

Заработная плата, её функции и принципы, формы и системы оплаты труда на предприятии

Цель занятия: изучить формы и системы оплаты труда, рассмотреть организацию оплаты труда на энергетических предприятиях.

Ключевые слова: заработная плата, формы оплаты труда, системы оплаты труда, тарифная ставка, должностной оклад.

1) Заработная плата – вознаграждение работников за труд и его конечные результаты.

В литературе отсутствует единая общепринятая трактовка заработной платы, хотя существует целый ряд ее определений. Приведем некоторые из них.

Заработная плата — это выраженная в денежной форме часть национального дохода, которая распределяется по количеству и качеству труда, затраченного каждым работником, и поступает в его личное потребление.

Заработная плата — это вознаграждение за труд.

- Ставка заработной платы - цена, выплачиваемая за использование единицы услуг труда.

- Заработная плата бывает:
- - номинальная (сумма денежных средств, выплачиваемых за работу);
- - реальная (количество товаров и услуг, которые можно приобрести на заработную плату, т. е. покупательная способность).
- Реальная и номинальная заработные платы находятся в следующей зависимости:

$$ЗПр = ЗПн / Іц$$

(33)

- где ЗПр - реальная заработная плата; ЗПн - номинальная заработная плата; Іц - индекс потребительских цен на товары и услуги.
- Индекс потребительских цен рассчитывается по следующей формуле:

$$Іц = СЦ2 / СЦ1$$

(34)

- где СЦ1,2 - сумма цен товаров и услуг в данном и предыдущем периодах соответственно.
- Оплата труда работников — цена трудовых ресурсов, задействованных в производственном процессе.

2 Заработная плата выполняет несколько функций:

воспроизводственную — обеспечение возможности воспроизводства рабочей силы;

стимулирующую — повышение заинтересованности в развитии производства;

социальную — реализация принципа социальной справедливости.

3 Организация оплаты труда на предприятии основывается на следующих принципах

вознаграждение работников в размерах, объективно отражающих количество и качество затраченного труда и результаты работы коллектива;

предоставление предприятиям и организациям, функционирующим на основе различных форм собственности, максимальной самостоятельности в вопросах оплаты труда;

государственная регламентация размеров минимальной заработной платы.

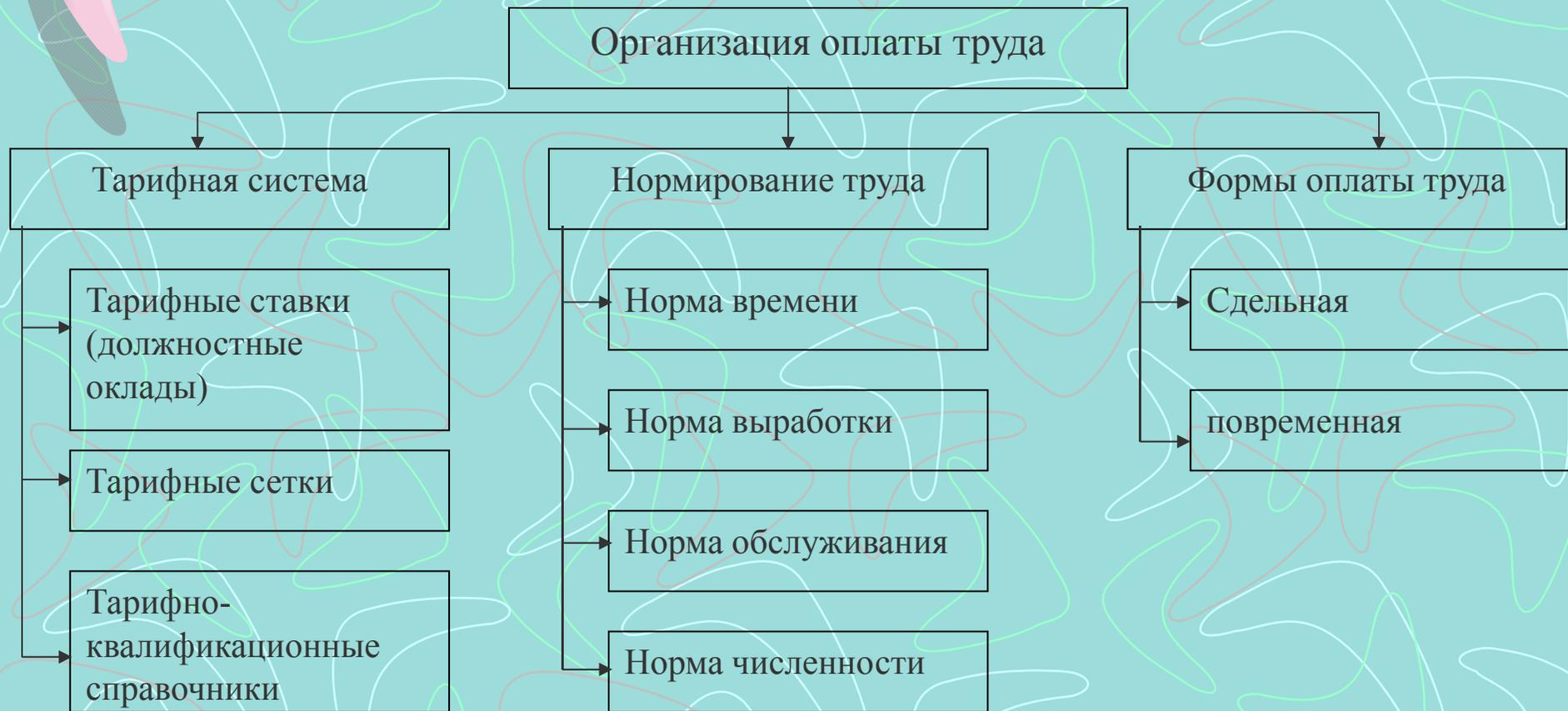
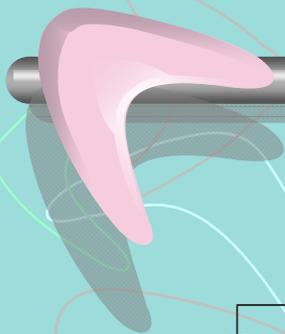
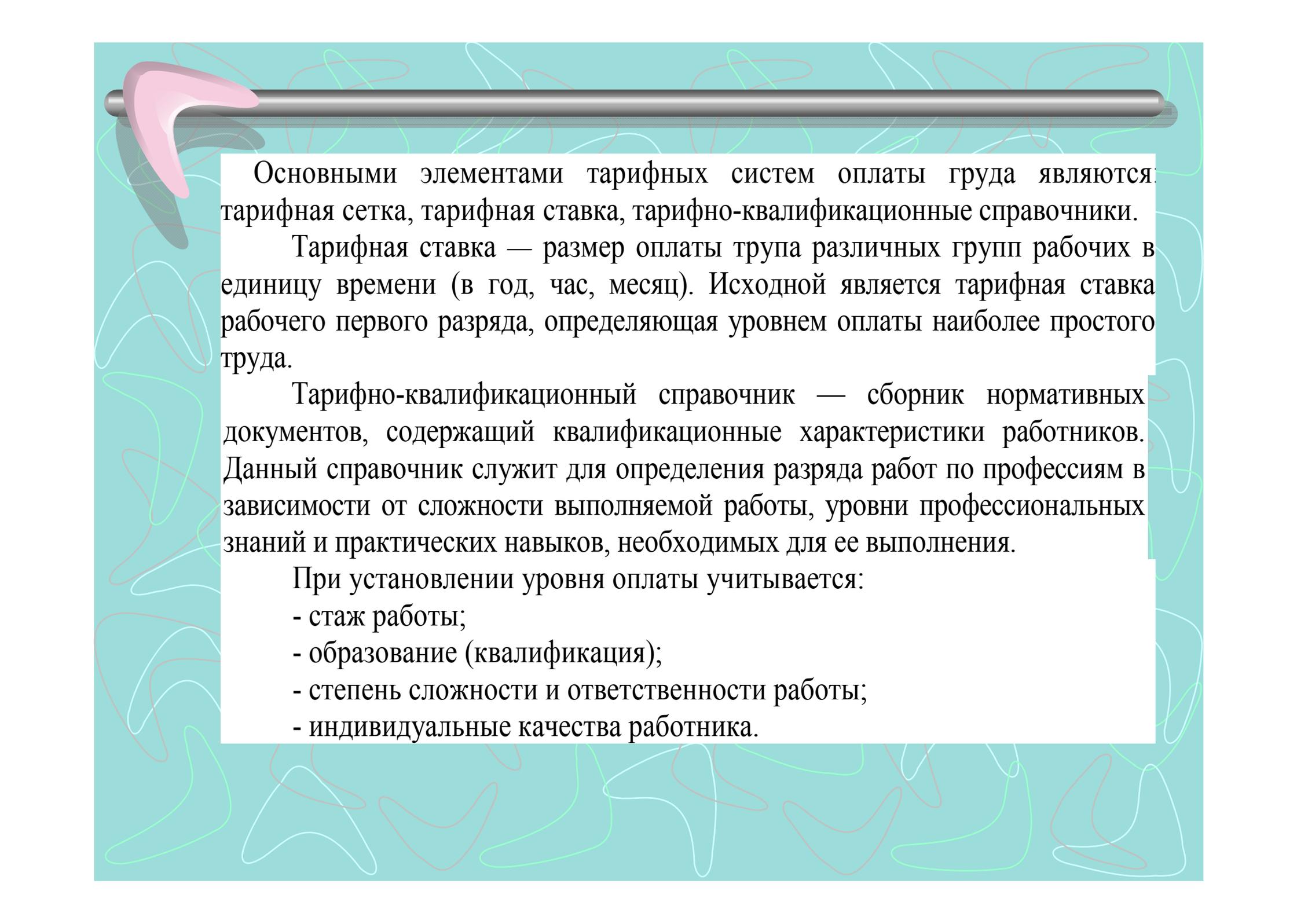


Рисунок 2 – Организация оплаты труда



Основными элементами тарифных систем оплаты труда являются тарифная сетка, тарифная ставка, тарифно-квалификационные справочники.

Тарифная ставка — размер оплаты труда различных групп рабочих в единицу времени (в год, час, месяц). Исходной является тарифная ставка рабочего первого разряда, определяющая уровнем оплаты наиболее простого труда.

Тарифно-квалификационный справочник — сборник нормативных документов, содержащий квалификационные характеристики работников. Данный справочник служит для определения разряда работ по профессиям в зависимости от сложности выполняемой работы, уровня профессиональных знаний и практических навыков, необходимых для ее выполнения.

При установлении уровня оплаты учитывается:

- стаж работы;
- образование (квалификация);
- степень сложности и ответственности работы;
- индивидуальные качества работника.

- 3. Принципы организации эффективной системы оплаты труда в организации:

- - оплата труда должна быть связана не только с личными достижениями работника непосредственно на рабочем месте, но и с вкладом работника в общие результаты деятельности организации;

- - отношение к работе и качество труда очень сильно зависят от уверенности работника, что его труд оплачивается справедливо, в соответствии с проделанной работой;

- - ответственность работника за его труд во благо организации предполагает, что и организация имеет ответственность перед работником: позитивные усилия работника обязательно должны вознаграждаться.