



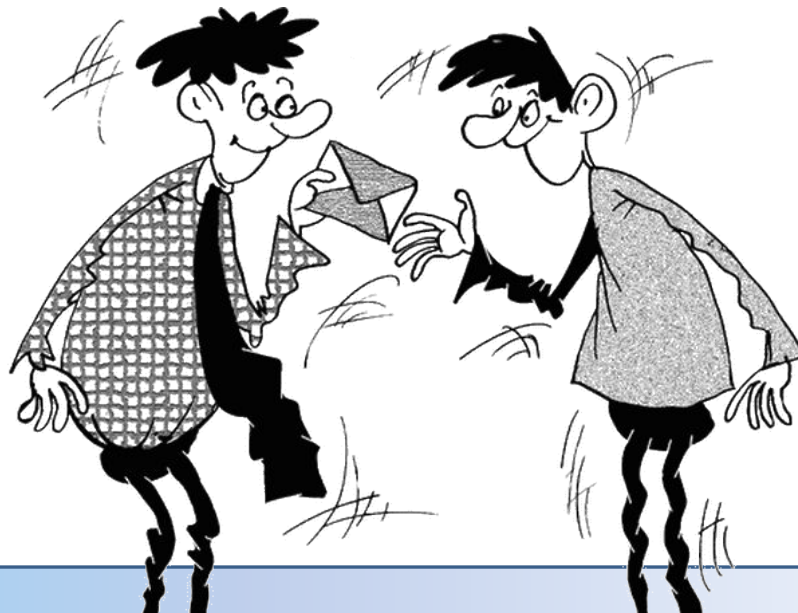
Тема: «Организация труда и заработной платы»

Савина И.А.

Преподаватель Томского техникума
железнодорожного транспорта – филиала СГУПС

Введение

Главным средством мотивации трудовой деятельности персонала являются получаемые работниками доходы. Они представляют собой **вознаграждение** или **заработную плату**, получаемые работниками за продажу своей рабочей силы.

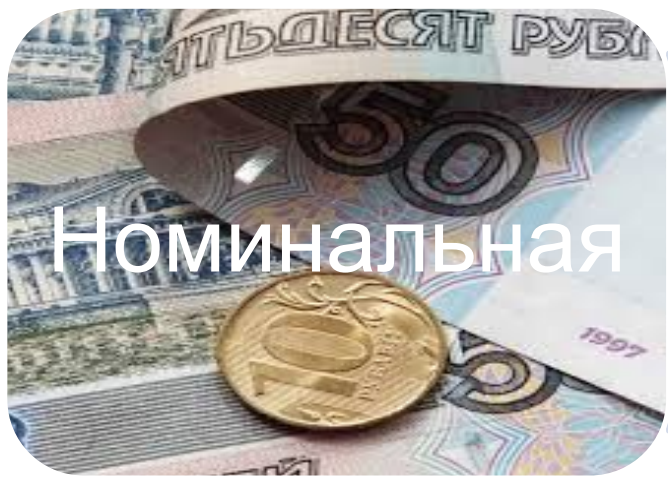


Заработная плата

Вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты.

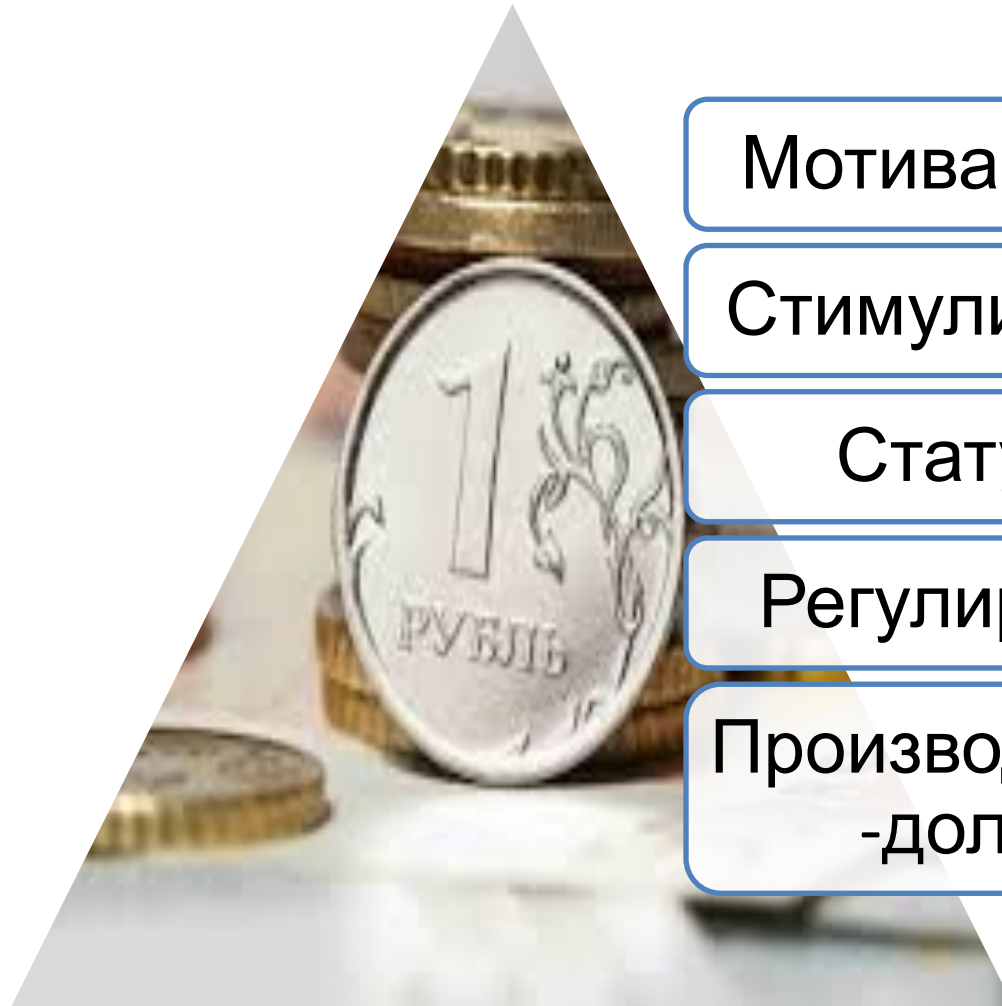


Виды заработной платы



номинальная
реальная
количество
товаров и
услуг,
которое
можно
приобрести
на
полученные
номинальные
денежные
средства
в отличие от
номинальной
заработной
платы, за
которую
получают
работники
при оплате
за свои
услуги или
продукты
или услуги
в определенный
момент времени

Функции заработной платы



Мотивационная

Стимулирующая

Статусная

Регулирующая

Производственно
-долевая

Система оплаты труда

Включает как способ установления соотношения между мерой труда и мерой вознаграждения за него, на основании которого строится порядок исчисления заработка работника, так и конкретные размеры тарифных ставок, окладов (тарифная и бестарифная системы).

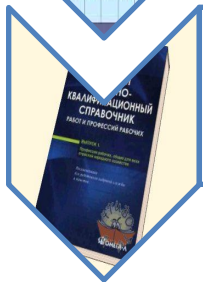
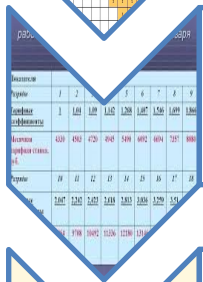
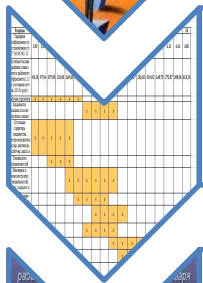


Тарифная система

совокупность нормативов, с помощью которых регулируется уровень заработной платы различных групп и категорий работников в зависимости от квалификации; сложности выполняемой работы; условий, характера и интенсивности труда; условий выполнения работ; вида производства.



Элементы тарифной системы



Бестарифная система

Ставит заработок работника в полную зависимость от конечных результатов работы коллектива, к которому относится работник. При этой системе не устанавливается твердого оклада или тарифной ставки.

Тесной связью уровня оплаты труда работника с фондом заработной платы

Присвоением каждому постоянных коэффициентов, характеризующих квалификационный уровень и определяющих его трудовой вклад в общие результаты

Присвоением каждому работнику коэффициентов трудового участия (КТУ)

Доплаты и надбавки

Доплата к заработной плате – это денежная сумма, которая выплачивается работникам сверх тарифной ставки с учетом интенсивности и условий труда.

Надбавка к заработной плате – это денежная выплата сверх заработной платы, своей целью стимулировать работу

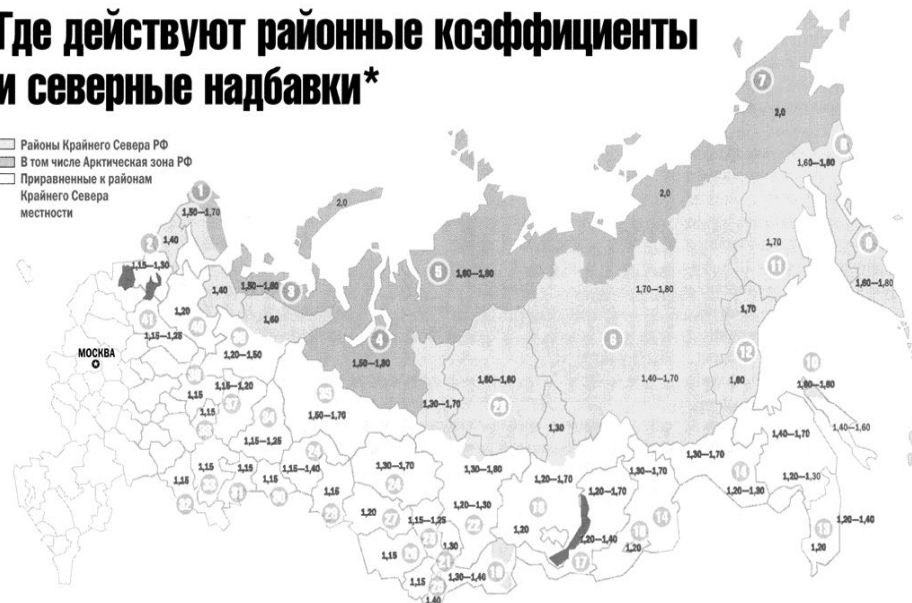


Районный коэффициент

Показатель относительного увеличения заработной платы с целью компенсации дополнительных расходов и повышенных затрат труда, связанных с выполнением работы и проживанием в регионах с тяжелыми климатическими

Где действуют районные коэффициенты и северные надбавки*

- Районы Крайнего Севера РФ
- В том числе Арктическая зона РФ
- Приравненные к районам Крайнего Севера местности



Форма оплаты труда

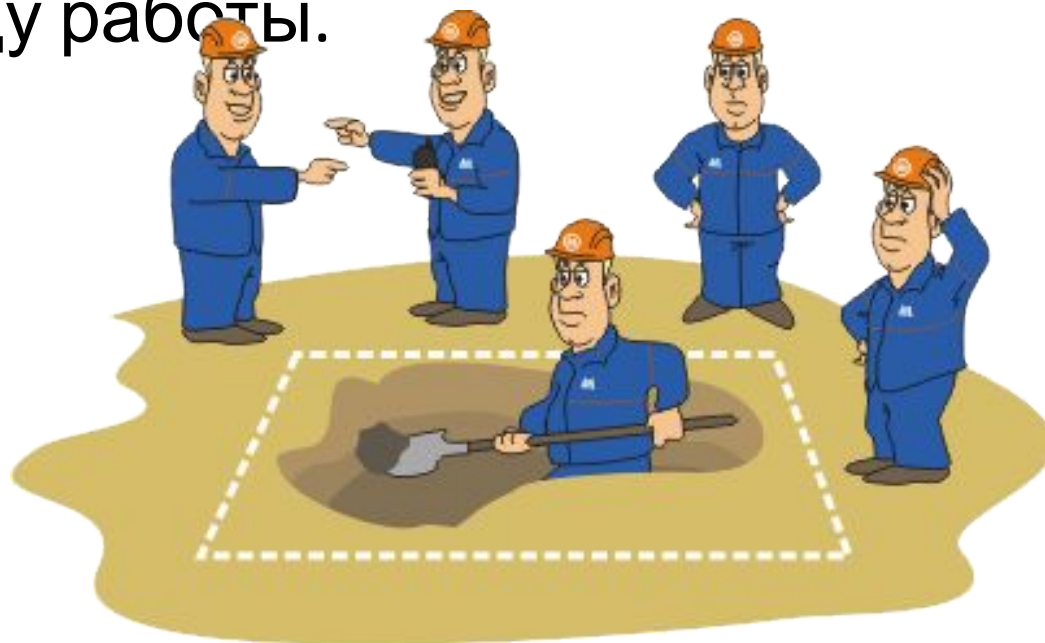
Механизм начисления заработной платы, обеспечивающий учет количества труда, затраченного работниками.

Существуют две формы заработной платы — сдельная и повременная



Сдельная форма оплаты труда

это форма оплаты труда за фактически выполненный объём работы (изготовленную продукцию) на основании действующих расценок за единицу работы.



Преимущества сдельной формы оплаты труда

- Работник заинтересован в увеличении выработки.
- Более рациональное использование рабочего времени.
- Снижение издержек контроля за работником.
- Уменьшение риска у работодателя.
- Готовность к труду на условиях сдельной оплаты — сигнал о желании работать производительнее.
- Улучшение организации труда.
- Есть возможность увеличить свой заработок путем выполнения большего объема работ, роста производительности труда.
- Рост квалификации рабочих.

Недостатки сдельной формы оплаты труда

- Снижение качества производимой продукции.
- Ухудшение обслуживания оборудования и как результат преждевременного выхода оборудования из строя.
- Нарушение режима технологического процесса.
- Нарушение требований техники безопасности.
- Перерасхода сырья и материалов.

Прямая сдельная

$$Z_{пр.сд} = P_{ед} \times B_{ф}$$

где $P_{ед}$ - расценка за единицу продукции;
 $B_{ф}$ - фактическая выработка.

$$P_{ед} = Tc \times H_{вр}$$

$$P_{ед} = \frac{Tc}{H_{выр}}$$

где Tc - тарифная ставка;
 $H_{вр}$ - норма времени;
 $H_{выр}$ - норма выработки.

Сдельно-премиальная

$$Z_{пр.сд} = P_{ед} \times B_{ф} + Пр$$

где Пр – премия.

Сдельно-прогрессивная

$$Z_{сд.прог.} = P_{ед} \times B_{н} + P_{ед1} \times B_{сн}$$

где $B_{н}$ – выработка по нормативу;

$P_{ед1}$ – повышенная расценка;

$B_{сн}$ – выработка сверх нормы

Аккордная

$$Z_{ак} = Z_m \times K_p$$

где Z_T – заработок по тарифу;

K_p – коэффициент распределения.

$$Z_m = T_{\phi} \times T_c$$

где T_{ϕ} – фактически отработанное время.

$$K_p = \frac{Z_б}{\sum Z_m}$$

где $Z_б$ – заработок бригады;

$\sum Z_m$ – сумма тарифных заработков всех членов бригады.

Повременная форма оплаты труда

это форма оплаты труда наёмного работника, при которой заработок зависит от количества фактически отработанного времени с учётом квалификации работника



Преимущества повременной формы оплаты труда

- Уменьшаются издержки контроля за качеством продукции.
- У работника выше чувство сопричастности к организации.
- Меньше текучесть кадров.
- Определенность и относительная стабильность заработка.
- Возможность стабильного заработка при ограниченных усилиях.
- Сплоченность в трудовом коллективе.

Недостатки повременной формы оплаты труда

- Работник получает деньги фактически за присутствие на рабочем месте — у него отсутствуют стимулы к производительному труду.
- Существует необходимость в «надзирателе», который осуществляет контроль за процессом труда, за выработкой.
- Необходимость контроля за объемом выпуска увеличивает издержки фирмы.
- Работодатель рискует больше, чем работники: высокопродуктивный работник увеличивает прибыль, непродуктивный — наоборот (заработная плата у них одинакова).

Недостатки повременной формы оплаты труда

- Работодатель принимает на себя риск колебаний в производительности.
- Оплату труднее связать с конечным результатом.
- Работники могут поставить свои собственные интересы выше интересов потребителя, что в долгосрочном периоде может принести ущерб интересам работодателя.
- Заработная плата ниже, чем при сдельной оплате.
- Возможна несправедливость в оплате из-за ее косвенной связи с результатами труда.

Недостатки повременной формы оплаты труда

- Возможна равная оплата высоко- и низкопродуктивных работников.
- Работник не может повысить свой заработок путем увеличения трудовых усилий.
- При групповой оплате труда возможно появление «безбилетника».

Повременная форма оплаты труда

Подразделяется на простую повременную и повременно-премиальную.

Простая повременная заработная плата:

$$Z_{\text{повр}} = T_{\phi} \times T_c$$

Повременно-премиальная заработная плата:

$$Z_{\text{повр}} = T_{\phi} \times T_c + \text{Пр}$$