



Экономика организации

Лекция 11

Формы и организация стимулирования труда

Оплата труда

Оплата труда – это трудовое вознаграждение в денежной форме, получаемое работником за его участие в процессе труда.

Основные принципы:

- материальная заинтересованность;
- оплата по затратам и результатам;
- опережение роста производительности труда по сравнению с ростом средней заработной платы;
- максимальной самостоятельности организаций в вопросе оплаты труда;
- минимальный размер оплаты труда.

Нормативно-правовые акты

1. Раздел 4 ТК РФ (гл. 20 «Общие положения», гл. 21 «Заработная плата», гл. 22 «Нормирование труда»).
2. ст. 191 ТК РФ «Поощрение за труд»
3. ст. 255 НК РФ «Расходы на оплаты труда».
4. ФЗ от 24.07.2009 № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования»

Стимулирование труда

Стимулирование труда – это целенаправленное воздействие на поведение персонала посредством влияния на условия его жизнедеятельности с использованием мотивов, движущих его деятельностью.

Основные функции:

- **экономическая** – содействует повышению эффективности производства;
- **социальная** – обеспечивает формирование социальной структуры общества через различный уровень доходов;
- **нравственная** – формирование активной жизненной позиции, общественного климата.

Стимулы

```
graph TD; A[Стимулы] --> B[Материальные]; A --> C[Нематериальные]; B --> D[Денежные]; B --> E[Неденежные]; D --> D1["- заработная плата;"]; D --> D2["- отчисления от прибыли;"]; D --> D3["- доплаты;"]; D --> D4["- надбавки;"]; D --> D5["- компенсации"]; D --> D6["И.Т.Д."]; E --> E1["- медицинское обслуживание;"]; E --> E2["- оплата транспортных расходов;"]; E --> E3["- оплата питания;"]; E --> E4["И.Т.Д."]; C --> C1["- социально-психологические;"]; C --> C2["- моральные"]; C --> C3["- творческие"]; C --> C4["- свободное время"];
```

Материальные

Денежные

- заработная плата;
- отчисления от прибыли;
- доплаты;
- надбавки;
- компенсации
- И.Т.Д.

Неденежные

- медицинское обслуживание;
- оплата транспортных расходов;
- оплата питания;
- И.Т.Д.

Нематериальные

- социально-психологические;
- моральные
- творческие
- свободное время

Основные этапы организации оплаты труда

- 1
 - Выбор способа формирования основной заработной платы (тарифные ставки, тарифная сетка, бестарифная оплата);

- 2
 - Выбор формы оплаты труда (сдельная, повременная);

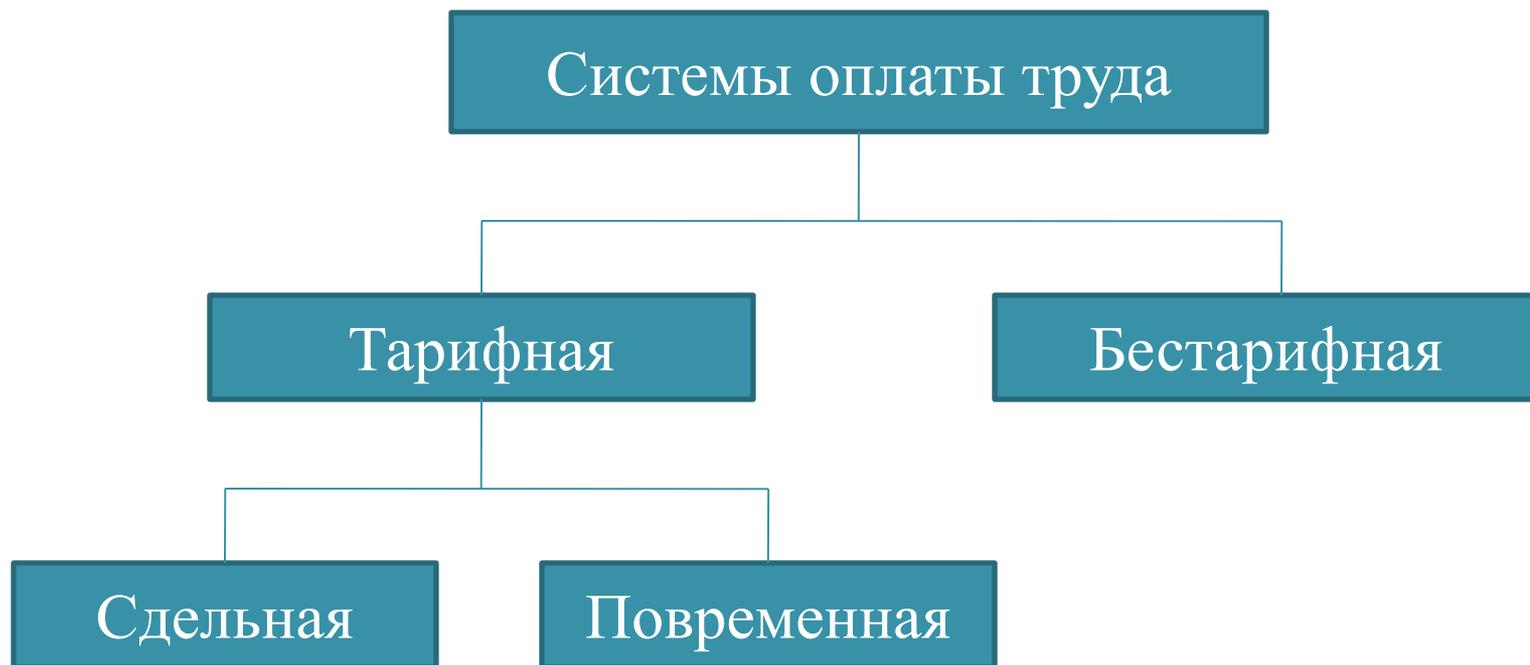
- 3
 - Выбор механизма регулирования, программ стимулирования (формирование размера индивидуальной заработной платы).

Основная заработная плата – трудовое вознаграждение работников, характеризующееся постоянством размеров.

Дополнительная заработная плата – вознаграждение работников за труд, призванное стимулировать и компенсировать их дополнительные трудовые усилия, имеющее переменный характер.

Факторы:

- финансовое положение организации;
- уровень стоимости жизни;
- рамки государственного регулирования оплаты труда;
- структура заработной платы;
- уровень заработной платы у конкурентов.



Формы и системы заработной платы – это механизм установления размера заработка в зависимости от количественного результата и качества труда.

Бестарифная система оплаты труда

Бестарифная система основана на оценке конечных результатов работы каждого работника и коллектива организации в целом.

Основные характеристики:

- тесной связью уровня оплаты труда работника с фондом заработной платы;
- присвоением каждому работнику относительно постоянных коэффициентов, характеризующих его квалификационный уровень.
- установление каждому работнику коэффициентов трудового участия в текущих результатах деятельности.

Основные методы:

- **оплата по результату** (договорной процент от выручки от реализованной продукции);
- **оплата по функциям** – определение стоимости набора функций, выполненных работником за определенное время.
- **оплата за рабочее место** – заработная плата определяется ценностью рабочего места и результатов, достигнутых работником).
- **оплата за реализацию трудового потенциала** – предполагает оплату в соответствии с человеческим капиталом работника.

Тарифная система оплаты труда

Тарифная система — это совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий.

Элементы тарифной системы:

- тарифная сетка;
- тарифная ставка;
- тарифно-квалификационный справочник;
- районные коэффициенты.

Тарифная сетка – это инструмент дифференциации оплаты труда в зависимости от его сложности.

Представляет собой шкалу соотношений в оплате труда различных групп работников, включает количество разрядов и соответствующие им тарифные коэффициенты.

Тарифная ставка – это фиксированный размер оплаты труда определенной сложности за единицу времени.

Тарифно-квалификационный справочник – это нормативные документы, с помощью которых устанавливается разряд работы и работника.

Районный коэффициент – это нормативные показатели степени увеличения заработной платы в зависимости от местоположения организации. Устанавливаются для организаций, расположенных в неблагоприятных климатических условиях.

Сдельная форма заработной платы

Сдельная форма заработной платы — определяется за каждую единицу произведенной продукции, путем перемножения расценки за единицу продукции на количество выпущенных изделий.

Основные виды:

1. Прямая сдельная.
2. Сдельно-премиальная.
3. Аккордная.
4. Косвенная сдельная.
5. Сдельно-прогрессивная.

Прямая сдельная – заработок рабочего находится в зависимости от количества изготовленных изделий.

Сдельно-премиальная – выплачивается доплата за перевыполнение количественных или качественных показателей по производству продукции.

Аккордная – сдельная расценка устанавливается на весь объем работ.

Косвенная сдельная – применяется для оплаты труда рабочих, непосредственно не занятых выпуском продукции, но от успешной работы которых зависит производительность основных рабочих.

Сдельно-прогрессивная – предусматривает дополнительное поощрение работников за выработанную сверх нормы продукцию.

Повременная форма заработной платы

Повременная форма – подразумевает формирование заработка работника в соответствии с его тарифной ставкой (окладом) за фактически отработанное время.

Основные формы:

1. Простая повременная.
2. Окладная.
3. Повременно-премиальная.