

Сущность, виды, показатели и системы заработной платы в рыночной экономике.

МИТРО

1691 МЕНЕДЖМЕНТ

ОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ

ПАВЛОВА АНАСТАСИЯ АЛЕКСЕЕВНА

2016ГОД

Заработная плата

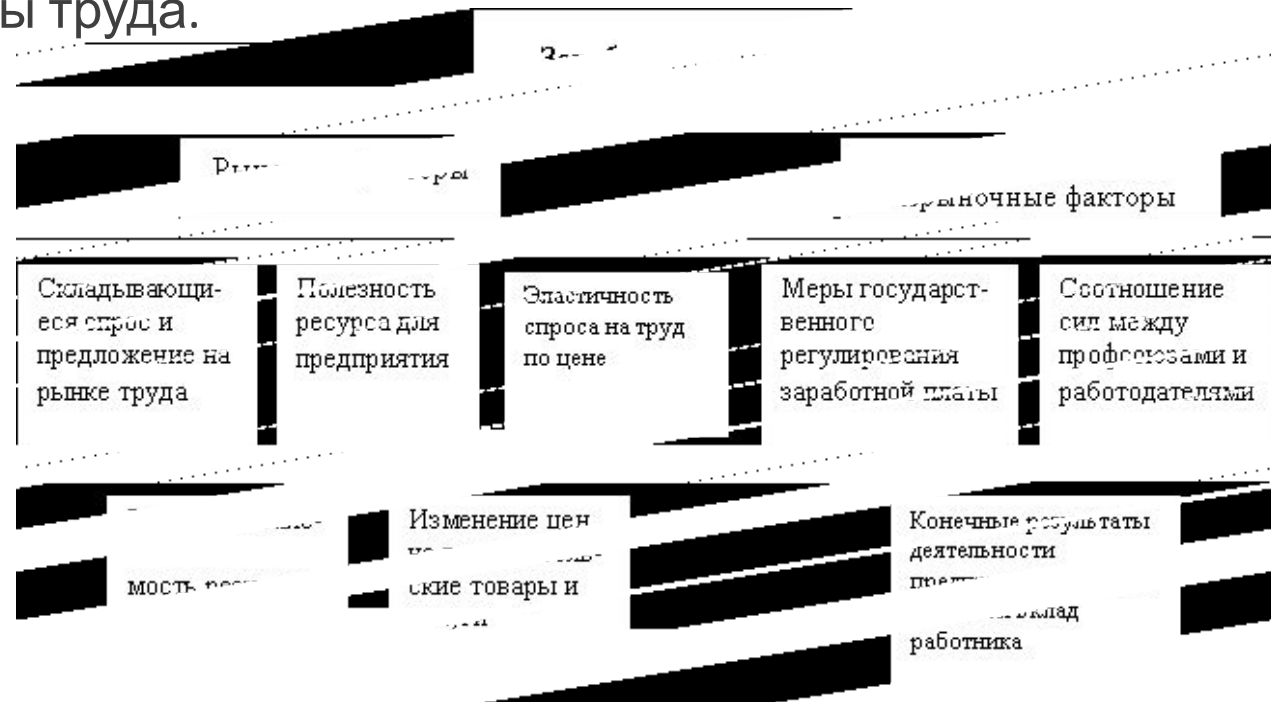
- элемент дохода наемного работника, форма экономической реализации права собственности на принадлежащий ему ресурс труда. Работодатель предъявляет спрос на известное количество ресурса труда, имеющего определенные качественные характеристики.

(Наемные работники - собственники ресурса труда, количество и профессионально-квалификационные характеристики которых формируют предложение на рынке труда.)

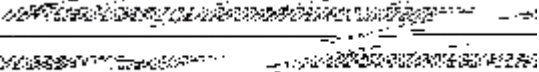
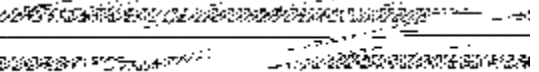
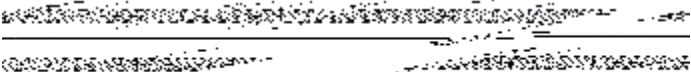
Рыночная цена единицы труда

- это ставка заработной платы, определяющая уровень оплаты труда. Данный элемент не учитывает индивидуальных различий в способностях работника, их физической силе и выносливости и т.п.. Поэтому в структуре заработной платы выделяют еще один элемент - переменную часть (доплаты, компенсации, надбавки, премии).

В условиях рыночной экономики на величину заработной платы воздействуют ряд рыночных и нерыночных факторов, в результате которых складывается определенный уровень оплаты труда.



Для оценки уровня средней заработной платы используются показатели:

1. Средняя часовая заработная плата. Фонд часовой заработной платы включает оплату труда за человеко-часы фактической работы; в нём нет выплат за неотработанное время.

2. Средняя дневная заработная плата. Фонд дневной заработной платы начисляется за отработанные человеко-дни и за неотработанные в течение дня, но оплаченные часы.

3. Средняя месячная (годовая) заработная плата. Фонд месячный, или полный, заработной платы включает дневной фонд заработной платы и выплаты за неотработанное время в течение месяца.


Формы и системы заработной платы

- устанавливают связь между величиной заработка и количеством и качеством труда и обуславливают определенный порядок ее начисления в зависимости от организации производства и результатов самого труда.

Система оплаты труда (тарифная)

- совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется регулирование заработной платы работников в зависимости от количественных и качественных затрат труда, определяемых сложностью работ, интенсивностью и условиями труда, природно-климатическими условиями труда и проживания работников.

Элементы:

1. тарифные сетки
2. тарифные ставки
3. единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих
4. должностные оклады
5. единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, применяемые при их оплате
6. районные коэффициенты к заработной плате

Повременная зарплата

- определяется продолжительностью затрат труда на производстве. Величина зарплаты при повременной оплате выступает в виде дневной или недельной оплаты труда. При одинаковой повременной зарплате, но при разной продолжительности рабочего дня фактическая оплата труда будет неодинаковой. Поэтому для сравнения уровня оплаты труда разных рабочих используют показатель «цена труда», т.е. одного часа труда..

Повременная зарплата = $\frac{\text{дневная зарплата}}{\text{продолжительность рабочего дня(в часах)}}$



Виды повременной системы выплат:

- 1. Повременная простая оплата** – оклад работника за все отработанное им время. Для ее подсчета могут использоваться различные периоды: месяц, определенное количество дней или часов. Основой для начисления зарплаты здесь служит тарифная ставка
- 2. Повременно - премиальная** оплата с нормированным заданием включает в себя элементы повременной и сдельной систем оплаты труда. Она помогает гарантированно обеспечить выполнение заданий на отдельных рабочих местах и во всем структурном подразделении. Данная система позволяет сберечь материальные ресурсы, способствует коллективной организации труда и улучшению качества производимой продукции. Оплата труда включает повременную зарплату с учетом реально отработанного времени и добавку за выполненные по плану нормированные задания.
- 3. Смешанная система** оплаты означает объединение сдельной и повременной оплаты.

Сдельная зарплата

- применяется на работах, где труд поддается точному и полному учету. Наибольшая эффективность от ее использования может быть получена на работах с использованием норм выработки. Сдельная форма оплаты стимулирует рост производительности и интенсивности труда, усиливает значение индивидуальных различий между рабочими в размерах заработка, конкуренцию между рабочими



Виды сдельной системы выплат:

1. **Прямая сдельная** - по прямой сдельной системе заработная плата начисляется исходя из объёма выполненной работы с использованием твёрдых сдельных расценок, установленных с учётом квалификации работника.
2. **Сдельно-премиальная** - предусматривает премирование за перевыполнение нормы выработки и за достижение количественных и качественных показателей, определенных действующими условиями премирования.
3. **Аккордная** - при аккордной системе оплаты труда заработок устанавливается на весь объём работы, а не на отдельную операцию. При этом устанавливается предельный срок выполнения работы.
4. **Сдельно-прогрессивная** - оплата труда при сдельно-прогрессивной системе в пределах установленных норм производится по прямым сдельным расценкам, а сверх этих норм — по повышенным расценкам. Как правило, повышенная расценка превышает неизменную расценку не более чем в два раза

Система оплаты труда (бестарифная)

- представляет собой систему, при которой заработная плата определяется размером фонда оплаты труда. Он, в свою очередь, формируется по результатам работы персонала.

При бестарифной системе заработная плата складывается с учетом нескольких **факторов**:

1. квалификационный уровень сотрудника;
2. коэффициент трудового участия (КТУ);
3. отработанное время.

Виды бестарифной системы:

- 1. Коллективная** - при коллективной системе оплаты труда размер дохода зависит от конечных результатов коллективной работы. Во многих организациях учитывается только успешное завершение дел целого подразделения. Профессиональные достижения отдельных лиц во внимание не берется.
- 2. Комиссионная** - зарплата выдается по итогам выполненной работы и зависит не столько от качества выполнения поставленных условий, сколько от количества.
- 3. «Плавающие коэффициенты»** - размер заработной платы определяется в конце отчетного периода по результатам выполненных работ. Данная система действует в отношении руководящих должностей. Ставка напрямую зависит от качества выполненной работы подчиненным персоналом.

Факторы влияющие на заработную плату:

К **внутренним** факторам, влияющим на уровень заработной платы, относят:

1. · масштабы деятельности и уровень доходности организации;
2. · уровень производительности труда
3. · профессионально-квалификационный уровень работников;
4. · системы оплаты труда, применяемые в организации (на тарифной или бестарифной основе);
5. · качество труда и личный трудовой вклад работника в конечный результат.

К **внешним** факторам, оказывающим влияние на размер заработной платы, относятся:

1. · уровень жизни в регионе;
2. · стоимость рабочей силы, сложившаяся на рынке труда;
3. · экономическое состояние отрасли;
4. · конкурентоспособность выпускаемой продукции (услуг);
5. · спрос на работников - в условиях, когда спрос превышает предложение, растет цена рабочей силы, следовательно, в условиях дефицита рабочей силы заработная плата будет расти;
6. · учет размеров заработной платы в других организациях;
7. · уровень инфляции;