



Аппарат полномочного представителя Президента Российской Федерации
в Приволжском федеральном округе
Аппарат Президента и Правительства Удмуртской Республики
Международная организация труда
Министерство образования и науки Российской Федерации
Ижевский государственный технический университет

**МЕЖДУНАРОДНАЯ
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ
студентов и молодых ученых**

Труд в условиях глобализации

25-29 апреля 2011 года

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ



Ижевск

УДК 331.5(063)
ББК 65.248.5я431
М 431

Составитель: Галиахметова М. Р.

М 431 Международная научно-практическая конференция студентов и молодых ученых: сборник материалов. – ГОУВПО «Удмуртский государственный университет», Ижевск, 2011. – 251 с.

Данная конференция посвящена вопросам высокой динамичности труда в современном мире и, как следствие, актуальность исследования проблем, связанных с трудовым процессом и человеком труда.

УДК 331.5(063)
ББК 65.248.5я431

*Т. В. Кривоногова,
ассистент кафедры «экономика и социология труда»
А. И. Сафина,
студент, Удмуртский государственный университет*

ВИДЫ И СТРУКТУРА ДОХОДОВ НАСЕЛЕНИЯ

Основной частью дохода наемного персонала предприятия является заработная плата, которая включает:

- 1) тарифную часть - оплату по тарифным ставкам и окладам;
- 2) доплаты и компенсации;
- 3) надбавки;
- 4) премии.

Тарифные ставки и оклады определяют величину оплаты труда в соответствии с его сложностью и ответственностью.

Назначение доплат - возмещение дополнительных затрат рабочей силы из-за объективных различий в условиях и тяжести труда. Компенсации учитывают не зависящие от предприятия факторы, в том числе рост цен.

Надбавки и премии вводятся для стимулирования добросовестного отношения к труду, повышения качества продукции и эффективности производства. Различия между надбавками и премиями в том, что надбавки выплачиваются в одинаковом размере каждый месяц в течение установленного периода, а премии могут быть нерегулярными, и их величина существенно меняется в зависимости от достигнутых результатов. Таким образом, доплаты и компенсации отражают те производственные и социальные характеристики труда, которые объективно не зависят от сотрудника. Надбавки и премии отражают результаты его собственных достижений.

Типовая структура дохода сотрудника предприятия может быть представлена следующим образом:

1. Оплата по окладам.
2. Доплаты за условия труда: характеристики производственной среды; сменность (режим работы); степень занятости в течение смены.
3. Надбавки: за производительность выше нормы (сдельный приработок, оплата за работу с численностью, меньшей нормативной); за личный вклад в повышение эффективности и прибыльности; за высокое качество продукции, выполнение срочных и ответственных заданий.
4. Премии: за качественное и своевременное выполнение договоров и этапов работ; по итогам работы за год; из фонда руководителя подразделения; авторские вознаграждения за изобретения и рационализаторские предложения; вознаграждения за активное участие в освоении новых технических и организационных предложений.

5. Услуги фирмы работникам (социальные выплаты).

6. Дивиденды по акциям предприятия.

Рассмотрим каждую составляющую дохода.

1. Тарифные ставки и оклады устанавливаются на основе тарифных договоров в соответствии со сложностью труда, его ответственностью, уровнем цен на предметы потребления, ситуацией на рынке труда и другими факторами. Мировой опыт показывает целесообразность единых тарифных сеток из 17-22 разрядов для рабочих, специалистов и руководителей, что обеспечивает наглядность соотношений в тарифных ставках различных групп сотрудников и облегчает внесение изменений в тарифную систему предприятия, ее согласование с профсоюзом.

2. Доплаты за условия труда. Неблагоприятные условия труда, если их практически невозможно улучшить, должны компенсироваться работнику, прежде всего за счет увеличения времени отдыха, дополнительного бесплатного питания на производстве, профилактических и лечебных мероприятий. Если этого недостаточно, вводятся доплаты к тарифным ставкам на основе аттестации рабочих мест и трудовых процессов по существующим методикам. Уровень компенсаций и доплат за неблагоприятные санитарно-гигиенические условия труда должен быть такой величины, которая исключала бы необходимость искажения норм выработки в целях увеличения заработной платы.

Доплаты за сменность устанавливаются за работу в вечерние и ночные смены.

3. Этот элемент дохода в наибольшей степени должен зависеть от уровня производительности работника.

Надбавки за производительность выше нормы до последнего времени чаще всего имели форму сдельного приработка или оплаты за работу с численностью персонала меньше нормативной.

Надбавки за личный вклад в повышение эффективности устанавливаются: авторам рационализаторских предложений по совершенствованию техники и технологии; авторам предложений по совершенствованию организации труда, производства и управления; рабочим, специалистам и руководителям, непосредственно участвовавшим в реализации технических и организационных нововведений.

Надбавки устанавливаются на период реального применения нового оборудования, инструмента, форм организации труда и т. д.

Правильное применение надбавок за рационализацию и рост эффективности может коренным образом изменить ситуацию с перевыполнением норм. Нередки ситуации, когда рабочему невыгодно оформлять рацпредложение, хотя он зарабатывает только на том, что реализует лишь на одном рабочем месте. Если же ввести надбавки к оплате по тарифу от эффекта, который будет реализован на всех рабочих местах, где внедрено данное предложение, то сумма заработка рационализатора будет

заведомо больше, чем от использования "производственного секрета" на одном рабочем месте. Таким образом, надбавки по ст. 3.2 становятся заменой сдельного приработка и вместе с премиями ст. 4.4 (за рост эффективности) реализуют гонорарный принцип оплаты труда.

Надбавка за высокое качество продукции, выполнение срочных и ответственных заданий выплачивается из фонда руководителя подразделения (мастера, начальника цеха, отдела) Величина и период установления этой надбавки определяются соответствующими руководителями.

4. Социальные выплаты. На предприятиях развитых стран заработная плата составляет, как правило, 50-70% общих расходов на содержание персонала. Остальное - это социальные выплаты, которые включают полную или частичную оплату расходов по следующим статьям транспорт, медицинская помощь и лекарства, отпуск и выходные дни, питание во время работы, повышение квалификации работников фирмы, страхование жизни работников фирмы и членов их семей, членство в клубах (спортивных, профессиональных и др.), загородные поездки и пикники, консультирование по юридическим, финансовым и другим проблемам, сберегательные фонды, другие расходы.

Социальные выплаты часто организуются по принципу "меню" Это означает, что в пределах определенной суммы каждый сотрудник может выбирать те виды оплат, которые для него являются наиболее привлекательными. К социальным выплатам относятся также отчисления предприятия в пенсионные фонды.

5. Дивиденды и опционы. Дивиденды и доход от роста курсовой стоимости акций составляют значительную часть общего дохода высшего руководства корпораций. Во многих фирмах весьма существенна оплата деятельности менеджеров через опционы.