

13.11.2023 – Конспект лекций в тетрадь!!!

### Тема: «Организация оплаты труда»

**З/п** – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

**Оплата труда** – система отношений, связанных с осуществлением работодателем, выплат работникам за их труд в соответствии с законами и иными нормативно правовыми актами.

#### **Принципы организации оплаты труда:**

1. равная оплата за равный труд;
2. дифференциация, в зависимости от квалификации, сложности, условий, неприглядности, удаленности и т. д.;
3. материальная заинтересованность работников в достижении высоких результатов;
4. опережение темпов роста производительности по сравнению с темпами роста з\платы, т. к. это обеспечивает процесс воспроизводства на предприятии;
5. простота, доступность, гибкость, форм и систем з\платы на предприятии.

#### **Системы организации оплаты труда, применяемые в организациях:**

1. **Тарифная система** – основополагающая система, на которой базируются все остальные, так как в ней максимально реализуются все принципы организации труда.

2. **Система тарифных соглашений** – т. е., которые касаются оплаты труда:

- между правительством и отраслью;
- между правительством и регионом;
- между вышестоящей организацией и предприятием;
- между администрацией и трудовым коллективом.

3. **Бестарифная** – она является новой для наших предприятий.

Таким образом- предприятие при организации оплаты труда на различных видах производств рабочих местах может устанавливать различные системы оплаты труда, главное, чтобы они стимулировали рост производительности труда.

## ТАРИФНАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА: ЕЕ ЭЛЕМЕНТЫ, МЕТОДИКА РАСЧЕТА.

**Тарифная система** – включает в себя ряд нормативных документов, с помощью которых предприятие регулирует уровень зарплаты персонала.

### **Элементы тарифной системы:**

1. тарифная ставка;
2. тарифная сетка;
3. тарифно-квалификационный справочник;
4. тарифный коэффициент.

**1. Тарифная ставка** – величина оплаты труда за единицу времени в зависимости от квалификации:

- часовая;
- дневная;
- месячная (должностной оклад работника).

Тарифная ставка 1 разряда устанавливает оплату труда на самой низкоквалифицированной работе и этой работе присваивается тарифный коэффициент равный 1.

Тогда:

**тарифная ставка  $n$  разряда = тарифная ставка 1 разряда \* тарифный коэффициент  $n$  разряда**

**Тарификационный разряд** – величина, которая отражает уровень квалификации работника или работ (сельское хозяйство и лесное хозяйство)

**2. Тарифный коэффициент (Тк)** – величина, которая отражает во сколько раз тарифная ставка какого-либо разряда выше тарифной ставки 1-го разряда или во сколько раз труд работника какого-нибудь разряда квалифицированной труда работника 1 разряда

$$Тк = \frac{\text{Тарифная ставка } n \text{ разряда}}{\text{Тарифная ставка 1-го разряда}}$$

**3. Тарифная сетка** – шкала соотношений между разрядами, тарифными ставками, видами работ.

**4. Тарифно-квалификационный справочник (ТКС)** – документы, которые содержат производственную характеристику работы или работника, что должен знать и уметь работник, по тому или иному разряду, профессии, специальности.

**ТКС** используется при присвоении разряда работнику. Для этого на предприятии, приказом директора, создается аттестационная комиссия, которая проверяет знания и умения работника при выполнении той или иной работы. На основании решения комиссии издается приказ директора, и решение комиссии вступает в силу и служит основанием бухгалтерии для оплаты.

Должностные оклады служащих являются основой для составления **штатного расписания** – это плановый документ, в котором предусматривается наименование должностей, численность, величина оклада.

**Оклады и надбавки**– устанавливаются работникам по приказу директора на основании положения о заработной плате и премировании и предусматриваются в коллективном договоре.

**Районный коэффициент** – это%, по которому устанавливается надбавка к зарплате.

Например: в НСО % районного коэффициента равен 20 %, но распоряжением главы администрации области, предприятиям дается право еще на 5 % увеличить районный коэффициент при наличии собственных средств для его выплаты.

Цель данной надбавки – компенсация за проживание в трудных климатических условиях.

## БЕСТАРИФНЫЕ СИСТЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА

Использование данной системы связано с тем, что в условиях перехода к рынку, появляется необходимость в пересмотре порядка формирования оплаты труда.

Он должен зависеть, прежде всего, от объема реализованной продукции, который может меняться, а, следовательно, будет меняться и фонд оплаты труда.

По данной системе не устанавливается твердый оклад или тарифная ставка, а зарплата всех работников, от руководителя до рабочего, представляет собой долю работника в фонде оплаты труда, в зависимости от различных критериев.

Так, величина зарплаты каждого работника зависит:

- от квалификационного уровня работника (КУ);
- от коэффициента трудового участия (КТУ);
- от фактически отработанного времени.

### **Разновидности бестарифной системы:**

**1. Рейтинговая система,** где, при расчете зарплаты учитывается:

- коэффициент образовательного уровня;
- коэффициент опыта работы;
- коэффициент, характеризующий место работника в общей структуре кадров, в соответствии с его разрядом

**2. Контрактная система,** когда между работником и работодателем заключается договор (контракт) на определенный срок, в котором предусматривается много вопросов, в том числе и зарплата.

**3. Система плавающих окладов,** т. е. в зависимости от результатов труда происходит корректировка окладов, а оклады даны в определеннойвилке, т. е. когда устанавливается *min* и *max* величина.

**4. Система оплаты труда на коммерческой основе,** т. е. размеры оплаты труда, устанавливаются в виде фиксированного размера от дохода, получаемого предприятием от реализации продукции.

Бестарифная системы, в настоящее время находят большое применение на небольших предприятиях. Выбор системы, порядок распределения заработных средств должен быть закреплён в коллективном договоре, а при выборе систем оплаты труда необходимо руководствоваться ее эффективностью для предприятия.

Данный конспект сделать фото и отправить мне в «контакт» (Марина Занько. В друзья можете не добавляться!!!) Работы жду до 17-00 этого дня. Работы, присланные позже будут иметь оценку «3». Отсутствие работ более 2 дней – оценка «2»

ЭТО Я!!! В контакте

