Організація оплати праці на підприємстві визначається трьома взаємопов'язаними елементами: нормуванням праці, тарифної системою, формами і системами заробітної плати.

Нормування праці дозволяє встановити всебічно обгрунтовані норми його витрат, які застосовують для вивчення результатів праці. Норми служать базою для оплати і матеріального заохочення з урахуванням внеску працівника в загальні результати колективної праці. Виконання норм перерахованих функцій дозволяє обгрунтовано встановлювати розміри [оплати праці](http://www.houseofmcdonnell.com/mexanzm-stimulyuvannya/95-organzaczya-oplati-pracz.html).

Розробка і використання різних форм і систем оплати праці дозволяють застосувати до кожної групи та категорії працюючих певний порядок обчислення заробітку. Це забезпечує більш точний облік кількості та якості праці, включеного працівниками в кінцеві результати виробництва.

Зарплата зацікавлює працівників у підвищенні ефективності виробництва, сприяє розвитку творчої активності людського фактора і в кінцевому результаті впливає на темпи і масштаби соціально-економічного розвитку країни. Для того щоб перелічені функції виконувалися, необхідно постійно удосконалювати форми і системи оплати праці.

Структура зарплати формувалася протягом тривалого періоду, коли їй намагалися надати численні функції, починаючи від необхідності стимулювання до праці і до позаекономічної діяльності, наприклад, участь у збиранні врожаю, благоустрій території заводу. Багатофункціональність заробітної плати породила необхідність введення великої кількості доплат, що мали не тільки економічний, а й соціальний, а іноді і політичний характер. Все це наслідок багатьох причин: монополізм у промисловості, відсутність реальних стимулів до праці, інертність командних методів управління. В умовах переходу до ринку зарплаті треба повернути її головну функцію - економічну. Всі додаткові витрати по соціальному захисту працівників повинні прийняти на себе відповідні фонди, які формуються з відрахувань від прибутку.

Недолік існуючої системи оплати праці полягає в тому, що заробітна плата працівнику встановлюється до виконання ним завдання, до результатів його праці. Ще не знаючи ефективності праці працівника, дають оцінку його праці, заздалегідь орієнтуючись на середні досягнення. Невирішеною задачею є оцінка праці фахівців.

Організація заробітної плати в умовах ринкових відносин здійснюється при дотриманні підприємством низки принципів:  
1) постійне підтримання повної залежності заробітної плати від кількості і якості праці; при цьому кошти на оплату праці мають бути зароблені колективом підприємства,  
2) матеріальне стимулювання колективом підприємства окремих працівників у реалізації ними своїх можливостей;  
3) підвищення рівня оплати трута на основі зростання його продуктивності;  
4) посилення ролі премій, що залежать від величини отримуваного прибутку;  
5) удосконалення критеріїв оцінки праці фахівців, керівників у залежності від їх ініціативності, термінів виконання робіт, Ефективності прийнятих рішень;  
6) забезпечення правильного співвідношення між рівнем оплати праці робітників, фахівців, службовців, керівників;  
7) простота побудови оплати праці кожного працівника підприємства.

Ринкові відносини значно розширили господарську самостійність підприємств у сфері організації оплати праці. Підприємства будь-якої форми власності мають право вводити свою заводську тарифну систему, дотримуючись одна умова - тарифна зарплата не повинна бути менше встановленого державою мінімального розміру оплати праці.  
Підприємства мають широкі права у сфері оплати праці, а саме: Визначати форми і системи оплати праці; вводити доплати за суміщення професій (посад) і розширення зон обслуговування; встановлювати по кожній категорії працівників надбавки; встановлювати посадові оклади керівникам, Фахівцям і службовцям без дотримання співвідношення їх чисельності і середніх окладів за штатним розкладом; визначати конкретні напрямки використання фонду заробітної плати та виплат соціального характеру; розробляти і затверджувати положення про преміювання працівників; забезпечувати переваги в стімуліровании праці працівників, пов'язаних безпосередньо з розробкою і впровадженням у виробництво нової техніки і прогресивної технології.  
Оплата праці конкретного працівника підприємства складається з декількох елементів:  
- Тарифної частини, що включає оплату за тарифними ставками і окладами відповідно до складності, відповідальністю і результативністю праці;  
- Доплат, що представляють собою відшкодування додаткових витрат робочої сили з-за об'єктивних відмінностей в умовах (шкідливі, небезпечні) і важкості праці, особливостей виробничого середовища, Режиму роботи;  
- Компенсацій, що враховують вплив не залежних від підприємства факторів;

- Надбавок, що представляють собою регулярну протягом встановленого періоду в однаковому розмірі оплату за сумлінне ставлення до праці, підвищення якості продукції та ефективності виробництва, Виконання відповідальних завдань;  
- Премій, які представляють собою нерегулярну (разову) і змінну плату, що враховує особисті досягнення у праці при виконанні конкретних робіт або функціональних обов'язків.

Тарифна частина, надбавки і премії відображають професійно-кваліфікаційні характеристики працівника, якість і результати його праці. Доплати і компенсації відображають виробничі і соціально-економічні особливості праці, що не залежать від трудової діяльності працівника.

Система оплати праці - це сукупність окремих елементів оплати праці, взаємодіючих між собою за встановленими правилами з метою відображення в розмірі оплати праці особливостей даного підприємства і конкретного трудового колективу.

Основним елементом оплати праці працівників підприємства є заробітна плата, що представляє собою грошову форму винагороди за працю і його кінцеві результати і виплачується працівникові за рахунок доходів підприємства за заздалегідь встановленими тарифами і нормативам відповідно до трудового договору (контракту).  
Заробітна плата в умовах ринкових відносин виражає ціну робочої сили, що залежить від попиту і пропозиції, і виконує ряд функцій:

- Відтворювальна функція означає, що заробітна плата відшкодовує вартість робочої сили, завдяки чому забезпечується її участь у процесі виробництва і на ринку праці;  
- Стимулююча функція означає, що заробітна плата є спонукальним чинником до підвищення витрат праці працівника, Оскільки оплата праці провадиться відповідно до кількості і якості витраченої праці;  
- Регулююча функція означає взаємозв'язок і взаємовплив ринкового попиту, рівня заробітної плати та цін на предмети споживання і послуги.  
Організація заробітної плати має важливе значення для ефективної діяльності підприємств, вона повинна забезпечувати:  
- Залежність оплати праці від його кількості, якості, складності та важливості;  
- Орієнтацію на кінцеві показники виробництва, підвищення якості продукції, ресурсозбереження;  
- Посилення зацікавленості працівників у використанні виробничих резервів, впровадження науково-технічних досягнень, Зниженні собівартості продукції, підвищення кваліфікації.

Заробітна плата ділиться на номінальну та реальну.

Під номінальною заробітною платою розуміється величина отриманої працівником за певний період заробітної плати в діючих грошових одиницях.  
Під реальною заробітною платою розуміється сукупність матеріальних благ і послуг, які працівник на отриману заробітну плату може придбати при даному рівні цін на товари і послуги. Реальна заробітна плата характеризує фактичну купівельну спроможність номінальної заробітної плати.