Заробітна плата як винагорода, обчислена у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу, складається з таких частин: основна заробітна плата, додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

Основна заробітна плата — винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Додаткова заробітна плата — винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні й компенсаційні виплати, передбачені чинним за­конодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

До інших заохочувальних та компенсаційних виплат належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові та матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

Структура заробітної плати — це співвідношення окремих складових заробітної плати в загальному її обсязі. В стабільних розвинених економічних системах основна заробітна плата складає 85-90% в структурі заробітної плати. В Україні в сучасних умовах з різних причин (нестабільність доходів підприємств, інфляція, складна і непостійна система оподатку­вання, занедбаність нормування праці та ін.) питома вага тарифних ставок в заробітній платі в середньому складає 65-70%, що є одним з виявів кризи в організації праці.

На підставі названих вище принципів організації і функцій заробітної плати в умовах побудови ринкових відносин ство­рюється організація заробітної плати безпосередньо на підприємствах. Під організацією заробітної плати розуміємо її побудову, тобто приведення її елементів в певну систему, Що забезпечує взаємозв'язок кількості й якості праці з розмірами заробітної плати.

В економічній системі, що ґрунтується на різноманітних формах власності і господарювання, механізм організації заробітної плати складається з таких елементів:

а) ринкового регулювання;

б) державного регулювання;

в) колективно-договірного регулювання через укладання генеральної, галузевих, регіональних угод; колективних договорів на рівні підприємств; трудових договорів з найманими працівниками;

г) механізму визначення індивідуальної заробітної плати безпосередньо на підприємстві (в структурному підрозділі) з використанням таких елементів, як тарифна система або безтарифна модель, нормування праці, форми і системи оплати праці та преміювання.

Перебудова організації заробітної плати на підприємстві у відповідності з вимогами ринкової економіки передбачає вирішення трьох головних завдань:

• по-перше, підвищення зацікавленості кожного працівника у виявленні і використанні резервів зростання ефективності своєї пращ при виключенні можливості одержання незароблених грошей;

• по-друге, усунення випадків зрівнялівки в оплаті праці, досягнення прямої залежності заробітної плати від індивідуальних кінцевих результатів праці;

• по-третє, оптимізація співвідношень в оплаті праці працівників різних категорій і професійно-кваліфікаційних груп із врахуванням складності виконуваних робіт, умов праці, дефіцитності певних видів робочої сили на ринку праці, а також впливу різних працівників на досягнення кінцевих результатів і конкурентоздатність продукції.

Хоча кожне підприємство (а інколи і структурний підрозділ) має свою специфіку в організації оплати праці, її організаційними основами завжди є: забезпечення необхідного підвищення заробітної плати при зменшенні її витрат на одиницю продукції; регулювання трудових відносин, забезпечення рівноправності роботодавця і працівника; вдоско­налення нормування праці; вибір моделі, форм і систем оплати праці; взаємозв'язок розмірів заробітної плати з обсягами та вартістю виробленої продукції. Розглянемо їх детальніше. Дотримання вимоги забезпечення необхідного підвищення заробітної плати при зменшенні її витрат на одиницю продукції є одночасно гарантією як зростання трудових доходів працівників, так і підвищення ефективності виробництва (за інших однакових умов), що відповідає інтересам всіх учасників трудового процесу і вимогам ринку.

При організації заробітної плати на підприємстві зачіпляються нагальні інтереси як найманих працівників, так і роботодавців. У демократичному суспільстві обидві сторони повинні мати рівні права у вирішенні питань оплати праці. Тому колективні угоди між адміністрацією підприємства (як представником роботодавця) і профспілкою (як представником працівників) стають у ринкових умовах найдієвішою формою регулювання трудових відносин, у тому числі з питань заробітної плати.

Рівень цін на продукцію підприємства і реакція ринку на нього суттєво впливають на можливості підприємства по ре­гулюванню розмірів заробітної плати: з одного боку, підвищення цін дає можливість збільшити заробітну плату, а з іншого - обмеження зростання заробітної плати є важливим заходом підтримання конкурентоздатної ціни продукції. Найкращим рішенням в цьому випадку є компенсація зростаючих витрат на заробітну плату за рахунок додаткових обсягів виробництва, вдосконалення асортименту продукції, зростання продуктивності праці та якості продукції.

Ефективна організація заробітної плати на будь-якому підприємстві неможлива без її основоположного елементу — нормування праці, яке дозволяє встановити відповідність між обсягом витрат праці й розміром її оплати в конкретних організаційно-технічних умовах. Роботодавець зобов'язаний встановити кожному працівнику нормований обсяг робіт, виходячи із встановленої законодавством тривалості робочого дня, нормальної інтенсивності праці й середньої для даного виду робіт продуктивності праці. Працівник має право розраховувати на повну оплату праці лише за умови виконання повного нормованого обсягу робіт. На кожному підприємстві доцільно мати характеристики основних видів робіт з відповідними нормами витрат праці на їх виконання (нормативну базу трудозатрат). Робота по вдосконаленню нормування праці передусім повинна спрямовуватися на підвищення якості норм за рахунок забезпечення їх рівнонапруженості для всіх видів праці та всіх груп працівників.