

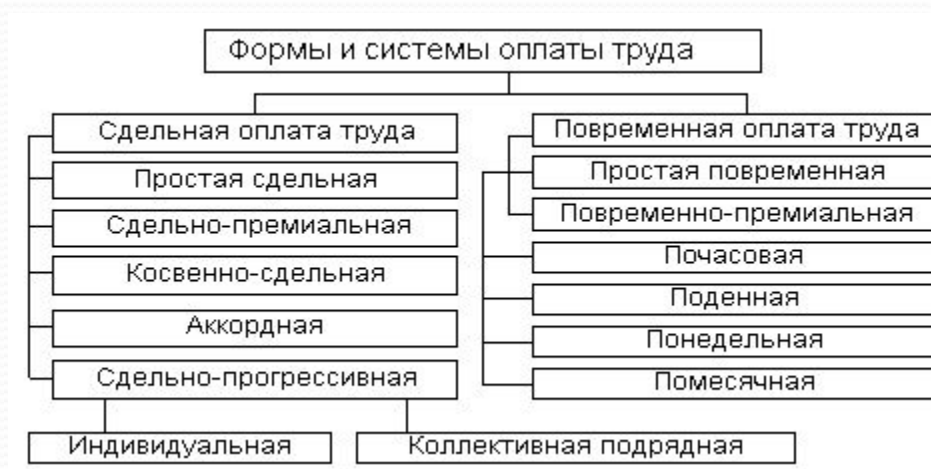
# Учет заработной платы

# 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