

# Оптимизация заработной платы в новых экономических условиях

Срок обучения: 2 дня

Время проведения: ежедневно с 10:00 до 17:30

Выдаваемые документы: Удостоверение о повышении квалификации или Сертификат Moscow Business School

## Программа обучения

### День 1

Система нормирования и оплаты труда с учетом рисков возникновения кризисных ситуаций в современных условиях деятельности

Постоянная и переменная части заработной платы и различные условия оплаты труда

- Постоянная и переменная части заработной платы сотрудников организации
- Взаимосвязь штатного расписания, норм труда и должностных обязанностей
- Принципы и ограничения при необходимости внесения изменений
- Условия оплаты труда, включаемые в трудовой договор
- Разработка Положений об оплате труда и о премировании
- Коллективный договор и порядок внесения изменений
- Различные формы оплаты труда
- Особенности подходов к зарплате сотрудников на разных этапах жизни предприятия
- Норма выработки и дополнительная работа, поручаемая одновременно со своими трудовыми обязанностями
- Доплаты за совмещение, расширение объемов работ
- Статус ВРИО и его особенности при оплате труда
- Особенности повременной оплаты при сменном режиме и особенности суммированного учета рабочего времени
- Заработная плата за согласованную продолжительность работы в смене и ее превышение над федеральной нормой рабочего

- времени
- Оплата труда при вахтовом методе
- Продолжительность вахты и междувахтовый (междувахтовый) отдых сотрудников
- Стимулирующие надбавки, премии, поощрительные выплаты и особенности их оформления

Актуальность соблюдения норм, порядка оплаты труда и компенсаций сотрудникам согласно ТК РФ в условиях кризиса

- Структура системы нормирования труда на предприятии
- Нормативы затрат труда и методы его нормирования
- Разработка и внедрение внутренних документов, регламентирующих процесс нормирования
- Классификация норм труда в различных условиях деятельности
- Фотография рабочего дня и хронометраж как основные инструменты руководителя
- Источники потерь рабочего времени по организационно-техническим причинам, связанным с нарушением трудовой дисциплины
- Норма рабочего времени и часы работы за ее пределами
- Особенности сверхурочного труда и порядок оплаты сверхурочной работы
- Законные способы оформления сверхурочной работы
- Компенсация сверхурочной работы временем отдыха
- Компенсация сверхурочной работы при неполном рабочем дне и неполной рабочей неделе, при сменном режиме труда и вахтовом методе
- Цели установления и основание для использования ненормированного рабочего дня
- Порядок компенсаций за ненормированный рабочий день и сверхурочную работу
- Категории работников, которым нельзя отказать в установлении неполного рабочего времени
- Правильное оформление неполного рабочего времени

Практикум по темам 1 дня занятий

День 2

Переменная часть системы вознаграждения и внедрение системы компенсаций и мотивации персонала в условиях санкционных рисков

Переменная часть в системе вознаграждения персонала, а также нематериальные методы стимулирования для достижения результата при нестабильной экономической обстановке

- Комплексный подход к системе мотивации персонала в условиях санкций
- Различные уровни мотивации и их взаимосвязь при различных ситуациях в Компании
- Этапы разработки и/или корректировки системы мотивации
- Рабочая группа по разработке и внедрению систем мотивации и стимулирования сотрудников
- Формирование переменной части мотивационной системы и разработка критериев оценки вклада в результат
- Формирование системы вознаграждения на основе KPI (Key Performance Indicators)
- Расчет переменной части оплаты труда на основании определения ключевых показателей эффективности сотрудников
- Учет в оплате труда работника выполнения поручений, соблюдения стандартов работы, должностных инструкций и производственных показателей
- Особенности внедрения системы мотивации на основе KPI и ответственность руководителей подразделений
- Типовые KPI по перспективам и направлениям: «Финансы», «Клиенты и маркетинг», «Бизнес-процессы», «Персонал и системы» и другим
- Система льгот и бенефитов при нематериальном стимулировании сотрудников
- Мотивация коллектива и индивидуальная мотивация
- Корпоративная культура как главный механизм, обеспечивающий практическое повышение эффективности работы организации
- Кадровые группы и их нематериальные мотиваторы
- Управление материальной и нематериальной мотивацией талантливых сотрудников и сотрудников с высоким потенциалом
- Практические действия руководителей подразделений

в направлении нематериального стимулирования и построение карты карьеры

Анализ заработной платы в целях оптимизации оплаты труда при возникновении кризисной ситуации на предприятиях

- Термины и основная терминология при анализе заработной платы
- Проведение анализа ЗП в целях обеспечения экономической устойчивости предприятия
- Цели и задачи проведения анализа ЗП
- Методы и способы осуществления анализа ЗП в организации
- Подразделения организации, как объекты исследования
- Экономисты по труду и заработной плате, как субъекты осуществления анализа
- Внутренние нормативы и инструкции по проведению анализа ЗП
- Организационное и методологическое аналитической работы
- Источники информации и этапы проведения анализа.
- Формирование отчетной документации после проведения анализа ЗП для:
  - Руководства предприятия
  - Вышестоящих организаций
  - Органов статистической отчетности
  - Остальных подразделений предприятия по запросу
- Накопление и использование результатов анализа и собранной статистики в дальнейшей работе планово-экономического подразделения и организации в целом
- Подготовка рекомендаций по оптимизации оплаты труда на основе анализа ЗП
- Практический опыт при анализе заработной платы и разработке рекомендаций для руководства предприятия

Практикум по темам 2 дня занятий