

Организационные основы заработной платы

Лекция по дисциплине «Экономика труда»

*Составитель – И.А. Межова, канд. экон. наук, доцент каф. УЧР
ИЭУиП СФУ*

Под организацией заработной платы

понимается ее построение, обеспечение взаимосвязи количества труда с размерами его оплаты, а также совокупность составных элементов (нормирование, тарифная система, премии, доплаты и надбавки).

Задачи при изменении организации заработной платы

- Повышение заинтересованности каждого работника в выявлении и использовании резервов эффективности своего труда при исключении возможностей получения незаработанных денежных средств;
- Устранение случаев уравнительности в оплате труда, достижение прямой зависимости заработной платы от результатов труда, как индивидуальных, так и коллективных;
- Оптимизация соотношений в оплате труда работников различных категорий и профессионально-квалификационных групп с учетом сложности выполняемых работ, условий труда, учитывающих дефицитность профессий, а также влияние различных групп, работа которых обеспечивает достижение конечных результатов и конкурентоспособность производства.

Организационные основы оплаты труда на предприятии

• **Организационные основы оплаты труда на предприятии**

- Обеспечение необходимого роста заработной платы при снижении затрат на единицу продукции
- Регулирование трудовых отношений. Равные права работодателя и работника
- Совершенствование нормирования труда
- Выбор форм и систем оплаты труда
- Регулирование объема и стоимости продукции при помощи цен

Последовательность работы по организации заработной платы на предприятии

Блок 1:

выбор способа формирования основной заработной платы:

- на основе различных тарифных сеток;
- на основе бестарифной системы оплаты

Блок 2:

выбор форм оплаты труда

- сдельная;
- повременная

Блок 3:

выбор систем поощрения:

- традиционные системы;
- разработка новых подходов

Порядок проведения тарификации работ и рабочих

- Тарификация
- Работ
- Рабочих

Тарификация работ:

- Проведение инвентаризации всех работ на предприятии;
- Технология однородных или сопоставимых работ;
- Сопоставление работ по сложности по действующей и проектируемой тарифной сеткам;
- Выбор работы-эталона по каждому разряду;
- Распределение работ по квалификационным группам на основе сравнения с эталоном.

Тарификация рабочих:

- Проведение инвентаризации всех работ на предприятии;
- Технология разнородных или несопоставимых работ;
- Распределение работ по типам трудовых процессов;
- Распределение работ по факторам и степени сложности;
- Оценки в баллах суммарной сложности и отнесение по сумме баллов к соответствующему разряду тарифной сетки;
- Уточнение применительно к условиям предприятия требований к знаниям и умению работников;
- Организационные работы тарификационной комиссии, подготовка необходимых документов;
- Проведение тарификации рабочих, присвоение разрядов.