**ПЛАН:**

Пункт. Страница

* Введение; 2
* Современное состояние рынка труда; 3
* Сущность заработной платы в рыночной экономике; 3
* Экономическая характеристика предприятия; 5
* Основные принципы организации оплаты труда в условиях

 рыночных отношений; 7

* Организация оплаты труда работников предприятия; 8
* Образование фонда оплаты труда подразделений

 ЗАО «Красный металлист»; 15

* Структура заработной платы; 16
* Оплата труда по итогам работы подразделений по выполнению

 показателей хозяйственной деятельности; 18

* Оплата труда работающих по контракту; 20
* Заключение; 21
* Используемая литература; 22
* Приложения. 23

**Введение.**

Рабочая сила, как трактуется в курсе экономики, - это совокупность физических и умственных способностей человека, его способность к труду. В условиях рыночных отношений «способность к труду» делает рабочую силу товаром. Но это не обычный товар. Его отличие от других товаров состоит в том, что он, во-первых, создает стоимость больше чем стоит сам, во-вторых, без его привлечения невозможно осуществить любое производство, в-третьих, от него во многом зависит степень (эффективность) использования основных и оборотных производственных фондов.

Так как же заставить рабочую силу работать наиболее эффективно? Ответ на этот вопрос лежит в основе любой кадровой политики. И на первом месте по важности среди факторов, влияющих на эффективность использования рабочей силы, стоит система оплаты труда. Именно заработная плата, а зачастую только она, является той причиной, которая приводит рабочего на его рабочее место. Поэтому значение данной проблемы трудно переоценить.

В условиях перехода к системе рыночного хозяйствования в соответствии с изменениями в экономическом и социальном развитии страны существенно меняется и политика в области оплаты труда, социальной поддержки и защиты работников. Многие функции государства по реализации этой политики передано непосредственно предприятиям, которые самостоятельно устанавливают формы, системы и размеры оплаты труда, материального стимулирования его результатов. Понятие «заработная плата» наполнилось новым содержанием и охватывает все виды заработков (а также различных премий, доплат, надбавок и социальных льгот), начисленных в денежной и натуральных формах (независимо от источников финансирования), включая денежные суммы, начисленные работникам в соответствии с законодательством за непроработанное время (ежегодный отпуск, праздничные дни и т. п.).

Переход к рыночным отношениям вызвал к жизни новые источники получения денежных доходов в виде сумм, начисленных к выплате по акциям и вкладам членов трудового коллектива в имущество предприятия (дивиденды, проценты).

Таким образом, трудовые доходы каждого работника определяются по личным вкладам, с учетом конечных результатов работы предприятия, регулируются налогами и максимальными размерами не ограничиваются. Минимальный размер оплаты труда работников предприятий всех организационно - правовых форм устанавливается законодательством.

Уставной юридической формой регулирования трудовых отношений, в том числе и в области оплаты труда работников, становится коллективный договор предприятия, в котором фиксируются все условия оплаты труда, входящие в компетенцию предприятия.

*Современное состояние рынка труда.*

**Рынок труда –** это совокупность экономических отношений по поводу купли-продаже рабочей силы. Компонентами этого рынка, как и любого другого, являются спрос, предложение и цена рабочей силы.

Как известно, рынок представляет собой пространство, на котором взаимодействуют продавцы и покупатели, в результате чего для каждого стандартного товара (или услуги) устанавливаются равновесная цена и равновесный объем предложения и спроса. Очевидно, что данное понятие рынка должно быть скорректировано, если речь идет о таком специфическом товаре, как *труд.* Это связано с тем, что носитель труда (работник) представляет собой уникальную человеческую личность, которая обладает не только определенной способностью к труду (токарь, инженер, врач и т. д.), но и целым «спектром» других качеств: мотивами трудового поведения, жизненным опытом, психофизиологическими особенностями. В этой связи понятие «рынок труда» носит в какой-то степени абстрактный характер.

С другой стороны, и работодатели (то есть те, кто предлагает рабочие места) подходят к найму рабочей силы не только с точки зрения требований к профессии и квалификации индивида, но и оценивая его (работника) коммуникабельность, умение работать в коллективе, способность к переобучению, трудовой мобильности.

Необходимо отметить, что труд имеет не только экономическую ценность (важнейший производительный фактор, при помощи которого производится продукция определенного количества и качества), но и социальную, так как является источником дохода, определяет социальный статус человека в обществе.

*Сущность заработной платы в рыночной экономике.*

В административно-командной системе рабочая сила не признавалась товаром. Действовал затратный хозяйственный механизм со всеми отрицательными последствиями. Так, заработная плата, как правило, увязывалась с распределением по труду, с количеством затраченного труда вне зависимости от конечного результата трудового коллектива, прибыльности предприятия. Это приводило к уравнительности в оплате труда, к снижению эффективности, к экстенсивному развитию экономики.

Формирующийся в стране рынок труда кардинально меняет сущность и механизм организации заработной платы.

**Сущность заработной платы** в условиях рыночной экономики заключается в том, что рабочая сила как товар имеет свойства, присущие любому товару.

Цена рабочей силы как элемент рынка труда выражает ее стоимость. При ее определении учитывается стоимость всех благ и услуг, необходимых человеку для воспроизводства своей способности к труду. Этот фонд жизненных средств должен отвечать уровню развития производительных сил общества и отражать объективную меру вознаграждения за труд.

По мере роста эффективности труда должна повышаться и заработная плата, т. е. ее величина подлежит увязке с результатами хозяйственной деятельности.

**Цена рабочей силы,** как и цена любого товара, отклоняется от ее стоимости. Основными факторами, влияющими на отклонение фактической заработной платы от стоимости рабочей силы, могут быть:

* Соотношение спроса и предложения на рабочую силу на конкретной территории в той или иной сфере деятельности;
* Уровень безработицы;
* Состояние развития экономики (рост или спад производства);
* Динамика цен на потребительские товары и услуги;
* Государственное регулирование заработной платы.

ГЛАВНЫМИ ЭЛЕМЕНТАМИ организации заработной платы является тарифная система и формы оплаты труда.

**Тарифная система** – это совокупность различных нормативов общегосударственного характера, нацеленных на достижение в стране равной оплаты за равный труд. К этой системе относят тарифно-квалификационный справочник, тарифные ставки по разрядам, категориям и т. п., районные коэффициенты.

**Основные формы оплаты труда** – сдельная и повременная. Суть сдельной формы заключается в том, что заработная плата работника непосредственно зависит от объема выполненной работы. Основой повременной формы являются месячные должностные оклады и количество дней (или часов) работы. Конкретный механизм организации заработной платы имеет ряд особенностей в каждой отрасли с учетом специфики деятельности ее предприятий.

 *Экономическая характеристика предприятия.*

Экономика любой страны представляет собой сложный экономический механизм, различные элементы которого взаимодействуют между собой и обусловливают взаимное развитие друг друга. Она представляет собой огромное число хозяйствующих субъектов, создающих разнообразные товары и услуги.

Предприятие (фирма) является структурным звеном экономики в целом.

Предприятие – это учреждение в форме фабрики, шахты, фермы, магазина, которое выполняет одни или несколько специфических функций по производству и распределению разнообразных товаров и услуг. Предприятие выступает в качестве товаропроизводителя, а следовательно, решает ряд взаимосвязанных задач: получение прибыли, обеспечение потребителей продукцией, выполнение своих обязательств перед государством, соблюдение стандартов, нормативов. Предприятие является хозяйственной единицей, юридическим лицом. Предприятие экономически самостоятельно и обособленно, имеет конкретного собственника, в качестве которого могут выступать индивидуальный владелец, группа физических лиц (ТОО, ЗАО, ОАО), организации (союзы, ассоциации, фонды), государство и муниципалитет.

Если не брать во внимание все разнообразие видов продукции (работ, услуг), производимым конкретными предприятиями, можно выделить общие черты, которые свойственны всем им. Предприятие – это:

1. Организационное единство, т.е. определенным образом организованный коллектив со своей внутренней структурой и порядком управления, объединенный общим процессом труда;
2. Определенный комплекс средств производства. Совокупность средств производства для каждого предприятия, производящего определенный вид продукции или услуг, имеет свои особенности, специфику технологии. Предприятие объединяет экономические ресурсы для производства экономических благ с целью максимизации прибыли;
3. Обособленное имущество: предприятие имеет собственное имущество, которое самостоятельно использует в определенных целях;
4. Имущественная ответственность: предприятие несет полную ответственность всем своим имуществом по различным обязательствам;
5. Предприятие предполагает единоначалие, основывается на прямых административных формах управления;
6. Выступает в хозяйственном обороте от собственного имени;
7. Экономически самостоятельно и обособленно, осуществляет самостоятельно оперативную хозяйственную деятельность, различного вида сделки, и операции, получает прибыль, несет убытки, за счет прибыли обеспечивает финансовое положение и дальнейшее развитие производства.

**Предприятие** – это сложная экономическая система, объединяющая производственные и людские резервы, имеющая общие цели в достижении результатов производства.

Предприятие, производящее нужные для общества товары и услуги, формирует материальные и социальные условия жизни и развития общества. Значение предприятий сферы материального производства определяется той ролью, которую играет в жизни общества материальное производство. В современных условиях возрастает роль и значение непроизводственной сферы, а следовательно, и предприятий, занятых в ней, оказывающих разнообразные услуги населению.

Непосредственной целью и побудительным мотивом деятельности предприятий является получение максимальной величины прибыли. Получение прибыли в условиях рыночной экономики возможно только при условии производства нужной для потребителей продукции, пользующейся спросом. Реализуя непосредственно цель производства – получение максимальной величины прибыли, предприятие реализует и цель общества – наиболее полного удовлетворения постоянно растущих потребностей общества.

Предприятия, основной целью которых является получение прибыли, называются «коммерческими». Цели, задачи, ради которых создаются и действуют коммерческие предприятия, фиксируются в правовых документах об их создании. Создание и регулирование их определяется Гражданским кодексом РФ.

В современных условиях в экономический оборот вошел термин «фирма», под которым понимается субъект хозяйствования, занимающийся различными видами деятельности и обладающий хозяйственной самостоятельностью. Фирма – это наименование, под которым предприятия выступают в хозяйственной деятельности в качестве самостоятельного хозяйствующего субъекта. В экономике имя играет не последнюю роль. Оно создает особый образ хозяйствующего субъекта, способствует укреплению позиций в борьбе за качество, приносит немалые прибыли. Завоевание фирмой прочных позиций на рынке того или иного товара нередко приносит ей дополнительную прибыль за счет продажи права пользования её фирменным наименованием. На этом построена система «фрейчайзинга».

Фрейчайс – лицензия, дающая право частной компании функционировать как части большой торговой сети. Использование имени компании выгодно покупателю фрейчайса, за которым стоит реклама, репутация, что обеспечивает рост оборота и увеличение прибыли.

Хотя большинство фирм имеет только одно предприятие, многие фирмы владеют и управляют несколькими предприятиями, а следовательно, выступают в виде различных объединений горизонтального, вертикального и диверсификационного типа.

Основные принципы организации оплаты труда в условиях рыночных отношений;

 Заработная плата (ЗП) является основным источником дохода трудящихся, поэтому ее величина обуславливает уровень благосостояния всех членов общества.

 Правильная организация ЗП повышает материальный интерес работников к повышению эффективности производства и в конечном счете оказывает непосредственное влияние на темпы и масштабы социально-экономического развития страны.

 Для эффективного функционирования предприятия очень важен **социально-экономический** аспект **социальной справедливости**, основным содержанием которого является о**сновной принцип** эффективного функционирования системы ЗП независимо от общественно-экономической формации - **«от каждого по способностям - каждому по труду»**.

 Совершенствование организации ЗП в современных условиях основано на соблюдении ряда **принципов**:

1. строгая зависимость ЗП от количества и качества труда, от конечных производственных результатов;
2. повышение уровня оплаты труда на основе роста его производительности и обеспечении опережающего роста темпов производительности труда над темпами прироста ЗП;
3. принцип распределения по труду на основе учета количества и качества затраченного труда;
4. устранение всех видов уравнительности в распределении средств на ЗП;
5. создание механизма оплаты труда, учитывающего квалификацию, наибольший трудовой вклад в конечные результаты, рост качества и НТП[[1]](#footnote-1) работников предприятия;
6. рост и совершенствование ЗП за счет повышения эффективности производства и рационального использования ресурсов;
7. усиление стимулирующей роли ЗП путем совершенствования организации труда, производства, управления, активизации человеческого фактора.

  **Предприятие имеет право самостоятельно**:

1. определять формы и системы оплаты труда;
2. определять рабочие места с повышенными тарифными ставками и дополнительными льготами;
3. вводить доплаты и надбавки;
4. устанавливать должностные оклады руководителям подразделений, специалистам и служащим;
5. разрабатывать и утверждать порядок и условия премирования и т.д.

 Источник фонда оплаты труда предприятия - доходы и прибыль.

# Организация оплаты труда работников предприятия.

 Организация оплаты труда состоит из трех составляющих: нормирования труда, тарифного нормирования ЗП, разработки и применения форм и систем ЗП.

 **Нормирование труда** - установление меры затрат труда для всех категорий работающих на основе научно-обоснованных норм труда.

  **Тарифное нормирование ЗП** - важнейшее средство, обеспечивающее оплату труда в зависимости от качественных особенностей и условий труда. Включает в себя - **разработку и введение тарифной системы оплаты труда**.

 **Разработка различных форм и систем оплаты труда** - разработка определенного порядка начисления ЗП по каждой группе и категории работающих с учетом количества и качества труда, вложенного в конечный результат. Данная работа осуществляется администрацией предприятия.

 Организация оплаты труда рабочих базируется на тарифной системе оплаты труда.

 **Тарифная система оплаты труда** - это:

1. совокупность нормативов, при помощи которых осуществляется дифференциация и регулирование уровня ЗП различных групп и категорий рабочих;
2. важнейший инструмент регулирования ЗП.

 **Социально-экономическое значение тарифной системы** - она позволяет обеспечить:

1. необходимое единство меры труда и его оплаты,
2. реализацию принципа равной оплаты за равный труд в масштабе общества;
3. дифференциацию основной части ЗП работников в зависимости от признаков, характеризующих качество их труда.

**Основные элементы тарифной системы**: **тарифно-квалификационные справочники, тарифные ставки и сетки, должностные оклады**.

**В ЕКТС** (Единый тарифно-квалификационный справочник) 72 выпуска по различным производствам и видам работ. В первом выпуске ЕКТС - тарифно-квалификационные характеристики профессий рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства. Во втором - характеристика профессий в машиностроении и металлообработке. А всего в ЕКТС представлена тарификация 5195 профессий рабочих. Он предназначен для тарификации работ и присвоения разрядов рабочих.

 **Тарифные ставки** - представляют собой выраженный в денежной форме абсолютный размер оплаты труда различных групп и категорий рабочих в единицу времени. Различают часовые, дневные и месячные тарифные ставки, которые устанавливаются по каждому квалификационному разряду.

 **Тарифная ставка** **- исходная нормативная** величина**, определяющая уровень оплаты труда рабочих**.

 Система ЗП предусматривает **более глубокую дифференциацию оплаты труда - в зависимости от сложности труда,** квалификации **работника, конкретного вклада в конечный результат**.

  **В зависимости от сложности труда** - для рабочих, обслуживающих современное оборудование и механизмы предусмотрены более высокие тарифные ставки. В машиностроении - самые высокие у инструментальщиков, ремонтников, наладчиков станков с ЧПУ, автоматических линий и т.п.

 **В зависимости от квалификации** - дифференциация ЗП необходима для создания материальной заинтересованности в повышении квалификации.

  **В зависимости от условий труда** - дифференциация ЗП необходима для компенсации повышенных расходов жизненной энергии работников на работах с тяжелыми и вредными условиями и материальной заинтересованности в выполнении этих работ. Компенсация осуществляется путем установления доплат за условия труда или включения их в тарифную ставку. Так, в химических отраслях промышленности различают три уровня часовых тарифных ставок: на работах с нормальными, с тяжелыми и вредными, с особо тяжелыми и вредными условиями труда.

  **Тарифная сетка** - представляет собой совокупность **квалификационных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов**, с помощью которых устанавливается непосредственная зависимость оплаты труда рабочих от их квалификации.

 **Разряд рабочего** - в известной мере характеризует квалификацию рабочего и зависит от сложности, точности и ответственности выполняемой работы. Низший уровень - первый разряд.

 **Тарифные коэффициенты** - показывают, во сколько раз тарифные ставки 2-го разряда и далее выше ставки первого разряда (равен 1).

Например. Дифференциация тарифных коэффициентов второй группы тарифных ставок для сдельщиков.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Разряды** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| Тарифные коэффициенты | 1,000 | 1,083 | 1,200 | 1,350 | 1,533 | 1,783 |
| Абсолютное возрастание тарифных коэффициентов | - | 0,083 | 0,117 | 0,150 | 0,183 | 0,250 |
| Относительное возрастание тарифных коэффициентов, % | - | 8,3 | 10,8 | 12,5 | 13,5 | 16,3 |

 Соотношение между тарифными коэффициентами, соответствующими крайним разрядам тарифной сетки, называется **диапазоном** тарифной **сетки**. В примере он равен 1,783.

 Степень возрастания тарифных коэффициентов должно соответствовать степени повышения квалификации рабочих, отнесенных к вышестоящему разряду.

 **К тарифным ставкам предусмотрены** следующие **доплаты и надбавки**:

1. **доплаты за условия труда** - 4,8,12% на работах с тяжелыми и вредными и 16,20,24% на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда - увязываются с конкретным рабочим местом и фактическим временем работы на нем;
2. **доплаты за интенсивность труда** - с учетом напряженного ритма труда (конвейерные, поточные и автоматические линии и т.п.);
3. **надбавки за профессиональное мастерство** - в целях стимулирования профессионального мастерства рабочих, усиления материальной заинтересованности и ответственности за качество выпускаемой продукции и выполнение производственных заданий.

**Формы и системы оплаты труда**:

 В практике организации оплаты труда используется **две основные формы ЗП - повременная и сдельная**.

**Повременная** - такая форма оплаты труда, при которой ЗП работнику начисляется по установленной тарифной ставке или окладу за фактически отработанное им рабочее время.

**Сдельная** - форма оплаты труда, при которой заработная плата работнику или группе начисляется в заранее установленном размере за каждую единицу выполненной работы или изготовленной продукции (в производственных операциях, штуках, кг, и т.д.). Ее целесообразно применять на участках, где возможно нормирование и учет индивидуального или коллективного труда, конечного результата и качества выпускаемой продукции.

 **Сдельная форма оплаты труда подразделяется на отдельные системы**:

1. **прямая сдельная** - заработок начисляется работнику по заранее установленной сдельной расценке (Рсд) за каждую единицу качественно произведенной продукции:

**Рсд = Тд : Нв или Рсд. = Тч \* Нвр** , где

Тд и Тч - сответственно дневная и часовая тарифная ставка рабочего сдельщика, соответствующая разряду работ, Нв - сменная норма выработки, Нвр - норма времени на единицу выполняемых работ.

1. **сдельно-премиальная** - рабочему сдельщику сверх заработка по прямым сдельным расценкам начисляется премия за выполнение и перевыполнение задания.
2. **сдельно-прогрессивная** - труд рабочего в пределах установленной нормы оплачивается по основным расценкам, а сверх установленной нормы (иногда в течение определенного срока) - по повышенным сдельным расценкам.
3. **косвенная сдельная** - размер оплаты труда находится в прямой зависимости от результатов труда обслуживаемых основных рабочих.
4. **аккордная** - размер оплаты труда устанавливается не за отдельную операцию, а за весь комплекс работ в целом.

 Все эти системы в зависимости от формы организации труда подразделяются на **индивидуальные и коллективные (бригадные)**.

 **При введении сдельной формы оплаты труда необходимо соблюдать следующие условия**:

1. научно обоснованное нормирование труда и правильная тарификация работ в строгом соответствии с требованиями тарифно-квалификационных справочников;
2. строгий учет количественных результатов труда, исключающий приписки и искусственное завышение объема выполненных работ;
3. контроль за качеством выпускаемых работ;
4. нормальная организация труда, исключающая перебои в работе, простои, несвоевременную выдачу производственных заданий, материалов, инструмента, нарядов и т.д.

 **Повременная форма подразделяется на**:

1. **простую повременную систему** - ЗП начисляется по присвоенной работнику тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время  **Зпов = Тч\* Вч**, где

 Тч - часовая тарифная ставка, соответствующая разряду, Вч - фактическое время работы.

1. **повременно-премиальную систему** - это простая повременная система оплаты, дополненная премированием за выполнение конкретных количественных и качественных показателей работы.

**При введении повременной формы оплаты труда необходимо соблюдать следующие условия**:

1. строгий учет и контроль за фактически отработанным временем и простоями;
2. правильное присвоение работникам-повременщикам разрядов (месячных окладов) в строгом соответствии с их квалификацией и учетом действительной сложности выполняемых работ и должностных обязанностей;
3. разработка и правильное применение обоснованных норм обслуживания, нормированных заданий и нормативов численности по каждой категории работающих, исключающих различную степень загрузки и уровень затрат труда в течение рабочего дня;
4. оптимальная организация труда на каждом рабочем месте, обеспечивающая эффективное использование рабочего времени.

**Коллективная (бригадная)** оплата **труда** - основана на объединении рабочих в коллективы производственных бригад - это оплата труда на основе формирования коллективного заработка в зависимости от общих результатов работы бригады с дальнейшим распределением в соответствии с личным трудовым вкладом работников. Оплата труда в бригадах может быть сдельной и повременной. При бригадной сдельной системе оплаты труда ЗП начисляется, как правило, на основе коллективных, комплексных сдельных расценок.

 Распределение коллективного заработка между членами бригады производится в соответствии с тарифными разрядами работников и фактически отработанным временем. Тарифная и надтарифная части ЗП могут распределяться с помощью коэффициента трудового участия.

**КТУ** - обобщенная количественная оценка личного вклада каждого члена бригады в конечный результат ее труда. Базовый КТУ равен 1, а фактический может быть и 1.

  **Порядок определения и применения КТУ определяет бригада и утверждается руководителем** предприятия.

 **Показатели, повышающие КТУ**:

1. высокая квалификация, сложность производственного задания, замещение смежных профессий, эффективное использование оборудования, высокое качество работ и пр. - до 0,75;
2. руководство звеном и пр. - до 0,25.

 **Показатели, понижающие КТУ**:

1. невыполнение производственных заданий, отставание от ритма бригады, неэффективное использование оборудование и т.п. - до 0,5;
2. недостаточное профессиональное мастерство, брак, нарушение правил ТБ и пр. нарушения, снижающие общие результаты - до 0,25.

Пример. **Расчетная ведомость**.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Ф.И.О.** | **Раз-ряд** | **Часов тариф ставка коп.** | **Отработанное время,часы** | **Тарифная ЗП****руб.** | **Установленный КТУ** | **Тарифная ЗП с КТУ (6\*7)** | **Сдельн приработок, руб.** | **Пре-мия, руб.** | **Общий зара-боток, руб.** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** | **11** |
| 1 | Петров П.А. | 5 | 92,0 | 184 | 169-28 | 1,2 | 203-13 | 52-81 | 44-68 | 266-77 |
| 2 | Иванов В.И. | 4 | 81,0 | 160 | 129-60 | 1,3 | 168-48 | 43-80 | 37-06 | 210-46 |
| 3 | Блинов А.С. | 4 | 81,0 | 184 | 149-04 | 0,8 | 119-23 | 30-99 | 26-23 | 206-26 |
| 4 | Блатов И.Ф. | 3 | 72,0 | 184 | 132-48 | 0,7 | 92-73 | 24-10 | 20-40 | 176-98 |
| 5 | Кусков Л.К. | 3 | 72,0 | 176 | 126-72 | 1,0 | 126,72 | 32-94 | 27-87 | 187-53 |
| 6 | Седов Б.П. | 2 | 65,0 | 184 | 119-60 | 1,3 | 155-48 | 40-42 | 34-20 | 194-22 |
|  | Итого: | - | - | - | 826-72 | 6,3 | 865-77 | 225-06 | 190-44 | 1242-22 |

**Организация оплаты труда** руководителей**, специалистов и служащих.**

 Успех предприятия во многом зависит от материальной заинтересованности его работников, т.е. эффективности мотивации труда, построения ЗП.

 Труд руководителей, специалистов и служащих оплачивается **повременно**, исходя из размеров установленных для них месячных должностных окладов и фактически отработанного времени. Наряду с этим широко применяется **повременно-премиальная система** оплаты труда. Однако руководители предприятий могут вводить для специалистов и служащих сдельную, аккордную и другие системы оплаты труда.

 В последнее время широко распространяется контрактная система - при найме работник и администрация заключают контракт на определенное время, в котором указываются обоюдные обязательства работодателя и наемного работника.

 Ранее нормативным документом являлся **«Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и** служащих**»**, который содержит132 квалификационные характеристики должностей. Он имеет широкое применение и в настоящее время.

В них указаны **должностные обязанности, требования к знаниям, уровню и профилю подготовки работников**. Квалификационные характеристики по каждой должности состоят из трех разделов: **«Должностные обязанности», «Должен знать», «Квалификационные требования»**.

В справочнике предусмотрено внутридолжностное категорирование по оплате труда, дифференцирующее оклады в зависимости от квалификации и производственного опыта, образования и стажа работы.

Особенности предприятий учитываются в **конкретных должностных инструкциях**, которые определяют обязанности, права и ответственность должностных лиц.

Важной формой работы с кадрами является аттестация кадров, по итогам которой принимаются решения об изменении окладов, установлении или отмене надбавок, об освобождении от занимаемой должности.

Регулирование оплаты труда руководителей, специалистов и служащих осуществляется посредством дифференциации их месячных окладов, сведенных в схемы должностных окладов.

 **Организация премирования работников.**

При организации премирования работников необходимо руководствоваться следующими основными принципами:

1. Премирование необходимо устанавливать для за те показатели и для тех категорий работников, от которых зависят **результаты хозяйственной деятельности** предприятия.
2. При премировании следует исходить из **назначения и роли каждого подразделения** на предприятия, их функций, задач и значимости для предприятия в целом.
3. Премирование рекомендуется увязывать с внутрипроизводственным хозрасчетом.
4. Число показателей должно быть оптимально (2-3). Улучшение их не должно достигаться за счет других экономических и финансовых показателей.
5. Нормативы премирования рекомендуется дифференцировать в зависимости от напряженности задания.
6. Основанием для выплаты премии являются данные статистической и бухгалтерской отчетности.

**Особые условия оплаты труда.**

1. **Районные коэффициенты к заработной плате** - норматив увеличения размера ЗП в зависимости от географического расположения организации, предприятия (Восточная Сибирь, Дальний Восток и т.д.) с тяжелыми природно-климатическими условиями (1-2).
2. **Оплата работы в сверхурочное время**:
3. при повременной оплате труда - за первые 2 часа в полуторном размере, за последующие - 2-ном;
4. при сдельной - за первые 2 часа доплата 50% тарифной ставки повременщика, за последующие 100% этой ставки.
5. **Оплата в праздничные дни**:
6. сдельщикам по 2-ным сдельным расценкам;
7. повременщикам - 2-я часовая или дневная ставка;
8. по желанию рабочего, служащего может быть предоставлен другой день отдыха.
9. **Стимулирование за работу в многосменном режиме**: доплата за работу в вечернее время (20 - 22) 20% тарифной ставки (должностного оклада), за работу в ночное время (22 - 6) - 40%.
10. **Оплата брака**:
11. по вине работника - оплате не подлежит;
12. не по вине работника - полный брак оплачивается в размере 2/3 тарифной ставки повременщика, частичный - в пониженном размере в зависимости от годности продукции.
13. **Оплата времени простоя**:
14. по вине работника - оплате не подлежит;
15. не по вине работника - 50% тарифной ставки повременщика, но не ниже минимального размера ЗП, установленного государством.

 Существуют и другие доплаты и снижения оплаты труда (оплата труда несовершеннолетних, оплата перерывов для кормления ребенка, оплата при изменении нормальных условий работы и т.д). В основном все эти условия регулируются администрацией предприятия и местным комитетом профсоюза, а при несогласии сторон **КЗОТ РФ** решаются в судебном порядке.

Образование фонда оплаты труда подразделений ЗАО «Красный металлист»

Порядок образования фонда оплаты труда подразделений ЗАО «Красный металлист» в составе затрат производства за выполнение заданий по объемам производства, реализации продукции, работ, предоставления услуг, по снижению затрат производства и смет затрат устанавливается «Положением об образовании фонда оплаты труда подразделений ЗАО «Красный металлист».

Система позволят регулировать уровень фонда оплаты труда и устанавливает материальную ответственность руководителей, специалистов, служащих и рабочих подразделений ЗАО «Красный металлист» за выполнение хозяйственной деятельности.

Основными показателями для начисления фонда оплаты труда являются:

1. план производства товарной продукции, работ, услуг ЗАО;
2. прибыль по балансу ЗАО;
3. план производства (реализации) товарной продукции, работ, услуг подразделений;
4. затраты (сметы затрат) на производство.

Показатели разрабатываются ПЭО ЗАО и утверждаются заместителем генерального директора по экономике и финансам, показатели могут изменяться ПЭО ЗАО в зависимости от производственной, экономической и финансовой ситуации ЗАО.

Итоги о результатах хозяйственной деятельности подразделений и функциональных служб Генеральной дирекции рассматриваются ежемесячно до 20-го числа месяца, следующего за отчетным, на балансовой комиссии.

Каждое из подразделений ЗАО имеет право расходовать свой фонд оплаты не в полном объеме. Неизрасходованную сумму ОТиЗ резервирует для оплаты труда подразделениям в последующие месяцы.

При начислении фонда оплаты труда учитывается выполнение показателей хозяйственной деятельности за месяц и с начала года. При невыполнении (перевыполнении) заданных показателей хозяйственной деятельности фонд оплаты труда подразделения уменьшается (увеличивается) за каждый невыполненный (перевыполненный) показатель.

Соотношение постоянной части к переменной составляет в среднем 30% : 70%.

Формирование и выплаты из фонда оплаты труда производятся ежемесячно за отчетный месяц, по итогам выполнения объема товарной продукции за отчетный месяц и показателей хозяйственной деятельности подразделений ЗАО за месяц, предшествующий отчетному.

При переходе на эту систему за первый месяц показатели хозяйственной деятельности не учитываются.

Выплаты из фонда оплаты труда каждого подразделения регламентируются отдельным положением.

Структура заработной платы

В основуобразования фонда оплаты труда (ФОТ) заложены:

- сдельно-премиальная;

- повременно-премиальная;

- контрактная;

Фонд оплаты труда ЗАО слагается из двух основных частей:

- фонд заработной платы (ФЗП) ЗАО;

- фонд материального поощрения (ФМП) ЗАО;

Фонд заработной платы - постоянная часть составляет 20%-40% от фонда оплаты труда (без контрактантов).

Фонд материального поощрения - переменная часть составляет 60% - 80% от фонда оплаты труда (без контрактантов).

В состав фонда заработной платы включаются начисление суммы оплаты труда в денежной и натуральной формах за отработанное и неотработанное время по тарифу (окладу), стимулирующие доплаты и надбавки, компенсационные выплаты, связанные с режимом и условиями труда.

В состав фонда материального поощрения ЗАО включаются начисленные ежемесячные премии за выполнение показателей хозяйственной деятельности, единовременные поощрительные выплаты из Фонда материального поощрения подразделений ЗАО, а также поощрительные выплаты из фонда Генерального директора. Оплата труда по тарифам, окладу, стимулирующие доплаты и надбавки, компенсационные выплаты, связанные с режимом и условиями труда, выплаты из фонда материального поощрения регламентируются отдельными положениями.

В Фонд заработной платы включается:

Оплата за отработанное время:

1. заработная плата, начисленная работникам по тарифным ставкам и окладам за отработанное время;
2. заработная плата, начисленная работникам за выполненную работу по сдельным расценкам;
3. стоимость продукции, выданной в порядке натуральной платы;
4. стимулирующие доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам (за профессиональное мастерство, совмещение профессий и должностей и т.п.);
5. компенсационные выплаты, связанные с режимом и условиями труда;
6. доплаты за работу во вредных или опасных условиях и на тяжелых работах;
7. доплаты за работу в ночное время;
8. оплата работы в выходные и праздничные дни;
9. оплата сверхурочной работы;
10. оплата труда квалифицированных рабочих, руководителей, специалистов, освобожденных от основной работы и привлекаемых для подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
11. оплата услуг работников бухгалтерии за выполнение ими письменных поручений работников по перечислению страховых взносов из заработной платы;
12. выплата разницы в окладах при временном заместительстве;
13. оплата труда лиц, принятых на работу по совместительству;
14. оплата труда работников несписочного состава

Оплата за неотработанное время:

1. вознаграждение по итогам работы за год, годовые вознаграждения;
2. оплата ежегодных и дополнительных отпусков (без денежной компенсации за неиспользованный отпуск);
3. дополнительные выплаты при предоставлении ежегодного от пуска (сверх нормальных отпускных сумм в соответствии с законодательством);
4. оплата дополнительно предоставленных (сверх предусмотренных законодательством) отпусков работников;
5. оплата льготных часов подростков;
6. оплата учебных отпусков, предоставленных работникам, обучающимся в образовательных учреждениях;
7. оплата на период обучения работников, направленных на профессиональную подготовку, повышение квалификации или обучение вторым профессиям;
8. оплата труда работников, привлекаемых к выполнению государственных или общественных обязанностей;
9. оплата по месту основной работы труда работников, привлекаемых на сельскохозяйственные и другие работы;
10. суммы, выплаченные за непроработанное время работникам, вынужденно работавшим неполное рабочее время по инициативе администрации;
11. оплата работникам-донорам за дни обследования, сдачи крови и отдыха, предоставляемого после каждого дня сдачи крови;
12. оплата простоев не по вине работника;
13. оплата за время вынужденного прогула.

В фонд материального поощрения включаются:

1. ежемесячная премия за выполнение показателей хозяйственной деятельности;
2. премия за качество выпускаемой продукции.

Оплата труда по итогам работы подразделений по выполнению показателей хозяйственной деятельности

Ежемесячно 20-го числа ПЭО подготавливает материалы по выполнению показателей хозяйственной деятельности за отчетный месяц и доводит их до руководителей подразделений.

Ежемесячно 20-го числа материалы по выполнению показателей хозяйственной деятельности за отчетный месяц рассматриваются на балансовой комиссии, на основании которых подводятся итоги работы подразделений и утверждаются результаты выполнения показателей подразделений ЗАО в процентном отношении.

Ежемесячно 1-го числа ОТиЗ определяет фонд оплаты труда подразделений ЗАО, учитывая результаты выполнения показателей за месяц, предшествующий отчетному, и фактический объем производства товарной продукции, работ, услуг за отчетный месяц.

Порядок начисления фонда оплаты труда

Первоначальные величины нормативов образования фондов образуются, исходя из сложившегося на данный момент фактического размера Фонда оплаты труда ЗАО, департаментов, подразделений.

Нормативы определяются для следующих фондов:

1. фонд оплаты труда ЗАО;
2. фонды оплаты труда департаментов, подразделений;
3. фонд Генерального директора;

Фонд оплаты труда ЗАО «Красный металлист» формируется по нормативу от фактического объема производства товарной продукции, работ, услуг по ЗАО. Утвержденный норматив прилагается (Приложение 1).

Фонд оплаты труда по департаментам и подразделениям, фонд Генерального директора, образуется по нормативу от фонда оплаты труда ЗАО «Красный металлист». Утвержденный норматив прилагается (Приложение 1).

Нормативы являются постоянными величинами и могут меняться в крайних случаях. Нормативы утверждаются Генеральным директором.

Ежемесячно до 1-го числа планируемого месяца ОТиЗ производит расчеты и планирует фонды оплаты труда ЗАО, подразделении, исходя из планового объема производства товарной продукции, работ, услуг и нормативов. Плановые фонды оплаты труда служат для планирования затрат по заработной плате в себестоимости товарной продукции (Приложение 2).

Ежемесячно 1-го числа ОТиЗ на основании фактического объема производства товарной продукции, работа, услуг за отчетный месяц (Приложение 2).

ФОТ=Н\*Эф

Н - норматив образования фонда оплаты труда ЗАО;

Эф - фактический объем производства товарной продукции, работ, услуг ЗАО за отчетный месяц.

На основании данных ПЭО по плановым и фактическим показателям хозяйственной деятельности за отчетный месяц ОТиЗ рассчитывает процент увеличения (уменьшения) объемов производства товарной продукции, работ, услуг, производительности труда (выработка, предоставление услуг на 1-го человека) по ЗАО «Красный металлист» (Приложение 2).

Dтотч = Тотч\*100/Тпл - % по объемам товарной продукции, работ, услуг;

Dпотч = Потч\*100/Ппл - % по производительности труда;

Потч = Тотч/Qотч, где:

Тотч - объем товарной продукции, работ, услуг за отчетный месяц;

Тпл - плановый объем товарной продукции, работ, услуг;

Потч - производительность труда за отчетный месяц;

Ппл - плановая производительность труда;

Qотч - численность за отчетный месяц.

ФОТ ЗАО увеличивается (уменьшается) на 0,1 % за каждый 1 % прироста (снижения) объема товарной продукции, работ, услуг, производительности труда за отчетный месяц к соответствующим плановым показателям, но не более чем на 5 % (Приложение 2).

ОТиЗ производит расчет фондов оплаты труда ЗАО, департаментов и подразделений ЗАО и утверждает у зам. генерального директора по экономике и финансам (Приложение 2 ).

На основании отчета о выполнении показателей хозяйственной деятельности департаментами и подразделениями за месяц, предшествующий отчетному, фонд оплаты труда корректируется, снижая (увеличивая) фонд оплаты труда подразделений ЗАО за отчетный месяц и определяется фонд материального поощрения.

ФОТ подразделений ЗАО за выполнение показателей за месяц и с начала года не может быть снижен (увеличен) более чем на 10%.

Оплата труда работающих по контракту.

В данное время широко внедряется во всех структурах ЗАО контрактная система оплаты труда. Суть ее в следующем:

В контракте, подписываемом лицом, заключающим контракт и руководителем предприятия оговариваются пункты:

Устанавливается должностной оклад Контрактанта в месяц и премия в процентах от прибыли согласно следующей методике.

В зависимости от финансово-хозяйственных результатов работы А/О месячная отплата труда производится в следующих размерах:

В случае отсутствия прибыли и объемов реализации продукции выплачиваются 4 минимальные заработные платы установленные законодательством РФ.

В случае отсутствия прибыли, но получения объемов реализации выплачивается оклад, оговоренный в предыдущем пункте.

В случае поучения прибыли и объемов реализации выплачивается оклад и % от прибыли согласно вышеуказанной пропорции.

Разовые и страховке премии или другие вознаграждения выплачиваются в порядке и размерах определенных другими положениями действующими в А/О.

Заключение.

Рассмотрев в общих чертах систему оплаты труда на ЗАО «Красный металлист», стоит отметить много хороших сторон и явных преимуществ достигнутых ее организаторами.

Но для более полного удовлетворения личных и общественных потребностей, решения задачи повышения эффективности производства, конкурентоспособности выпускаемой продукции, работников предприятия нужно поставить в такие условия, которые будут побуждать их наращивать высокоэффективную технику, улучшать использование производственных ресурсов. Для этого механизм материального стимулирования целесообразно строить на научно обоснованных критериях оценки деятельности предприятия, структурных подразделений. Речь идет о необходимости использования показателей, отражающих конечный хозяйственный результат труда каждого члена коллектива.

Привлечение трудящихся к управлению производством, развитие коллективных форм организации и оплаты труда обусловливают необходимость повышения объективности его оценки, увязки оплаты труда с достигнутыми конечными результатами. Такая оценка должна учитывать количество вложенного труда, изморенного продолжительностью рабочего времени, а также эффективность производства. Разработать такой механизм оценки труда используемый в качестве мерила трудового вклада каждого работника и подразделений - значит найти ключ к решению глобальной задачи сознательного включения закона экономии времени в мотивационный механизм управления.

В настоящее время в области оплаты труда руководителей предприятия сложилась такая ситуация, для которой характерно полное расхождение ранее провозглашенных принципов с реальной действительностью. Их материальное благосостояние не только не связано с эффективностью производства, общественной полезностью производимой продукции, но даже с объемом произведенной продукции. Поэтому первым шагом к совершенствованию оплаты труда руководителей должно быть изменение в механизме формирования оплаты их труда на предприятии.

**Используемая литература:**

А.М. Фридман; Экономика торговой деятельности потребительского общества. Воронеж 1994г.

И.Т. Петрук, М.В. Панасюк; Экономика потребительской кооперации. Москва: «Экономика» 1989г.

О.Ю. Мамедов; Современная экономика. Ростов-на-Дону.: «Феникс» 1999г.

Л.Н. Чечевицына; Микроэкономика, экономика предприятия. Ростов-на-Дону.: «Феникс» 2000г.

Грузинов В.П. Экономика предприятия и предпринимательство. - Москва: «СоФит», 1994г.

Фильев В.И. Нормирование труда на современном предприятии. Методическое пособие. - Москва: ЗАО «Бухгалтерский бюллетень».1997г.

Горбач. Экономика предприятия. – Минск.

И.В Сергеев. Экономика предприятия. Учебное пособие. – Москва. «Финансы и статистика». 1998г.

Экономика предприятия. Под редакцией. В.Я. Горфнкеля, Е.М. Куприянова. Москва: Банки и биржи. Издательство ЮНИТИ. 1996г.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | Приложение 1 |
| НОРМАТИВ |
| образования фонда оплаты труда по ЗАО "Красный металлист", |
| департаментам и подразделениям |
|  |  |  |
| № п/п | Подразделение | Норматив образования ФОТ (%) |
| 1. | ЗАО "Красный металлист". |   |
|   | фонд Генерального директора | 13 |
| 2. | Департамент действующего производства. | 15 |
| 3. | Машиносборочный цех. | 18 |
| 4. | Цех серийного производства. | 18 |
| 5. | Дирекция по планированию сбыта и обеспечению | 13 |
| 6. | Департамент технического развития | 11 |
| 7. | Департамент экономики и финансов | 4 |
| 8. | Департамент коммерции | 4 |
| 9. | Департамент по законности и персоналу | 4 |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  | Приложение 2 |
| РАСЧЕТ |
| фонда оплаты труда ЗАО "Красный металлист" |
|  |  |  |
| 1. | Плановый объем производства (млн.руб.) | 26290 |
| 2. | Фактический объем производства (млн.руб.) | 46740 |
| 3. | Процент выполнения плана | 177,7 |
| 4. | Норматив | 5,02 |
| 5. | Плановый фонд оплаты труда (млн.руб.) | 1319,7 |
| 6. | Расчетный фонд оплаты труда (млн.руб.) | 2346,3 |
| 7. | Лимит численности (чел.) | 4690 |
| 8. | Фактическая численность (чел.) | 5190 |
| 9. | Плановая производительность (тыс.руб.) | 5605 |
| 10. | Фактическая производительность (тыс.руб.) | 9006 |
| 11. | Процент выполнения плана по производительности | 160,7 |
| 12. | Фонд оплаты труда с учетом выполнения планов (млн.руб) | 2667 |
| 13. | Процент увеличения (снижения) (%) | 13,7 |
| 14. | Фонд оплаты труда к распределению (млн.руб) | 463,6 |

1. Научно-технический потенциал [↑](#footnote-ref-1)