

Заработная плата

Оплата труда работников – это цена трудовых ресурсов, задействованных в производственном процессе. В значительной степени она определяется количеством и качеством затраченного труда, однако на нее воздействуют и чисто рыночные факторы, такие, как спрос и предложение труда, сложившаяся конкретная конъюнктура, территориальные аспекты, законодательные нормы.

Рыночная экономика предлагает наличие рынка рабочей силы с территориальным перемещением трудовых ресурсов, сосредоточением труда там, где на него есть спрос, и оттоком с тех мест, где ощущается избыточное предложение.

Формы и системы заработной платы



Наибольшее распространение на предприятиях различных форм собственности получили две формы оплаты труда:

- ***сдельная*** – оплата за каждую единицу продукции или выполненный объем работ;
- ***повременная*** – оплата за отработанное время, но не календарное, а нормативное, которое предусматривается тарифной системой.

Условия применения сдельной оплаты труда

- существуют количественные показатели работы, которые непосредственно зависят от конкретного работника;
- имеется возможность точного учета объемов выполняемых работ;
- существуют возможности у рабочих конкретного участка увеличить выработку или объем выполняемых работ;
- существует необходимость на конкретном производственном участке стимулировать рабочих в дальнейшем увеличении выработки продукции или объемов выполняемых работ;
- имеется возможность технического нормирования труда.

Условия применения повременной оплаты труда:

- отсутствует возможность увеличения выпуска продукции;
- производственный процесс строго регламентирован;
- функции рабочего сводятся к наблюдению за ходом технологического процесса;
- функционируют поточные и конвейерные типы производства со строго заданным ритмом;
- увеличение выпуска продукции может привести к браку или ухудшению ее качества.

- При **прямой сдельной** системе заработной платы, или простой сдельной, труд оплачивается по расценкам за единицу производственной продукции.
- При **сдельно-премиальной** системе оплаты труда рабочий получает оплату своего труда по прямым сдельным расценкам и дополнительно получает премию, но для этого должны быть четко установлены показатели, за которые осуществляется премирование, они должны быть доведены до каждого исполнителя.
- При **косвенно-сдельной** системе размер заработка рабочего ставится в прямую зависимость от результата труда обслуживаемых им рабочих-сдельщиков. Эта система используется для оплаты труда не основных, а вспомогательных рабочих (наладчиков, настройщиков).

-

- При **аккордно-сдельной** оплате труда расценка устанавливается на весь объем работы на основе действующих норм времени или норм выработки и расценок. При данной системе оплаты труда рабочие премируются за сокращение сроков выполнения работ, что усиливает стимулирующую роль этой системы в росте производительности труда.
- При **сдельно-прогрессивной** системе труд рабочего оплачивается по прямым сдельным расценкам в пределах выполнения норм, а при выработке сверх норм – по повышенным расценкам.
- Широкое распространение получила **подрядная форма** оплаты труда. Суть ее в том, что заключается договор, по которому одна сторона обязуется выполнить определенную работу, берет подряд, а другая сторона, то есть заказчик, обязуется оплатить эту работу после ее окончания.

При повременной заработной плате работник получает денежное вознаграждение в зависимости от количества отработанного времени, однако в силу того, что труд может быть простым и сложным, низко- и высококвалифицированным, необходимо нормирование труда, которое осуществляется с помощью тарифных систем.

Составными элементами тарифной системы являются:

- **тарифная ставка** – абсолютный размер оплаты труда различных групп и категорий рабочих за единицу времени. Исходной является минимальная тарифная ставка или тарифная ставка первого разряда. Тарифные ставки могут быть часовые, дневные;
- **тарифные сетки** служат для установления соотношения в оплате труда в зависимости от уровня квалификации. Это совокупность тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов. Тарифный коэффициент низшего разряда принимается равным единицы. Тарифные коэффициенты последующих разрядов показывают, во сколько раз соответствующие тарифные ставки больше тарифной ставки первого разряда.

В качестве возможного варианта совершенствования организации и стимулирования труда рассмотрим **бестарифную систему** оплаты труда. По данной системе заработная плата всех работников предприятия от директора до рабочего представляет собой долю работника в фонде оплаты труда или всего предприятия или отдельного подразделения. В этих условиях фактическая величина заработной платы каждого работника зависит от:

- - квалификационного уровня работника;
- - коэффициента трудового участия;
- - фактически отработанного времени.

Квалификационный уровень работника предприятия устанавливается всем членам трудового коллектива и определяется как частное от деления фактической заработной платы работника за прошедший период на сложившийся на предприятии минимальный уровень заработной платы за тот же период. Квалификационный уровень работника может повышаться в течение всей его трудовой деятельности.

Разновидностью бестарифной системы оплаты труда является **контрактная система** – заключение договора на определенный срок между работодателем и исполнителем. В договоре оговариваются условия труда, права и обязанности сторон, режим работы и уровень оплаты труда, а также срок действия контракта.

Основное **преимущество** контрактной системы – четкое распределение прав и обязанностей, как работника, так и руководства предприятия. Эта система достаточно эффективна в условиях рынка.

Важный момент, который должен решать предприниматель, - **МОТИВАЦИЯ труда**. Ему необходимы знания в области психологии работы трудовых коллективах.

Предприниматель должен заботиться о том, что его работники:

- - испытывали удовлетворение от пребывания на предприятии;
- - чувствовали себя индивидуальностями, а не роботами на поточной линии;
- - имели определенную гарантию в надежности предприятия, в нужности их на конкретном предприятии;
- - получали подтверждение в их необходимости не только материально, **НО И морально**.

- Мотивация труда на предприятии включает широкий спектр методов и способов и не ограничивается чисто материальными выплатами, существуют различные формы и методы морального стимулирования труда.