

Тема 4. Коллективные формы оплаты труда работников

- 4.1. Коллективная оплата труда работников:
сущность, условия применения.**
- 4.2. Зарплатообразующие показатели.**
- 4.3. Формы коллективной оплаты труда
работников.**
- 4.4. Определение сдельных расценок и
начисление заработной платы работникам.**

Коллективная оплата - одна из систем оплаты труда, используемая в условиях коллективной организации труда, при которой размер заработной платы работника является частью коллективного заработка, соответствует его индивидуальному вкладу в общие результаты деятельности коллектива и непосредственно зависит от них.

Условия эффективного применения коллективной оплаты

- При последовательности выполнения отдельных операций и видов работ с различной трудоемкостью, при которой невозможна равномерная загрузка всех рабочих в течение смены работой только по специальности.
- При тесной взаимосвязи и взаимозаменяемости отдельных видов работ (операций) одного технологического процесса.
- При сведении трудовых функций рабочих к обеспечению бесперебойного действия агрегатов, наблюдению и контролю за ходом технологического процесса.
- При выполнении сложных и тяжелых работ, требующих совместных усилий множества людей.

Концепция Эдварда Лоулера

Заработная плата состоит из трех частей:

1 часть заработка одинакова для всех работников в данной организации, выполняющих аналогичные обязанности.

2 часть заработка определяется стажем и факторами стоимости жизни.

Первые две составляющие можно условно отнести к **основной (тарифной)** части заработка.

3 часть заработка зависит от результатов труда работника в предшествующем периоде.

Третья составляющая образует **дополнительную (надтарифную)** часть заработка.

Основная часть заработка гарантирует работнику воспроизводство его рабочей силы

Дополнительная часть заработной платы заинтересовывает работника в результатах труда.

Соотношение основной и дополнительной частей заработной платы зависит от технологических, организационных и других особенностей предприятия, а также от его финансового положения.

Доля переменной части должна составлять **не более 30 – 40 %** по отношению к базовой заработной плате.

Удельный вес тарифной части заработной платы работников в экономически развитых странах составляет **до 85 %** в общем заработке:

в **США** достигает **80 – 85 %**,

в **Японии** – **85 %**,

в **Великобритании** – **75 – 80 %**.

В России: доля тарифной части в общем заработке составляет **64,6 %**, а **удельный вес надтарифной - 35,4 %**. (Рассчитано по: Труд и занятость в России: Стат. Сб. М., 2003, с. 356).