Министерство образования и науки РФ

Федеральное агентство по образованию РФ

ГОУ СПО ИжГТУ

**Курсовая работа**

Тема: «Оплата и мотивация труда»

Выполнил: студент гр. 361с Кныжов Д. С.

Проверил: ст. преподаватель Лебедева А. А.

2010

**Содержание**

1. Оплата и мотивация труда

1.1 Мотивация труда

1.2 Принципы организации оплаты труда на предприятии

1.2.1Основная и дополнительная оплата труда

1.2.2 Тарифные и бестарифные системы оплаты труда

1.2.3 Минимальный размер оплаты труда

1.3 Формы и системы заработной платы

1.4 Пожизненный найм

2. Практическая часть

2.1 Характеристика предприятия и вид деятельности

2.2 Расчет сдельной заработной платы рабочего

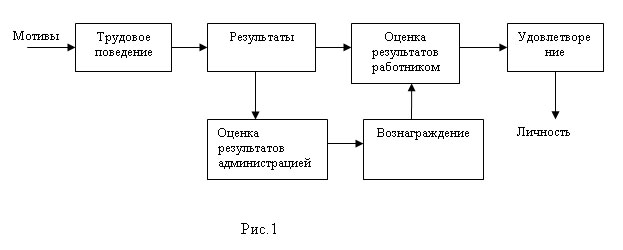
Список литературы

**Раздел 1. Оплата и мотивация труда**

**1.1 Мотивация труда**

Труд, трудовая деятельность представляет собой жестко фиксированный во времени и пространстве целесообразный ряд операций и функций, совершаемых людьми, объединенными в производственные организации.

Трудовое поведение (рис.1) – это сознательно регулируемый комплекс действий и поступков работников, связанных с совпадением профессиональных возможностей и интересов с деятельностью организации.



Мотивация – это процесс побуждения человека к определенной деятельности с помощью внутриличностных и внешних факторов.

Существуют различные способы мотивации, из которых назовем следующие:

1. Нормативная мотивация – побуждение человека к определенному поведению посредством идейно-психологического воздействия: убеждения, внушения, информирования, психологического заражения и т.п.;

2. Принудительная мотивация, основывающаяся на использовании власти и угрозе ухудшения удовлетворения потребностей работника в случае невыполнения им соответствующих требований;

3. Стимулирование – воздействие не непосредственно на личность, а на внешние обстоятельства с помощью благ – стимулов, побуждающих работника к определенному поведению.

**1.2 Принципы организации оплаты труда на предприятии**

Организация оплаты труда на предприятии осуществляется в соответствии с несколькими основополагающими принципами.

**1.2.1 Основная и дополнительная оплата труда**

Различают основную и дополнительную оплату труда. В основную заработную плату включаются выплаты за отработанное время, за количество и качество выполненных работ при повременной, сдельной и прогрессивной оплате, доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий работы, за сверхурочные работы, за работу в ночное время, в праздничные дни и др., оплата простоев не по вине работника, премии, премиальные надбавки и т.п.

Дополнительная заработная плата включает выплаты за не проработанное время, которые предусмотрены законодательством о труде и коллективными договорами, а именно оплата времени отпусков, времени выполнения государственных и общественных обязанностей, оплата перерывов в работе кормящих матерей, льготных часов подростков, оплата выходного пособия при увольнении и т.д.

Организация оплаты труда на предприятии определяется тремя взаимосвязанными и взаимозависимыми элементами: тарифной системой, нормированием труда, принятыми формами оплаты труда.

**1.2.2 Тарифные и бестарифные системы оплаты труда**

Тарифная система включает тарифную ставку, определяющую размер оплаты труда в час или за день, тарифную сетку, показывающую соотношение в оплате труда между различными разрядами работ и рабочих (квалификациями), и тарифно-квалификационные справочники, с помощью которых можно определить разряд работы и рабочих в соответствии с тарифной сеткой.

Тарифная ставка (оклад) — фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени. Тарифная ставка используется для расчета сдельных расценок с учетом норм выработки.

Тарификация работы — отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от их сложности.

Тарифный разряд — величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника. Тарифный разряд присваивается каждой производственной операции, каждой работе. Квалификационный разряд — величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов (разрядов оплаты) работникам производится на основе Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Справочники и порядок их применения утверждаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

Выполнение простейших работ оплачивается по тарифной ставке рабочего 1-го разряда. Тарифные ставки рабочих остальных разрядов превышают этот размер в зависимости от уровня квалификации их труда, т.е. присвоенного тарифного разряда и установленного тарифного коэффициента.

Бестарифная система оплаты труда ставит заработок работника в полную зависимость от конечных результатов работы коллектива, к которому относится работник. При этой системе не устанавливается твердого оклада или тарифной ставки. Применение такой системы целесообразно в тех случаях, когда есть реальная возможность учесть результаты труда работника при общей заинтересованности и ответственности каждого члена коллектива.

Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится, как правило, на основе должностных окладов по соглашению сторон трудового договора в пропорции к средней заработной плате работников организации. Законами и иными нормативно-правовыми актами может быть установлен другой порядок определения размеров оплаты труда для руководителей, специалистов и служащих (в процентах от выручки, в долях от прибыли и др.). Должностные оклады устанавливаются администрацией предприятия в соответствии с должностью и квалификацией работника.

**1.2.3 Минимальный размер оплаты труда**

В условиях рыночной экономики формы, система и размер оплаты труда работников, премии, надбавки, а также другие виды доходов устанавливаются предприятием самостоятельно.

Вопросы оплаты труда регулируются с помощью коллективных и индивидуальных трудовых договоров (контрактов). Государство отказалось от централизованного регулирования заработной платы. Трудовой кодекс Российской Федерации определяет лишь общие условия оплаты труда рабочих и служащих.

Конституция РФ гарантирует вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже устанавливаемого федеральным законом минимального размера оплаты труда, а предприятие обеспечивает гарантированный законом минимальный размер оплаты труда.

Месячная оплата труда работника, полностью отработавшего определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности, не может быть ниже минимального месячного размера оплаты труда (МРОТ).

МРОТ определяет низшую границу оплаты труда неквалифицированных работников при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

В МРОТ не включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные или компенсационные выплаты.

В настоящее время МРОТ выполняет три основные функции:

является государственной гарантией минимального размера оплаты труда;

выполняет роль норматива при исчислении административных штрафов, налогов, сборов и иных платежей, осуществляемых в соответствии с законодательством Российской Федерации;

служит критерием для определения размера пособий и компенсаций, выплачиваемых в соответствии с законодательством по социальной защите населения.

Труд работников оплачивается повременно, сдельно или по иным системам оплаты труда. Оплата может производиться за индивидуальные и коллективные результаты работы. Для усиления материальной заинтересованности работников в выполнении планов и договорных обязательств, повышении эффективности производства и качества работы могут вводиться системы премирования, вознаграждение по итогам работы за год, другие формы материального поощрения.

**1.3 Формы и системы заработной платы**

Формы и системы заработной платы представляют собой способы установления зависимости величины заработной платы от количества и качества затраченного труда с помощью совокупности количественных и качественных показателей, отражающих результаты труда. Основное их назначение — обеспечение правильного соотношения между мерой труда и мерой его оплаты, а также повышение заинтересованности рабочих в эффективном труде.

Основными формами заработной платы являются повременная и сдельная формы оплаты.

При повременной оплате мерой труда является отработанное время, а заработок начисляется в соответствии с тарифной ставкой работника или окладом за фактически отработанное время. Заработная плата подсчитывается по формуле:

ЗП = ТС \* РВ,

где ЗП — заработная плата;

ТС — тарифная ставка присвоенного рабочему квалификационного разряда;

РВ — фактически отработанное время.

При сдельной оплате мерой труда является выработанная рабочим продукция, и заработок зависит от количества и качества произведенной рабочим продукции, так как при данной системе заработная плата начисляется за каждую единицу продукции исходя из установленной сдельной расценки. Заработок рассчитывается по формуле:

ЗП = СР \* ВП,

где ЗП — заработная плата рабочего;

СР — сдельная расценка за единицу продукции;

ВП — количество изготовленной продукции.

Выбор сдельной и повременной форм оплаты труда зависит от ряда факторов: характера применяемого оборудования, особенностей технологического процесса, организации производства и труда, требований к качеству продукции, использованию трудовых и материальных ресурсов.

Эффективное применение повременной формы оплаты труда определяется следующими условиями:

1) строго регламентированные, аппаратурные, автоматизированные производства, где рабочий не может влиять на технологическое время;

2) высокие требования к качеству продукции, которые непосредственно зависят от рабочих;

3) на рабочем месте можно реально увеличить выработку продукции, а производству столько продукции не требуется.

Повременная форма оплаты может применяться для оплаты труда таких вспомогательных рабочих, как дежурные слесари, электромонтеры, кладовщики, учетчики, в связи с трудностями нормирования и количественного измерения их труда. Рабочие служб технического контроля также оплачиваются по повременной форме.

Следующие условия делают целесообразным применение сдельной формы оплаты труда:

1) наличие реальных возможностей увеличения выработки продукции при сокращении затрат времени на единицу продукции;

2) возможность рабочих увеличивать выпуск продукции при стабильной технологии и соответствующем качестве продукции;

3) потребность производства в увеличении выпуска продукции на данном участке.

Такие условия характерны для производств, где применяется ручной, \_ИИ\_низировано-ручной и механизированный труд. При этом необходимо учитывать, что если даже имеются все условия для значительного увеличения выработки продукции, но при этом ухудшается ее качество, нерационально используются материальные ресурсы и преждевременно изнашивается оборудование, то применять сдельную форму оплаты нецелесообразно.

**1.4 Пожизненный найм**

Пожизненный найм — одна из форм гарантированной занятости, применяемая в крупных компаниях и государственных. Учреждениях Японии, а также в некоторых корпорациях США. Впервые термин «пожизненный найм» применил американский ученый Абегулен в книге «Японские заводы». Эта система возникла после второй мировой войны и доказала свою жизнеспособность и эффективность. Человек, получив образование, поступает на работу в японскую компанию и работает там до выхода на пенсию. За это время в рамках одной компании сотрудник может поменять несколько мест, сменить сферу деятельности, продвинуться по службе. Преимущество пожизненного найма в том, что каждый сотрудник в мыслях напрямую связывает себя с компанией, на которую он работает, понимает, что его личное процветание зависит от процветания его компании.

Необходимо различать денеж­ную, или номинальную, и реальную заработную пла­ту. Номинальная заработная плата-это сумма денег, полученная за час, день, неделю и т. Д. Реальная заработная плата – это количест­во товаров и услуг, которые можно приобрести на номинальную заработную плату; реальная заработ­ная плата – это «покупательная способность» но­минальной заработной платы. Очевидно, что реальная заработная плата зависит от номинальной заработной платы и цен на приобретаемые товары и услуги. Отметим, что изменение реальной заработной платы в процентном отноше­\_ИИ можно определить путем вычитания процентно­го изменения в уровне цен из процентного измене­ния в номинальной заработной плате. Так, повыше­ние номинальной заработной платы на 9% при ро­сте уровня цен на 5% дает прирост реальной заработной платы на 4%. Отметим также, что номинальная и реальная заработная плата не обязательно изменяются в одну и ту же сторону. К примеру, номинальная заработная плата может увеличиться, а реальная заработная плата в то же самое время – уменьшиться, если цены на товары растут быстрее, чем номинальная зара­ботная плата.

**Раздел 2. Практическая часть**

**2.1 Сведения о предприятии**

«Рекушет» - это предприятие, главный офис которого находится в городе Санкт-Петербург по ул. Футбольная, 81. Данное предприятие занимается производством футбольных мячей из кожи по самым новейшим технологиям. Организационно правовая форма – общество с ограниченной ответственностью. Форма собственности – частная. Численность предприятия составляет 70, 67 из которых – это рабочие, 1 менеджер, 1 учредитель и 1 директор. Это организация создана одним лицом, гражданином; капитал разделён на доли; величина отражена в учредительных документах. Участники не отвечают по обязательствам, лично принадлежащим им имуществом, а риск убытков несут в пределах стоимости внесённых вкладов. Стоимость вкладов его участников составляет более 120 МРОТ. Частная собственность принадлежит учредителю.

**2.2 Расчет сдельной заработной платы рабочего**

На изготовление 15 камер по 3 разряду у рабочего уходит 60 минут, при норме изготовления 10 камер в 60 минут. Часовая тарифная ставка = 125рублей. За месяц у рабочего получилось 3 бракованных камер. Премия выписывается, если кол-во бракованных камер не превышает 5, и составляет +20%. Сдельная заработная плата за час рабочего вычисляется по формуле:

ЗПсд = Рсд\*N,

где Рсд – сдельная расценка за единицу продукции (камеры),

N – количество изготовленной продукции (камер).

Рсд = 125:10 = 12,5 рублей за 1 камеру.

Сдельная заработная плата за час:

ЗПсд = 12,5\*15 = 187 рублей

Работник проработал 21 за месяц, 8 часов в сутки с учетом обеденного перерыва. Следовательно, с учетом премиальных рабочий заработал за месяц:

ЗПсд за мес. = 187\*21\*8\*1,2 = 37,699 рублей.

**Литература**

1. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом.- СПб: Питер, 2000 г.
2. Волкова О.И. и Девяткина О.В. Экономика предприятия. М: Инфра, 2006 г.
3. Сафронова Н.А. Экономика организации. М: Экономистъ, 2005 г.