



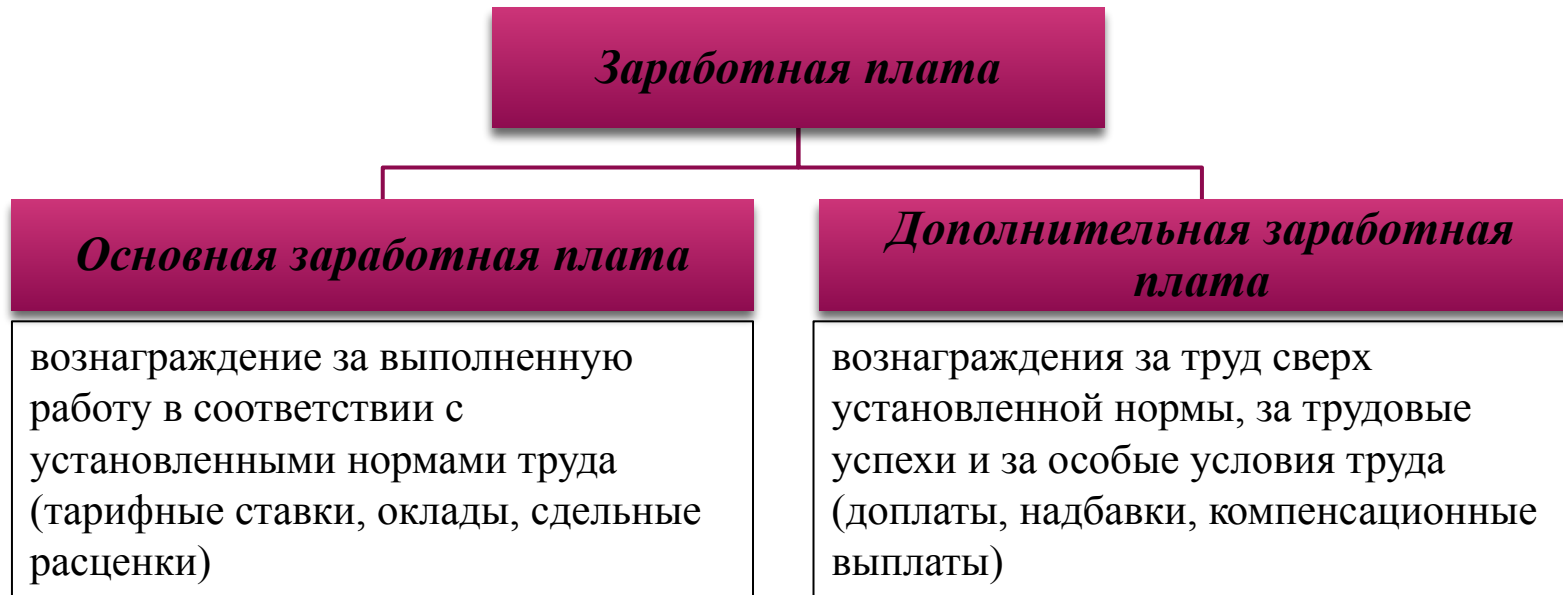
Заработная плата и формы оплаты труда

ПОДГОТОВИЛ :

БЕЗРУКОВА О.А.

Определение

Зарботная плата — это часть общественного продукта, которая в денежной форме выдается работнику в соответствии с количеством и качеством затраченного труда.



Право на оплату труда не менее минимального размера оплаты труда в России гарантировано Конституцией Российской Федерации.

Функции заработной платы

● **Мотивационная**

● **Воспроизводственная**

● **Статусная**

● **Стимулирующая**

● **Регулирующая**

● **Производственно-долевая**

Мотивационная функция

Основана на мотивации труда — процессе побуждения человека к определенной деятельности с помощью внутриличностных и внешних факторов:

- ▶ человек осознает свои потребности;
- ▶ выбирает наилучший способ получения определенного вознаграждения;
- ▶ принимает решение о реализации этого способа;
- ▶ осуществляет действия по реализации, то есть трудится (здесь задача предприятия: создать наилучшие условия и стимулы для высокой результативности этого действия);
- ▶ получение вознаграждения;
- ▶ удовлетворение своей потребности.

Воспроизводственная и статусная функции

- ▶ *Воспроизводственная функция* характеризует способность заработной платы обеспечивать получение необходимых благ, достаточных для удовлетворения потребностей работников и их семей. Величина заработной платы должна возмещать расходы на воспроизводство рабочей силы определенного качественного уровня, включая затраты на питание, одежду, жилье, образование и профессиональную подготовку, культурно-бытовое и медицинское обслуживание, трудоустройство и др.
- ▶ *Статусная функция* проявляется в том, что уровень заработной платы во многом определяет социальный и трудовой статус работника в рамках общественной структуры, характеризует престиж профессии на рынке труда, а также статус предприятия.

СТИМУЛИРУЮЩАЯ ФУНКЦИЯ

- ▶ Состоит в мотивировании работников на достижение требуемых для предприятия результатов труда за счет обеспечения взаимосвязи размеров вознаграждения и трудового вклада.
- ▶ Действие стимулирующей функции проявляется в поощрении роста объемов производства продукции, повышении ее качества, а также квалификации работников, рациональном использовании ими всех видов ресурсов, закреплении кадров на предприятии и обеспечивается эффективным применением прогрессивных форм оплаты труда, систем премирования, выплат, надбавок и других видов поощрения, позволяющих увязать размер заработной платы с индивидуальными и коллективными результатами труда работников.

РЕГУЛИРУЮЩАЯ И ПРОИЗВОДСТВЕННО-ДОЛЕВАЯ ФУНКЦИИ

- ▶ Регулирующая функция воздействует на отношение между спросом и предложением рабочей силы, на формирование коллектива, обеспечение его занятости. Эта функция выступает балансом между работниками и работодателем. Основа реализации функции — дифференциация в оплате труда по группам работников.
- ▶ Производственно-долевая определяет меру участия каждого работника в совокупных затратах на производство.

Принципы заработной платы

1. Обеспечение равной оплаты за равный труд.
2. Дифференциация уровней оплаты труда.
3. Повышение реальной заработной платы.
4. Опережающий рост производительности труда над темпами роста заработной платы.
5. Осуществление оплаты в зависимости от количества и качества труда.
6. Материальная заинтересованность работников в результатах своего труда и деятельности предприятия.
7. Гарантия воспроизводства рабочей силы.

Элементы заработной платы

Квалификационные уровни	Наименование должности		Должностные оклады (руб.)
	Научные работники	Руководители структурных подразделений	
1	Младший научный сотрудник, научный сотрудник	Заведующий (начальник): техническим архивом, чертежно-копировальным бюро; лабораторией (компьютерного и фотокинооборудования, оргтехники, средств связи)	5400
2	Старший научный сотрудник	Заведующий (начальник): аспирантурой, отделом научно-технической информации, другого структурного подразделения ¹⁴	5830
3	Ведущий научный сотрудник	Заведующий (начальник) научно-исследовательским сектором (лабораторией), входящим в состав отделения); начальник (руководитель) бригады (группы)	6770
4	Главный научный сотрудник	Заведующий (начальник) научно-исследовательским (конструкторским) отделом (лабораторией, отделением, сектором); ученый секретарь	7310
5		Начальник (заведующий) обособленного подразделения	7840

- ▶ Заработная плата ИТР и служащих определяется по штатному расписанию, т. е. на основе схемы должностных окладов и числа работников каждой группы.

Основным источником выплат заработной платы является фонд

заработной платы, который формируется за счет себестоимости выпускаемой продукции и включает в себя:

- ▶ оплату за отработанное время (заработная плата, премии и вознаграждения, доплаты и надбавки, компенсации и прочие выплаты);
- ▶ оплату за неотработанное время (отпуска, льготные часы подростков, простои не по вине рабочего);
- ▶ единовременные поощрительные выплаты (разовые премии, материальная помощь, компенсации за неиспользованный отпуск).

Формы оплаты труда

- ▶ Все организации, кроме государственных, самостоятельно устанавливают формы и системы оплаты труда. Они могут быть:
 - Тарифными
 - Бестарифными
 - Системами плавающих окладов
 - Системами оплаты труда на комиссионной основе и др.
- ▶ В бюджетных организациях система оплаты труда определяется государством.

ТАРИФНАЯ СИСТЕМА

- ▶ Тарифная система — совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация (разделение) заработной платы работников различных категорий в зависимости от: сложности выполняемой работы, условий труда, природно-климатических условий, интенсивности труда, характера труда.
- ▶ Формами тарифной системы являются: сдельная и повременная. Основным различием между ними является лежащий в их основе способ учета затрат труда: при сдельной — учет количества произведенной продукции надлежащего качества, либо учет количества выполненных операций, при повременной — учет проработанного времени.

Бестарифная система

- ▶ *Бестарифная система* оплаты труда основана на определении размера заработной платы каждого работника в зависимости от конечного результата работы всего коллектива, в состав которого входит работник. Принцип бестарифной системы оплаты труда заключается в том, что работнику присваивается определенный квалификационный уровень, но никакого твердого оклада или тарифной ставки не устанавливается.

Система плавающих окладов

- ▶ Система плавающих окладов предполагает, что каждый раз в конце месяца по результатам труда за расчетный месяц для каждого работника формируется новый должностной оклад на следующий месяц. Размеры окладов повышаются (или понижаются) в зависимости от выручки или производительности труда в подразделении или по иным показателям. Для руководителей и специалистов оклад может устанавливаться в процентах от прибыли. Порядок расчета заработной платы в этом случае также должен быть зафиксирован в трудовом или коллективном договоре или в положении об оплате труда.

Система оплаты труда на комиссионной основе

- ▶ Система оплаты труда на комиссионной основе предполагает вознаграждение за труд в виде фиксированного процента от дохода (объема продаж), получаемого организацией от продажи продукции, товаров (работ, услуг).

Основные формы оплаты труда

- ▶ **Повременная** – форма заработной платы, при которой заработная плата зависит от количества затраченного времени (фактически отработанного) с учетом квалификации работника и условий труда. Повременная оплата может быть простой и повременно-премиальной.
Расчет заработной платы при повременной форме отплаты труда производится на основании табелей, в которых отмечается число отработанных дней и часов.
- ▶ При **сдельной форме оплаты труда** работнику оплачивается то количество продукции (работ, услуг), которое он произвел, т.е. величина заработка зависит от объема сделанной (проданной) продукции или оказанных услуг, от результатов труда и его продуктивности.