

ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

- *Экономические основы оплаты труда*
- *Государственное регулирование заработной платы*
- *Формы и системы оплаты труда*
- *Доплаты и надбавки работникам*
- *Премии работникам*
- *Создание системы премирования*

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Заработная плата представляет собой цену рабочей силы, формируемую на основе объективной оценки вклада работника в результаты деятельности предприятия. Ее размер зависит от установленного минимума заработной платы, сложности труда и квалификаций рабочей силы, спроса и предложения на рабочую силу, условий выполнения работы, результатов деятельности предприятия и т.д.

На предприятии заработная плата выполняет две роли: для работника она является *доходом*, который он получает за свой труд, для нанимателя – *частью затрат* на производство продукции или услуг

Для характеристики платы за труд работникам предприятия в литературе часто применяются два термина: заработная плата и оплата труда. Несмотря на схожесть понятий, они, по мнению экономистов, не идентичны

Заработная плата

Это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий труда, а также выплат компенсационного характера. Она выплачивается за счет средств, входящих в издержки предприятия

Оплата труда

Это все выплаты работнику, связанные с системой трудовых отношений в обществе в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами.

В новой редакции ТК РФ понятие «оплата труда» приравнено к понятию заработной платы и **ВКЛЮЧАЕТ:**

- вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;
- компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера);
- стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Законодатель в ст. 135 ТК РФ четко обозначил: заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Функции заработной платы

Воспроизводственная – размер заработной платы должен быть достаточным для использования ее работником на восстановление энергозатрат своего организма и увеличение потенциала своей работоспособности.

Стимулирующая – установление зависимости заработной платы от трудового вклада работника и результата деятельности предприятия.

Регулирующая связана с экономическим положением страны, т.е.:

- предусматривает зависимость заработной платы от количества и качества труда;
- формирует платежеспособный спрос;
- оптимизация размещения трудовых ресурсов во времени и пространстве

Различают понятия номинальной и реальной заработной платы.

- **Номинальная заработная плата** – это сумма денежных средств, начисленных работнику за работу.
- **Реальная заработная плата** – это покупательная способность номинальной заработной платы, т.е. количество товаров и услуг, которые реально можно приобрести за номинальную заработную плату (учитывает влияние цен на товары и услуги).

Пример

Определить реальную заработную платы работника предприятия в текущем году. Известно, что в отчетном году заработная плата работника за данный месяц составляла 7000 руб., а в текущем – 9000 руб. Индекс роста потребительских цен за год составит 1,2.

1. Определяем рост номинальной заработной платы за расчетный период.
2. Рассчитываем прирост реальной заработной платы.
3. Определяем реальную заработную плату работника.

Ответ

1. $9000 : 7000 = 1,29$
2. $1,29 - 1,2 = 0,09$, или 9%
3. $7000 \times 1,09 = 7630$ (руб.)

Вывод. При номинальной заработной плате 9000 руб. за данный месяц текущего года реальная заработная плата составила 7630 руб., т.е. она выше прошлогодней на 9%.

Опыт развитых стран показывает, что механизм рыночной организации заработной платы включает *шесть основных элементов*:

- государственную систему обеспечения минимальных гарантий в области оплаты труда и ее защиту от негативных явлений в экономике;
- многоуровневую коллективно-договорную систему, позволяющую с достаточной полнотой отразить интересы всех заинтересованных сторон при установлении базовых условий оплаты;
- налоговую систему регулирования уровня оплаты труда как в составе индивидуальных доходов, так и в составе издержек производства работодателя;
- информационную систему об уровне и динамике заработной платы и других издержек работодателя на рабочую силу, дающую реальную картину заработной платы как цены рабочей силы;
- увязку заработной платы с результатами труда работника через систему оплаты труда на предприятии;
- самостоятельный выбор форм и систем оплаты труда, а также форм поощрения за счет получаемой прибыли.