

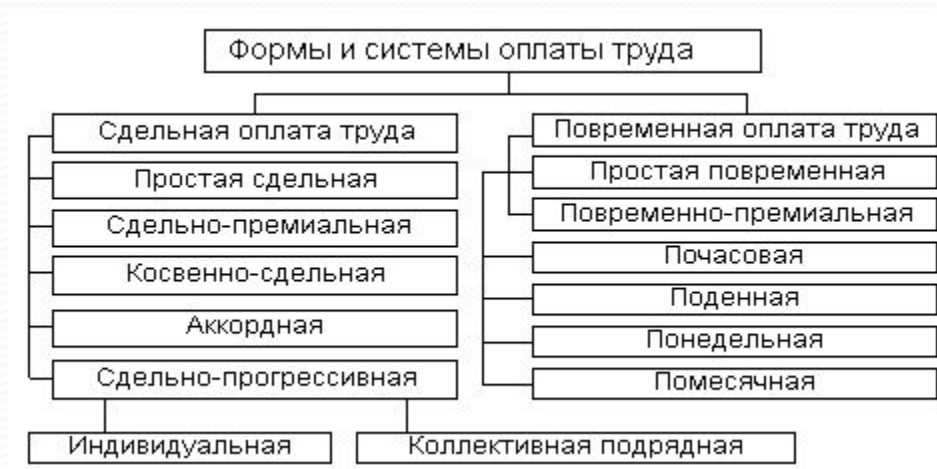
Учет заработной платы

Оплата труда работника

Это цена трудовых ресурсов, задействованных в производственном процессе. В значительной степени она определяется количеством и качеством затраченного 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 работы.
- **Повременная** – оплата за отработанное время, но не календарное, а нормативное, которое, предусматривается тарифной системой.

Условие применения сдельной оплаты труда

- о наличие количественных показателей выработки или работы, правильно отражающих затраты труда работника;
- о наличие у работников реальной возможности увеличивать выработку или объем работ против установленной нормы в реальных технических и организационных условиях производства;
- о необходимость стимулировать рост выработки продукции, увеличивать объем работ или сокращать численность работников за счет интенсификации труда рабочих;
- о возможность и экономическая целесообразность разработки норм труда и учета выработки работников;
- о отсутствие отрицательного влияния сдельной оплаты на уровень качества продукции (работы), степень соблюдения технологических режимов и требований техники безопасности, рациональность расходования сырья, материалов и энергии.

Условия применения повременной оплаты труда

- 1. Невозможность увеличения объема выпускаемой продукции (поточные линии, работа выполняется строго по заказам, выполнение ремонтных работ, наблюдение за ходом работ, выполнение работником функций обслуживания).
- 2. Строгая регламентация производственного процесса.
- 3. Невозможность точно учесть результаты работы.

Прямая сдельная оплата труда – рабочий получает за каждую единицу изготовленной продукции одну и ту же сдельную оплату, независимо от того, выполняет он или перевыполняет задание

Сдельно-премиальная оплата труда – это сочетание простой сдельной оплаты с системой премирования. Выбор показателей премирования зависит от особенностей производства и характера выполнения работ

При сдельно-прогрессивной системе оплаты труд работника оплачивается по прямым сдельным расценкам в пределах выполнения норм, а при выработке сверх норм – премируется по специальной шкале.

При косвенно-сдельной системе размер заработка рабочего ставится в прямую зависимость от результатов труда обслуживаемых им рабочих-сдельщиков. Эта система используется для оплаты труда вспомогательных рабочих (наладчиков, настройщиков, слесарей-ремонтников).

Повременно-премиальная система оплаты труда. Дополнительно к сумме оплаты по тарифу рабочие получают премию за определенные качественные и количественные показатели своей работы (сокращение сроков выполнения работ, изготовление продукции без брака, экономия материальных ресурсов)

В отдельных случаях применяется ***аккордная система оплаты труда***, когда размер оплаты труда сразу устанавливается на весь объем работы, независимо от числа участников и сроков выполнения работы.

Коллективная (бригадная) система оплаты труда применяется при коллективных формах организации труда, когда для выполнения работ необходимы совместные усилия группы рабочих или если в определенных организационно-технических условиях невозможно или нецелесообразно производить оплату труда на основе учета индивидуальной выработки.

Тарифная ставка (оклад, должностной оклад) — это размер денежной выплаты (оклад, должностной оклад) в состав заработной платы, который выплачивается работнику за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определённой сложности (квалификации) за установленное время без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Эта выплата фиксирована, обязательна к выплате и является минимальной гарантией оплаты труда работника, ниже которой он не может получить при условии выполнения должностных обязанностей

Тарифная сетка - это таблица соответствия квалификации рабочего, выраженной через его квалификационный разряд, тарифным коэффициентам - множителям, применяемым к тарифному значению оплаты труда рабочего первого разряда.

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.

Бестарифная система оплаты труда

является контрактная система - заключение договора на определенный срок между работодателем и наемным работником. В контракте оговариваются условия труда, права и обязанности сторон, режим работы и уровень оплаты труда, а также срок действия контракта. В договоре изложены и последствия, которые могут наступить для сторон в случае досрочного расторжения договора одной из сторон. Договор может включать как время нахождения работника на предприятии (повременная оплата), так и конкретное задание, которое должен выполнить работник за определенное время (сдельная оплата).

Премирование работников предприятий

Основные элементы премиальной системы:

- Показатели и условия премирования;
- Круг премируемых работников;
- Источник выплаты премий;
- Размеры премий;
- Периодичность премирования.

Мотивация персонала — один из способов повышения производительности труда. Мотивация труда персонала является ключевым направлением кадровой политики любого предприятия. Наиболее эффективной системой мотивации сотрудников, является «мотивация на результат». Результаты работы сотрудников определяются с помощью KPI (Ключевых показателей эффективности). KPI и мотивация персонала позволяют существенно улучшить эффективность и производительность работы компании. Большинство теоретиков систем мотивации пришли к выводу, что только мотивация на результат является совершенной системой, т.к. обосновывает бизнесу выплаты вознаграждений, а сотрудникам дает возможность получать и увеличивать доход в четкой зависимости к приложенным усилиям

Выделяют следующие **виды мотивации** персонала:

- Материальная
- Социальная
- Психологическая