

# **Тема 6.**

# **Оплата труда в**


# **организации**

---

# Вопросы лекции

1. Сущность заработной платы.
  2. Тарифные и бестарифные системы оплаты труда.
  3. Формы и системы оплаты труда.
-





**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.**

---

## **Существуют следующие виды заработной платы:**

**номинальная** - заработная плата, которую должен получать работник согласно договору;

**реальная** - номинальная заработная плата за вычетом налогов и удержаний;

**минимальная** - социальная норма оплаты труда, представляющая собой низшую границу стоимости неквалифицированной рабочей силы в расчете на один месяц.

---



**Заработная плата является формой вознаграждения за труд и важным стимулом работников организации, выполняющая воспроизводственную, стимулирующую (мотивационную), социальную и учетную функции.**

---

- **воспроизводственная** функция заключается в обеспечении возможности воспроизводства рабочей силы,
  - **стимулирующая (мотивационная)** — направлена на повышение заинтересованности работников в развитии производства,
  - **социальная** — способствует реализации принципа социальной справедливости,
  - **учетная** — характеризует меру участия живого труда в процессе образования цены продукта, его долю в совокупных издержках производства.
-






**Пирамида потребностей А. Маслоу**

---

## **Общий уровень оплаты труда в организации может зависеть от следующих основных факторов:**

- результатов хозяйственной деятельности предприятия;
  - кадровой политики предприятия;
  - стоимости жизни (потребительской корзины);
  - уровня безработицы в регионе, области, среди работников соответствующих специальностей;
  - влияния профсоюзов, конкурентов и государства и др.
-





Рациональная организация оплаты труда на предприятии позволяет стимулировать результаты труда и деятельность его работников, обеспечивать конкурентоспособность на рынках труда и готовой продукции, необходимую рентабельность и прибыльность продукции.

---



На разных предприятиях действуют свои системы оплаты и стимулирования труда.

Существуют принципиальные отличия в построении схем вознаграждения в мелких и крупных организациях.

Большинство мелких фирм имеют ограниченные возможности в предоставлении внутрифирменных льгот.

Крупные фирмы располагают большими возможностями в построении более гибких систем вознаграждения. С этой целью они применяют пакеты дополнительного внутрифирменного социального страхования, льгот, а также участия в собственности, обеспечивающих «привязку» интересов персонала к организации.

---



## **В основу организации оплаты труда на предприятии могут быть положены следующие основные принципы:**

- формы материального вознаграждения должны быть конкурентоспособны относительно форм вознаграждения других организаций;
  - учет размера минимальной оплаты труда, установленной государством;
  - обеспечение социальной защищенности работников организации с помощью государственных и внутрифирменных гарантий труда;
-

- осуществление оплаты по конечным результатам производства и в зависимости от количества и качества затраченного труда;
  - дифференциация заработной платы в зависимости от квалификации работника, условий труда, отраслевой и региональной принадлежности предприятия, обеспечение рациональных соотношений в оплате сложного и простого, умственного и физического труда;
  - систематическое повышение реальной заработной платы, т.е. превышение темпов роста номинальной заработной платы над темпами инфляции;
  - превышение темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы.
-



## **Основным источником выплат заработной платы всем категориям работающих является фонд оплаты труда.**

В состав фонда оплаты труда включаются:

- оплата за отработанное время;
  - оплата за неотработанное время;
  - единовременные поощрительные выплаты;
  - выплаты за питание, жилье, топливо.
-

## *Оплата за отработанное время включает:*

- заработную плату по тарифным ставкам и окладам, а также по сдельным расценкам;
  - стоимость продукции, выданной в порядке натуральной оплаты;
  - премии и вознаграждения;
  - стимулирующие доплаты и надбавки к тарифным ставкам за профессиональное мастерство, совмещение профессий и должностей;
  - компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, и др.
-





*Оплата за неотработанное время - это*  
оплата:

- ежегодных и дополнительных отпусков;
  - льготных часов подростков;
  - простоев не по вине работника;
  - вынужденного прогула и др.
-

*Единовременные поощрительные выплаты* включают:

- единовременные (разовые) премии;
  - вознаграждение по итогам работы за год, годовое вознаграждение за выслугу лет (стаж работы);
  - материальную помощь, предоставляемую всем или большинству работников;
  - денежную компенсацию за неиспользованный отпуск;
  - стоимость акций, бесплатно выдаваемых работникам в качестве поощрения, или льготы по приобретению акций и т.д.
-



# Сколько каких товаров можно было купить на одну зарплату

Товар	1913	1940	1950	1970	1980	1998	2005	2010
Автомобилей класса В*	0,015	0,042	0,067	0,023	0,021	0,021	0,053	0,079
Мотоциклов (в среднем)	0,047	0,097	0,13	0,19	0,188	0,164	0,387	0,75
Кв. метров жилья	1,3	-	-	0,72	0,84	0,208	0,337	0,4362
Пальто шт.	2,5	0,899	0,827	0,9	0,862	0,657	4,093	3,697
Костюм шт.	3,75	0,924	1,33	1,323	1,36	1,18	2,6	4,29
Ботинки мужские, пар	12,5	3,76	4,05	6,16	7,3	2,42	5,49	9,79
Говядина, кг	81,52	30,88	36,14	41,13	34,47	35	73,89	104,86
Водка, бутылок по 0,5 л.*	54,34	29,47	28,3	40,12	29,26	22,37	114,8	139,7
Мука высшего сорта	192,11	73,69	146,3	280,9	378	282	718,3	905
Хлеб, булок	1250	199	461,53	501	597	286,51	574,55	1369,4
Соль, кг	765,3	2825	857	1645	2216	398	1697	2871
Сахар, кг	100	82,62	66,7	137,1	184,7	82,86	434	632
Яйца, десятков	125	52,15	63,15	113	150,6	70,38	349	569
Картофель, кг	1229,5	665	667	884	1084	298,72	890	633
Молоко, литров	625	169,5	250	480	646	180,67	493	521,6



## **2. Тарифные и бестарифные системы оплаты труда**

---



- **Тарифная система** представляет собой совокупность норм и нормативов, обеспечивающих дифференциацию оплаты труда исходя из различий сложности выполняемых работ, условий, интенсивности и характера труда.
-



Ее составными элементами являются:

- **тарифные ставки** (должностные оклады);
  - **тарифные сетки** (схемы должностных окладов, разрабатываемые на отраслевом уровне или непосредственно на предприятиях в процессе коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений).
-



- **Тарифная сетка** — это инструмент, при помощи которого **определяется** зависимость оплаты труда рабочих в зависимости от их квалификации.

Она состоит из определенного числа разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов и ставок.

Для бюджетных организаций в **1992** г. была введена Единая тарифная сетка (ЕТС), предусматривающая дифференциацию оплаты труда по 18 разрядам.

---

- **Тарифная ставка** - выраженный в денежной форме абсолютный размер оплаты труда различных групп и категорий работников в единицу времени (час, день, месяц).
-





**Тарифные ставки** устанавливаются по каждому квалификационному разряду.


Тарифная ставка отдельного разряда определяется умножением тарифной ставки первого разряда на тарифный коэффициент соответствующего разряда.

Размер тарифной ставки 1-го разряда не может быть меньше минимального размера заработной платы.

Районные коэффициенты к заработной плате представляют собой нормативный показатель степени увеличения заработной платы в зависимости от местоположения предприятия и условий проживания.

Диапазон районных коэффициентов составляет от 1,15 до 2.


---



Помимо тарифных ставок в организациях применяется система должностных окладов руководителей специалистов и служащих.

- **Должностной оклад** - это абсолютный размер заработной платы, установленный в соответствии с занимаемой должностью. Должностные оклады устанавливаются при заключении трудового договора (контракта), уровень оплаты труда зависит от результатов производственной и финансовой деятельности фирмы, особенно от размера прибыли.
-





Особое место в составе элементов тарифной системы занимают:

- Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих;
  - Квалификационный справочник должностей служащих;
  - районные коэффициенты к заработной плате, компенсационные и стимулирующие надбавки.
-

- По справочнику устанавливается разряд работы и присваивается разряд рабочим.
  - Квалификация и сложность работ оцениваются одним и тем же измерителем — номинальной величиной разряда (чем выше разряд, тем выше квалификация рабочего).
-



- **Бестарифные системы оплаты труда**  
- это распределительный вид оплаты труда, при котором заработок работника или группы работников ставится в полную зависимость от конечных результатов работы всего коллектива, к которому принадлежит работник.
-


Бестарифная модель оплаты труда соединяет в единое целое личные и коллективные материальные интересы. Индивидуальная заработная плата каждого работника в этом случае представляет собой его долю в заработанном всем коллективом фонде оплаты труда.

---



Для бестарифного варианта организации заработной платы характерны следующие основные признаки:

- тесная зависимость уровня оплаты труда работников от фонда заработной платы, начисляемой по коллективным результатам работы (в этом качестве бестарифные системы принадлежат к классу коллективных систем оплаты труда);
  - присвоение каждому работнику постоянных или относительно постоянных коэффициентов, комплексно характеризующих его квалификационный уровень и определяющих его вклад в общие результаты труда по данным о предыдущей трудовой деятельности, - так называемый базовый *коэффициент трудового участия* (КТУ);
  - присвоение каждому работнику текущего КТУ, дополняющего оценку его квалификационного уровня.
-



К числу бестарифных следует отнести и контрактную систему оплаты, когда работодатель, нанимая работника, договаривается с ним о конкретной сумме оплаты за определенную работу.

Оплата труда служащих осуществляется установленным им по штатному расписанию *окладом* и в соответствии с действующей системой премирования.

Установленные показатели и условия премирования учитывают специфику труда служащих, а также специфику того подразделения, в котором данный служащий работает.

---



# **3. ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА.**

---

В большинстве организаций действуют две основные формы оплаты труда:

**повременная и сдельная.**

- *Повременной формой оплаты труда называется такая форма, при которой заработная плата работникам начисляется по установленной тарифной ставке или окладу за фактически отработанное на производстве время.*
  - Исходя из механизма оплаты повременная форма стимулирует прежде всего повышение квалификации работающих и укрепление дисциплины труда.
  - Для повременной формы оплаты труда характерны две основные системы заработной платы: *простая повременная и повременно-премиальная.*
-



- *При сдельной форме оплаты труда заработная плата работникам начисляется по заранее установленным расценкам за каждую единицу выполненной работы или изготовленной продукции.*
  - Сдельная форма оплаты труда стимулирует улучшение объемных, количественных показателей работы.
  - Применяется на участках производства с преобладанием ручного или машинно-ручного труда: именно в этих условиях возможно учесть количество и качество произведенной продукции, обеспечить увеличение объема производства и обоснованность устанавливаемых норм труда.
-

## Сдельная форма оплаты труда

подразделяется на системы по способам:

- определения сдельной расценки (прямая, косвенная, прогрессивная, аккордная, подрядная);
  - расчетов с работниками (индивидуальная или коллективная);
  - материального поощрения (с премиальными выплатами или без них).
-



- В последние годы некоторые крупные зарубежные предприятия, используя новый управленческий подход, отказываются не только от индивидуальной сдельной, но и от повременной системы оплаты труда.
  - При этом система материального стимулирования ориентируется на фактическую квалификацию работника (на основании не диплома, а уровня выполняемой работы). На таких предприятиях работники получают фиксированное жалование за квалификацию, а не за число человеко-часов, проведенных на рабочем месте.
  - Под фактической квалификацией понимается также способность работника не только выполнять свои непосредственные обязанности, но и участвовать в решении производственных проблем, разбираться в любом аспекте хозяйственной деятельности предприятия.
-

**Благодарим  
за внимание!**

---