

The background features a dark blue gradient with technical diagrams. On the left, there is a large circular scale with markings from 140 to 260. Several dashed circles with arrows indicate a clockwise direction. The text is positioned on the right side of the image.

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА В СИСТЕМЕ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА.

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

- это основная часть средств, направляемых на потребление, представляющая собой долю дохода (чистую продукцию), зависящую от конечных результатов работы коллектива и распределяющуюся между работниками в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным трудовым вкладом каждого и размером вложенного капитала.



СУЩНОСТЬ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

- состоит в том, что она представляет собой выраженную в деньгах долю работников в той части национального дохода, которая направляется на цели личного потребления и распределения по количеству и качеству труда, затраченного каждым работником в общественном производстве



ОСНОВА СИСТЕМЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

- опережение темпов роста производительности труда по сравнению с ростом заработной платы;
- установление прямой зависимости заработной платы от результатов труда — основной путь реформирования оплаты труда;
- материальная заинтересованность в конечных результатах труда и неограниченной заработной плате;
- усиление социальной защищенности работников;
- государственная регламентация минимальной заработной платы.

МЕХАНИЗМ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

- государственное регулирование;
- рынок труда;
- генеральное соглашение;
- коллективные договоры.



Формы и системы заработной платы



- **Сдельная оплата труда** — это оплата труда за количество произведенной продукции (работ, услуг).
- Чаще всего на предприятии применяется не простая сдельная оплата труда, а сдельно-премиальная.
- **Сдельно-премиальная** — это такая система оплаты труда, когда рабочий получает не только сдельный заработок, но и премию. Премия обычно устанавливается за достижение определенных показателей: выполнение плана производства продукции, заданий по качеству продукции или экономии в расходовании материальных и ТЭР

- **Повременная оплата труда** — это оплата труда за отработанное время, но не календарное, а нормативное, которое предусматривается тарифной системой.
- **Повременно-премиальная** — это такая оплата труда, когда рабочий получает не только заработок за количество отработанного времени, но и определенный процент премии к этому заработку.

СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

- это, прежде всего, внешнее побуждение, элемент трудовой ситуации, влияющий на поведение человека в сфере труда, материальная оболочка мотивации персонала.

Система материального стимулирования
(структура вознаграждения) сотрудников включает:

- 1. Заработная плата**
- 2. Премии (бонусы)**
- 3. Льготы (компенсации)**



СТИМУЛЫ МОГУТ БЫТЬ МАТЕРИАЛЬНЫМИ И НЕМАТЕРИАЛЬНЫМИ.

- денежные (заработная плата, премии и т.д.)
- не денежные (путевки, бесплатное лечение, транспортные расходы и др.).
- социальные (престижность труда, возможность профессионального и служебного роста)
- моральные (уважение со стороны окружающих, награды)
- творческие (возможность самосовершенствования и самореализации).

СТИМУЛИРОВАНИЕ БАЗИРУЕТСЯ НА ОПРЕДЕЛЕННЫХ ПРИНЦИПАХ.

- **Доступность.** Каждый стимул должен быть доступен для всех работников. Условия стимулирования должны быть понятными и демократичными.
- **Ощутимость.** Существует некий порог действенности стимула, который существенно различается в разных коллективах. Это необходимо учитывать при определении нижнего порога стимула.
- **Постепенность.** Материальные стимулы подвержены постоянной коррекции в сторону повышения, что необходимо учитывать, однако резко завышенное вознаграждение, не подтвержденное впоследствии, отрицательно скажется на мотивации работника в связи с формированием ожидания повышенного вознаграждения и возникновением нового нижнего порога стимула, который устраивал бы работника.

ФОРМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА

- Заработная плата — важнейшая часть системы оплаты и стимулирования труда, один из инструментов воздействия на эффективность труда работника. Это вершина айсберга системы стимулирования персонала компании, но при этом заработная плата в большинстве случаев не превышает 70% дохода работника. Среди форм материального стимулирования кроме заработной платы можно отнести бонусы. Бонусы заменяют во многих случаях тринадцатую зарплату. Бонусам предшествует оценка или аттестация персонала. В некоторых организациях бонусы, составляют 20% дохода сотрудника в год.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!!!

