная плата как равновесная цена на рынке труда (неоклассическая политическая экономия).
5. Заработная плата как стоимость предельного продукта труда (Дж. Б. Кларк).
6. Заработная плата как отдача от инвестиций в человеческий капитал (Г. Беккер).
7. Заработная плата как институциональная норма (Дж. Коммонс).

Факторы, влияющие на величину заработной платы

1. Стоимость жизненных благ. Именно поэтому государство законодательно устанавливает минимальный размер оплаты труда.
2. Уровень квалификации работников
3. Соотношение спроса и предложения на рынке труда
4. Производительность труда
5. Уровень развития социально-экономических отношений в обществе.

Номинальная заработная плата – начисленная заработная плата до вычета налогов.

Реальная заработная плата – заработная плата, выраженная в количестве материальных благ и услуг, которые можно на нее купить.

$$\text{Реальная з/пл} = \text{Номинальная з/пл} / \text{цены}$$

Различия в размерах заработной платы зависят от
следующих факторов:

- природные способности человека;
- уровень подготовки и квалификации;
- сфера и отрасль занятости;
- степень мобильности рабочей силы.

Функции заработной платы

1. *Воспроизводственная* – обеспечивает воспроизводство рабочей силы. З/пл обеспечивает реализацию экономических интересов наемных работников.
2. *Стимулирующая* – позволяет заинтересовать работника выполнять работу лучше. Отражает экономические интересы работодателя.
3. *Регулирующая* – воздействует на соотношение спроса и предложения рабочей силы. Основой является дифференциация по отдельным категориям работников.

Структура заработной платы

1. Основная часть заработной платы (тарифная)
2. Компенсационная часть з/пл
3. Стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)

Тарифная система – совокупность нормативов, обеспечивающих дифференциацию и регулирование заработной платы различных категорий работников. Ставки з/пл различаются прежде всего по сложности труда (квалификации работников).

Элементы тарифной системы:

- профессиональные стандарты;
- тарифная сетка, т.е перечень тарифных разрядов, тарифных коэффициентов и тарифных ставок.

Показатель	Тарифные разряды					
	1-й	2-й	3-й	4-й	5-й	6-й
Тарифные коэффициенты	1,0	1,13	1,29	1,48	1,71	2,0
Абсолютное возрастание тарифных коэффициентов		0,13	0,16	0,19	0,23	0,29
Относительное возрастание тарифных коэффициентов		13,0	14,1	14,7	15,6	16,9

Показатель	Тарифные разряды					
	1-й	2-й	3-й	4-й	5-й	6-й
Тарифные коэффициенты	1,0	1.15	1.32	1.52	1.74	2.0
Абсолютное возрастание тарифных коэффициентов		0.15	0.17	0.20	0.22	0.26
Относительное возрастание тарифных коэффициентов		15.0	15.0	15.0	15.0	15.0

Показатель	Тарифные разряды					
	1-й	2-й	3-й	4-й	5-й	6-й
Тарифные коэффициенты	1,0	1.2	1.4	1.6	1.8	2.0
Абсолютное возрастание тарифных коэффициентов		0.2	0.2	0.2	0.2	0.2
Относительное возрастание тарифных коэффициентов		20,0	16.7	14.3	12.5	11.0

Повременная заработная плата – денежная оплата труда наемного работника, рассчитываемая в зависимости от количества отработанного времени (час, день, неделя, месяц).

Сдельная – денежная оплата труда наемного работника, рассчитываемая в зависимости от количества выполненной работы (произведенной продукции).

ДОСТОИНСТВА	НЕДОСТАТКИ
<i>повременная</i>	
<p>1. Удобна при выполнении сложных, комплексных работ</p> <p>2. Способствует качеству труда</p>	<p>1. Не стимулирует интенсивность труда</p> <p>2. Требует контроля за текущей трудовой деятельностью, а не за результатами</p>
<i>сдельная</i>	
<p>Интенсифицирует труд</p> <p>Сокращает издержки по надзору</p>	<p>Не улучшает качество</p> <p>Не пригодна при выполнении сложных, длительных, комплексных работах</p>

Система заработной платы определяет соотношение различных элементов заработной платы: тарифной части, доплат, надбавок, премий. Иными словами, система заработной платы определяет структуру заработной платы.

1. Прямая сдельная система
2. Сдельно-прогрессивная система
3. Сдельно-регрессивная система
4. Косвенная сдельная система
5. Аккордная сдельная система
6. Коллективная сдельная система
7. Сдельно-премиальная система
8. Повременно-премиальная система
9. Повременно-премиальная система с нормированным заданием

Методы распределения суммарного фонда заработной платы между членами бригады

- *традиционный метод.* Заработная плата работника устанавливается пропорционально его квалификации (разряду, стажу и др.) и отработанному времени. Недостаток данного метода состоит в том, что он не учитывает фактический вклад работников;
- *метод с использованием коэффициентов трудового участия (КТУ).* Данный коэффициент выступает обобщенной количественной оценкой личного вклада каждого работника в конечный результат коллективного труда.

Систему оплаты труда, при которой заработная плата не содержит элементов, зависящих от объема выработки и рабочего времени, называют *нетарифной* (она не использует ни сдельный, ни временной тариф).