

Тема: «Трудовые ресурсы. Организация премирования и оплата труда на предприятии»

ВЫПОЛНИЛ ПРЕПОДАВАТЕЛЬ ЦК СЭД МАНТУРОВА Г.П.



Вопросы:

- 1. Мотивация труда
- 2. Организация оплаты труда на предприятии
- 3. Формы и системы оплаты труда

-1-

Мотивация труда



- **Мотивация труда**



- представляет собой стимулирование работников к деятельности по достижению целей предприятия через удовлетворение их собственных потребностей

Рычаги мотивации

```
graph TD; A[Рычаги мотивации] --> B[Стимулы]; A --> C[Мотивы];
```

Стимулы

(материальная награда
определенной формы - ЗП)

Мотивы


(внутренняя побудительная
сила: желание, влечение,
ориентация, внутренние
установки и т.д.)

Основные формы мотивации работников предприятия

Основные формы мотивации работников предприятия	Характеристика
1. Заработная плата	<p>Характеризует оценку вклада работника в результаты деятельности предприятия, которая определяется в зависимости от:</p> <ul style="list-style-type: none">- квалификации;- личных способностей;- достижений в труде.
2. Система внутрифирменных льгот	<ul style="list-style-type: none">- субсидированное и льготное питание;- продажа продукции предприятия своим работникам со скидкой (обычно 10%);- полная или частичная оплата расходов на проезд работника к месту работы и обратно;- предоставление своим работникам беспроцентных ссуд или ссуд с низким уровнем процента;- оплата больничных листов сверх определенного уровня, страхование здоровья работников за счет предприятия и др.
3. Нематериальные (неэкономические) льготы и привилегии персоналу	<ul style="list-style-type: none">- предоставление права на скользящий, гибкий график работы;- предоставление отгулов, увеличение продолжительности оплачиваемых отпусков за определенные достижения и успехи в работе;- более ранний выход на пенсию и др.

Основные формы мотивации работников предприятия

Основные формы мотивации работников предприятия	Характеристика
4. Мероприятия, повышающие содержательность труда, самостоятельность и ответственность работника, стимулирующие его квалификационный рост	- привлечение работников к управлению предприятием
5. Создание благоприятной социальной атмосферы	- устранение статусных, административных, психологических барьеров между отдельными группами работников, между рядовыми работниками и работниками аппарата управления; - развитие доверия и взаимопонимания внутри коллектива; - моральное поощрение работников.
6. Продвижение работников	- по службе; - планирование их карьеры; - оплата обучения и повышения квалификации.



Данные мероприятия по повышению мотивации труда позволяют более эффективно использовать трудовой потенциал предприятия и повысить его конкурентоспособность на рынке.

-2-

Организация оплаты труда на предприятии





- **Заработная плата**

- доход в денежной или натуральной форме, получаемый работником за труд

Заработная плата формируется из **трех** частей

- **1. Основная, состоящая из выплат за отработанное время, количество и качество выполненных работ**

- повременная, сдельная оплата
- доплаты: за сверхурочную работу, за работу в ночное время, в праздничные дни
- оплата простоя не по вине работника,
- премии, премиальные надбавки и т.п.

- **2. Дополнительная, включающей выплаты за недоработанное время, которые предусмотрены Трудовым кодексом РФ и коллективным договором**

- время выполнения государственных и общественных обязанностей
- льготные часы подростков
- оплата выходного пособия при увольнении
- и т.д.

- **3. Другие доходы в силу того, что работник работает в конкретной организации**

- материальная помощь
- оплата: питания
- проезда в транспорте до места работы
- путевки работнику и членам его семьи
- льготные кредиты на приобретение жилья, товаров, услуг и т.д.

Под организацией оплаты труда понимается обеспечение оптимального соотношения между величиной трудового вклада и получаемой заработной платой, которая базируется на трех элементах:

- *тарифной системе;*
- *нормах труда, нормированных заданиях;*
- *формах и системах оплаты труда.*

Тарифная система — это совокупность нормативов, используемых для дифференциации расчетов по оплате труда

Тарифная ставка - выражает в денежной форме величину оплаты труда работника за работу определенной сложности (квалификации) за соответствующую единицу отработанного времени (час, смена, месяц).

Тарифная сетка - это шкала, состоящая из определенного числа тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов, на основании которой осуществляют расчет оплаты труда работников в зависимости от их квалификации

Единый тарифно-квалификационный справочник работ и рабочих профессий (ЕТКС) — нормативный документ, на основании которого производится тарификация работ и рабочих

Квалификационные справочники должностей руководителей, специалистов и других служащих.

- Для руководителей, и специалистов

-3-

Формы и системы оплаты труда



Формы организации труда подразделяются на индивидуальные и коллективные (бригадные)

- **Индивидуальная оплата** применяется на тех работах, где труд работника подлежит точному учету, при этом учитывается количество изготовленной работником продукции, принятой отделом технического контроля
- **Коллективная форма оплаты** характеризуется тем, что труд работника оплачивается в зависимости от результатов работы всего коллектива (бригады, участка)

Формы и системы заработной платы



Сдельная форма оплаты труда основана на начислении заработной платы работнику по установленной расценке за каждую единицу произведенной продукции (выполненной работы) с учетом качества

- **Прямая (простая) сдельная система оплаты труда** предусматривает начисление заработной платы работнику по прямым сдельным расценкам.
- **Сдельно-премиальная система оплаты труда** предусматривает начисление заработной платы работнику по прямым сдельным расценкам и выплату премии за выполнение, и перевыполнение заранее установленных конкретных количественных и качественных показателей работы.
- **Косвенно-сдельная система оплаты труда** предусматривает начисление заработной платы некоторым категориям вспомогательных рабочих за продукцию, производимую рабочими-сдельщиками, по специально установленной расценке (водитель-автослесарь).

- **Аккордная система оплаты труда** предусматривает начисление заработной платы работнику за весь комплекс работ с учетом сроков и качества выполнения (чел/час- сервисные центры).
- **Сдельно-прогрессивная система оплаты труда** предусматривает начисление заработной платы рабочему-сдельщику за продукцию, выработанную в пределах установленной нормы, по постоянным расценкам, а за продукцию, выработанную сверх установленной нормы, — по прогрессивно нарастающим расценкам по установленной шкале.
- **Коллективная (бригадная) форма оплаты труда**
 - - с учетом присвоенных рабочим тарифных или условных разрядов и отработанного времени;
 - - с учетом КТУ (коэффициент трудового участия) и отработанного времени.

Повременная форма оплаты труда основана на начислении заработной платы работнику по тарифной ставке или окладу с учетом отработанного времени

- Простая повременная система оплаты труда по часовой тарифной ставке применяется в основном для вспомогательных рабочих.
- Повременно-премиальная система оплаты труда предусматривает начисление ЗП работнику по простой повременной оплате труда и выплату премии за достижение количественных и качественных показателей работы.