

Лысенко Артем Викторович

студент

Буряков Владимир Анатольевич

преподаватель, мастер спорта международного

класса по легкой атлетике

ФГБОУ ВО «Ростовский государственный

университет путей сообщения»

г. Ростов-на-Дону, Ростовская область

ОПЛАТА ТРУДА

Аннотация: данная статья отражает актуальные проблемы структуры и принципов оплаты труда, рассматривает вопросы, касающиеся доплат и надбавок к заработной плате.

Ключевые слова: заработка плата, базовая заработка плата, дополнительная заработка плата, оплата труда, премия, надбавки, доплата.

Структура и принципы оплаты труда

Заработка плата – это цена труда, которая соответствует стоимости потребительских товаров и услуг, обеспечивающих воспроизводство труда, удовлетворяя материальные и духовные потребности работника и его семьи. Структура оплаты труда позволяет определить, какие составляющие элементы входят в оплату труда работника, в каких статьях себестоимости и прибыли они отражаются, каков удельный вес конкретного элемента в общей величине заработной платы. Структура оплаты труда в процентном отношении весьма специфична для различных регионов России, отраслей народного хозяйства и конкретных типов предприятий.

Структура оплаты труда = основная з/п + дополнительная з/п + вознаграждение за конечный результат + премия за основные результаты + материальная помощь.

Базовая заработка плата обеспечивает минимальный размер оплаты при условии, что требуется отработать необходимое количество рабочего времени,

стимулирует рост профессиональных навыков и повышение квалификации работника.

Дополнительная заработка включает различные виды доплат, надбавок и компенсаций за дифференцированные условия труда и квалификацию работника.

Вознаграждение за конечный результат выплачивается из фонда оплаты труда за достижение определенных результатов деятельности предприятия (организации), а также отдельных структурных подразделений.

Премия за основные результаты, а также вознаграждение стимулируют достижение конечных результатов предприятия или структурного подразделения в целом, но выплачивается из прибыли предприятия.

Материальная помощь выплачивается из фонда материального поощрения за счет прибыли и предназначена для обеспечения социальных гарантий и льгот для работников за счет предприятия. Материальная помощь выплачивается в форме компенсационных выплат в чрезвычайных или чрезвычайных ситуациях.

Доплаты и надбавки к заработной плате

Работники предприятий, помимо заработной платы и премий, получают надбавки и доплаты, рассчитанные на основе установленных тарифных ставок заработной платы (окладов). Трудовой кодекс Российской Федерации и правительственные документы предусматривают, что подавляющее большинство компенсационных и стимулирующих надбавок и доплат определяются предприятиями самостоятельно и выплачиваются в пределах имеющихся средств. Размер и условия выплат указаны в коллективных договорах.

Все действующие в настоящее время доплаты и надбавки (их более 50 наименований) подразделяются на две большие группы.

В первую группу входят, например, такие доплаты, как за работу в неурочное время; за работу в выходные и праздничные дни; несовершеннолетним работникам в связи с сокращением их рабочего дня и т. д.

Вторая группа доплат и надбавок подразделяется на три подгруппы. Первая предусматривает доплаты за совмещение профессий (должностей); за

выполнение обязанностей отсутствующего работника, специалистам за высокие достижения в труде и высокий уровень квалификации; бригадирам из числа рабочих, не освобожденных от основной работы: за ведение делопроизводства, бухгалтерского учета и т. д. Вторая подгруппа включает доплаты, связанные с особым характером выполняемой работы (сезонностью, отдаленностью и т. п.) и выплачиваемые за многосменный режим работы, за дни отдыха (отгулов), предоставляемые за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени при вахтовом методе организации работ, а также надбавки к заработной плате за разъездной характер работы и т. д. Третья подгруппа подразумевает доплаты за интенсивность труда рабочим на конвейерах, поточных и автоматических линиях: за работу в ночное время, за работу с тяжелыми (вредными) и особо тяжелыми (особо вредными) условиями труда рабочим, мастерам, начальникам участков, цехов, другим специалистам и служащим – при их постоянной занятости (не менее 50% времени) на участках, 15 цехах и на производстве.

Заключение

Оплата труда в условиях рыночной экономики является элементом дохода наемного работника, формой экономической реализации права собственности на принадлежащий ему трудовой ресурс. Основным элементом заработной платы является ставка заработной платы, на которую влияют следующие факторы: изменение спроса и предложения на рынке товаров и услуг, при производстве которых эта работа используется; полезность ресурса для предпринимателя; эластичность спроса на рабочую силу по цене; взаимозаменяемость ресурсов; изменение цен на потребительские товары и услуги.

Сущность заработной платы проявляется в функциях, которые она выполняет в фазах общественного производства: производстве, распределении, обмене и потреблении.

Согласно действующему законодательству право выбора оплаты предоставляется работодателю, который обязан согласовать ее применение с профсоюзной организацией или другими представителями рабочих. Практическое применение того или иного вида оплаты прежде всего зависит от того, что влияет на выбор

основного показа тела для учета результатов труда и сдельной или повременной формы оплаты труда. Главным условием, влияющим на выбор формы оплаты, является степень детализации нормирования труда – производства и формы его осуществления, допускаемые организацией.

Список литературы

1. Адамчук В.В. Экономика труда: Учебник / В.В. Адамчук, Ю.П. Кокин, Р.А. Яковлев. – М.: Финстатинформ, 1999. – 322 с.
2. Алимарина Е.А. Оплата труда в экономике России / Е.А. Алимарина // Вестник Московского университета. – 2007. – №5. – С. 37–54.
3. Бойков В. Неадекватная оплата труда как причина инфарктного состояния нашей экономики / В. Бойков // Государственная служба. – 2005. – №4. – С. 17–25.
4. Евдокимов С.Л. О механизме регулирования трудовых отношений на предприятии / С.Л. Евдокимов // Управление персоналом. – 2005. – №17. – С. 57–59.
5. Жуков А.Л. Регулирование и организация оплаты труда: Учебное пособие / А.Л. Жуков. – М.: МИК, 2005. – 189 с.
6. Яковлев Р.А. Оплата труда на предприятии / Р.А. Яковлев. – М.: Центр экономики и маркетинга, 2001. – 263 с.
7. Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://upravlencam.ru/page82/page88/index.html> (дата обращения: 9.02.2018).