

# ОБ ОСОБЕННОСТЯХ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В РОССИИ

**Серебрякова М.С.**

**студентка 2 курса направления подготовки «Управление персоналом»**

**Бажин А.С.**

**доцент кафедры управления персоналом и экономики труда  
Дальневосточный федеральный университет, г. Владивосток**

**«Основы материального стимулирования труда на предприятии»**

**Аннотация.** В данной работе рассматриваются основные принципы материального стимулирования персонала, его главные компоненты и функции. Представлены формы оплаты труда, ее составные элементы. Влияние этих элементов на повышение мотивации персонала. Говорится о важности премирования и стимулирования работы для вовлечения работника в деятельность организации, его заинтересованности в выполнении работы.

**Ключевые слова:** материальное стимулирование, оплата труда, премия, надбавка, доплата, мотивация.

Материальное стимулирование труда формирует материальную базу формирования человеческого капитала, разумного применения рабочей силы и успешного управления персоналом. Подобного рода поощрение представляет значительную ценность в мотивировании, применении и сохранении требуемых профессионалов и привлечению новых кадров. Повышение эффективности материального стимулирования деятельности сотрудников способствует увеличению производительности работы, увеличению их интереса в конечных итогах собственной работы и работы компании в целом. Именно поэтому необходимо знать основы материального стимулирования персонала.

Целью представленной работы является изучить основные принципы материального стимулирования персонала, его главные компоненты и функции. Основными задачами является познакомиться с научными трудами по данной проблеме и на их основе сделать выводы.

Материальное стимулирование - это осознанно организуемая предприятием концепция поощрений и взысканий, которая обеспечивает взаимозависимость получаемых сотрудником жизненных благ от его индивидуального трудового вклада и вложенных денежных средств. [4]

Порядок формирования системы материального стимулирования должен быть ориентирован на повышение интересов сотрудников в эффективном использовании ресурсов, усовершенствовании окончательных итогов производства.

Материальное денежное стимулирование состоит из нескольких элементов: заработная плата, доплаты и надбавки, премии и системы участия в прибылях, капитале.

Зарплата сотрудника является главным источником доходов, следовательно, она более сильный толчок увеличения результатов труда. Рассмотрим подробнее это явление.

Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации заработная плата – это вознаграждение работника за труд в зависимости от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также включенные компенсационные и стимулирующие выплаты. [1 ст.129]

Оплата труда состоит:

- постоянной части;
- нерегулярных дополнительных выплат;
- переменной части.

Поговорим подробнее о них.

Постоянная часть оплаты труда – это комплекс компонентов оплаты труда, которые слабо сопряжены с итогами работы сотрудника за определенный период времени и состоит из регулярных дополнительных

выплат и основной части (оклад). Размер постоянной части будет всегда стабилен независимо от объема сделанной работы.

Главной долей постоянной части заработной платы представляется часть повременной оплаты работы в форме зарплаты или ежемесячной тарифной ставки.

В трудовом кодексе мы найдем определения:

Тарифная ставка – это определенный объем оплаты труда рабочего за осуществление нормы работы установленной трудности за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. То есть это сумма, какую приобретает работник за конкретно проработанное время.

Оклад - это определенный размер оплаты труда рабочего за выполнение им трудовых обязанностей установленной трудности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Это та сумма, какую приобретает работник за деятельность в течение месяца.

Базовый оклад - это минимальный оклад, ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, который осуществляет профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.[1 ст.129]

В целях привлечения сотрудников базовая оплата должна быть достаточной для их квалификации и уровня подготовки. Увеличение объема базовой зарплаты должно осуществляться точно в согласовании с повышением производительности на уровне категории сотрудников либо компании в целом. Объем базовой ставки согласовывается с отдачей сотрудника и его степенью ответственности.

Следует отметить, что к базовой части зарплаты добавляются доплаты и надбавки. Их использование сопряжено с потребностью принять при расчете вспомогательные трудозатраты сотрудников, носящие довольно постоянный вид и сопряженные с особенностью отдельных разновидностей работы и

отраслей его дополнения, и в связи с этим ориентировано на формирование заинтересованности сотрудников в повышении дополнительных трудовых затрат и компенсацию данных затрат работодателем. [2]

К регулярным дополнительным выплатам можно отнести:

Надбавки – это стимулирующие выплаты сотруднику, отражающие критерии и показатели качества и результативности труда сотрудников, лежащие в основе определения размера стимулирующей надбавки. Цель начисления – стимулировать потребность к самосовершенствованию и вознаградить за уровень компетенции.

При этом надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и за вахтовый метод работы относятся к компенсационным видам доплат.

Следует также отметить, что производятся надбавки за производительность выше нормы в том случае, если у работника есть способности к данной работе, превышающие средний уровень.

С целью возмещения дополнительных расходов, которые связаны с особенностями трудовой деятельности, работнику начисляются компенсационные выплаты или доплаты. Эти выплаты начисляют за повышенную интенсивность труда или за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Неблагоприятные условия труда, в случае если их фактически нельзя усовершенствовать, обязаны возмещаться сотруднику, первоначально с помощью повышения времени отдыха, дополнительных дней отпуска, специального дополнительного питания на производстве, профилактических и лечебных мероприятий. Доплаты устанавливаются за работу в вечерние и ночные часы. Также доплаты устанавливаются при совмещении профессий (функций).

Выплаты общественной ориентированности – это выплаты, которые нацелены на формирование социальных льгот и компенсаций сотрудникам с целью повышения приверженности сотрудника компании. Этот тип выплат

обычно является частью социального пакета учреждения и фактически к материальному стимулированию сотрудника не принадлежит, так как ориентирован на уменьшение его собственных издержек сопряженных с неопределенностью и формированием добавочных общественных и бытовых удобств.

Нерегулярные дополнительные выплаты выплачиваются за успешные инициативы работника, за выполнение работ, возникновение которых невозможно запланировать или социальных льгот и не носят регулярный характер.

Нерегулярные вспомогательные выплаты платятся только в определенных ситуациях.

В результате исследований выявлено, что это мотивирует больше, чем ежегодное увеличение зарплаты. Следует учитывать этот факт при разработке системы стимулирования.

Наиболее популярными тенденциями стимулирования сотрудников с помощью нерегулярных дополнительных выплат являются:

- достижение высочайших численных итогов деятельности;
- эффективное применение оборудования;
- достижение высокого качества продукции и деятельности;
- экономное использование ресурсов.

Еще один вид вознаграждения, которым имеет возможность распорядиться руководитель согласно собственному усмотрению, - премиальные выплаты (бонусы). Они могут быть как плановыми (ежегодные премии к определенной дате), так и внеплановыми, сопряженными с итогами деятельности сотрудника и являющимися особенным катализатором, так как неожиданное вознаграждение позволяет работнику ощутить собственную ценность (премии, связанные с получением организацией дополнительной прибыли, премии ко дню рождения сотрудника, премии в честь профессионального праздника и другое). Когда происходит распределение доли дохода между работниками, применяются и тот и другой типы мотивации:

появляется ощущение вовлеченности в дела организации с помощью материального вознаграждения. Привязка к итогам бизнеса размера премий дает возможность работникам заметить взаимосвязь между достижениями предприятия и собственным трудом, а, следовательно, и размером премии.[3]

Комплекс компонентов заработной платы, которые напрямую сопряжены с количественными или качественными итогами деятельности представляет собой переменную часть оплаты труда.

В чем достоинства применения переменной части оплаты работы? Они заключаются в установлении взаимосвязи между размером вознаграждения и итогами деятельности. Это активизирует сотрудника на достижение более хороших итогов. Для учреждения применение переменных систем означает, что расходы на рабочую силу меняются в зависимости от размеров производства, что сокращает уровень экономического риска.

Какие элементы включает переменная часть?:

Процент (комиссионные) – это вознаграждение, которые вводят многие коммерческие организации, заинтересованные в высоком товарообороте, исчисляемое в процентах от какой-либо оценивающей работу сотрудника или категории сотрудников величины (объем продаж, прибыль и пр.). Данная надбавка подразумевает начисление процентов от выручки, если их сумма равна или больше оговоренному в трудовом договоре оклада. Как правило, используется в отношении бытовых сфер.

Премия – это денежное или материальное вознаграждение за результат, заслуги в какой-либо сфере трудовой деятельности. В первооснове – поощрение за особенный итог работы, носящий нетривиальный характер.

Сдельная заработная плата – это способ оплаты работы наёмного сотрудника, которая начисляется по заранее установленным расценкам в зависимости от числа произведённых им единиц изготовленной продукции либо выполненного объёма работ с учётом их качества, сложности и условий труда. Данная форма стимулирует улучшение объемных показателей работы.

Бонусные выплаты – это выплаты за достижение плановых показателей деятельности либо их превышение, как правило, выплачиваемые за определенный период (квартальные, полугодовые, годовые). Условия выплаты и порядок бонусов необходимо указать в трудовом договоре или утвердить локальным нормативным актом.

Почасовые и поденные ставки – разновидности переменной части оплаты труда, при которых сотруднику начисляется оплата работы за фактически отработанное рабочее время. [5]

В завершении, хотелось бы отметить, что мотивация персонала — одна из наиболее непростых направлений работы управленцев, а способность мотивировать подчиненных — огромное мастерство. Основные позиции на рынке, как правило, занимают компании, в которых руководящий штат овладел таким мастерством. Для достойной работы системы управления необходимо разработать действенную модель мотивации, так как она побуждает определенного работника и коллектив в целом к достижению собственных и общих целей.

Таким образом, труд - важный и неотделимый раздел в существовании каждого человека. В случае если не имеется интереса сотрудника в итогах работы, то сочетание потребности принятия решения в специфических моментах и риска (элементов неопределенности ситуации) становится причиной многих неудач. Вследствие этого, во избежание подобных ситуаций, нужна обдуманная концепция премирования и стимулирования работы работников учреждения.

#### Список литературы

1. Трудовой Кодекс Российской Федерации №197-ФЗ от 30.12.2001- Документ предоставлен КонсультантПлюс
2. Трифонова И. В. Мотивация персонала и использование форм материального стимулирования на предприятии [Текст] / И. В. Трифонова // Проблемы и перспективы экономики и управления: материалы II междунар.

науч. конф. (г. Санкт-Петербург, июнь 2013 г.). — СПб.: Реноме, 2013. — С. 95-98.

3. Дейнека А.В., Жуков Б.М. Издательство "Академия Естествознания", 2009 год

4. <http://eclib.net/30/50.html>

5. <http://motivtrud.ru/PCost/motpers.html>