Заработная плата

- **Заработная плата** (оплата труда работника) — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

- **Основная заработная плата** — вознаграждение за выполненную работу в соответствии с установленными нормами труда (тарифные ставки, оклады, сдельные расценки).
- **Дополнительная заработная плата** — вознаграждения за труд сверх установленной нормы, за трудовые успехи и за особые условия труда (доплаты, надбавки, компенсационные выплаты).

Виды:

- **Номинальная** — количество денег в номинальном размере, которое получает работник в виде вознаграждения за труд.

- оплата, начисляемая работникам за отработанное время, количество и качество выполненных работ;

- оплата по сдельным расценкам, тарифным ставкам, окладам, премии сдельщикам и повременщикам;

- доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий работы, за работу в ночное время, за сверхурочные работы, за бригадирство, оплата простоев не по вине рабочих и т. д.

Виды:

- **Реальная** — это количество товаров и услуг, которое можно приобрести на номинальную заработную плату; реальная заработная плата — это «покупательная способность» номинальной заработной платы. Реальная заработная плата зависит от номинальной заработной платы и цен на приобретаемые товары и услуги.

Основные элементы тарифного нормирования заработной платы:

- **Тарифная ставка** — выраженный в денежной форме абсолютный размер оплаты труда за единицу рабочего времени (бывают часовые, дневные, месячные).
- **Тарифная сетка** — шкала, состоящая из тарифных разрядов и тарифных коэффициентов, которые позволяют определить заработную плату любому работнику. В разных отраслях промышленности действуют различные шкалы.
- **Тарифно-квалификационный справочник** — нормативный документ, в соответствии с которым каждому тарифному разряду предъявляются определенные квалификационные требования, т. е. перечисляются все основные виды работ и профессий и необходимые знания для их выполнения.

Функции:

- **Мотивационная** (основана на мотивации труда)
- **Воспроизводственная** (обеспечении возможности воспроизводства рабочей силы на социально нормальном уровне потребления)
- **Стимулирующая функция** (нужно побуждать работника к трудовой активности, к максимальной отдаче, повышению эффективности труда)

- **Регулирующая функция** (это регулирование рынка труда и прибыльности фирмы)
- **Производственно-долевая** (определяет меру участия живого труда в образовании цены товара)
- **Статусная функция** (соответствие статуса, определяемого размером заработной платы, трудовому статусу работника)

Принципы:

- Обеспечение равной оплаты за равный труд.
- Дифференциация уровней оплаты труда.
- Повышение реальной заработной платы.
- Опережающий рост производительности труда над темпами роста заработной платы.
- Осуществление оплаты в зависимости от количества и качества труда.
- Материальная заинтересованность работников в результатах своего труда и деятельности предприятия.
- Гарантия воспроизводства рабочей силы. На каждом предприятии устанавливается минимальный размер заработной платы работника, занятого простым трудом.

Системы оплаты труда:

- Тарифная система — совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий в зависимости от: сложности выполняемой работы, условий труда, природно-климатических условий, интенсивности труда, характера труда.

Пример: сдельная, повременная

Системы оплаты труда:

- **Бестарифная система оплаты труда** - заработок работника зависит от конечных результатов работы предприятия в целом, его структурного подразделения, в котором он работает, и от объема средств, направляемых работодателем на оплату труда.
- **Смешанная** - имеет признаки одновременно и тарифной, и бестарифной систем.

- Минимальная заработная плата — официально устанавливаемый государством минимальный уровень оплаты труда на предприятиях любой формы собственности в виде наименьшей месячной ставки или почасовой оплаты.
- Значение минимальной заработной платы не всегда привязано к величине прожиточного минимума. Оно определяется в каждый период времени финансовыми возможностями государства, периодически изменяется.

- Для эффективной деятельности руководство фирмы должно осуществлять соответствующие действия, побуждающие работников к заинтересованности в своем труде. Мотивация труда — одна из важнейших функций управления кадрами. К этим побудительным силам относятся не только материальные выгоды, но и моральные, выражающиеся в удовлетворенности трудом, в престижности труда, в выполнении внутренних человеческих установок, моральных потребностей.