Содержание

Введение

1.Планирование и структура фонда оплаты труда

1.1.Организация и планирование заработной платы.

1.2.Формы и системы оплаты труда

1.3.Структура фонда оплаты труда.

2. Планирование ФОТ (на примере предприятия «ОРМЕТО-ЮУМЗ» за 2003 – 2004 гг.)

3.Состояние и пути развития оплаты труда на предприятиях в России.

3.1.Состояние оплаты труда на предприятиях в России.

3.2.Пути развития оплаты труда на предприятии

Заключение

Список используемой литературы

Введение

Особая, центральная роль в структуре доходов работника принадлежит заработной плате. Она и в настоящее время и в ближайшие годы остается для подавляющего большинства трудящихся основным источником доходов, а значит заработная плата и в перспективе будет мощным стимулом повышения результатов труда и производ­ства в целом.

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

Задачей изучения вопроса является проведение исследования планирования средств на оплату труда персонала предприятия, а также изучение проблемы в облас­ти планирования оплаты труда.

Объект изучения: заработная плата, как форма цены рабочей силы, занятой в производственной сфере, - это основная часть жизненных средств работников, рас­пределяемая между ними в соответствии с количеством и качеством затрачиваемого труда, реальным трудовым вкладом каждого и зависящая от конечных результатов работы предприятия.

Способы исследования: анализ регулирования и планирования средств на оплату труда персонала по предприятию и его подразделениям, а также рассмотрение про­блемы в области планирования оплаты труда.

Для этого необходимо: Во-первых, необходимо рассмотреть структуру фонда заработной платы, детальное планирование фонда заработной платы. А так же рас­смотреть регулирование средств на заработную плату между подразделениями пред­приятиями. Во-вторых проанализировать методы планирования средств на оплату труда. Провести анализ оплаты труда и материального положения работников.

1.Планирование и структура фонда оплаты труда на производстве.

1.1.Организация и планирование заработной платы.

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

В условиях рыночной экономики на величину заработной платы влияет целый ряд рыночных и внерыночных факторов, в результате чего складывается определенный уровень оплаты труда.

Сущность заработной платы проявляется в функциях:

1. Воспроизводственная функция. Она заключается в обеспечении работников, а также членов их семей необходимыми жизненными благами для воспроизводства рабочей силы, воспроизводства поколений. В ней реализуется экономический закон возвышения потребностей. Эта функция тесно связана с особенностями государственного регулирования заработной платы, установлением на законодательном уровне такого минимального ее размера, который обеспечивал бы воспроизводство рабочей силы.
2. Стимулирующая функция. Ее сущность состоит в установлении зависимости заработной платы работника от его трудового вклада, от результатов производственно-хозяйственной деятельности предпри­ятия, причем указанная зависимость должна заинтересовать работника в постоянном улучшении результатов своего труда.

3. Измерительно-распределительная функция. Эта функция предназначена для отражения меры живого труда при распределе­нии фонда потребления между наемными работниками и собст­венниками средств производства. Посредством заработной платы определяется индивидуальная доля в фонде потребления каждой
участника производственного процесса в соответствии с его трудовым вкладом.

4. Ресурсно-разместительная функция. Значение данной функции в настоящее время существенно возрастает. Сущность ее состоит в оптимизации размещения трудовых ресурсов по регионам, отраслям экономики, предприятиям. В условиях, когда государственное регу­лирование в области размещения трудовых ресурсов сводится к ми­нимуму, а формирование эффективно функционирующего рынка труда возможно лишь при наличии свободы у каждого наемного работника в выборе места приложения своего труда, стремление к по­вышению жизненного уровня обусловливает его перемещение с це­лью нахождения работы, в максимальной степени удовлетворяющей его потребности.

5. Функция формирования платежеспособного спроса населения. На­значение этой функции — увязка платежеспособного спроса, под ко­торым понимается форма проявления потребностей, обеспеченных денежными средствами покупателей, и производства потребительских товаров. Поскольку платежеспособный спрос формируется под воз­действием двух основных факторов — потребностей и доходов общест­ва, то с помощью заработной платы в условиях рынка устанавли­ваются необходимые пропорции между товарным предложением и спросом.

Планирование заработной платы на предприятии предусмат­ривает определение объема средств, необходимых для оплаты труда работников в соответствии с плановым выпуском продук­ции в заданной номенклатуре и установленного качества, а так­же установление правильных соотношений в уровнях заработной платы по цехам предприятия и категориям работающих с учетом характера производства, различий в уровне квалификации, усло­вий труда.

В соответствии с этими задачами на предприятиях планирует­ся фонд заработной платы и социальных выплат и средняя зара­ботная плата. Различают укрупненный и дифференцированный методы планирования фонда заработной платы и социальных выплат. Дифференцированный метод планирования фонда зара­ботной платы и социальных выплат широко использо­вался до экономической реформы. Министерство утверждало пред­приятию фонд заработной платы с учетом достигнутого уровня фонда заработной платы в отчетном году с увеличением его в соответствии с утвержденным правительством нормативом за каждый процент роста объема производства. Предприятие под­разделяло его на прямой, часовой, дневной, месячный (годовой) фонд заработной платы.

Фонд прямой заработной платы представлял собой оплату тру­да рабочих-сдельщиков и повременщиков. Часовой фонд зара­ботной платы включал фонд прямой зарплаты и ряд доплат: пре­мии рабочим, доплаты за работу в ночное время, неосвобожден­ным бригадирам, за обучение учеников, а также оплату брака не по вине рабочего. Фонд дневной заработной платы включал часо­вой фонд заработной платы и доплату подросткам за сокращен­ный рабочий день и оплату перерывов в работе кормящих мате­рей. Фонд месячной (годовой) заработной платы включал днев­ной фонд заработной платы, оплату отпусков, времени за выпол­нение гособязанностей, выплату выходных пособий, зарплату ко­мандированным работникам на другие предприятия или учебу, вознаграждения, за выслугу лет и др. Такая дифференциация фонда заработной платы позволяла проводить детальный анализ направ­лений использования фонда заработной платы.

При разработке планов по труду укрупненным методом приме­няют два способа определения фонда заработной платы и социаль­ных выплат всему промышленно-производственному персоналу: первый — на основе расчетной численности работников и уровня их средней заработной платы; второй - по нормативам затрат за­работной платы на единицу продукции. По первому способу пла­новый фонд заработной платы промышленно-производственного персонала определяется путем умножения расчетной численности работников на планируемую среднюю заработную плату. Однако в условиях резкого спада производства, высокой инфляции этот спо­соб расчета фонда ФЗП и С позволяет определить его величину лишь ориентировочно, как правило, значительно завышенную. По­этому рассчитанный таким укрупненным способом фонд заработ­ной платы труда уточняется нормативным планированием на ос­нове производственной программы и ее трудоемкости, рассчитан­ной по действующим на предприятий нормативам с учетом соста­ва и уровня квалификации работников, тарифных систем, исполь­зуемых форм и систем заработной платы, штатного расписания.

Нормативный способ планирования в условиях рыночных от­ношений позволяет обеспечить более тесную увязку объема про­изводства с суммой средств, выделяемых на оплату труда, по­вышает заинтересованность предприятий в увеличении объемов производства, усиливает зависимость заработной платы каждого работника и трудового коллектива от результатов своего труда, улучшает системы контроля за результатами расходования средств, выделяемых на оплату труда. Нормативное планирова­ние не исключает необходимости детальных расчетов ФЗП и С и средней заработной платы по предприятию в целом, цехам, служ­бам, отделам, категориям работников.

Нормативный фонд заработной платы основных и вспомога­тельных работников предприятия, занятых на нормированных работах (Фнор), определяется по каждому изделию с последую­щим суммированием по формуле (1.1)

Фнор=(Ппр\*Нтр\*Снч+НЗ\*Кдоп)\*Кц (1.1)

где Ппр  - планируемая производственная программа по выпуску изде­лий, шт ;

Нтр - нормативная трудоемкость изделия, час;

Снч - средняя стоимость нормо-часа из расчета действующих на предприятии тариф­ных сеток и ставок, руб.;

НЗ - нормативные затраты заработной платы на производственную программу, (т. е. Ппр\*Нтр\*Снч), руб.;

Кдоп - ко­эффициент дополнительной зарплаты,

Кц - прогнозируемый предпри­ятием коэффициент роста цен.

Фонд заработной платы вспомогательных рабочих-повремен­щиков, занятых на ненормированных работах, определяется ис­ходя из штатного расписания с учетом планируемого коэффици­ента дополнительной заработной платы, включающего в себя раз­личные доплаты, надбавки.

Фонд заработной платы служащих, специалистов, руководи­телей производственных и функциональных подразделений пред­приятия определяется также исходя из штатного расписания, где содержится перечень наименований должностей и размеры их месячных окладов с учетом планируемого процента премий.

Планируемый заводской фонд заработной платы и социаль­ных выплат распределяется по структурным подразделениям с учетом трудоемкости выполняемых работ, условий труда, ответ­ственности выполняемых работ. Выделенный фонд является ли­митом, за пределы которого структурное подразделение предпри­ятия выходить не имеет права.

Из расчетного периода для подсчета среднего заработка ис­ключается время, в течение которого работник освобождался от работы с частичным сохранением зарплаты или без оплаты, а также время нахождения по временной нетрудоспособности. Пре­мии и другие выплаты стимулирующего характера включаются при подсчете среднего заработка по времени их фактического начисления, а годовые премии и вознаграждение за выслугу лет — в размере 1/12 за каждый месяц расчетного периода. При рас­чете среднего заработка учитываются выплаты, на которые на­числяются страховые взносы.

В состав фонда заработной платы включаются, во-первых, за­рплата по тарифным ставкам, окладам или сдельным расценкам, независимо от форм и систем оплаты труда; во-вторых, стоимость продукции, выдаваемой в порядке натуральной оплаты; в-треть­их, стимулирующие выплаты; в-четвертых, выплаты компенса­ционного характера, связанные с режимом работы и условиями труда; в-пятых, оплата за непроработанное время в соответствии с законодательством (оплата ежегодных и дополнительных от­пусков, оплата льготных часов подросткам, оплата специальных перерывов в работе и простоев не по вине работника и другие).

К выплатам социального характера относятся: оплата допол­нительно предоставленных по коллективному договору (сверх предусмотренных законодательством) отпусков работникам; над­бавки к пенсиям; единовременные пособия уходящим на пенсию ветеранам труда; стипендии направленным предприятиями на обучение в средние и высшие учебные заведения, имеющие ак­кредитацию; оплата путевок работникам на лечение и др.

С переходом на рыночные отношения правительство перешло на косвенное регулирование фонда оплаты труда, введя в 1993— 1996 г. налогообложение той части фонда оплаты труда, которая превышала установленный норматив.

Государственное регулирование заработной платы открывает пер­спективу постепенного увеличения ее связи с конечными результа­тами производства и труда, которая сейчас существенно нарушена. Такое регулирование по мере стабилизации экономики послужит основанием к разработке эффективных систем и форм заработной платы работников по отраслям деятельности, нормативных матери­алов по труду (норм выработки, нормативов численности и других), отвечающих складывающимся рыночным отношениям.

1.2.Формы и системы оплаты труда.

Тарифная система дифференцирует оплату труда рабочих по разрядам и условиям труда, учитывая, главным образом, его ка­чественную сторону, стимулирует повышение квалификации кад­ров. Вместе с тем тарифная система не создает непосредственной материальной заинтересованности рабочих в улучшении количес­твенных показателей своей работы и общих итогов деятельности трудового коллектива. Переход на рыночные отношения застав­ляет предприятие постоянно увязывать систему заработной пла­ты как с качеством труда, так и с его количеством, т. е. с произ­водительностью труда. Мерой количества труда на производстве выступает либо отработанное рабочим время, либо выработанная им продукция, поэтому формами оплаты труда могут быть сдель­ная или повременная.

В условиях экономической реформы правильный выбор форм и систем оплаты труда приобретает особое значение. Эффектив­ность форм и систем оплаты труда в данных производственных условиях оценивается ростом производительности труда, улуч­шением качества продукции, снижением себестоимости. Вместе с тем, при выборе форм и систем оплаты труда необходимо обеспе­чить органическое сочетание интересов отдельных работников с интересами всего коллектива, а это требует учета технических, экономических и социальных факторов. Всесторонний учет всех факторов может быть осуществлен только на предприятии. Этим обусловлено предоставление предприятиям права на самостоятель­ный выбор форм и систем заработной платы рабочих, служащих, специалистов, руководителей подразделений предприятия.

При разработке конкретных систем оплаты труда администра­ция предприятия должна постоянно учитывать правило — систе­ма исчисления заработной платы должна быть настолько про­стой и ясной, чтобы связь между производительностью и зара­ботной платой могла быть доступной для понимания каждым работником. В практике различают две основные формы оплаты труда: по­временную и сдельную. Повременная — это такая форма оплаты труда, при которой зарплата начисляется работнику по установ­ленной тарифной ставке или окладу за фактически отработанное им рабочее время. При сдельной форме оплаты труда заработную плату начисляют по заранее установленным расценкам за каж­дую единицу выполненной работы или выпущенной продукции. Повременная форма выступает в виде простой повременной или повременно-премиальной системы оплаты труда. Сдельная — в виде прямой сдельной и бригадной (коллективной) сдельной, сдельно-премиальной (аккордной), косвенно-сдельной, сдельно-прогрессивной и ряде других систем оплаты труда.

Применение сдельной формы оплаты труда экономически це­лесообразно при наличии: 1) расчетно-аналитической системы нормирования труда и правильной тарификации работ: при на­личии большого удельного веса технически обоснованных норм времени и правильно определенного диапазона межразрядного тарифного коэффициента; 2) хорошо поставленного учета коли­чественных результатов труда, исключающих всякого рода при­писки и искусственное завышение объема выполненных работ; 3) реальных возможностей для рабочих перевыполнять установ­ленное задание без изменения (нарушения) технологического про­цесса; 4) организации труда, исключающей перебои в работе, простои, несвоевременную выдачу производственных заданий, материалов, инструмента, и т. п.

Применение сдельной оплаты труда требует обязательного на­личия либо норм времени, либо норм выработки. За каждую еди­ницу продукции в натуральном измерении (метр, штуку, тонну) устанавливается определенная сдельная расценка (Ср), которая рассчитывается путем деления расчетной ставки данного разряда в часах, или в днях (Рст) на установленную норму выработки (Нв) за тот же период по формуле Ср = Рст : Нв. Таким образом, сдель­ная расценка представляет собой оплату за единицу продукции. Расценки пересматриваются одновременно с нормами времени и нормами выработки.

В зависимости от принятой на производственном участке систе­мы учета результатов труда (по отдельным рабочим местам или бри­гады в целом) применяют две разновидности сдельной формы оплаты труда: индивидуальную или бригадную (коллективную). При прямой индивидуальной сдельной системе оплате рабочий получает зарплату за всю выполненную работу в течение определенного пери­ода (день, неделя, месяц) по установленным расценкам.

Бригадная (коллективная) сдельная система оплаты труда при­меняется в условиях, когда производственный процесс осущес­твляется первичным трудовым коллективом — бригадой, где имеет место совмещение профессий и взаимозависимость исполнителей, когда затруднен учет индивидуальной выработки каждого члена бригады. В этом случае устанавливают коллективные сдельные расценки на все виды работ. Общий заработок бригады распреде­ляется между членами бригады в соответствии с присвоенными им разрядами и отработанным каждым работником временем. Бригадная сдельная система оплата труда не учитывает факти­ческую выработку каждого члена бригады и может привести к уравниловке.

Сущность сдельно-премиальной системы оплаты труда заклю­чается в том, что рабочему кроме заработка по прямым сдельным расценкам начисляют и выплачивают премию за выполнение и перевыполнение заранее установленных конкретных количествен­ных и(или) качественных показателей работы. Например, ста­ночники, работающие по технически обоснованным нормам, мо­гут премироваться за выполнение и перевыполнение этих норм, за экономию сырья, топлива, энергии.

При аккордной системе оплаты труда заработок устанавлива­ется не за выполнение каждой производственной операции в от­дельности, а за весь комплекс работ в целом. Эту систему оплаты труда целесообразно применять в условиях срочного выполнения всего комплекса работ, влияющих на ход производственного про­цесса других производственных звеньев.

Косвенная сдельная система оплаты труда предполагает опре­деление размера заработка одних рабочих в зависимости от ре­зультатов труда обслуживаемых ими других рабочих. Общий за­работок определяется по формуле прямой сдельной оплаты тру­да. Основанием для применения системы косвенной оплаты тру­да является существующая и поддающаяся учету зависимость выработки основных рабочих от качества и производительности труда вспомогательных рабочих. Наибольший эффект она дает в том случае, когда заработок вспомогательного рабочего постав­лен в прямую зависимость от выполнения основными рабочими производственных заданий, а не норм выработки, которые в ус­ловиях опытно-статистического способа нормирования значитель­но перевыполняются основными рабочими без больших трудо­вых усилий, порождая необоснованное повышение зарплаты.

По косвенной сдельной системе оплаты труда могут оплачи­ваться наладчики станков, транспортные рабочие, рабочие по дежурному обслуживанию в основных цехах. Помимо оплаты за выполненную работу по установленной косвенной сдельной рас­ценке в отдельных случаях производят доплаты за различные отклонения от нормальных условий работы.

Сдельно-прогрессивная система заключается в том, что оплата труда рабочего в пределах установленной исходной нормы (базы) производится по основной, обычной расценке, а продукция, изго­товленная сверх установленной нормы, — по другой повышенной сдельной расценке. Наиболее эффективной считается сдельно-прогрессивная система, в которой имеются две ступени оплаты и достаточно высокий уровень повышения сдельных расценок. Та­кая система создает значительную личную материальную заинте­ресованность рабочих в повышении норм выработки и вводится руководителем предприятия по согласованию с профсоюзом на определенный срок.

Применение повременной системы оплаты труда экономичес­ки целесообразно, если: 1) нет надобности в стимулировании ро­ста выработки сверх оптимальной; 2) перевыполнение норм мо­жет сопровождаться нарушением технологических режимов с последующим ухудшением качества продукции; 3) выполняются работы экспериментального характера или идет процесс изготов­ления новых, особо сложных, ответственных объектов; 4) выпол­няются разнообразные работы, которые трудно поддаются нор­мированию и учету; 5) применение повременной оплаты может обеспечить рост качества выполняемых работ (контрольные, ре­монтные и другие процессы). Повременно могут оплачиваться как основные, так и вспомогательные рабочие.

Повременно-премиальная система оплаты труда представляет собой простую повременную систему, дополненную премировани­ем за выполнение конкретных количественных или качествен­ных показателей работы. Для эффективного применения этой системы требуется строгое закрепление рабочих-повременщиков за оборудованием и рабочими местами, наличие точной характе­ристики содержания работ.

Эффективность применения повременно-премиальной системы во многом зависит от правильного выбора показателей премиро­вания, которые должны соответствовать производственным осо­бенностям работы каждой группы работников. Показатели пре­мирования должны быть важными, т. е. отражать главные ре­зультаты работы повременщиков и их конкретное влияние на показатели участка, цеха. Число показателей должно быть не­большим, так как их множественность ведет к тому, что каждый из них становится малостимулирующим и делает систему преми­рования громоздкой.

Большое значение имеет правильная дифференциация разме­ров премирования. Размер премии за выполнение каждого пока­зателя в отдельности не должен резко отличаться друг от друга, чтобы не стимулировать улучшение работы одних работников за счет ухудшения оплаты труда других.

Экономическое обоснование повременно-премиальной системы такое же, как и сдельно-премиальной, и состоит в проведении дополнительных расчетов, устанавливающих тот размер допол­нительной оплаты, при котором исключается возможность повы­шения себестоимости продукции в результате выплаты премий. Экономическая эффективность систем премирования за эко­номию материальных ресурсов зависит от соблюдения ряда усло­вий: премируются работники, непосредственно связанные с рас­ходованием и экономией материальных ценностей, при этом дол­жны быть выполнены установленные им задания как количес­твенные, так и качественные; необходим строгий учет расходова­ния материальных ресурсов, в том числе с использованием измерительной аппаратуры; размер премирования должен быть уста­новлен в прямой зависимости от фактически полученной прибы­ли (до 75% достигнутой экономии). Эти условия обеспечат воз­можность снижения себестоимости продукции и заинтересуют рабочих в экономии материальных ценностей.

1.3. Структура фонда оплаты труда

Структура фонда заработной платы на предприятии довольно сложна. Помимо прямой оплаты труда за проработанное время лини произведенную продукцию или работу (при сдельной или договорной оплате) в фонд включаются стимулирующие и компенсирующие вы­платы, а также все денежные суммы, выплачиваемые за непроработанное время, если согласно действующему трудовому законодательству за работниками сохраняется заработная плата. В частности:

А. Оплата за отработанное время

1. Заработная плата, начисленная работникам по тарифным став­кам и окладам за отработанное время.
2. Заработная плата, начисленная за выполненную работу работ­никам по сдельным расценкам, в процентах от выручки от реализации продукции (выполнения работ и оказания услуг),
3. Стоимость продукции, выданной в порядке натуральной оплаты.

4. Премии и вознаграждения (включая стоимость натуральных премий), носящие регулярный или периодический характер, незави­симо от источников их выплаты.

5. Стимулирующие доплаты и надбавки к тарифным ставкам и ок­ладам (за профессиональное мастерство, совмещение профессий и должностей, допуск к государственной тайне и т.п.).

6. Ежемесячные или ежеквартальные вознаграждения (надбавки) за выслугу лет, стаж работы (кроме сумм, указанных в пункте В.2).

7. Компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и ус­ловиями труда:

* выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда: по районным коэффициентам; коэффициентам за работу в пустынных, безводных местностях и в высокогорных районах; процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в рай­онах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и дру­гих районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;
* доплаты за работу во вредных или опасных условиях и на тяже­лых работах;

• доплаты за работу в ночное время;

* оплата работы в выходные и праздничные дни;
* оплата сверхурочной работы;
1. Оплата труда квалифицированных рабочих, руководителей, специалистов предприятий и организаций, освобожденных от основной работы и привлекаемых для подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.
2. Комиссионное вознаграждение, в частности, штатным страховым агентам, штатным брокерам.

10. Гонорар работникам, состоящим в списочном составе работников редакций газет, журналов и иных средств массовой информации.

11. Оплата услуг работников бухгалтерий за выполнение или письменных поручений работников по перечислению страховые взносов из заработной платы.

1. Оплата специальных перерывов в работе.
2. Выплата разницы в окладах работникам, трудоустроенным из других предприятий и организаций, с сохранением в течение определенного срока размеров должностного оклада по предыдущему месту работы.
3. Выплата разницы в окладах при временном заместительстве.
4. Суммы, начисленные за выполненную работу лицам, привле­ченным для работы на предприятии, согласно специальным договорам с государственными организациями (на предоставление рабочей силы, например, военнослужащих) как выданные непосредственно этим лицам, так и перечисленные государственным организациям.
5. Оплата труда лиц, принятых на работу по совместительству.
6. Оплата труда работников несписочного состава (указанные ниже суммы не учитываются в фонде заработной платы работников списочного состава предприятия, учреждения, организации):
* лиц, не состоящих в списочном составе работников предприятия (организации), за выполнение работ по гражданским договорам, если расчеты за выполненную работу производятся предприятием с физическими, а не с юридическими лицами. При этом размер средств на оплату труда этих физических лиц определяется исходя из сметы на выполнение работ (услуг) по
этому договору и платежных документов;
* услуг (гонорар) работников несписочного состава (за переводы, консультации, чтение лекций, выступление по радио и телевидению и т.д.).

Б. Оплаты за неотработанное время

1. Оплата ежегодных и дополнительных отпусков (без денежной компенсации за неиспользованный отпуск).
2. Оплата дополнительно предоставленных по коллективному до­говору (сверх предусмотренных законодательством) отпусков работ­никам.

3. Оплата льготных часов подростков.

1. Оплата учебных отпусков, предоставленных работникам, обучающимся в образовательных учреждениях.
2. Оплата на период обучения работников, направленных на про­фессиональную подготовку, повышение квалификации или обучение вторым профессиям.
3. Оплата труда работников, привлекаемых к выполнению государ­ственных или общественных обязанностей.
4. Оплата, сохраняемая по месту основной работы за работниками, привлекаемыми на сельскохозяйственные и другие работы.
5. Суммы, выплаченные за счет средств предприятия, за непроработанное время работникам, вынуждено работавшим неполное рабочее время по инициативе администрации.

9.Оплата работникам-донорам за дни обследования, сдачи крови и отдыха, предоставляемого после каждого дня сдачи крови.

10. Оплата простоев не по вине работника.

11. Оплата за время вынужденного прогула.

В. Единовременные поощрительные выплаты

1. Единовременные (разовые) премии независимо от источников их выплаты.

2. Вознаграждение по итогам работы за год, годовое вознаграж­дение за выслугу лет (стаж работы).

3. Материальная помощь, предоставленная всем или большинству работников.

1. Дополнительные выплаты при предоставлении ежегодного от­пуска (сверх нормальных отпускных сумм в соответствии с законода­тельством).
2. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск.

6. Стоимость бесплатно выдаваемых работникам в качестве поощрения акций или льгот по приобретению акций.

 7.Другие единовременные поощрения, включая стоимость подарков.
Г. Выплаты на питание, жилье, топливо

1. Стоимость бесплатно предоставленных работникам отдельных отраслей экономики питания и продуктов (в соответствии с законода­тельством).

2.Оплата (полная или частичная) стоимости питания, в тем числе в столовых, буфетах, в виде талонов, предоставления его по льготным ценам или бесплатно (сверх предусмотренной законодательством).

3.Стоимость бесплатно предоставленных работникам отдельных отраслей экономики (в соответствии с законодательством) жилья и коммунальных услуг или суммы денежной компенсации за непредоставление их бесплатно.

4.Средства на возмещение расходов работников по оплате жилья (сверх предусмотренных законодательством).

5.Стоимость бесплатно предоставленного работникам топлива
 Заработная плата определяется исходя из планируемого рабочего времени и объема производства по тарифным ставкам, окладам или сдельным расценкам, В качестве методики можно рекомендовать следующий порядок определения величины фонда заработной платы рабочих, руководителей, специалистов и служащих.

Фонд заработной платы рабочих включает прямую (тарифную) заработную плату и все доплаты к ней. Прямая заработная плата состоит из суммы сдельных расценок, выплачиваемых рабочим сдельщикам, и заработной штаты рабочих-повременщиков, исчисляемой по тарифным ставкам.

При планировании определяют фонд часовой заработной платы, фонд дневной заработной платы, фонд годовой (квартальной месячной) заработной платы.

В фонд оплаты труда включаются также выплаты стимулирующего характера – премии.

Составной частью фонда оплаты труда являются также выплаты компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда. Это следующие виды выплат:

а) по районным коэффициентам, безводных и высокогорных районах.

б) надбавки к заработной плате за непрерываемый стаж работы.

г) доплаты за работу в ночное (вечернее) время.

д) оплата за работу в выходные и праздничные (нерабочие)дни.

В состав фонда оплаты труда включаются также денежные суммы за непроработанное время в соответствии с законодательством:

а) оплата ежегодных и дополнительных отпусков.

б) доплаты матерям за время перерывов в работе на кормление грудных детей и доплаты подросткам за сокращенный рабочий день.

в) доплаты неосвобожденным бригадирам за руководство бригадой.

 Для получения достоверного результата расчетов необходимо при отделении изменения объемов производства и производительности щи использовать сопоставимые цены (например, цены базового года) и возможно более точно рост заработной платы.

Одним из широко распространенных укрупненных методов планирования фонда заработной платы является нормативный метод, ко­торый позволяет по базовым показателям, а на новых предприятиях при существенных изменениях ассортимента продукции расчет­ным путем определить норматив заработной платы на единицу или на 1 тыс. руб. продукции. При расчете по базовым исходным данным фактический расход заработной платы корректируется на плановое отношение индекса роста средней заработной платы к индексу произ­водительности труда.

Аналогично определяется и расчетный норматив: сначала подсчитывается весь потребный фонд заработной платы на новую или изменившуюся производственную программу, а затем этот фонд делится показатель объема производства.

2. Планирование Фонда оплаты труда (на примере предприятия «ОРМЕТО-ЮУМЗ» за 2003 – 2004 гг.)

Рассмотрим планирование ФОТ на примере «ОРМЕТО-ЮУМЗ»

 «Ормето-Юумз» относится к отрасли тяжелого машиностроения. В частности завод специализируется на металлургическом производстве, что обеспечивает изготовление стальных и чугунных отливок, отливок из цветных сплавов, поковок из слитков и проката.

В литейных цехах завода изготавливают стальные отливки массой до 70 т, чугунные отливки массой до 10 т.

Комплексно-механизированное сварочное производство имеет в своем составе заготовительный, механический, сборочно-сварочные цехи и участок комплекции металлоконструкций.

Механические цехи завода специализированы по конструкторско-технологическому и размерному подобию изготовляемых деталей, узлов, изделий.

Широко применяются отделочные и финишные операции - шлифование алмазным инструментом, шевенгование, доводка абразивной лентой, упрочнение методом накатки.

Применение универсальных сборных приспособлений обеспечивает точность и стабильность размеров обрабатываемых деталей. Инструментальное производство разрабатываемых и изготавливает высокопроизводительный инструмент различного назначения, расширяет область применения новых видов инструмента из синтетических сверхтвердых материалов, внедряет передовые процессы заточки твердосплавного инструмента алмазными кругами. Автоматизированная система управления решает 80 задач по разработке технологии, по технико-экономическому планированию, учету материалов. Система использует электронно-вычислительные машины современного типа. «Ормето-Юумз» является единым в стране предприятием, которое выпускает усреднительное оборудование, предназначенное для снижения колебаний содержания полезных компонентов в металлургическом сырье, что позволяет использовать бадные руды, увеличивает производительность доменных агрегатов, уменьшает расход кокса, известняка и упрощает автоматизацию металлургических процессов.

Целью деятельности предприятия является получение прибыли и наиболее эффективное использование ее для экономического и социального развития общества.

Рассмотрим показатели характеризующие деятельность «ОРМЕТО-ЮУМЗ» за 2003-2004 г.г. по таблице 2.1

Таблица 2.1.

Технико-экономические показатели работы предприятия за 2003-2004 г.г.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2003г. | 2004г. | Абсолютное отклонение, (+,-) | Относительное отклонение, % |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 .Товарная продукция в действующих ценах | 834439 | 1041118 | 206679 | 124,8 |
| 2. Реализация товарной продукции | 859310 | 1252661 | 393351 | 145,7 |
| 3. Среднесписочная численность работающих в т.ч. ППП (чел) | 5760 | 5209 | -551 | 90,4 |
| 4. Среднемесячная заработная плата 1 работающего | 1896,4 | 2371 | 474,6 | 125,02 |
| 5.Производительность труда на 1 работающего ППП в сопоставимых ценах | 149265 | 2017836 | 58571 | 139,2 |
| 6. Себестоимость товарной продукции | 798079 | 1068981 | 270902 | 133,9 |
| 7. Затраты на 1 руб. товарной продукции (коп) | 95,6 | 102,7 | 7,1 | 107,4 |
| 8. Балансовая прибыль | 69338 | -81192 | -150530 | 117 |

В 2004 г. товарная продукция в действующих ценах увеличилась по сравнению с 2003г. на 206679 руб. или на 24,8%. В 2004 г. реализация товарной продукции увеличилась по сравнению с 2003 г. на 393351 руб. или на 45,7%. В 2004 г. среднесписочная численность работающих в том числе ППП (чел.) уменьшилась на 551чел. или на 9,6%. В 2004 г. среднемесячная заработная плата одного работающего увеличилась по сравнению с 2003 г. на 474,6 руб. или на 25.02%. В 2004 г. производительность труда на одного работающего ППП в сопоставимых ценах увеличилась на 58571 руб. или на 39,2%. В 2004 г. себестоимость товарной продукции увеличилась по сравнению с 2003 г. на 270902 руб. или на 33,9%. В 2004 г. затрата на один рубль товарной продукции (коп.) по сравнению с 2003 г. увеличилась на 7,1 коп. или на 7,4%. В 2004 г. балансовая прибыль по сравнению с 2003 г. уменьшилась на 150530 руб. или на 17%.

Рассмотрим ФОТ за 2003-2004 г.г. по таблице 2.2.

Таблица 2.2.

Фонд оплаты труда на предприятии «ОРМЕТО-ЮУМЗ» за 2003-2004г.г.

|  |
| --- |
| 2003г. |
| Показатели | Фонд оплаты труда тарифный | Премии | Коэффициент | Заработная плата дополнительная | Фонд заработной платы дополнительный | Заработная плата средемесячная |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1. ППП | 7397925,2 | 2219377,5 | 1442595,41 | 1105989,81 | 12165887,92 | 2263 |
| 2. производственных рабочих | 2422956,5 | 726886,95 | 472476,52 | 362232 | 3984551,97 | 3096 |
| 3. вспомогательных рабочих | 2055841,8 | 616752,54 | 400889,15 | 307348,35 | 3380831,84 | 1548 |
| 4. ИТР и служащих в том числе | 2144481,6 | 643344,48 | 418173,91 | 320600 | 3526600 | 1882 |
| 5. руководители | 855068,41 | 256520,52 | 166738,34 | 127832,73 | 1406160 | 2232 |
| 6. непромышленная группа | 174839,16 | 52451,75 | 34093,64 | 26138,46 | 287523,01 | 1389 |
| Итого: | 15051112,67 | 4515333,74 | 2934966,97 | 2250141,35 | 24751554,74 | 12410 |

Продолжение таблицы 2.2.

|  |
| --- |
| 2004г. |
| Показатели | Фонд оплаты труда тарифный | Премии | Коэффициент | Заработная плата дополнительная | Фонд заработной платы общий | заработная плата среднемесячная |
| 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
| 1. ППП | 7394735,7 | 2218420,7 | 1441973,4 | 1105512,9 | 12160641 | 2534,52 |
| 2. производственных рабочих | 2171680 | 651504 | 423477,6 | 324666,16 | 3571327,7 | 3312,92 |
| 3. вспомогательных рабочих | 2368775,7 | 710632,71 | 461911,3 | 354131,97 | 3895451,6 | 1977,39 |
| 4. ИТР и служащих в том числе | 2150909 | 645272,7 | 419427,3 | 321560,9 | 3537169,9 | 2021,24 |
| 5. руководители | 935998,18 | 280799,5 | 182519,7 | 139931,7 | 1539249 | 2622,23 |
| 6. непромышленная группа | 182476,96 | 54743,1 | 35583,01 | 27280,31 | 300083,38 | 1507,96 |
| Итого: | 15204575, 54 | 4561372,7 | 2964892,3 | 2273083,8 | 25003922,58 | 13976,26 |

Рассмотрим расчет заработной платы на «ОРМЕТО-ЮУМЗ» за 2003-2004 г.г. по таблице 2.3.

Таблица 2.3.

Расчет заработной платы на предприятии «ОРМЕТО-ЮУМЗ» за 2003-2004 г.г.

|  |
| --- |
| 2003г. |
| показатели | ФОТ общий | численность | среднемесячная заработная плата |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. ППП | 12165887,92 | 5376 | 2263 |
| 2. Производственных рабочих | 3984551,97 | 1287 | 3096 |
| 3. Вспомогательных рабочих | 3380831,84 | 2184 | 1548 |
| 4. ИТР и служащие в том числе | 3526600 | 1925 | 1882 |
| 5. Руководители | 1406160 | 630 | 2232 |
| 6. Непромышленная группа | 287523,01 | 207 | 1389 |
| Итого: | 24751554,74 | 11609 | 12410 |

Продолжение таблицы 2.3.

|  |
| --- |
| 2004г. |
| показатели | ФОТ общий | численность | среднемесячная заработной платы |
| 5 | 6 | 7 | 8 |
| 1. ППП | 12160641 | 4798 | 2534,52 |
| 2. Производственных рабочих | 3571327,7 | 1078 | 3312,92 |
| 3. Вспомогательных рабочих | 3895451,6 | 1970 | 1977,39 |
| 4. ИТР и служащие в том числе | 3537169,9 | 1750 | 2021,24 |
| 5. Руководители | 1539249 | 587 | 2622,23 |
| 6. Непромышленная группа | 300083,38 | 199 | 1507,96 |
| Итого: | 25003922,58 | 10382 | 13976,26 |

В 2004г. заработной платы ППП на предприятии «ОРМЕТО-ЮУМЗ» увеличилось по сравнению с 2003г. на 271,52 руб. или на 12%. В 2004г. заработной платы производственных рабочих увеличилось по сравнению с 2003г на 216,92 руб. или на 7%. В 2004г. заработной платы вспомогательных рабочих увеличилась по сравнению с 2003г. на 429,39 руб. или на 27,7%. В 2004г. заработной платы ИТР и, в том числе служащих увеличилась по сравнению с 2003г. на 139,24 руб. или на 7,4%. В 2004г. заработной платы руководителей увеличилась по сравнению с 2003г. на 390,23 руб. или на 17,5%. В 2004г. заработной платы непромышленной группы увеличилась по сравнению с 2003г на 118,96 руб. или на 8,6%. В общем заработной платы в 2004г. на предприятии «ОРМЕТО-ЮУМЗ» увеличилась по сравнению с 2003г. на 153462.87руб. или на 1,01%.

 Рассмотрим динамику заработной платы на рисунке 2.1.

Рис. 2.1. динамика заработной платы на предприятии «ОРМЕТО-ЮУМЗ» за 2003-2004г.г.

Рассмотрим анализ фонда заработной платы на предприятии «ОРМЕТО-ЮУМЗ» за 2003г. – 2004г.г. по таблице 2.4.

Таблица 2.4.

Анализ фонда заработной платы на предприятии «ОРМЕТО-ЮУМЗ» за 2003-2004г.г.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2003г. | 2004г. | Абсолютное отклонение (+,-) | Относительное отклонение(%) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Фонд оплаты труда тарифный | 15051112,7 | 15204575, 54 | 153462,87 | 101,01 |
| 2. Премии | 4515333,74 | 4561372,7 | 46038,91 | 101,02 |
| 3. Коэффициент | 2934966,97 | 2964892,3 | 29925,33 | 101,02 |
| 4. Заработная плата дополнительная | 2250141,35 | 2273083,8 | 22942,45 | 101,02 |
| 5. Фонд заработной платы общий | 24751554,74 | 25003922,58 | 252367,84 | 101,02 |
| 6. Заработная плата среднемесячеая и по отдельным категориям  | 12410 | 13976,26 | 1566,26 | 112,6 |
| ППП | 2263 | 2534,52 | 271,52 | 112 |
| Производственных рабочих | 3096 | 3312,92 | 216,92 | 107 |
| Вспомогательных рабочих | 1548 | 1977,39 | 429,39 | 127,7 |
| ИТР и служащие в том числе | 1882 | 2021,24 | 139,24 | 107,4 |
| Руководители | 2232 | 2622,23 | 390,23 | 117,5 |
| Непромышленная группа | 1389 | 1507,96 | 118,96 | 108,6 |

В 2004г. ФОТ тарифыный увеличился по сравнению с 2003г. на153462.87руб. или на 1,01%. В 2004г. премии увеличилась по сравнению с 2003г. на 46038,91руб. или на 1,02%. В 2004г. коэффициент Увеличился по сравнению с 2003г. на 29925,33руб. или 1,02%. В 2004г. ЗП дополнительной увеличилась по сравнению с 2003 г. на 22942,45руб. или на 1,02%. В 2004г. ФЗП общий увеличилась по сравнению с 2003г. на 252367,84руб. или на 1,02%. В 2004г. ЗП среднемесячная увеличилась по сравнению с 2003г. на 1566,26руб. или на 12,6%. По отдельным категориям по предприятию ОРМЕТО-ЮУМЗ: В 2004г. заработной платы ППП на предприятии увеличилось по сравнению с 2003г. на 271,52 руб. или на 12%. В 2004г. заработной платы производственных рабочих увеличилось по сравнению с 2003г на 216,92 руб. или на 7%. В 2004г. заработной платы вспомогательных рабочих увеличилась по сравнению с 2003г. на 429,39 руб. или на 27,7%. В 2004г. заработной платы ИТР и, в том числе служащих увеличилась по сравнению с 2003г. на 139,24 руб. или на 7,4%. В 2004г. заработной платы руководителей увеличилась по сравнению с 2003г. на 390,23 руб. или на 17,5%. В 2004г. заработной платы непромышленной группы увеличилась по сравнению с 2003г на 118,96 руб. или на 8,6%.

3.Состояние и пути развития оплаты труда на предприятиях в России.

3.1.Состояние оплаты труда на предприятиях в России.

Заинтересованность человека в своем труде - казалось бы, аксиома. Тем не менее в России, провозгласив­шей в Конституции приверженность принципам рыночной социально ори­ентированной экономики, мы наблю­даем грабительскую эксплуатацию че­ловека труда, которая однажды уже привела людей под знамена револю­ции. В то время как цены на энергоре­сурсы в стране приблизились к миро­вым, цена на труд снизилась в шесть-семь раз. Резкое падение объемов про­изводства сопровождалось ростом безработицы и деформированием рынка труда. Существенное превыше­ние предложения рабочей силы над спросом, структурная безработица со­здают тяжелейший "навес" на рынок труда, позволяя работодателям удер­живать уровень заработной платы на низкой отметке.

Именно обстоятельства, связанные с наличием явного и скрытого избытка рабочей силы, определяют особен­ность формирования системы оплаты труда на предприятиях. Не менее важ­но и то, что отсутствуют институты кон­троля за оплатой труда на предприяти­ях со стороны государства. И это при том, что у боль­шинства новых собственников пред­приятий пока не сложилось цивилизо­ванного отношения к оплате труда сво­их работников. Дополняет картину нестабильность финансирования расхо­дов на оплату труда работников бюд­жетной сферы и высокая инфляция, что во многом связано с непрофессиона­лизмом чиновников и отсутствием кон­троля за деятельностью естественных монополий.

В соответствии со ст. 37 Конституции РФ «каждый имеет право... на вознаграждение за труд... не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда...». Отказ от уста­новления на общефедеральном уровне минимального размера опла­ты труда означал бы отмену одного из важнейших социальных стан­дартов, существующих практически во всех экономически развитых странах.

Особое значение установление МРОТ имеет для организации оп­латы труда работников бюджетной сферы, поскольку тарифная став­ка 1-го разряда ЕТС не должна быть ниже федерального минимума оплаты труда. Это положение четко зафиксировано в Трудовом ко­дексе РФ.

За федеральным уровнем государственного управления остается решение вопроса об ус­тановлении МРОТ с ориентацией на прожиточный минимум, а впоследствии - и на минималь­ный (а затем и рациональный) потребительский бюджет.

Чрезвычайно важным в этой связи представляется создание эффективного механизма ин­дексации заработной платы (т.е. повышения государством и работодателями денежных дохо­дов граждан), позволяющего частично или полностью возместить им удорожание потреби­тельских товаров и услуг. Особенно значима индексация доходов социально уязвимых групп населения (малообеспеченных трудящихся, пенсионеров, инвалидов). Сегодня положение дел таково: денежные доходы работников государствен­ных предприятий и организаций, а также выплаты за счет бюджетных источников индексируют­ся достаточно регулярно, в то время как в негосударственном секторе индексация проводится далеко не в полном объеме. Здесь, увы, мы сталкиваемся с невыполнением федеральных зако­нодательных норм.

К денежным доходам граждан, подлежащим индексации, относятся прежде всего те из них, которые не носят единовременного характера. Это - оплата труда поставкам и окладам, государ­ственные пенсии и пособия, стипендии, суммы возмещения ущерба, причиненного увечьем в случае повреждения здоровья при выполнении трудовых обязанностей. Осуществлять действен­ный контроль за выполнением законодательных норм в части индексации доходов и начислен­ной заработной платы призвано федеральное ведомство по труду и его органы на местах.

Существенную роль в государственном регулировании доходов и за­работной платы призвана играть система налогообложения индивидуальных доходов граждан. Введенная в 2001 г., она усугубляет резкое имущественное расслоение населе­ние. Вместо того чтобы перенести «тяжесть» налогов с менее обеспеченных слоев населения на более обеспеченные, нынешняя равная для всех 13%-ная ставка взимания налогов независимо от абсолютных размеров доходов создает преимущества для высокодоходных (высокооплачи­ваемых граждан. Такое положение не может быть признано социально справедливым и оправ­данным. Ни в одной из развитых рыночных экономик нет «гладкой» шкалы взимания налогов, повсюду действует принцип прогрессивного нарастания ставки налогов на индивидуальные до­ходы. При этом соблюдается определенная мера: как свидетельствует мировой опыт, если изы­маются более 40-50% доходов, предприниматель теряет интерес к своему бизнесу.

3.2.Пути развития оплаты труда на предприятии.

Возможности для реформирования системы оплаты тру­да в интересах справедливого распре­деления жизненных благ и обеспече­ния достойного уровня жизни россиян существуют. В первую очередь необхо­димо уйти от навязанного стереотипа, согласно которому высокая заработная плата обязательно вызывает рост цен и высокую инфляцию. Этого не происхо­дит, если снижаются издержки произ­водства и перераспределяется пред­принимательский доход. Высокая зара­ботная плата увеличивает платежеспо­собный спрос, что, в свою очередь, способствует росту объемов производ­ства. Именно такая "линия поведения" могла бы стабилизировать социально-экономическое положение в стране, увеличивая ее инвестиционную при­влекательность.

Вспомним знаменитое высказыва­ние А.Смита: "Он (работник) должен делить продукт труда с собственником капитала, который нанимает его". Но как они должны делиться? Ес­ли производство убыточно, то ответст­венность за это несет только работода­тель. Его выгода состоит в получении прибыли, образовавшейся в результате разумного использования капитала и труда нанятого им работника, когда произведенный товар признан на рын­ке. Работнику же необходимо получать достаточно, чтобы содержать себя и се­мью, стремиться долго и продуктивно работать. Такая модель отвечает инте­ресам и работодателя, и работника. Именно поэтому различие в их доходах не может быть слишком большим. Это зависит, конечно же, от зако­на, государства и общества.

В качестве примера приведем законодательно ус­тановленные нормы потребления, чтобы рассчитать прожиточный минимум для мужчин и пенсионеров. Ос­новная еда - хлеб, картофель, молоко.

 Что касается нормативов потребле­ния промышленных товаров, то для пенсионера, например, предусматри­ваются две сорочки на 5 лет, три майки на 2,5 года, пять пар носков на 2 года. Для пенсионерки - одно платье из по­лушерстяной ткани на 6 лет и одно хлопчатобумажное - на 5 лет, две ноч­ные сорочки на 3 года. По верхней одежде и обуви нормы установлены примерно в таких же пределах. Всего предусматриваются расходы в 1,5 тыс. руб. в месяц на человека.

Еще более унизительным является минимальный размер оплаты труда для работающего человека - 450 руб. Методики, по которым произведены расчеты данных нормативов, разрабо­таны с ориентацией прежде всего на ограничительные "контрольные циф­ры" Минфина, а не на объективные по­требности населения. Та­кими чисто математическими метода­ми рассчитывать размер минимальной оплаты труда нельзя. Необходимо обя­зательно учитывать социальное значе­ние этого вопроса и оценивать послед­ствия, к которым ведет занижение заработной платы работников.

Иными словами, при расчете сред­ней заработной платы по стране прини­мается во внимание наличие товаров и услуг, находящихся в обороте в опре­деленный период времени (допустим, за год), включая импортные товары. Но для расчета минимальной оплаты тру­да необходимо ввести понятие воз­можной (или допустимой) степени дифференциации потребления по ка­тегориям населения, обеспечивающей в обществе социальное равновесие. С учетом имеющейся статистики жизнен­ного уровня в развитых демократичес­ких странах структура общества, на наш взгляд, может быть, к примеру, следу­ющей: очень высокий уровень жизни - у 2% населения, высокий - у 30%, средний - у 50% и относительно невысокий, но социально безопас­ный - у 18% населения.

Приведя уровень минимальной оп­латы труда и среднюю заработную пла­ту в соответствие с необходимым про­житочным минимумом, можно добить­ся экономического равновесия в обще­стве, а установив соотношение средней заработной платы к минимальной обеспечить условия для от­носительно справедливой оплаты за труд. В соответствии с этими общими параметрами можно будет строить и систему оплаты на предприятии.

Система ставок и окладов на предприятии должна строиться с учетом квалификации, стажа работы, семейного положения, возраста и других факторов, а положение хозяйственного расчета по каждому подразделению – стимулировать экономное отношение к сырью, материалам и другим видам затрат.

Что касается заработной платы каж­дого работника, то она должна быть строго индивидуальной. Существую­щая в настоящее время сетка оплаты труда по квалификационным разрядам имеет очень небольшую градацию и не учитывает новые мотивационные тре­бования. Каждое предприятие вправе само разрабатывать сетки оплаты тру­да, учитывающие квалификацию, стаж работы, возраст и отношение к делу каждого работника.

 Расчет заработной платы в соответствии с предложенными принципами позволит установить большую, чем се­годня, справедливость в оплате труда как руководителей, так и рядовых ра­ботников предприятия, повысить их мотивацию к высокоэффективному труду.

Если применять действующую мето­дику исчисления величины прожиточ­ного минимума не формально, а с уче­том реального содержания основных статей расходов работающих граждан, то она должна быть установлена хотя бы на уровне 3 тыс.руб. в месяц. Соот­ветственно, увеличится и средняя зара­ботная плата, и общий уровень оплаты труда, что положительно скажется на увеличении социальных фондов.

Если при этом вернуться к диффе­ренциации подоходного налога, то воз­можности увеличения пенсий и зара­ботной платы учителям, врачам, другим низкооплачиваемым в настоящее время категориям работников возрастут. С по­вышением заработной платы несом­ненно увеличится инвестициональный потенциал наших банков, в первую оче­редь оживет сектор массового (а не только элитного) строительства жилья, повысится спрос на так называемые ин­вестиционные товары (автомобили, бытовую технику и т.д.). Только ста­бильный внутренний рынок обеспечит уверенный экономический рост.

Заключение.

На основании выше изложенного материала можно сделать выводы:

1 .Заработная плата - совокупность вознаграждений в денежной или (и) натураль­ной форме, полученных работниками за фактически выполненную работу, а также за периоды, включаемые в рабочее время. Поскольку источником выплаты заработной платы является национальный доход, то величина фонда заработной платы трудово­го коллектива, каждого работника должна быть поставлена в прямую зависимость от достигнутых конечных результатов. Планирование заработной платы должно обес­печить:

— рост объема производимой продукции (услуг, работ), повышение эффек­
тивности производства и его конкурентоспособности;

— повышение материального благосостояния трудящихся.
Планирование фонда заработной платы включает расчет суммы фонда и средней

заработной платы как всех работников предприятия, так и по категориям работаю­щих.

В состав фонда включается основная и дополнительная заработная плата. К ос­новной относится оплата труда за выполненные работы. Она включает сдельную за­работную плату, тарифный фонд заработной платы, премии.

К дополнительной заработной плате относятся такие выплаты работникам пред­приятий, которые производятся не за выполненную работу, а в соответствии с дейст­вующим законодательством (доплаты за работу в ночное время, бригадирам, за со­кращенный рабочий день подросткам и кормящим матерям, оплата очередных и до­полнительных отпусков, выполнение государственных обязанностей, оплату за обу­чение учеников).

В плановый фонд заработной платы не включаются доплаты за отклонения от нормальных условий труда (плата за сверхурочные работы, простои, брак и т.п.).

2.При расчете фонда оплаты труда на примере предприятия «ОРМЕТО-ЮУМЗ» выявилось, что в 2004г. по сравнению с 2003г. ФОТ тарифный увеличился на 153462.87руб. или на 1,01%; премии увеличилась на 46038,91руб. или на 1,02%; ко-

эффициент увеличился на 29925,33руб. или 1,02%; ЗП дополнительной увеличилась на 22942,45руб. или на 1,02%; ФЗП общий увеличилась на 252367,84руб. или на 1,02%; ЗП среднемесячная увеличилась на 1566,26руб. или на 12,6%.

3.Обстоятельства, связанные с наличием явного и скрытого избытка рабочей силы, определяют особенность формирования системы оплаты труда на предприятиях. У большинства новых собственников предприятий пока не сложилось цивилизованного отношения к оплате труда своих работников. Дополняет картину нестабильность фи­нансирования расходов на оплату труда работников бюджетной сферы и высокая ин­фляция, что во многом связано с непрофессионализмом чиновников и отсутствием контроля за деятельностью естественных монополий.

Для повышения заработной платы необходимо использовать:

* поэтапное выравнивание минимальной заработной платы и величины
прожиточного минимума;
* индексация заработной платы в меру роста потребительских цен (очень
важно, что данное положение позднее было подкреплено нормой Трудового кодекса - ст. 134);
* установление минимальных и повышенных размеров доплат и надбавок;
* обеспечение тарифного регулирования оплаты труда через систему со­глашений и коллективных договоров;
* формирование понятия "минимальная заработная плата";
* сближение оплаты труда руководителей организаций и средней заработной платы;
* поэтапное нивелирование оплаты труда работников одной специальнос­ти, занятых на разных предприятиях и в разных отраслях.

Список используемой литературы

1. Г.И.Шепеленко «Экономика организации и планирование производства на предприятии».
2. В.В.Адамчук «Экономика и социология труда» М. 2000г.
3. Кокин Ю. Федеральное регулирование заработной платы необходимо сохранить. «Человек и труд» 2004г. № 8.
4. Комментарий к трудовому кодексу по вопросам оплаты труда. « Человек и труд» 2003г. № 9.
5. Малашенко В. Оплата труда: норматив фондообразования. «Человек и труд» 2003г. № 5.