

ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ И МОТИВАЦИЯ ТРУДА

Лекция 7



План лекции

- 7.1 Понятие и принципы организации заработной платы
- 7.2 Классификация систем и форм оплаты труда
- 7.3 Тарифная система оплаты труда
- 7.4 Сдельная система оплаты труда
- 7.5 Бестарифные системы оплаты труда
- 7.6 Экономическая мотивация стимулирования труда

7.1 Понятие и принципы организации заработной платы

Заработная плата представляет собой вознаграждение (как правило, в денежной форме), выплачиваемое за работу по найму, которая выполнена (или должна быть выполнена) для работодателя на заранее оговоренных условиях.

Функции заработной платы

- 1. Воспроизводственная** - заключается в обеспечении работников, а также членов их семей необходимыми жизненными благами.
- 2. Стимулирующая** - состоит в установлении зависимости заработной платы работника от его трудового вклада, от результатов производственно-хозяйственной деятельности предприятия.

- 3. Измерительно-распределительная** - предназначена для отражения меры труда при распределении фонда потребления между наемными работниками и собственниками средств производства.
- 4 Ресурсоразместительная** - оптимизация размещения трудовых ресурсов по регионам, предприятиям с целью нахождения работы, в максимальной степени удовлетворяющей потребности работника.
- 5. Формирование платежеспособного спроса населения** - увязка платежеспособного спроса, обеспеченных денежными средствами покупателей, и производства потребительских товаров.

Принципы организации заработной платы

- 1. Повышение реальной заработной платы по мере роста эффективности производства и труда.** Чем выше заработная плата, тем больше потребности и реальнее возможность их удовлетворения.
- 2. Обеспечение опережающих темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы** (или темпов роста объемов выпуска продукции над темпами роста фонда потребления) - максимизация трудовых доходов на основе развития и повышения эффективности производства.

3 Дифференциация заработной платы в зависимости от различных факторов. Данный принцип основан на необходимости усиления материальной заинтересованности работников в квалификации своего труда, обеспечении высокого качества продукции.

4 Равная оплата за равный труд. В условиях рынка рассматриваемый принцип следует понимать как недопущение дискриминации в оплате труда по полу, возрасту, национальной принадлежности и т. д.

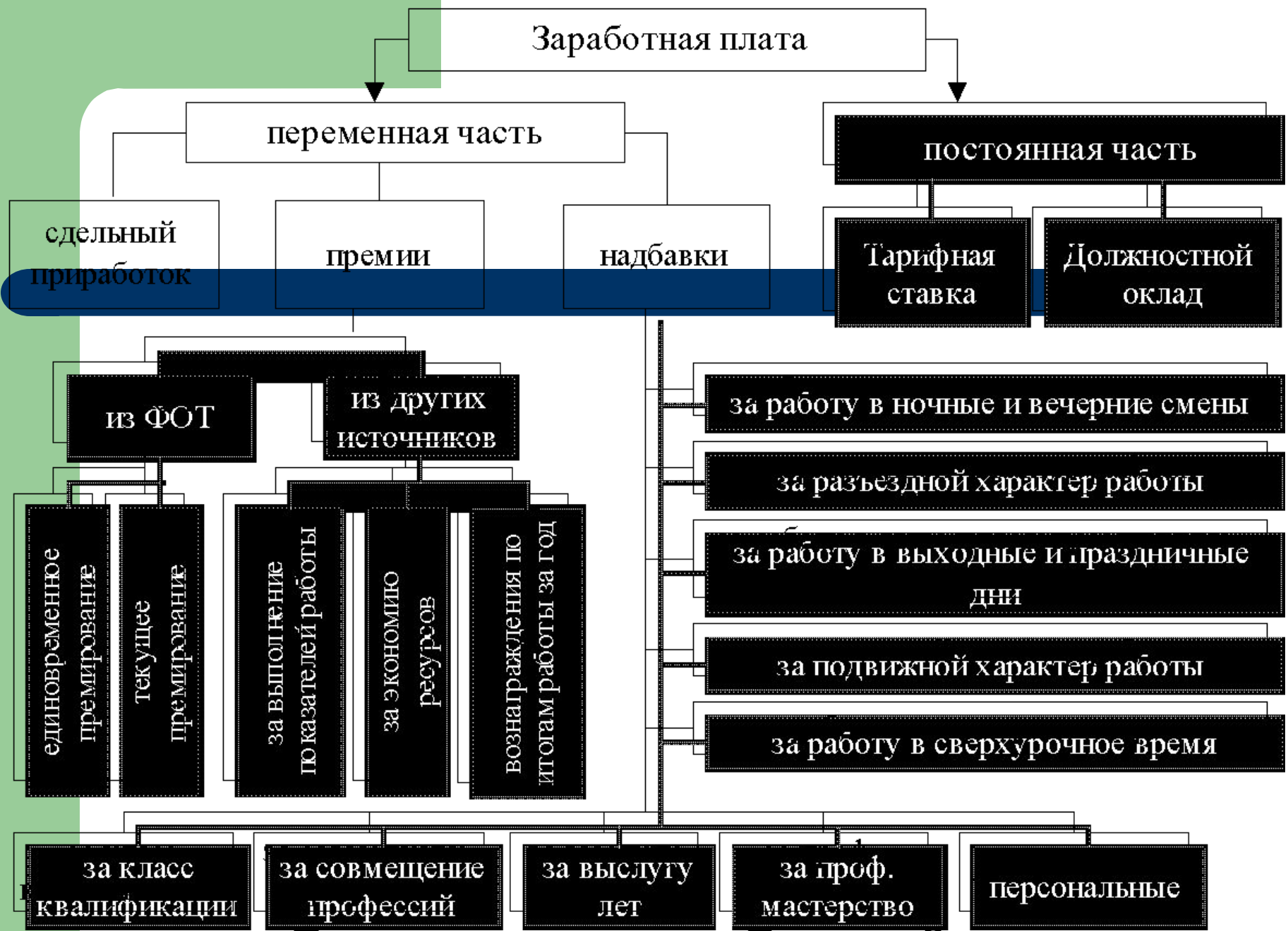
5 Государственное регулирование оплаты труда.

6. Учет воздействия рынка труда.

Заработная плата каждого конкретного работника тесно связана с его положением на рынке труда.

7. Простота, логичность и доступность форм и систем оплаты труда

обеспечивает широкую информированность о сущности систем оплаты труда. Стимул становится таковым лишь в том случае, когда у работника есть о нем понятная и подробная информация.



Структура заработной платы

Организация заработной платы на предприятии определяется тремя взаимосвязанными элементами: ***нормированием труда, тарифной системой, формами и системами заработной платы.***

Нормирование труда - определение необходимых затрат труда (норм) на выполнение работы отдельными работниками в конкретных организационно-технических условиях и установление на этой основе норм труда.

Тарифное нормирование заработной платы направлено на обеспечение правильной оценки и оплаты конкретных видов труда в зависимости от его количества, качества и условий, в которых он осуществляется (тарифная система оплаты труда, включает в себя тарифную ставку, тарифную сетку и тарифно-квалификационные справочники).

Разработка и использование различных форм и систем оплаты труда позволяют применить в каждой группе и категории работающих определенный порядок исчисления заработка.

7.2 Классификация систем и форм оплаты труда

Под **системой оплаты** понимается определенная взаимосвязь между показателями, характеризующими меру (норму) труда и меру его оплаты, гарантирующая получение работником заработной платы в соответствии с фактически достигнутыми результатами труда.

Классификация систем оплаты труда

По типу воздействия на материальную заинтересованность работника: ***простыми и сложными.***

- ***Простые системы оплаты*** устанавливают связь оплаты работника только с основным показателем учета результатов труда работника: *простые сдельные* - только с количеством изготовленной продукции, *простые повременные* - только с количеством отработанного времени.

- **Сложные системы** устанавливают зависимость оплаты труда от нескольких показателей, из которых один является основным, а другие - дополнительными.

По формам выражения и оценки результатов труда:

- **коллективные** (учитывается результат коллективного труда);
- **индивидуальные** (организуется учет результатов труда каждого работника, охваченного соответствующей системой оплаты).

В зависимости от степени перевыполнения (невыполнения) норм трудовых затрат: **прогрессивные** (т. е. с опережением относительно степени выполнения норм труда) и **регрессивные** (с отставанием относительно степени выполнения норм труда).

По типу мотивации работников:

поощрительные, принудительные и гарантирующие.

Поощрительная система дает работнику возможность выбора степени своего участия в улучшении показателей.

Принудительные системы отличаются более высокой напряженностью труда и более высокой оплатой за их выполнение и перевыполнение.

Гарантирующие системы оплаты, их главная задача - обеспечить начисление работнику оговоренной суммы через совокупность действующих на предприятии условий оплаты.

7.3 Тарифная система оплаты труда

Тарифная система оплаты труда -

совокупность нормативов, используемых для дифференциации и регулирования уровня заработной платы различных групп и категорий работников в зависимости от квалификации, условий, тяжести и интенсивности труда, а также особенностей производства.

Три основных элемента тарифной системы:

- Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих ;
- Тарифно-квалификационные характеристики служащих;
- Тарифные сетки и стартовые (минимальные) тарифные ставки.

Единый тарифно-квалификационный справочник (ЕТКС) - сборник, содержащий тарифно-квалификационные характеристики рабочих, сгруппированные по производствам и видам работ независимо от того, на предприятиях какой отрасли эти производства и виды работ имеются.

Тарификация служащих (руководителей, специалистов) осуществляется на основе **тарифно-квалификационных характеристик**, которые обеспечивают единство в определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований.

Тарифная сетка устанавливает определенные соотношения в размерах тарифных ставок в зависимости от квалификации, сложности труда, которые показывают, во сколько раз оплата труда соответствующего разряда больше оплаты работ, тарифицируемых по 1-му разряду.

Тарифная ставка (оклад) — это абсолютный размер оплаты труда рабочих и служащих за единицу рабочего времени. Исходной является тарифная ставка рабочего 1-го разряда первой группы, тарифный коэффициент которого равен единице.

Оплата труда руководителей, специалистов и технических исполнителей производится по месячным должностным окладам, размер которых определяется умножением минимальной заработной платы, установленной в отрасли, на тарифный коэффициент присвоенного разряда квалификации.

Повременная форма оплаты труда

Повременная заработная плата

определяется не по конкретному результату работы, а по времени, которое работник отработает в данной организации.

Данная форма оплаты труда является наиболее распространенной, она используется применительно к тем работникам, труд которых невозможно строго пронормировать, результаты нельзя точно учесть.

При повременной оплате **основной нормой труда** является единая, установленная законом *продолжительность рабочего времени* с перечнем трудовых обязанностей работника, которые он должен выполнить в течение этого времени.

За выполнение этой нормы предусматривается определенная мера оплаты – **тарифная ставка**.

Повременная форма оплаты труда имеет две основные разновидности:

простая повременная и **повременно-премиальная**.

Простая повременная система. Заработок работнику начисляется по присвоенной ему тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время.

По способу начисления заработной платы данная система подразделяется на три вида:

- почасовую,
- поденную,
- месячную.

Расчет заработной платы при почасовой оплате

$$Z_{\text{повр}} = T_{\text{час}} \cdot \Phi$$

Повременно-премиальная система. По этой системе в заработную плату работника сверх тарифа (оклада или ставки) за фактически отработанное время включается премия за конкретные достижения в труде по заранее установленным показателям.

7.4 Сдельная система оплаты труда

При сдельной оплате в качестве основной нормы труда выступает **норма выработки работника** (объем работы в единицу времени), которая также рассчитывается исходя из установленной законом продолжительности рабочего времени.

Сдельная оплата труда применяется обоснованно в тех случаях, когда:

- имеется количественный результат труда;
- количественный результат труда может быть измерен;
- существует необходимость увеличивать объемы производимой продукции или выполняемых работ (услуг);
- рост выработки вследствие сдельной оплаты труда исключает ухудшение качества продукции (работ, услуг), нарушение технологии производства и правил техники безопасности.

В зависимости от формы организации и оплаты труда сдельная оплата труда подразделяется **на индивидуальную и коллективную.**

- *Индивидуальная оплата труда* возможна на работах, где труд каждого работника подлежит точному учету. Оплата зависит от количества изготовленной работниками годной продукции и сдельной расценки на единицу изделия.
- При *коллективной сдельной оплате труда* заработок каждого работника зависит от результатов работы всего коллектива (бригады, участка, цеха). При распределении коллективного заработка учитывается личный вклад каждого в общие результаты труда коллектива.

Сдельная форма оплаты труда имеет **несколько разновидностей**, которые отличаются друг от друга способом подсчета заработка:

- прямая сдельная;
- сдельно-премиальная;
- сдельно-прогрессивная;
- косвенная сдельная;
- аккордная.

Прямая сдельная форма оплаты труда. По этой системе заработок начисляется работнику по заранее установленной расценке за каждую единицу качественно произведенной продукции.

**Фактический сдельный заработок (Зсд)
рабочего при прямой индивидуальной
оплате**

$$Z_{\text{сд}}^{\text{прям}} = \sum IP_{\text{сд}}$$

Сдельно-премиальная форма. По этой системе рабочему-сдельщику сверх заработка по прямым сдельным расценкам начисляется премия за определенные количественные и качественные показатели, предусмотренные действующим на предприятии положением о премировании.

Сдельно-прогрессивная форма. По этой системе труд рабочего в пределах установленной исходной нормы оплачивается по основным одинарным расценкам, а сверх установленной исходной нормы - по повышенным расценкам.

Косвенная сдельная система. Данная система применяется для оплаты труда рабочих, обслуживающих основные технологические процессы, и именно для той их категории, от темпа и качества работы которых действительно зависит выработка обслуживаемых ими основных рабочих.

Косвенные сдельные расценки определяют дифференцированно по каждому объекту обслуживания.

Аккордная система. По ней размер оплаты устанавливается не за каждую производственную операцию (работу) в отдельности, а за весь комплекс работ.

Для определения общей суммы оплаты по аккордной системе (наряду) обычно составляется **калькуляция**, в которой указываются:

- полный перечень всех работ (операций), входящих в общее аккордное задание;
- объемы работ (операций);
- общая стоимость выполнения всех работ (операций);
- общий размер оплаты за выполнение аккордного задания.

7.5 Бестарифные системы оплаты труда

«Бестарифный» (распределительный) вариант организации заработной платы ставит заработок работника в полную зависимость от конечных результатов работы трудового коллектива.

Бестарифная система применяется там, где:

- имеется возможность точно учесть конечные результаты;
- есть условия для общей заинтересованности и ответственности за конечные результаты работы трудового коллектива;
- члены трудового коллектива достаточно хорошо знают друг друга и полностью доверяют своим руководителям.

Оплата труда по данному методу основана на базе количественной оценки всех работ с помощью системы балльной оценки, учитывающей квалификацию, напряженность, ответственность и условия труда работника.

Сущность бестарифной системы заключается в следующем:

- уровень оплаты труда работника полностью зависит от фонда заработной платы, начисленного по коллективным результатам труда;
- каждому работнику присваивается постоянный (относительно постоянный) коэффициент, определяющий трудовой вклад работника в общие результаты труда (ККУ - коэффициент квалификационного уровня - это своего рода базовый коэффициент трудового участия, применяемый в коллективных системах оплаты труда);
- каждому работнику присваивается коэффициент трудового участия (КТУ) в текущих результатах деятельности, дополняющий оценку его квалификационного уровня.

Для оплаты труда категорий работников, связанных с оказанием услуг (продажи товара, оформление документов на перевозки, страхование и т.д.) применяются различные виды бестарифных систем, в основу которых положен определенный процент от суммы оказываемых услуг.


ВИДЫ ОПЛАТЫ ТРУДА работников по оказанию услуг:


- 1 Комиссионные, или система стимулирования продаж (в основе лежит принцип - установление прямой зависимости между размером оплаты и объемом реализации).*

Виды комиссионных:

- фиксированная денежная сумма за каждую проданную единицу;

 фиксированный процент от маржи по контракту;

 фиксированный процент от объема реализации в момент поступления денег по контракту на счет продающей организации;

 выплата фиксированного процента от базовой заработной платы при выполнении плана по реализации.

2 Ставка трудового вознаграждения.

Размер ставки может устанавливаться как фиксированный процент от суммы платежей (например, 35-45%), поступивших предприятию от продавцов в результате работы.

3 Система «плавающих окладов».

По результатам работы за месяц (хуже или лучше) в следующем месяце образуются новые должностные оклады (соответственно больше или меньше).

7.6 Экономическая мотивация стимулирования труда

Семь общих правил материального поощрения персонала





1. Системы материального стимулирования должны быть просты и понятны каждому работнику.
2. Системы должны быть гибкими, дающими возможность сразу же поощрять каждый положительный результат работы.
3. Размеры поощрения должны быть экономически и психологически обоснованы (больше, но реже или чаще, но меньше).

4. Поощрение персонала важно организовать по объективным показателям.
5. Системы поощрений должны формировать у работников ощущение справедливости материальных вознаграждений.
6. Системы поощрений должны способствовать повышению заинтересованности работников в улучшении не только индивидуальной работы, но и работы в «деловых связках» с другими сотрудниками.
7. Работники должны видеть четкую взаимосвязь между результатами своей работы и деятельностью фирмы.

Основные группы поощрительных систем.

1. Системы, увязывающие основную оплату с уровнем выполнения и перевыполнения показателей, выходящих за пределы основной нормы труда работника (премирование).
2. Системы, увязывающие основную оплату с личными деловыми качествами работника, уровнем его профессионального мастерства, его индивидуальными качествами, его отношением к работе (доплаты и надбавки).
3. Системы, увязывающие основную заработную плату работника или группы работников с какими-либо определенными достижениями, не носящими систематического характера в течение определенного, достаточно длительного календарного периода (полугодие, год).
(Единовременные премии и вознаграждения).

Таким образом, главными направлениями совершенствования организации заработной платы являются:

-  усиление стимулирования повышения квалификации и профессионального роста всех категорий работников;
-  пересмотр и упорядочение выплаты надбавок, доплат, вознаграждений;
-  оптимизация соотношений тарифа и переменной части заработной платы;
-  сочетание централизованной регламентации и самостоятельности предприятий.