**Оплата труда – 2 часа.**

*1. Сущность и принципы организации заработной платы.*

*2. Тарифная и бестарифная системы оплаты труда и их основные элементы.*

*3. Разновидности сдельной и повременной форм оплаты труда.*

**1. Сущность и принципы организации заработной платы.**

Заработная плата – это выраженная в денежной форме часть совокупного общественного продукта, которую предприятие выплачивает работникам в соответствии с количеством и качеством затраченного ими труда.

Заработная плата является формой вознаграждения за труд и важным стимулом работников предприятия.

Общий уровень оплаты труда на предприятии может зависеть от следующих основных факторов:

– результатов хозяйственной деятельности предприятия, уровня его прибыльности;

– кадровой политики государства;

– уровня безработицы в регионе, отрасли, специальности;

– влияния профсоюзов, конкурентов и государства.

В основе организации оплаты труда лежат следующие принципы:

– оплата труда по его количеству и качеству – учитывается не только продолжительность и т. д., но и сложность, тяжесть и т. п.;

– опережающий рост производительности труда по сравнению с ростом средней заработной платы;

– дифференциация уровня оплаты труда различных групп и категорий работающих – внутриотраслевое, межотраслевое и районное регулирование заработной платы.

Организация оплаты труда на предприятии состоит из следующих основных элементов:

– формирование фонда оплаты труда;

– нормирование труда;

– установление тарифной системы;

– выбор наиболее рациональных форм и систем заработной платы.

Фонд оплаты труда представляет собой источник средств, предназначенных для выплат заработной платы и отчислений от нее.

Нормирование труда дает возможность учитывать качество труда и индивидуальный вклад работника в общие результаты деятельности предприятия.

**2. Тарифная и бестарифная системы оплаты труда и их основные элементы.**

*Тарифная система* позволяет соизмерять разнообразные конкретные виды труда, учитывая их сложность и условия выполнения, т.е. качество труда. Она состоит из следующих основных элементов:

– тарифная сетка, устанавливающая дифференциацию в оплате труда с учетом разряда работы и отраслевой принадлежности предприятия;

– тарифные ставки, определяющие абсолютный размер оплаты простого труда (1-го разряда) в единицу времени (час, день);

– тарифно-квалификационные справочники, подразделяющие различные виды работ на группы в зависимости от их сложности;

– районные коэффициенты к заработной плате;

– доплаты к тарифным ставкам и надбавки за совмещение профессий, сверхурочные, работу в праздничные и выходные дни, вредность, ночное время и т.д.

При *бестарифной системе* оплаты труда зарплата всех работников предприятия от директора до рабочего представляет собой долю работника в фонде оплаты труда всего предприятия или подразделения. Величина зарплаты зависит от квалификационного уровня работника (частное от деления зарплаты на минимальную зарплату, квалификационный бал), коэффициента трудового участия (КТУ) фактически отработанного времени.

Разновидностью бестарифной системы оплаты труда является контрактная система – заключение договора (контракта) на определённый срок между работодателем и исполнителем. Оговариваются условия труда, права и обязанности сторон, режим работы и уровень оплаты труда, срок действия контракта.

**3. Разновидности сдельной и повременной форм оплаты труда.**

На большинстве предприятий действуют две основные формы оплаты труда: повременная и сдельная.

Повременной называется такая форма оплаты труда, при которой заработная плата начисляется работникам по установленной тарифной ставке или окладу за фактически отработанное на производстве время.

Для повременной формы оплаты труда характерны две основные системы заработной платы: простая повременная и повременно-премиальная. Простая повременная система – по тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время. Повременно-премиальная система – премия в процентах к зарплате, начисленной за фактически отработанное время.

При сдельной форме оплаты труда заработная плата работников начисляется по заранее установленным расценкам за каждую единицу выполненной работы или изготовленной продукции.

Простая (прямая) сдельная система – зарплата по расценке за каждую единицу продукции. Сдельно-премиальная система – выработка рабочего оплачивается по прямым сдельным

расценкам + премии. Сдельно-прогрессивная система – в пределах норм оплата по прямым сдельным расценкам, выработка сверх норм – по повышенным расценкам.

Косвенная система – размер зарплаты рабочего (вспомогательного) ставится в прямую зависимость от результатов обслуживания им рабочих или оборудования. Аккордная система – оплата за комплекс работ (для бригады), распределяется пропорционально отработанному времени и разряду рабочего.

Задание:

1. Оформить буквенно- цифровую запись по теме урока.