

Персонал на предприятието и работна заплата.

Състав, структура и численост на персонала на предприятието

За всяко предприятие основната цел е нарастване на неговите икономически, социални резултати и задоволяване на потребности с цел повишаване на печалбата. Един от основните стълбове, на които се крепи предприятието, е високата производителност. Това обаче няма как да стане без квалифицирани човешки ресурси.

Персонал- хората, участващи в трудовия процес на предприятието.

1. Състав на персонала

В зависимост от изпълняваните функции той се дели на следните категории: работници, специалисти, ръководни кадри, помощен (обслужващ) персонал, охрана.

- Работници са лицата, участващи пряко в производствения процес, в реализацията на материални продукти или в извършване на услуги.
- Специалисти са лицата, осъществяващи разработващи и контролни функции, за които се изисква съответна квалификация (напр:инженер, техник, икономист, юрист, лекар).
- Ръководни кадри са лицата, които осъществяват ръководни функции, вземат управленски решения и носят отговорност за дейността на системите и звената, които ръководят.
- Обслужват персонал са лицата, заети с обслужването на производството и на управлението (чистачи, куриери, телефонисти, куриери).
- Охрана са лицата, заети с опазването на собствеността. осигурява охраната на имуществото, продукцията и създава условия за осъществяване дейността на предприятието.

Заетите във фирмата се подразделят още по професии, специалности и квалификация. индивидуално (професионално) разделение на труда

- Професията (пример : педагог, филолог,финансист) е самостоятелно обособена трудова дейност, която изисква специални знания и практически навици, придобити чрез професионално обучение и производствен опит.
- Специалността (пример: българска филология, финансов анализатор) е вид трудова дейност в рамките на дадена професия. Като правило във всяка професия има няколко специалности. Специалността изисква от изпълнителя по-ограничени, но затова пък по-задълбочени знания и подготовка.
- Квалификацията (трета степен на професионална квалификация – оперативен счетоводител) отразява сложността и качеството на труда и характеризира степента на овладяване на дадена професия и специалност. Тя е съвкупност от знания, умения и практически навици, необходими за изпълнението на определен вид работа.

Структура на персонала

Структурата на персонала е съотношението между различните категориите персонал от гледна точка на функциите, които изпълнява, на професиите, на специалностите и на

квалификациите. В зависимост от показателя, по който ще бъде разглеждана структурата на едно предприятие, тя може да бъде:

- Функционална – показва съотношението между отделните категории персонал.
- Професионална – показва съотношението между отделните професии и специалности на заетите във фирмата.
- Квалификационна – показва съотношението между различните квалификационни групи в рамките на общо заетите и на заетите по отделни специалности.

2.Производителност на труда – измерители и значение.

А.) Значение :

Главният критерий за оптимизиране на структурата, за нейната рационалност и ефективност е производителността.

Под производителност на труда на персонала се разбира полезният постигнат резултат от вложения труд, това е самата плодотворност, резултатност, ефективност на труда, отразена в произведените продукти.

- Равнище на производителността на персонала

Б.) Измерители :

Производителността на труда се изразява (измерва) с количеството продукция, произведена за 1-ца работно време от едно заето лице или с работното време, необходимо за производството на единица продукция.

$$\text{Производителност на труда} = \frac{\text{Обемът на произведената продукция}}{\text{Трудовите разходи}}$$

Или

$$\text{Производителност на труда} = \frac{\text{Трудовите разходи}}{\text{Обемът на произведената продукция}}$$

равнището на производителността на труда може да се измери по

- * натурален
- * условно натурален
- * трудов или
- * стойностен метод

В най-голяма степен при измерване равнището на производителността на труда се използва стойностният метод.

Количество труд. Показателите за равнището на производителността на труда зависят и от мярката количество труд. В зависимост от тази мярка различаваме:

- средночасова производителност на труда
- среднодневна производителност на турда
- средномесечна или
- средногодишна производителност на един работник и на едно заето лице от целия персонал.

2.1.Фактори за повишаване на производителността

Факторите за повишаване на производителността на труда са движещите сили на производството. Това са:

- **Работната сила** (квалификация на работниците, трудово умение, физическа трудоспособност, екстензивно и интензивно използване на работното време и др)
- **Средствата на труда** (степен на механизация и автоматизация, производителност на средствата на труда, продължителност на ползване, степен на натоварване)
- **Предмети на труда** (обработваемост на материалите, степен на използване, степен на стандартизация)
- **Технологията на производство** – използване на принципно нови технологии
- **Организацията на производството**

3.Работна заплата – системи на заплащане. Фактори,влияещи върху работната заплата.

Работникът възприема работната заплата като възнаграждение за своя положен труд. За работодателя работната заплата има много по- широко значение. Тя е цена на труда, който той заплаща, но с придружените към нея разходи. За него в много случаи са почти два пъти по- големи от самата работна заплата, давана на работника. (социални осигуровки, плащани от работодателя; здравни осигуровки, плащани от работодателя;).

Различават се два вида работна заплата – номинална и реална.

- Номиналната работна заплата изразява паричната сума, получена за извършената работа през определен период от време.
- Реалната работна заплата изразява сумата на действителните потребности, които могат да се задоволят с номиналната работна заплата.

Договарянето на работната заплата е съставна част на индустриалните отношения. То може да бъде индивидуално и колективно.

Индивидуалното договаряне се извършва между работодателя и отделния работник, което намира израз в сключването на трудов договор. Като се съобразява със състоянието на пазара на работната сила, работодателят предлага определена работна заплата.

Колективното договаряне е метод за обективизиране на интересите на страните и ефективна защита на трудовото възнаграждение. То се осъществява на принципите на социалното партньорство чрез сключване на колективни трудови договори и споразумения между работодатели и синдикати, често и с представители на държавата. С колективното договаряне се цели да се постигнат споразумения между страните за размера, съотношенията, динамиката и организацията на работната заплата при конкретните условия на предприятията.

3.1 Системи и форми на заплащане на труда

За определяне на размера на работната заплата се прилагат различни системи на работната заплата. В зависимост от основния показател, по който се определя работната основна заплата различаваме повременна и сделна системи (форми) на работната заплата.

При **повременната система** на работната заплата се определя чрез отработеното време. Тя се използва, когато отчитането на индивидуалните разходи на труд е

затруднено, установяването на норма на време или норма на изработка е нецелесъобразно и оценката на труда се извършва в зависимост от продължителността на отработеното време. Повременната работна заплата е свързана с определена индивидуална производителност на труда и се прилага, когато се цели постигане на високо качество на труда, докато количеството произведена продукция или извършена работа не може да се измери, но има съществено значение.

Сделната система на работна заплата се определя от количеството на произведената продукция и сделната разценка(работната заплата за производството на единица продукция). При тази система точно определено количество труд се обвързва с определено възнаграждение.

В зависимост от броя на показателите, въз основа на които се определя брутната работна заплата системите на работната заплата са еднофакторни и многофакторни.

Еднофакторните са системите, при които определянето на брутната работна заплата се извършва само въз основа на прякото отчитане на влиянието само на един показател (отработено време или обем извършена работа).

Многофакторните системи са системите, при които определянето на брутната работна заплата се извършва под влияние на два или повече показателя, които могат да бъдат доста разнообразни.

В зависимост от наличието или липсата на ограничение при определяне на размера на брутната работна заплата (БРЗ) системите биват:

Неограничени – никакви ограничения

Ограничени „отдолу” системи – при тях БРЗ не може да бъде по-ниска от предварително определена величина

Ограничени „отгоре” системи – при тях БРЗ не може да бъде по-висока от предварително определена величина

Двустранно ограничени системи - при тях БРЗ не може да бъде по-висока или по-ниска от предварително определена величина.

В зависимост от обхвата и начина на изчисляване на БРЗ системите биват индивидуални и групови

Индивидуалните са системи, при които размерът на БРЗ се изчислява за всеки работник или служител поотделно.

Групови системи – при тях размерът на БРЗ се изчислява общо за дадена група работници или служители.

3.2 Работната заплата като инструмент на мотивация

Работната заплата е същинската цена на труда, т.е това, което работодателят възмездява за положен труд от работещите и от служителите. Често работодателят е склонен да плаща по-голяма сума или да отпуска допълнително заплащане и бонуси за служителите си като по този начин се стреми да ги мотивира. Без да се познава системата от потребности и интереси на отделните индивиди и групи във фирмата, без да се знаят факторите, които ги мотивират за ефективен труд, е невъзможно да се изгради система за стимулиране, която да способства за максималното отдаване на силите и възможностите в производствения процес. Работната заплата не може да се възприема като единствения фактор за мотивиране. Различните хора имат различни потребности, които зависят от вътрешната им нагласа. Макар работната заплата да е един от най-често използваните методи за мотивация, тя далеч не е единствената или най-продуктивната.

3.3 Фактори влияещи върху работната заплата - инфлация, безработица, конкуренция, в зависимост от финансовите средства на предприятието, според определената заплата в съответния отрасъл =>

- размер на номиналната работна заплата- към нея се включват всички парични и натурални добавки, които получава работника;

- издръжката на живота- към нея спадат цените на продуктите и услугите, данъците и други разходи за нормален живот;

- търсенето и предлагането на работна сила- търсенето на работна сила зависи пряко от производството и ценото но производствените фактори. Тук са от значение всички икономически показатели на производството.

Малко по- особен фактор е предлагането на работната сила. Това предлагане е свързано с демографското състояние на населението, с неговата численост, дял на работоспособното население, възрастова структура, качествена характеристика на трудовите ресурси (образование и квалификация), етническа структура на населението, бит и традиции, държавно регулиране, международни икономически фактори. Много важен фактор е ролята на държавата и особено нейната социална политика. Ролята на държавата се изразява в държавните нормативни документи. Чрез нормативните документи и чрез данъчната си политика държавата оказва силно влияние върху цената на труда, върху формирането на работната заплата, върху реалната работна заплата. Също важен фактор при формирането на работната заплата е качеството на труда. Качеството на работната сила и на труда е свързано с образованието, квалификацията и отговорностите при извършване на работата. За различна квалификация се заплаща различно трудово възнаграждение. Разликата в заплащането на труда се осъществява и въз основа на степента на тежест на труда. Работната заплата зависи и от условията на труда.

4. Трудов договор

Типично основание, от което възниква индивидуалното трудово правоотношение, е трудовият договор. Чрез него между работника или служителя и работодателя се поражда индивидуално трудово правоотношение за предоставяне ползването на работната сила за определен период от време. Трудовият договор е сделка между едно физическо лице- работник или служител и друго физическо лице, юридическо лице или друго образувание- работодател, по силата на която едно лице се задължава да предоставя работната си сила, а другото лице се задължава да му заплаща възнаграждение. Трудовият договор е консесуален, двустранен, със строго личен характер, възмезден, формален, с продължително изпълнение. Съдържание на трудовия договор. То обхваща правата и задълженията, свързани с предоставянето на работната сила на работодателя от наетите работници или служители.

Задължителните елементи, които се включват в съдържанието на трудовия договор, са свързани със:

- данни за страните, място на работа, наименование на длъжността и характера на работата, дата на сключване и начало на изпълнение ,времетраене на трудовия договор- за определен и неопределен срок,размер на основния и удължения

платен годишен отпуск и допълнителните платени годишни отпуски, основно и допълнително трудово възнаграждение, продължителността на работното време. Трудовият договор е значим, защото чрез него двете страни по договора се съгласяват на определени изисквания, посочени в Кодекса на труда. Работника предоставя своята работна сила, а работодателя се задължава да заплаща възнаграждение (под формата на пари). Задълженията по тр. договор са винаги лични и не могат да се прехвърлят. Работникът се задължава лично да извърши възложената му работа. Всяко изменение по него се извършва в писмена форма, за да бъде валидно. Двете страни се задължават да осъществяват своите права и задължения за определен период от време.