Оплата и стимулирование труда

Заработная плата – денежная выплата, регулярно производимая нанимателем работнику за отработанное время, произведенную продукцию или другую конкретную деятельность работника.

Структура заработной платы складывается из трех компонентов:

- **основной (базовой, постоянной)** заработной платы, которая образуется из тарифного заработка с регулирующими его надбавками (за производительность труда, с учетом роста стоимости жизни и т.п.);
- **дополнительной (переменной)** части заработной платы за отработанное время, которая включает в себя сдельные приработки, различные надбавки к основному заработку, в том числе надбавку за сверхурочную, сменную работу, за работу в выходные и праздничные дни, за стаж, за вредные и опасные условия труда, а также некоторые другие доплаты;
- **заработной платы, выплачиваемой с учетом социальных факторов,** включающую выплаты, у которых нет прямого соответствия с произведенной работой, например страховые платежи или возмещение платы родителей за детей в дошкольных учреждениях.

Под **организацией заработной платы** понимается ее построение, обеспечение взаимосвязи количества и качества труда с размерами его оплаты путем использования совокупности составных элементов (нормирования, тарифной системы, премий, доплат и надбавок).

Принципы организации заработной платы:

- неуклонный рост номинальной и реальной заработной платы;
- соответствие меры труда мере его оплаты;
- материальная заинтересованность трудящихся в достижении высоких конечных результатов труда;
- обеспечение опережающих темпов роста производительности труда по сравнению с темпами повышения заработной платы.

Общий уровень оплаты труда на предприятии может зависеть от следующих **факторов**:

- результатов хозяйственной деятельности предприятия;
- кадровой политики предприятия;
- стоимости жизни (потребительской корзины);
- уровня безработицы в регионе, области, среди работников соответствующих специальностей;
- влияния профсоюзов, конкурентов, государства и др.

Формы и правила организации заработной платы

При организации оплаты труда на предприятиях используются:

- тарифные ставки; тарифно-квалификационные справочники (содержат требования к рабочим и характеристику работ); тарифные сетки;
- минимальная оплата труда (устанавливается законодательно);
- региональные коэффициенты;
- минимальный прожиточный бюджет;
- правила индексации оплаты труда, начисления заработной платы, деления заработка между работающими;
- доплаты за работу в ночное время, за работу в тяжелых условиях, за работу в выходные и праздничные дни, за работу в сверхурочное время, за переработку нормативного времени работы;
- правила оплаты отпускного времени, правила оплаты времени учебы, правила оплаты времени болезни;
- правила расчета компенсации при потере трудоспособности;
- правила начисления премии и виды деятельности, подлежащие премированию;
- расходы работающих, компенсируемые организацией;
- правила участия в прибылях.

Практикой выработаны **семь общих правил материального поощрения персонала**, основанных на единстве материальных и моральных стимулов при доминировании материальных:

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 меньше, но чаще);
4. Поощрение персонала важно организовать по таким показателям, которые воспринимаются каждым как объективные;
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 команде с другими сотрудниками;
7. Работники должны видеть четкую взаимосвязь между результатами своей работы и деятельностью фирмы (к чему могут привести ошибки сотрудников и к чему ведут успехи каждого из них).