Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное агентство по образованию

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧЕРЕЖДЕНИЕ

ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет экономики и управления

Кафедра управления персоналом

**КУРСОВАЯ РАБОТА**

по экономике и социологии труда

**Форма и система заработной платы на предприятии**

**ОАО «Электросвязь Оренбургской области»**

ГОУ ОГУ 080505.5009.28 ОО

Руководитель работы

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Ермакова Ж.А.

"\_\_\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2011г.

Исполнитель

Студент гр.08 УП

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Федоренко А.Г..

"\_\_\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2011г.

Оренбург 2011

**СОДЕРЖАНИЕ**

Введение…………………………………………………………………………3

Глава 1. Теоретические основы оплаты труда на предприятии……………4

1.1 Экономическая сущность заработной платы, формы и системы оплаты труда…………………………………………………………………………….4

1.2 Функции заработной платы……………………………………………....11

Глава 2. Анализ оплаты труда ОАО «Электросвязь»………………………17

2.1 Организационная характеристика предприятия ОАО «Электросвязь»………………………………………………………………..17

2.2 Системы и формы оплаты труда, применяемые в ОАО «Электросвязь»………………………………………………………………...20

2.3.Анализ фонда заработной платы в ОАО «Электросвязь»………….…25

Глава 3. Меры по совершенствованию оплаты труда на предприятии «Электросвязь»………………………………………………………………..30

Заключение…………………………………………………………………….35

Список использованной литературы………………………………………...37

**Введение**

Вопросы формирования эффективной системы оплаты труда и совершенствования оплаты труда являются актуальными для каждого предприятия, в том числе и для предприятий связи. Важно отметить, что с реформированием системы отрасли связи с особой актуальностью стоят вопросы развития системы оплаты труда с тем, чтобы она отвечала всем требованиям, стоящим перед отраслью в настоящее время.

Основная задача организации заработной платы состоит в том, чтобы поставить оплату труда в зависимость от коллектива и качества трудового вклада каждого работника и тем самым повысить стимулирующую функцию вклада каждого.

Вопросы организации оплаты труда занимают одно из ведущих мест управления предприятием. В условиях рыночной экономики практическое осуществление мер по совершенствованию организации оплаты труда должно быть основано на соблюдении ряда ее принципов, которые необходимо базировать на следующих экономических законах: законе о возмещении затрат на воспроизводство рабочей силы, законе стоимости.

На любых предприятиях обычно формулируется следующая система принципов регулирования оплаты труда: принцип оплаты по затратам и результатам; принцип повышения уровня оплаты труда на основе роста эффективности работ; принцип опережения роста производительности труда по сравнению с ростом заработной платы, что призвано обеспечить необходимые накопления и дальнейшее расширение производства; принцип материальной заинтересованности в повышении эффективности труда.

В работе анализируется ОАО «Электросвязь». Персонал предприятия, система оплаты труда на предприятии. Объектом исследования дипломного проекта выступает ОАО «Электросвязь». Предметом исследования в курсовой работе выбрана оплата труда персонала предприятия, а именно работников участвующих в производственном процессе. Целью курсовой работы является разработка пути совершенствования оплаты труда филиала.

**1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ**

**1.1 Экономическая сущность заработной платы, формы и системы оплаты труда**

# Рассматривая сущность понятия заработная плата, прежде всего, следует иметь в виду, что оно используется применительно к лицам, работающим по найму и получающим за свой труд вознаграждение в заранее оговорённом размере.

Заработная плата есть элемент дохода наемного работника, форма экономической реализации права собственности на принадлежащий ему ресурс труда. Вместе с тем для работодателя, покупающего ресурс труда для использования его в качестве одного из факторов производства, оплата труда наемных работников является одним из элементов издержек производства.

Заработная плата - это выраженная в денежной форме часть национального дохода, которая распределяется по количеству и качеству труда, затраченного каждым работником, и поступает в личное потребление работника. Получение заработной платы, участие в прибылях является основной формой удовлетворения личных потребностей.

Разработка и использование различных форм и систем оплаты труда позволяют применить в каждой группе и категории работающих определенный порядок исчисления заработка. Этим обеспечивается более точный учет количества и качества труда, вложенного работниками в конечные результаты производства.

Заработная плата является основным источником дохода работников предприятия, что в значительной мере обусловливает уровень их благосостояния. Для того чтобы работники были заинтересованы в повышении эффективности производства, необходимо постоянно совершенствовать, формы и системы оплаты труда. Рост заработной платы должен находиться в определенном соотношении с ростом производительности труда.

Заработная плата состоит из основной части, носящей постоянный характер, и дополнительной части, носящей переменный характер.

Переменная часть представляет собой различные виды премий, доплат и надбавок. Большое количество доплат и надбавок, имеющих не только экономический, но и социальный характер, порождает многофункциональность заработной платы.

Главная функция заработной платы в условиях перехода к рынку - экономическая.

Организация заработной платы на предприятии включает в себя [12]:

* выявление рыночных ставок заработной платы за работы, аналогичные тем, которые выполняются на предприятии;
* тарификацию работ на основе ЕТКС работ и профессий рабочих, Тарифно-квалификационных характеристик (требований) по общеотраслевым должностям служащих, Квалификационных справочников служащих, а также, в случае необходимости, разработанных на предприятиях собственных систем оценки рабочих мест;
* группировку различных видов работ по разрядам и установление Единой тарифной сетки (либо тарифной сетки рабочих и схемы должностных окладов служащих или тарифной сетки служащих);
* обоснование размера тарифной ставки 1-го разряда и т.д..

Перечисленные элементы организации заработной платы можно сгруппировать в шесть составных частей: рыночная составляющая; нормирование труда; тарифная система; формы и системы оплаты труда; система стимулирования за результаты деятельности предприятия; социальные выплаты.

Рыночная составляющая связана с периодической корректировкой заработной платы работников в соответствии с изменяющейся рыночной ценой труда.

Нормирование труда позволяет определить, какой объём затрат труда должен соответствовать установленному размеру его оплаты в конкретных организационно-технических условиях.

Тарифная система представляет собой совокупность нормативов, при помощи которых осуществляются дифференциация и регулирование уровня тарифных ставок и окладов различных категорий персонала в зависимости от сложности и условий их труда.

Формы и системы оплаты труда устанавливают строго определённый порядок исчисления заработной платы по каждой группе и категории персонала в зависимости от количества и качества, а также результатов труда.

Стимулирование за результаты деятельности предприятия осуществляется в формах долевого участия, при которых дополнительно к основной заработной плате, а также надбавкам и премиям за индивидуальные результаты труда работнику выплачивается вознаграждение, величина которого зависит от коллективных результатов труда. Либо вознаграждение за индивидуальные результаты труда корректируется с учётом результатов деятельности всего коллектива предприятия.

Под системой оплаты труда понимается определенная взаимосвязь между показателями, характеризующими меру (норму) труда и меру его оплаты в пределах и сверх норм труда, гарантирующая получение работником заработной платы в соответствии с фактически достигнутыми результатами труда (относительно нормы) и согласованной между работодателем и работником ценой его рабочей [1].

Все системы заработной платы в зависимости от того, какой основной показатель применяется для определения результатов труда, принято подразделять на дне большие группы, называемые формами заработной платы.

Если в качестве основного измерителя результатов труда используется количество изготовленной продукции (оказанных услуг), то говорят о сдельной форме заработной платы. При использовании в качестве такого измерителя количества отработанного рабочего времени речь идет о непременной заработной плате.

Фонд оплаты труда - это часть дохода собственника, расходуемая им на оплату труда нанятых работников в соответствии с условиями найма и результатами труда.

Каждая из форм в зависимости от показателей производства, выполнение которых она материально стимулирует, имеет разновидности — системы оплаты труда.

Они различаются между собой способами исчисления денежного вознаграждения за определённое количество и качество трудового вклада в результате производства.

При повременной форме оплаты труда заработок рабочему начисляется за фактически проработанное время и определяется умножением установленной тарифной ставки рабочего 1-го разряда на тарифный коэффициент присвоенного разряда квалификации.

Повременную форму оплаты труда целесообразно применять при следующих условиях: если рабочий не может оказывать непосредственного влияния на увеличение выпуска продукции; если отсутствуют количественные показатели выработки продукции; если организован строгий контроль и ведется учет фактически отработанного времени; при правильной тарификации рабочих в соответствии с их квалификацией и сложностью выполняемых работ. Повременная форма оплаты труда подразделяется на простую повременную и повременно-премиальную.

Простая повременная система оплаты труда подразделяется на почасовую, поденную и помесячную.

При почасовой оплате вначале определяют часовую тарифную ставку рабочего: тарифную ставку рабочего 1-го разряда умножают на тарифный коэффициент присвоенного разряда квалификации и делят на среднемесячную норму рабочего времени данного календарного года. Полученную часовую тарифную ставку умножают на отработанное рабочим количество часов в расчетном периоде.

При поденной оплате заработная плата определяется умножением дневной тарифной ставки рабочего на отработанное количество рабочих дней. Дневная тарифная ставка определяется делением тарифной ставки рабочего разряда, умноженной на тарифный коэффициент присвоенного разряда, на количество рабочих дней в месяце.

При помесячной оплате заработная плата рабочего определяется так же, как и при почасовой оплате.

При повременно-премиальной системе оплаты труда простая повременная система пополняется премиями за выполнение определенных количественных и качественных показателей работы. К заработной плате рабочего-повременщика, начисленной по тарифной ставке, добавляется премия за конкретные трудовые достижения по заранее установленным показателям премирования (например, выполнение и перевыполнение нормированных заданий).

При повременно-премиальной оплате труда необходим тщательный учет рабочего времени. Для работников, занятых на круглосуточных непрерывных работах, а также на других работах, где по условиям производства не может быть соблюдена установленная ежедневная продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учет рабочего времени за учетный период (месяц, квартал). При этом норма рабочих часов определяется умножением количества рабочих дней в учетном периоде на продолжительность рабочего дня, определенного для шестидневной рабочей недели с учетом сокращения рабочего времени в предвыходные и предпраздничные дни. Если в организации установлен суммированный учет рабочего времени, то размер месячного заработка работника определяется исходя из размера месячной тарифной ставки (оклада).

При сдельной форме оплаты труда труд рабочего (бригады рабочих) оплачивается по установленным сдельным расценкам за количество фактически изготовленной продукции или выполненной работы.

При индивидуальной прямой сдельной системе оплаты труда заработок рабочему начисляется по установленной расценке за каждую единицу произведенной продукции (выполненной работы). Сдельные расценки исчисляются двумя методами. Если на производственном участке рабочим устанавливаются нормы выработки, то сдельная расценка Рсд определяется делением дневной тарифной ставки рабочего-сдельщика, соответствующей разряду работы, Тд на норму выработки Нв:

Рсд = Тд/Нв (1)

В тех случаях, когда применяются нормы времени, сдельная расценка исчисляется умножением часовой тарифной ставки рабочего-сдельщика, соответствующей разряду работ, Тч на норму времени Нвр:

Рсд = Тч Нвр (2)

Общий заработок рабочего при индивидуальной прямой сдельной системе оплаты труда определяется умножением сдельной расценки на общее количество изготовленной им продукции.

Индивидуальная прямая сдельная система оплаты труда стимулирует главным образом увеличение индивидуальной выработки.

При сдельно-премиальной системе оплаты труда к заработной плате, начисленной по сдельным расценкам, начисляется и выплачивается премия за достижение определенных количественных и качественных показателей работы. Рабочие премируются, как правило, по результатам работы за месяц.

Сдельно-премиальная система оплаты труда более, эффективна, чем прямая сдельная, так как заинтересовывает рабочего в повышении количественных и улучшении качественных показателей.

При аккордной системе оплаты труда расценка устанавливается не за каждую производственную операцию в отдельности, а за весь комплекс работ, входящих в производственное задание. Объем и аккордная расценка определяются на основе укрупненных норм выработки (времени) и расценок, а при их отсутствии - с использованием норм и расценок на аналогичные работы.

Аккордная оплата труда рабочих подразделяется на простую аккордную и аккордно-премиальную. При аккордно-премиальной системе премирование осуществляется за сокращение срока выполнения задания при качественном выполнении работ. Премия устанавливается в размере определенного процента от общей суммы аккордной оплаты.

В сдельных и повременных системах оплаты наряду с основной нормой труда чаще всего используется одна или несколько дополнительных норм труда, за выполнение и перевыполнение которых начисляются текущие премии (или премии за основные результаты производственной деятельности). По своему экономическому содержанию они представляют собой нормы оплаты за нормы труда, установленные в дополнение к основной норме труда

В странах с развитой рыночной экономикой, где работодатели обеспечивают высокий уровень организаций производства, а профсоюзы достаточно активно влияют на условия оплаты труда через систему многоуровневых коллективных переговоров, соотношение между основной и поощрительной оплатой не бывает менее 9:1, т.е. доля всех видов поощрения в заработной плате работников не превышает 10%.

В современных условиях практически любая система оплаты труда включает выплаты стимулирующего характера (премии, надбавки, вознаграждения), эти выплаты учитываются при расчёте средней заработной платы (ст. 139 ТК).

В структуре затрат работодателя на оплату труда могут быть выделены (в соответствии с таблицу 1) основная и дополнительная части заработной платы, социальные выплаты и рыночная составляющая.

Таблица 1 - Структура затрат работодателя на оплату труда

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Основная заработная плата | Дополнительная заработная плата | Социальные выплаты | Рыночная составляющая |
| Тарифные ставки (оклады), компенсационные доплаты и надбавки | Стимулирующие доплаты и надбавки, премии к окладам и вознаграждение за индивидуальные и коллективные результаты труда | Социальное страхование, транспортные компенсации, оплата жилья и топлива, оплата питания и др. | Индивидуализированные доплаты и надбавки, другие выплаты с учётом рыночной цены труда |

Таким образом, заработная плата представляет собой сложное экономическое явление, так как основывается на единой тарифной сетке и прочих методах начисления, а структура затрат работодателя на оплату труда носит комплексный характер. Структура затрат работодателя на оплату труда включает в том числе основную заработную плату, дополнительную социальные выплаты и рыночную составляющую.

В целом, заработная плата - это выраженная в денежной форме часть национального дохода, которая распределяется по количеству и качеству труда, затраченного каждым работником, и поступает в личное потребление работника. Получение заработной платы, участие в прибылях является основной формой удовлетворения личных потребностей.

**1.2. Функции заработной платы**

Существуют следующие функции заработной платы: функция распределения, социальная функция и стимулирующая (мотивационная) функция.

Рыночной экономика избавляет от командной системы распределения, состоящей в разрыве функций производства и распределения (предприятия создают национальное богатство, государство его распределяет). Функции распределения передаются непосредственным производителем или частному владельцу предприятия. Только собственник вправе самостоятельно распоряжаться средствами производства и результатами труда. Принятие законов о собственности, о предпринимательстве и других окончательно определило судьбу централизованно устанавливавшихся ранее механизмов формирования заработной платы. В новых условиях децентрализованная форма распределительных отношений ориентируется на стоимостные показатели, конкуренцию на рынке и отражает финансово-рыночное положение предприятия.

В отношениях непосредственно оплаты труда стало играть главную роль возникновение организованных форм рынка труда. Величина заработной платы определяется на основе затрат на воспроизводство рабочей силы с учетом спроса на нее, стоимости и цены на рынке труда.

Все вопросы оплаты труда теперь решаются на уровне предприятий. Государство устанавливает лишь минимальный уровень оплаты. С переходом к товарной форме рабочей силы восстанавливаются и значительно расширяются все функции оплаты труда.

С переходом к рын. эк-ке заработная плата становится главным элементом воспроизводства рабочей силы и для предпринимателя, нанимателя рабочей силы социальная функция рабочей силы начинает играть вполне равноправную роль наряду со стимулирующей.Бюджет работника должен обеспечивать ему расходы не только на одежду и пищу, но и покупку дома, квартиры, оплаты бытовых услуг и так далее. Существует при этом два уровня обеспечения социальной ориентации заработной платы. Первый регулируется государством. Прямое его влияние на уровень заработной платы выражается в виде установления минимального гарантированного уровня оплаты труда. Косвенное влияние связано с индексацией стоимостных характеристик уровня жизни в зависимости от инфляции, роста цен. Тем самым государство защищает трудовой доход работника от свойственной в отдельных случаях рыночной экономике тенденции экономии на затратах на рабочую силу. Второй основной уровень реализации социальной функции заработной платы осуществляется непосредственно на предприятиях. Если заработную плату рассматривать с точки зрения дохода, требующегося для обеспечения нормального воспроизводства только самого рабочего, то наиболее распространенным будет деление всего персонала на группы по типу и величине общественных затрат на воспроизводство их рабочей силы. В общем случае оплата труда должна дифференцироваться по сложности труда и квалификации рабочих. Если же заработную плату рассматривать как доход, необходимый для обеспечения нормального воспроизводства не только трудящегося, но и его семьи, то механизм заработной платы будет строиться уже с учетом уровня потребления в семье работника.

Из системы государственного регулирования осталась лишь одна составляющая - регулирование минимальной заработной платы. Но она опре­делилась ниже прожиточного минимума, из-за инфляции и падения объемов производства. Таким образом, получается, что рабочая сила как специфический товар все более отдаляется от своей естественной оценки-стоимости.

При низкой цене рабочей силы возникает экономическая возможность замещения дорогостоящего оборудования дешевой рабочей силой. Устраняется стимул к росту эффективности производства. Низкая заработная плата - это деградация имеющейся системы образования, поскольку нет смысла столько времени и средств терять на то, чтобы получив высокую квалификацию, не находить ей применения или получать мизерную заработную плату наравне с работниками самого простого труда.

Таким образом, заработная плата возрождает свою утерянную социальную функцию. Вместе с тем, она становится лишь одним из элементов возмещения стоимости товара «рабочая сила». Важную роль в общей сумме доходов в новых экономических условиях играют и резко возросшие многочисленные выплаты, доплаты предпринимателей работникам на социальные цели. Фонды социального развития играют все большую роль в улучшении материальных условий жизни работников в связи с необходимостью постоянного все более расширенного воспроизводства рабочей силы как фактора повышения производительности труда.

Главной является стимулирующая, а более точно, мотивационная функция трудовых доходов работников. Именно эта часть механизма заработной платы и со­циальных стимулов играет главную роль в интенсивном использовании живого труда, направляет его на реализацию целей управления.

Мотивационный механизм непосредственно заработной платы имеет опреде­ляющее значение и, в частности в реализации стратегии на перспективу. Однако это значение обусловлено не только рабочей долей заработной платы в общем доходе работника. Традиционно в сознании работника заработная плата психологически ассоциируется с признанием его авторитета на предприятии, косвенно выражает его социальный статус. Через заработную плату работник косвенно оценивает себя, свои успехи в работе сравнительно с другими. Заработная плата может быть и невысокой (какой она была все застойные годы прямого государственного управления экономикой), но если она оказалась выше, чем у коллег по работе, то и мотивационная действенность будет выше.

В зависимости от системы оплаты труда, организации заработной платы на предприятии мотивационным стимулом может выступать как размер заработной платы, так и непосредственно оценка работника (хотя последнее, в конечном счете, также выразится размером заработка). Однако оценка работника (заслуг работника) с последующим установлением размера заработка оказывается для рабочих более предпочтительной по сравнению с оценкой косвенной (в последовательности: заработная плата - заслуги работника). Поэтому организация заработной платы с оценкой заслуг играет большую мотивационную роль, нежели оплата без оценок.

По тому, как идет процесс признания заслуг работника в течение его трудовой жизни, выражающейся динамикой роста заработка, можно говорить и об адекватном процессе его интеграции с производством (предприятием, фирмой). Если нет признания, то не будет и лояльного мотивированного отношения к предприятию со стороны работника, нет ориентации на высокую производительность, отдачу. Таким образом, для правильной социально обусловленной мотивации организация заработной платы есть решающее условие достижения цели управления трудом, нацеленности работника на производительный труд.

Однако сегодняшний уровень организации заработной платы не позволяет сделать выводов о сколько-нибудь серьезных успехах в целевой направленности, использовании ее для реализации мотивационной политики. Чтобы заработная плата соответствовала целям управленческой стратегии: развитию чувства общности у работников, воспитанию их в духе партнерства, рациональному сочетанию личных и общественных интересов, требуется изменение ее мотивационного механизма. Психологически, а затем и экономически заработная плата должна нацеливать работника на четкое понимание им взаимосвязи между требованиями к нему предприятия, фирмы и вкладом его в конечные результаты, и как следствие - размером заработной платы. К сожалению, в современной организации заработной платы преобладает экономическая ориентация. Доминирующее значение имеют категории экономические: хозрасчетный доход, фонд оплаты труда, внутренние цены (расчетные, планово-учетные и пр.) и другие, которые не анализируются с точки зрения формирования мотивации, побуждения к активной деятельности каждого работника.

В настоящее время происходит отмирание стимулирующей функции оплаты труда. Если в плановой социалистической экономике заработная плата носила уравнительный характер и не выполняла своей стимулирующей функции, то сейчас оказалось, что связи между уровнем финансового положения предприятия и заработной платы этих предприятий не существует.

Стимулирующая роль заработной плиты выше, когда тарифная часть играет гла­венствующую роль в оплате труда. В настоящее время роль тарифа снижается, все больше наблюдается использование повременной оплаты труда.

Также наблюдаются огромные перекосы в оплате труда, как по отраслям, так и внутри их по профессионально квалифицированным группам работников. Наибольшая дифференциация заработной платы возникла между работниками предприятий и их директорами, хотя последние всячески маскируют свои доходы.

Огромная дифференциация заработной платы несет большой разрушительный потенциал: нарастают противоречие в процессе производства между отдельными социальными группами и социальная напряженность внутри производственных коллективов. Все эти негативные последствия усиливаются тем, что такая дифференциация не имеет прямого отношения к различиям в эффективности труда и производства.

Заработная плата как экономическая категория все менее выполняет свои основные функции воспроизводства рабочей силы и стимулирования труда. Она фактически превратилась в вариант социального пособия, которое практически не связано с результатами труда. Это привело к тому, что организация производства лишилось одного из мощных рычагов повышения эффективности и полноправности выхода на мировой рынок.

Чтобы заработная плата выполняла свою стимулирующую функцию, должна существовать прямая связь между ее уровнем и квалификацией работника, сложностью выполняемой работы, степенью ответственности.

**2. АНАЛИЗ ОПЛАТЫ ТРУДА ОАО «ЭЛЕКТРОСВЯЗЬ»**

**2.1 Организационная характеристика предприятия ОАО «Электросвязь»**

Открытое акционерное общество «ЭЛЕКТРОСВЯЗЬ», зарегистрировано по адресу: г. Оренбург, ул. Володарского, 11, создано в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об акционерных обществах», иными нормативными актами Российской Федерации и Уставом Общества.

Предприятие в своей деятельности руководствуется законодательством Российской Федерации, Уставом Общества, решениями органов управления Общества, стандартами, положениями, приказами и распоряжениями Генерального директора.

Основной целью Общества является удовлетворение потребностей населения, органов государственной власти и управления, обороны, безопасности и правопорядка, других хозяйствующих субъектов и юридических лиц в услуг связи, а также получение прибыли.

Основными видами деятельности акционерного Общества являются:

- разработка и проведение жизнь мероприятий, направленных на обеспечение высококачественной работы электрической связи;

- развитие, совершенствования и повышения уровня эксплуатации средств коммуникации, внутризоновых сетей, городской и сельской телефонной и радио- телефонной связи, телеграфной, междугородней связи, международной связи, информационных сетей, телематических служб, проводного вещания кабельного телевидения и других видов услуг электрической связи;

- предоставление сервиса региональной сети передачи данных;

- выполнение по договорам работ по строительству сетей электрической связи;

- осуществление всех видов деятельности по связи на основании лицензий, выдаваемых Федеральными органами исполнительной власти в области связи;

- выполнение по договору с Федеральными органами исполнительной власти в области связи планов по мобилизационной подготовке, ГО и мероприятий по чрезвычайным положениям и ситуациям;

- ведение строительства и эксплуатация объектов производственно-технического назначения и социальной сферы.

- осуществление внешнеэкономической деятельности в соответствии с действующим законодательством;

- внедрение более совершенных методов технической эксплуатации оборудования и линий связи, прогрессивной технологии производства работ и средств механизации на линиях связи и проводного вещания;

- привлечение инвестиционных средств для расширения услуг связи на территории Оренбургской области;

- осуществление посреднических услуг и маркетинга;

Общество имеет гражданские права и несет обязанности, необходимые для осуществления любых видов деятельности, не запрещенных Федеральными законами.

Отдельными видами деятельности, перечень которых определяется Федеральными законами, Общество может заниматься только на основании специального разрешения (лицензии).

Для достижения своей основной цели Общество осуществляет следующие виды деятельности:

- обеспечение высококачественного, бесперебойного и своевременного обслуживания находящихся в его ведении средств электрической связи и оказание услуг всех видов электрической связи;

- аренда каналов связи и физических цепей, включая каналы вещания;

- внедрение и эксплуатация новых услуг электрической связи;

- строительство и эксплуатация сооружений связи, гражданских сооружений, объектов социально-бытового назначения, контроль за качеством выполняемых работ;

- осуществление на территории Оренбургской области мероприятий мобилизационной готовности средств связи, мероприятия по предупреждению и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, гражданской обороны и систем оповещения;

- осуществление специальной связи и защиты государственных секретов Российской Федерации, находящихся в ведении Общества, обеспечение защиты сведений, отнесенных к коммерческой тайне Общества;

- обеспечение защиты информации от утечки по техническим каналом связи и обеспечение экономической безопасности;

- оказание информационно-справочных услуг;

- осуществление торгово-закупочной деятельности;

- эксплуатация подвижного автотранспорта;

- обучение, подготовка и повышение квалификации;

- внешнеэкономическая деятельность;

- деятельность на финансовом рынке и рынке ценных бумаг;

- осуществление рекламной и маркетинговой деятельности;

- разработка и внедрение программных продуктов, аппаратно-программных комплексов, автоматизированных рабочих мест, банков и баз данных электронного и «интеллектуального» оборудования, компьютерных сетей и информационно-вычислительных систем;

- полиграфическая деятельность, изготовления бланочной продукции, справочников, информационных бюллетеней и другой полиграфической продукции;

- иные виды деятельности, не запрещенные законодательством Российской Федерации.

**2.2 Системы и формы оплаты труда, применяемые в ОАО «Электросвязь»**

В ОАО «Электросвязь» применяется в основном повременно-премиальная, ну также есть повременная, сдельная, сдельно-премиальная системы оплаты труда и оплата по трудовым договорам, заключенным в соответствии с Федеральным законом «Об акционерных обществах».

Основанием для начисления заработной платы работникам ОАО «Электросвязь» являются: табель учета рабочего времени за учетный период (месяц), утвержденный директором филиала, штатные расписания структурных подразделений нормативные правовые акты Правительства РФ, документы министерств и ведомств РФ (РСФСР и СССР, имеющие силу) касающиеся оплаты труда приказы Генерального директора Общества, руководителю филиалов и структурных подразделений об установлении месячных должностных окладов, тарифных ставок работникам акционерного общества, о выплате премиальных вознаграждений, доплат, надбавок и других выплат, наряды и акты приема строительных и ремонтных работ при сдельной оплате труда, Положение об оплате труда работников Общества, Положение о премировании работников Общества и другие документы по оплате труда.

Перед выплатой заработной платы каждому работнику выдается расчетный лист, в котором работник извещается о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей выплате.

Заработная плата выдается один раз в месяц в срок до 15 числа текущего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

При прекращении трудового договора окончательный расчет (выплата всех сумм, причитающейся работнику) производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то расчетные суммы выплачиваются не позднее следующего дня, после предоставления уволенным работникам требования о расчете.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель согласно Трудовому Кодексу Российской Федерации (далее ТК РФ) обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной трехсотой, действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации, от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета.

Удержание из заработной платы работника производится только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными Федеральными законами для погашения его задолженности Общества, а также другим юридическим и физическим лицам.

Единая тарифная сетка по оплате труда (далее ЕТС) разработана на основе Отраслевой тарифной сетки по оплате труда работников организации связи Минсвязи РФ, принятой Минсвязи РФ и Общероссийского профсоюза работников связи № ДМ-П5-2190 и № 3-07/267.

Исходная ставка оплаты труда, то есть минимальный уровень оплаты труда тарифной ставки 1 разряда устанавливается приказом Директора «Электросвязь» в соответствии с Коллективным договором по согласованию с Генеральным директором Общества.

Должностные оклады в структурных подразделениях филиалов главным инженерам, заместителям руководителей, главным бухгалтерам устанавливаются на 10-30 % ниже оклада соответствующего руководителя, а в филиалах – на 10-30 % ниже должностного оклада, указанного в отраслевой тарифной сетке.

Группы по оплате труда цехов и участков в структурных единицах определяются по доходам цеха, участка, их численности, исходящем платном обмене в натуральном выражении и другим показателям.

Вся списочная численность работников структурного подразделения группируется в штатное расписание. Штатное расписание составляется в структурном подразделении филиала и затем утверждается приказом директором филиала ежегодно по состоянию на 1 января текущего года на основании расчетной численности по форме. Один экземпляр направляется в отдел экономики и финансов филиала, а второй в структурное подразделение филиала. Все штатные расписания структурных подразделений должны быть представлены на утверждение директором филиала не позднее 20 января текущего года.

Каждый раз после увеличения минимального уровня оплаты труда и изменения должностных окладов работников составляется новое штатное расписание.

В штатное расписание обязательно включается все индивидуальные надбавки и доплаты работников: за вредные условия труда, классность, высокое профессиональное мастерство, высокую квалификацию, бригадирские и другие постоянно действующие надбавки.

Тарификацию работ и профессий рабочих, установление наименование должностей, профессий, квалификаций и разрядов работникам производят в точном соответствии с требованиями квалификационных справочников (отраслевых и межотраслевых).

При оплате труда рабочих учитывается их разряды и классы по квалификации согласно ЕТКС.

Квалификационные характеристики рабочих разработаны по шестиразрядной шкале для электромонтеров и станционных сооружений, кабельщиков-спайщиков, слесарей, авто слесарей, рабочих строительных специальностей. Для телефонистов, телеграфистов по трехразрядной шкале, операторов по шкале классности.

Квалификационные разряды рабочим устанавливаются по сложности работ и наличие опыта, навыка и умения для выполнения работ соответствующей квалификации.

Вопрос о присвоении или повышении разряда рассматривается квалификационной комиссией на основании заявлении рабочего.

Для рабочих устанавливаются дифференцированные доплаты в размере до 12% тарифной ставки (оклада) на работах с тяжелыми, вредными и неблагоприятными условиями труда.

Мастерам, начальникам участков, цехов, другим специалистам и служащим устанавливаются при их постоянной занятости (не менее 50 % рабочего времени) на участках, в цехах и на производстве, где более половины рабочих получают доплаты за вредные условия труда, аналогичные доплаты в размере до 12 %.

На основании Приказа Минсвязи № 79 от 06.02.87 г. в отраслевой перечень работ с вредными условиями труда, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда на предприятиях связи входят:

- верховые работы по эксплутационно-техническому обслуживанию и ремонту воздушных связей и радиофикации;

- спайка кабелей со свинцовыми, полиэтиленовыми и полихлорвиниловыми оболочками;

- зарядка и ремонт кислотных и щелочных аккумуляторов;

Оценка состояний условий труда на рабочих местах проводится на основе аттестации рабочих мест или специальных инструментальных замеров. При отсутствии возможности провести замеры, проводится оценка условий труда опытным путем.

Время занятости работника на работах с вредными условиями труда проводятся по результатам регулярного нормирования.

Размеры доплат по другим специальностям, не перечисленных ранее, в зависимости от фактического состояния условий труда, устанавливается руководителем предприятия на основе аттестации рабочих мест.

За высокие достижения в труде, профессиональное мастерство, высокое качество работы и выполнение особо важной работы (на период ее выполнения) работникам могут в устанавливаться надбавки к должностному окладу. Рабочим основных профессий надбавки устанавливаются в размере:

- рабочим 3-4 разрядов и 3 класса – до 12%;

- рабочим 5-6 разрядов и 1-2 класса – до 20%;

- инженерно-техническим работникам, специалистам, служащим – до 25%.

Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере. Согласно ТК РФ статья 96 ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Работникам, работающем в многосменном режиме работ две и более смены производят доплату за работу в ночное время 40% тарифной ставки (оклада) конкретного работника за каждый час работы в ночное время. Доплаты за работу в ночное время производится рабочим, специалистам, служащим, руководителям цехов, участков и другим специалистам.

Работникам предприятий связи, постоянная работа которых протекает в пути или имеет разъездной характер работы, а также при служебных поездках по обслуживаемым участкам за пределами населенного пункта, где проживает данный работник, в возмещение расходов выплачивается надбавка за разъездной характер работы. Эта надбавка установлена в качестве компенсации путевых расходов работников.

В соответствии с Постановлением Минтруда РФ от 3.03.93 г. № 44 работникам связи, постоянная работа которых имеет разъездной характер, а также при служебных поездках в приделах обслуживаемых ими участков может выплачиваться надбавки в следующем порядке: если работник находится а разъездах 12 и более дней, то выплачивается 20% должностного оклада (тарифной ставки), если менее 12 дней в месяц, то выплачивается 1,5% должностного оклада (тарифной ставки) конкретного работника в день. Размер надбавки во всех случаях не должны превышать оплаты суточных при командировочных расходах.

Оплата труда в период переподготовки кадров, курсов повышения квалификации по инициативе работодателя и переобучение производится в размере 100% среднемесячной заработной платы по последнему месту работы.

Работникам, направляемых для повышения квалификации с отрывом от производства в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

**2.3.Анализ фонда заработной платы в ОАО «Электросвязь»**

Фонд заработной платы по действующей инструкции органов статистики включает в себя не только фонд оплаты труда, относи­мый к текущим издержкам предприятия, но и выплаты за счет средств социальной защиты и чистой прибыли, остающейся в рас­поряжении предприятия.

Приступая к анализу использования фонда заработной пла­ты, включаемого в себестоимость продукции, в первую очередь необходимо рассчитать абсолютное и относительное отклоне­ние фактической его величины от плановой величины.

Однако следует иметь в виду, что абсолютное отклонение само по себе не характеризует использование фонда зарплаты, так как этот показатель определяется без учета степени выпол­нения плана по производству продукции.

; (3)



Приведенные расчеты показывают, что изменение фонда заработной платы в абсолютном выражении составило 2885 тыс. руб. Таким образом, можно сказать, что в целом по предприятию наблюдается тенденция к сокращению фонда оплаты труда.

С одной стороны это позитивный момент, так как при этом есть резервы снижения себестоимости продукции, с другой стороны - снижение фонда заработной платы негативно сказывается на материальном состоянии работников, снижает в какой-то степени мотивацию персонала, что в конечном итоге сказывается на производительности труда.

Относительное отклонение рассчитывается как разность между фактически начисленной суммой зарплаты и плановым фондом, скорректированным на коэффициент выполнения плана по производству продукции.

При этом необходимо учитывать, что корректируется только пе­ременная часть фонда заработной платы, которая изменяется пропорционально объему производства продукции. Это зарплата рабочих по сдельным расценкам, премии рабочим и управленчес­кому персоналу за производственные результаты и сумма отпуск­ных, соответствующая доле переменной зарплаты[6].

Постоянная часть оплаты труда не изменяется при увеличе­нии или спаде объема производства (зарплата рабочих по та­рифным ставкам, зарплата служащих по окладам, все виды доп­лат, оплата труда работников непромышленных производств и соответствующая им сумма отпускных).

Определим относительное отклонение по фонду заработной платы с учетом выполнения плана по производству продукции:

; (4)

;

где:- относительное отклонение по фонду заработной платы; - фактический и скорректированный фонд зарплаты; - переменная и постоянная сумма фонда зарплаты; - коэффициент выполнения плана по выпуску продукции.



В нашем случае, план по объему товарной продукции выполнен на 100,5%.

В связи с не укомплектованностью промышленного персонала (рабочих-сдельщиков) и превышением производительности над оплатой труда, явна экономия или недорасход фонда заработной платы.

Таблица 2. Исходные данные для анализа фонда заработной платы

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Сумма зарплаты, | | |
|  | тыс. руб. | | |
|  |  |  | откло­ |
| Вид оплаты | план | факт | нение |
| 1. Переменная часть оплаты труда рабочих | 27394,95 | 25964,2 | -1430,7 |
| 1.1. По сдельным расценкам | 24206,84 | 22811,78 | -1395,0 |
| 1.2. Премии за производственные результаты | 3188,11 | 3152,43 | -35,67 |
| 2. Постоянная часть оплаты труда рабочих | 7451,06 | 7567,88 | 116,82 |
| 2.1. Повременная оплата труда по тарифным |  |  |  |
| ставкам | 6312,45 | 5731,51 | -580,94 |
| 2.2. Доплаты | 1138,61 | 1836,37 | 697,76 |
| 2.2.1. За сверхурочное время работы |  | 163,23 | 163,23 |
| 2.2.2. За стаж работы | 1138,61 | 1061,01 | -77,6 |
| 2.2.3. За простои по вине предприятия |  | 612,12 | 612,12 |
| 3. Всего оплата труда рабочих без отпускных | 34846,8 | 33532,1 | -1313,9 |
| 4. Оплата отпусков рабочих | 3165,34 | 3042,25 | -123,08 |
| 4.1.Относящаяся к переменной части | 2482,17 | 2356,67 | -125,50 |
| 4.2.Относящаяся к постоянной части | 683,17 | 685,58 | 2,41 |
| 5. Оплата труда служащих, | 8671,65 | 7223,05 | -1448,6 |
| 6. Общий фонд заработной платы | 46683 | 43797,4 | -2885,6 |
| В том числе: |  |  |  |
| переменная часть (n.l+n.4.1) | 29877,1 | 28320,9 | -1556,2 |
| постоянная часть (п.2+п.4.2+п.5) | 16805,8 | 15476,5 | -1329,3 |
| 7. Удельный вес в общем фонде зарплаты, %: |  |  |  |
| переменной части | 64% | 64,66% | 0,66% |
| постоянной части | 36% | 35,34% | -0,66% |

При расчете относительного отклонения по фонду зарплаты можно использовать так называемый поправочный коэффици­ент (Кп), который отражает удельный вес переменной зарплаты в общем фонде. Он показывает, на какую долю процента следу­ет увеличить плановый фонд зарплаты за каждый процент пере­выполнения плана по выпуску продукции () :

;

;

Таблица 3. Исходные данные для анализа повременного фонда заработной платы ОАО «ЭЛЕКТРОСВЯЗЬ»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатель | План | Факт | Откло­нение |
| Среднесписочная численность раб-х повременщиков(ЧР) | 4 600,000 | 4 537,000 | -63,000 |
| Количество отработанных дней одним рабочим в (Д) |  |  |  |
| среднем за год | 218,000 | 208,000 | -10,000 |
|  |  |  |  |
| Средняя продолжительность рабочей смены.ч(П) | 7,800 | 7,600 | -0,200 |
| Фонд повременной оплаты труда, тыс. руб. | 6 312,000 | 5 731,000 | -581,000 |
|  |  |  |  |
| Зарплата одного работника, руб.: |  |  |  |
| среднегодовая | 1372,174 | 1 263,169 | -109,004 |
| среднедневная | 6,294 | 6,073 | -0,221 |
| среднечасовая | 0,807 | 0,799 | -0,008 |

Расчет влияния факторов можно произвести способом абсолютных разниц, используя данные таблицы 3:

ФЗПчр = (ЧР1-ЧР0) х Д0 х П0 х ЧЗП0 = (4537-4600)\* 218\*7,8 \*0,807 = - 85700,16

ФЗПд = ЧР1 х (Д1-Д0) х П0 х ЧЗП0 = 4537 \* (208- 218) \* 7,8 \* 0,807 = - 283108,8

ФЗПп = ЧР1 х Д1 х (П1 -П0) х ЧЗП0= 4537 \* 208 \* (7,6- 7,8) \* 0,807 = - 150991,36

ФЗПчзп= ЧР1 х Д1 х П1 х (ЧЗП1-ЧЗП0) = 4537 \* 208 \* 7,6 \* ( 0,79 – 0, 807) =

= - 71720

Таким образом, экономия повременного фонда заработной платы произошло в основном за счет сокращения дней, отработанных рабочими в году (наибольшее отклонение -283108,8 тыс. руб.), также за счет сокращения численности рабочей смены (-150991,36), а также за счет среднечасовой заработной платы. Как показывают расчеты, наименее всего влиял как фактор на изменение фонда заработной платы - численность рабочих-повременщиков.

В заключение анализа фонда заработной платы необходимо оценить эффективность использования средств на оплату труда. Для анализа составим таблицу 4 :

Таблица 4. Анализ показателей эффективности использования фонда заработной платы ОАО «Электросвязь» (в тысячах рублей)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | год | | Отклонение |
|  | 2009 | 2010 |  |
| Объем производства | 6286311 | 6519117 | 232806 |
| Выручка от реализации | 7715564 | 8459116 | 743552 |
| Сумма валовой прибыли | -194938 | 99524 | 294462 |
| Фонд заработной платы ППП | 1390294 | 1517576 | 127282 |
| Производство продукции на рубль заработной платы 1/4 | 4,52 | 4,30 | -0,22 |
| Выручка на рубль заработной платы 2/4 | 5,55 | 5,57 | 0,02 |
| Сумма валовой прибыли на рубль заработной платы 3/4 | - | 0,066 | 0,066 |

Как видно из таблицы 4, объем производства продукции в сопоставимых ценах на рубль заработной платы ППП снижается, остальные показатели очень незначительно, но все же увеличиваются. Рассмотренная динамика говорит о повышении эффективности использования фонда заработной платы в 2010 году по сравнению с 2009 годом. В результате можно сделать вывод, что значительное сокращение сотрудников на предприятии позволило выйти на положительный финансовый результат и несколько повысить эффективность использования трудовых ресурсов.

**3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА**

В ОАО «Электросвязь» используется повременно-премиальная система оплаты труда, которая применяется для всего персонала, как для служащих, так и для работников. При повременно-премиальной системе оплаты труда заработная плата начисляется согласно штатному расписанию. Данная система оплаты труда является эффективной для административно-управленческого персонала, которые не принимают участия в производственном процессе.

Для работников предприятия следует применить методику начисления заработной платы на основании тарифной ставки (оклада) и КТУ (коэффициента трудового участия) по формуле:

Заработная плата = Тарифная ставка (оклад) + КТУ

Для определения КТУ на каждого работника следует завести карточку, которую должен заполнить начальник лаборатории, цеха, бригадир, старший телефонист, в конце рабочего дня с информацией о проделанной работе.

Ответственное лицо, за заполнение карточки, выставляет КТУ путем оценки проделанной работы в процентном соотношении.

Пример. При проведении ремонтно-кабельных работ электромеханик Овчиников А.Н. выполнил работу на 45%, таким образом КТУ составит 0,45.

КТУ может быть меньше или равно единице.

На конец месяца КТУ рассчитывается как среднеарифметическое по формуле:

КТУ может быть меньше или равно единице.

На конец месяца КТУ рассчитывается как среднеарифметическое по формуле:

, (4)

где ∑ КТУI – сумма коэффициентов трудового участия в месяц.

Применительно данной системы к ОАО «Электросвязь» заработная плата работника имеет следующий вид:

Заработная плата = Оклад + (оклад · КТУмес.), руб. (5)

где оклад – денежное вознаграждение работника за отработанное время, также сюда входит районный коэффициент и северные надбавки, руб.; оклад КТУмес – денежное вознаграждение работника за участие в деятельности, руб.

Рассмотрим применение данной методики для производственной лаборатории. В состав работников производственной лаборатории входят 6 человек, из них один начальник лаборатории и пять инженеров.

Исходя из данной методики начальник лаборатории должен завести карточки трудового участия на каждого своего подчиненного и в течение месяца вести учет производимых работ каждым его подчиненным.

На конец месяца КТУ рассчитывается при помощи формул 4:

.

Используя формулу 4 рассчитаем заработную плату инженера Сороченко Н.Н.:

Заработная плата = 4200 + 2940 + 2100 + (4200 · 0,5348) = 9240 + 2246,16 = 11 486,16 руб.

Из приведенного примера видно, что данная система выполняет все функции заработной платы, а особенно стимулирующую, так как заработная плата в данном случае является средством для создания материальной заинтересованности в повышении эффективности труда, и следовательно, в повышении общей работоспособности. А как известно, если существует личная заинтересованность работника, то предприятие может достичь наилучших хозяйственных результатов и сократить текучесть кадров.

Эффективность мотивации определяется по итогам общих конечных результатов, т.е. по высокой производительности труда, эффективности производства и высокому качеству производимой продукции (работ, услуг).

Предложения предприятию по применению следующих систем стимулирования, позволяющих эффективно использовать трудовой потенциал предприятия:

- Денежная система:

1) бонусы – разовые выплаты из прибыли организации (годовой, полугодовой, рождественский, новогодний бонусы, связанные как правило, со стажем работы и размером получаемой зарплаты, также бонусы за отсутствие прогулов, за выслугу лет, за заслуги);

2) участие в акционерном капитале – покупка акций организации (ОАО «Электросвязь») и получение дивидендов, покупка акций по льготным ценам, безвозмездное получение акций;

- Система нематериального стимулирования:

1) стимулирование свободным временем – регулирование времени по занятости, путем предоставления работнику за активную и творческую работу дополнительных выходных, отпуска, выбор времени отпуска; путем организации гибкого графика работы; путем сокращения длительности рабочего дня за счет высокой производительности труда;

2) трудовое или организационное стимулирование – регулирует поведение работника на основе изменения чувства его удовлетворенности работой и предполагает наличие творческих элементов в процессе организации и в самом характере его труда; продвижение по службе в приделах одной и той же должности; творческие командировки;

- Система морального стимулирования:

1) стимулирование, регулирующее поведение работника на основе выражения общественного признания – вручение грамот, значков, вымпелов, размещение фотографий на Доске почета; выражение благодарности перед лицом всего коллектива; объявление благодарности в письменном виде на доске объявлений; повышение квалификации стажировки, командировки;

2) стипендиальные программы – выделение средств на образование (покрытие расходов на образование) на стороне;

3) программы медицинского обслуживания – заключение договоров с медицинскими учреждениями; выделение средств на медицинское обслуживание работников.

В организации стимулирования труда необходимо соблюдать следующие требования:

- комплексность – единство моральных и материальных, коллективных и индивидуальных стимулов;

- дифференцированность – индивидуальный подход к стимулированию разных групп (категорий) работников;

- гибкость и оперативность – постоянный пересмотр стимулов в зависимости от изменений, происходящих в обществе и коллективе.

Основное значение системы мотивации заключается в том, чтобы стимулировать производственное поведение сотрудников, направив его на достижение стоящих перед предприятием стратегических задач, иными словами, соединить материальные интересы работников со стратегическими задачами организации.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Заработная плата представляет собой сложное экономическое явление, так как основывается на единой тарифной сетке и прочих методах начисления, а структура затрат работодателя на оплату труда носит комплексный характер. Структура затрат работодателя на оплату труда включает в том числе основную заработную плату, дополнительную социальные выплаты и рыночную составляющую. Заработная плата - это выраженная в денежной форме часть национального дохода, которая распределяется по количеству и качеству труда, затраченного каждым работником, и поступает в личное потребление работника. Получение заработной платы, участие в прибылях является основной формой удовлетворения личных потребностей.

Главными направлениями совершенствования организации заработной платы являются: тесная взаимоувязка размера зарплаты и производительности труда; пересмотр и упорядочение выплаты надбавок, доплат, вознаграждений; совершенствование форм и систем оплаты труда на основе улучшения его нормирования; оптимизация соотношений тарифа и переменной части заработной платы; сочетание централизованной регламентации и самостоятельности предприятий отрасли связи в организации оплаты труда на основе Отраслевого тарифного соглашения и регулирования заработной платы на основе коллективного договора. Оплата труда должна быть соразмерной и равновеликой затратам совокупного работника на воспроизводство собственного трудового потенциала в нынешнем и грядущем поколениях.

С переходом к рыночным отношениям в ОАО «Электросвязь» нельзя не учитывать то обстоятельство, что значительная и непрерывно возрастающая часть затрат работника на развитие собственного трудового потенциала, прежде возмещаемая через каналы общественных фондов потребления (бесплатные медицинские, образовательные, льготные коммунально-бытовые и иные базовые социальные услуги), ныне все в большей мере возлагается непосредственно на работника и членов его семьи.

В результате исследований системы оплаты труда установлено, что на предприятии действуетт повременно-премиальная,т.е. выплачиваются премии от прямой заработной платы,.

Необходимо преодолеть дифференциацию в оплате труда путем установления рациональных пропорций в оплате простого и сложного труда, труда требующего квалификации. В этой связи можно изменить принципы, заложенные в ЕТС. Можно пересмотреть отнесение отдельных работ к тому или иному разделу.

Для работников связи нужно снизить уровень оплаты, обусловленный стажем и увеличить размер оплаты пропорционально трудовому окладу. Это заставит старых работников повышать свою квалификацию, а молодых работников простимулирует к более быстрому повышению эффективности труда, стремлению к высокой квалификации и продвижению.

Кадровая политика должна поддерживать благоприятный климат и возможность для профессионального роста.

Систему оплаты труда нужно превратить в систему поощрения качества и производительности. Использовать принцип долевого участия работников в доходах предприятия, что материально заинтересует трудящихся. Система материальной заинтересованности должна выстраиваться как система инвестирования в качество рабочей силы. Такие инвестиции не ограничиваются заработной платой, основной их источник - конечный доход. С этой целью фонд оплаты труда необходимо формировать с учетом коэффициента роста эффективности работы предприятия.

**Список используемой литературы**

1. Адамчук В.В. и другие. Экономика труда: учебник. – М.: Финстатинформ, 1999. – 431 с.
2. Байдакова Н.И., Костина Г.П. Экономический анализ деятельности предприятия. Учебное пособие.- М.: Издательство АМИ, 2000. - 108 с.
3. Бакина С.И. Оплата труда: организация, учет, налогообложение. – М.: ООО «Вершина», 2003.
4. Баловленков Е.В. Управление без усилий: Учеб. пособие. – М.: ЗАО «Информсвязьиздат», 2003.
5. Большаков А.С. Современный менеджмент: теория и практика. – СПб.: Питер, 2002. – 411 с.
6. Галенко В.П., Рахманов А.И., Страхова О.А. Менеджмент. 2-е изд. – СПб.: Питер, 2003.
7. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – 5-е изд., доп. – М.: Норма, 2003- 416с.
8. Гизатулина В. Г. Анализ производственно- финансовой деятельности. Учебник для вузов.-М.: Транспорт, 1999.-121с.
9. Голубицкая Е.А., Жигульская Г.М. Экономика связи: Учебник для вузов. – М.: Радио и связь,2000.
10. Гражданский Кодекс Российской Федерации. – М.: ООО «ВИТРЭМ», 2002.
11. Григорьев А. Н. Анализ хозяйственной деятельности линейных предприятий. Учебник для вузов.-М.: Транспорт, 1999-225с.
12. Жуков А.Л. Справочник кадровика. - №10. – 2003. – с.76-79
13. Зубкова А.Ф., Катульский Е.Д., Колесников Б.И. и др. Экономика труда: Учебно-методическое пособие для государственных служащих. – М.: Издательство ЗАО «КноРус», 2002.
14. Костина Г.Д., Хотимский Ю.А. Способы укрепления кадрового потенциала / Кадры предприятия, 2003, № 12.
15. Козинец А.С. Приемы анализа эксплуатационных показателей на предприятиях. Учебное пособие.- Харьков: ХИИТ,-1999.
16. Колчина В.Н., Поляк Г.Б., Павлова Л.П. Финансы предприятия: Учебник для вузов. – М.: ЮНИТА-ДАНА, 2003.
17. Налоговый Кодекс Российской Федерации (часть первая и вторая). – М.: Издательство «Экзамен»,2003.
18. Журнал «Мотивация и оплата труда», №4, 2010.