Министерство образования РФ

# институт: Национальной и Мировой экономики

кафедра: Макроэкономики

## К у р с о в а я р а б о т а

### по дисциплине «Экономика и социология труда»

на тему:

Выполнил: Гюнтер О.В.

Факультет: Н.Э. III-2

Отделение: вечернее

Проверил: кандидат экономических наук, старший преподаватель

В.А. Остапенко

г.Москва

2000г.

# С о д е р ж а н и е

 Стр.

# Введение -3

# Глава I

# Регулирование и планирование средств на оплату труда персонала по предприятию и его подразделениям

# 1.1. Структура фонда заработной платы -5

## 1.2. Детальное планирование фонда заработной платы -11

### 1.3. Основная и дополнительная заработная плата -19

1.4.Укрупненные методы планирования заработной платы -22

1.5. Регулирование средств на заработную плату между подразделениями предприятия -25

**Глава II**

**Проблемы в области планирования оплаты труда**

2.1.Методы планирования средств на оплату труда -28

2.2.Издержки на рабочую силу, затраты на оплату труда и производительность -34

2.3.Оплата труда и материальное положение работников -41

**Заключение** -50

**Список литературы** -53

**Введение**

**Актуальность исследования:** 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.

**Объект исследования:** 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. Данная формулировка в большей мере характерна для производительного труда.

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.

**Предмет исследования**: фонд системы заработной платы – способ увязки цены рабочей силы (ставок заработной платы) с результатами труда работников, позволяющий начислять заработную плату работнику в соответствии с фактическими результатами его труда.

# Цель курсовой работы: провести исследования регулирования и планирования средств на оплату труда персонала по предприятию и его подразделениям, а также рассмотреть проблемы в области планирования оплаты труда.

# Для осуществления этой цели необходимо выполнить следующие задачи: Во-первых, необходимо рассмотреть структуру фонда заработной платы, детальное планирование фонда заработной платы. Определить основную и дополнительную заработную плату. А так же рассмотреть регулирование средств на заработную плату между подразделениями предприятиями. Необходимо уделить внимание укрупненным методам планирования заработной платы. Во-вторых проанализировать методы планирования средств на оплату труда и издержки на рабочую силу, затраты на оплату труда и производительность. Провести анализ оплаты труда и материального положения работников.

# Глава I

# Регулирование и планирование средств на оплату труда персонала по предприятию и его подразделениям

1.1.Структура фонда заработной платы

 Переход к рыночной экономике существенным образом трансформировал подход к регулированию средств, расходуемых предприятием на формирование личных доходов работников. В современных условиях предприятиям средства на заработную плату никто не выделяет. Поскольку заработная плата является денежным эквивалентом, получаемым работником в обмен на свою деятельность на предприятии, или ценой его рабочей силы, то для каждого конкретного работодателя издержки на оплату труда его работников представляют большую часть общих издержек на производство продукции, которые работодатель должен возместить в процессе ее реализации на рынке товаров и услуг.

 Издержки работодателя на рабочую силу определяются в основном количеством работающих по найму, условиями оплаты их труда, предусмотренными законодательством, коллективным договором, тарифными соглашениями, индивидуальными трудовыми договорами (контрактами), эффективностью труда работающих по найму.

Фонд заработной платы, именуемый в некоторых официальных документах фондом оплаты труда, отражает условия оплату труда, гарантии и компенсации, определенные работодателем и работником на основе коллективных и трудовых договоров, которые и формируют индивидуальную заработную плату работников. Установленные законами нормы оплаты труда, гарантии и компенсации присутствуют в договоре как расчетные величины, используемые для правильного исчисления финансовых результатов деятельности предприятия. Они нужны для определения размеров взимаемых с предприятия налогов, страховых платежей и других выплат. *Фонд заработной платы, таким образом, в настоящее время представляет собой совокупность индивидуальных заработков, начисленных работнику работодателей независимо от того, каков источник покрытия этих затрат: себестоимость, прибыль, средства специального назначения или какие-либо иные целевые поступления.*

В состав фонда заработной платы включаются начисленные предприятием суммы оплаты труда в денежной и натуральной формах за отработанное и неотработанное время, стимулирующие доплаты и надбавки, компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, премии и единовременные поощрительные выплаты, а так же выплаты на питание, жилье, топливо, носящие регулярный характер.

Инструкция о составе фонда заработной платы и выплат социального характера рекомендует включать в фонд заработной платы следующее:

**II. Фонд заработной платы**

Включению в фонд заработной платы, в частности, подлежат:

7. Оплата за отработанное время

7.1. Заработная плата, начисленная работникам по тарифным ставкам и окладам за отработанное время.

7.2. Заработная плата, начисленная за выполненную работу работникам по сдельным расценкам, в процентах от выручки от реализации продукции (выполнения работ и оказания услуг).

7.3. Стоимость продукции, выданной в порядке натуральной оплаты.

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

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

7.6. Ежемесячные или ежеквартальные вознаграждения (надбавки) за выслугу лет, стаж работы (кроме сумм, указанных в пункте 9.2).

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

7.7.1. 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.

7.7.2. Доплаты за работу во вредных или опасных условиях и на тяжелых работах.

7.7.3. Доплаты за работу в ночное время.

7.7.4. Оплата работы в выходные и праздничные дни.

7.7.5. Оплата сверхурочной работы.

7.7.6. Оплата работникам за дни отдыха (отгулы), предоставленные в связи с работой сверх нормальной продолжительности рабочего времени при вахтовом методе организации работ, при суммированном учете рабочего времени и в других случаях, установленных законодательством.

7.7.7. Доплаты работникам, постоянно занятым на подземных работах, за нормативное время их передвижения в шахте (руднике) от ствола к месту работы и обратно.

7.8. Оплата труда квалифицированных рабочих, руководителей, специалистов предприятий и организаций, освобожденных от основной работы и привлекаемых для подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

7.9. Комиссионное вознаграждение, в частности, штатным страховым агентам, штатным брокерам.

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

7.11. Оплата услуг работников бухгалтерий за выполнение ими письменных поручений работников по перечислению страховых взносов из заработной платы.

7.12. Оплата специальных перерывов в работе.

7.13. Выплата разницы в окладах работникам, трудоустроенным из других предприятий и организаций, с сохранением в течение определенного срока размеров должностного оклада по предыдущему месту работы.

7.14. Выплата разницы в окладах при временном заместительстве.

7.15. 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.

7.16. Оплата труда лиц, принятых на работу по совместительству.

7.17. Оплата труда работников не списочного состава.

7.17.1. Оплата труда 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.

7.17.2. Оплата услуг (гонорар) работников не списочного состава (за переводы, консультации, чтение лекций, выступление по радио и телевидению и т.д.).

Указанные в пунктах 7.17.1 и 7.17.2 суммы в отчетности по труду не учитываются в фонде заработной платы работников списочного состава предприятия, учреждения, организации.

8. Оплата за неотработанное время

8.1. Оплата ежегодных и дополнительных отпусков (без денежной компенсации за неиспользованный отпуск).

8.2. Оплата дополнительно предоставленных по коллективному договору (сверх предусмотренных законодательством) отпусков работникам.

8.3. Оплата льготных часов подростков.

8.4. Оплата учебных отпусков, предоставленных работникам, обучающимся в образовательных учреждениях.

8.5. Оплата за период обучения работников, направленных на профессиональную подготовку, повышение квалификации или обучение вторым профессиям.

8.6. Оплата труда работников, привлекаемых к выполнению государственных или общественных обязанностей.

8.7. Оплата, сохраняемая по месту основной работы за работниками, привлекаемыми на сельскохозяйственные и другие работы.

8.8. Суммы, выплаченные за счет средств предприятия, за непроработанное время работникам, вынужденно работавшим неполное рабочее время по инициативе администрации.

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

8.10. Оплата простоев не по вине работника.

8.11. Оплата за время вынужденного прогула.

9. Единовременные поощрительные выплаты

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

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

9.3. Материальная помощь, предоставленная всем или большинству работников (кроме сумм, указанных в пункте 26).

9.4. Дополнительные выплаты при предоставлении ежегодного отпуска (сверх нормальных отпускных сумм в соответствии с законодательством).

9.5. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск.

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

9.7. Другие единовременные поощрения, включая стоимость подарков.

10. Выплаты на питание, жилье, топливо

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

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

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

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

10.5. Стоимость бесплатно предоставленного работникам топлива.

Структура фонда заработной платы на предприятии довольно сложна. Помимо прямой оплаты труда за проработанное время или за произведенную продукцию или работу (при сдельной или договоренной оплате) в фонд оплаты труда включаются стимулирующие и компенсирующие выплаты – премии, компенсации за неблагоприятные условия труда, за работу в северных и отдаленных местностях, а также все денежные суммы, выплачиваемые за непроработанное время очередных и дополнительных отпусков, за время выполнения государственных или общественных обязанностей, простоев не по вине работников, за время обучения с отрывом от производства и т.п.

В условиях рынка и многоукладной экономики при возникновении конкуренции между предприятиями значение научно обоснованного, объективного и точного планирования фонда заработной платы не только снижается по сравнению с тем, каким оно было при прежнем государственно-монополистическом укладе народного хозяйства, но и существенно возрастает. Если прежде каждое предприятие стремилось получить от государства как можно больше средств на оплату труда, чтобы обеспечить себе «благополучное» существование, то в условиях рынка с его конкуренцией, стремлением снизить издержки производства и обеспечить более высокую прибыль возникает иная задача при планировании фонда заработной платы. Этот фонд должен быть минимальным, но достаточным для нормального функционирования предприятия. Излишек фонда оплаты труда ложится на себестоимость продукции, сокращает прибыль и снижает рентабельность. В то же время недостаток фонда, особенно в период инфляции, вызывает относительное снижение уровня заработной платы, может привести к увеличению текучести кадров, дестабилизации коллектива и даже социальным конфликтам вплоть до забастовок.

Поэтому роль планирования фонда заработной платы существенно возрастает. В первую очередь это относится к детальному планированию фонда по всем элементам и подразделениям предприятия.

**1.2.Детальное планирование фонда заработной платы**

Планирование фонда заработной платы осуществляется, во-первых, по каждому структурному подразделению предприятия и, во-вторых, по всем элементам, входящим в фонд заработной платы. Методика такого планирования была достаточно глубоко и точно разработана в период командной экономики, но ее использование чаще всего было формальным: плановые органы предприятий стремились включить в плановые расчеты как можно больше элементов, формирующих фонд, и не всегда точно определяли исходные данные. Такими исходными данными при детальном планировании являются: при относительно небольшой номенклатуре продукции – планируемые объемы работ в натуральном измерении и расценки за единицу каждого вида продукции; при большой номенклатуре продукции или работ – показатель технологической трудоемкости производственной программы и средняя тарифная ставка совокупности работ по разрядам. Умножением натуральных объемов работ на соответствующие сдельные расценки (с последующим суммированием результатов расчетов по каждому виду работ и в целом по производственной программе) или умножением суммы технологической трудоемкости производственной программы в нормочасах на среднюю тарифную ставку, соответствующую среднему разряду выполняемых работ, получают *фонд прямой тарифной заработной платы основных рабочих-сдельщиков.* В практике этот фонд называют ф*ондом тарифной заработной платы.*

При определении фонда для рабочих-повременщиков их плановую численность умножают на фонд рабочего времени в плановом периоде и на тарифную ставку: если фонд рабочего времени подсчитан в часах – то на часовую ставку, а если в рабочих днях (сменах) – то на дневную. При оплате труда работников по месячным должностным окладам годовой фонд прямой заработной платы определяется умножением численности работников на 12 и на месячный должностной оклад за вычетом средней продолжительности отпусков.

Фонд прямой (тарифной) заработной платы составляет основу всего планового фонда заработной платы рабочих и его наибольшую часть. Далее рассчитывается так называемый *фонд часовой заработной платы*. Он соответствует всем видам выплат за фактически отработанные часы в течение всего планового периода и включает весь фонд прямой заработной платы и следующие виды выплат:

🏵 премии из фонда заработной платы, планируемые за 100% выполнение установленных показателей;

🏵 доплаты неосвобожденным бригадирам за руководство бригадами;

🏵 доплаты за работу в вечерние и ночные смены (при сменной работе);

🏵 выплаты за обучение учеников индивидуальным или бригадным методам без отрыва от производства;

🏵 доплаты за совмещение функций и профессий;

🏵 индивидуальные надбавки за профессиональное мастерство;

🏵 прочие выплаты, связанные со временем выполнения трудовых функций в течении всего рабочего дня.

*Плановый фонд дневной заработной платы* включает весь фонд часовой заработной платы и ряд доплат за те часы, которые в течение рабочих дней не отрабатываются, но за которые по трудовому законодательству за работниками сохраняется ставка, или средний заработок. Такие доплаты относительно не велики. К ним относятся:

* Плановые доплаты рабочим-подросткам до 18 лет в связи с сокращением продолжительности рабочей смены на один час;
* Сохранение заработка работницам – кормящим матерям за время перерывов для кормления грудных детей или за сокращение рабочего дня;
* Сохранение заработка за часы выполнения государственных и общественных обязанностей в течение рабочего дня.

*Плановый фонд годовой заработной платы рабочих* состоит из фонда дневной заработной платы и планируемых доплат за дни, фактиче6ски не отрабатываемые, но за которые рабочим сохраняется или средний заработок, или дневная тарифная ставка. В эти доплаты входят:

* Сохранение среднего заработка за время очередных и дополнительных отпусков (средний заработок рассчитывается исходя из фонда дневной заработной платы, деленного на количество рабочих дней в году);
* Сохранение среднего заработка за время выполнения государственных и общественных обязанностей в течение рабочих дней;
* Оплата отпусков женщин в связи с беременностью и родами;
* Выплаты единовременного годового вознаграждения за непрерывный стаж работы (например на подземных горных работах);
* Выплаты по районным коэффициентам в отдаленных и северных местностях и надбавки к заработной плате в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
* Прочие выплаты из фонда заработной платы за рабочие дни, фактически не отработанные, но за которые по законодательству предусмотрены выплаты среднего или тарифного заработка;
* Доплаты разницы между пособиями по социальному страхованию в связи с временной нетрудоспособностью и средним заработком, если такие доплаты в отдельных случаях предусмотрены законодательством или коллективным договором.

В результате детальных расчетов прямой заработной платы и всех перечисленных выше планируемых доплат, входящих в фонды часовой, дневной и годовой заработной платы, формируется полный годовой фонд заработной платы рабочих (табл. 1). Средняя плановая заработная плата одного рабочего определяется делением полученного планового фонда на плановую численность рабочих.

Плановая численность и фонд заработной платы руководящих работников, служащих, младшего обслуживающего персонала и сотрудников вневедомственной охраны рассчитывается исходя из оптимальной численности этих категорий и должностных окладов, предусмотренных контрактами, индивидуальными или коллективными договорами. Если работникам сверх должностных окладов положены дополнительно какие-либо плановые выплаты, относящиеся к фонду заработной платы (например, надбавки за выслугу лет, районные коэффициенты или надбавки за работу в отдаленных и северных местностях), то они включаются в плановый фонд заработной платы каждой категории работников. Расчет выполняется на 12 месяцев работы. Резерв на отпуска не создается, поскольку за время отпуска выплачиваются только должностной оклад и постоянные, относящиеся к фонду оплаты труда, надбавки. Премии этим категориям работников, как правило, выплачиваются из фонда материального поощрения, поэтому в составе фонда заработной платы они не планируются.

Общий годовой фонд заработной платы промышленно-производственного персонала определяется как сумма фондов заработной платы рабочих, руководящих работников, служащих, младшего обсуживающего персонала и сотрудников охраны. Вся сумма фонда включается в плановую себестоимость продукции, а в условиях рынка формирует цену продукции работ. При этом существенное значение имеют складывающиеся соотношения между темпами роста производительности труда и средней заработной платы. Как упоминалось ранее, при опережающем росте производительности труда по сравнению с ростом средней заработной платы себестоимость продукции или работ снижается, следовательно на определенный процент возрастает прибыль. В то же время при неизменной прибыли появляется возможность снизить цену на продукцию, что так же важно в условиях рыночной конкуренции.

Чтобы определить степень влияния изменений производительности труда и средней заработной платы на себестоимость, необходимо уже на стадии планирования максимально точно исчислить ожидаемый результат. Для этого рассчитывается средняя заработная плата всего промышленно-производственного персонала по плану, для чего весь плановый фонд делится на плановую численность. Полученная сумма сравнивается с базой, т.е. со средней заработной платой года, предшествующего планируемому.

Поскольку планирование осуществляется до окончания текущего года, то рассчитывается *ожидаемое* выполнение плана и по фонду, и по средней заработной плате. Для этого за отработанное время учитываются отчетные данные об израсходованном фонде заработной платы и среднесписочной численности промышленно-производственного персонала, а за оставшиеся до конца года месяцы – соответствующие плановые показатели. Если выявляется устойчивая тенденция перевыполнения или невыполнения плана, то плановые показатели за оставшиеся до конца года месяца корректируются на соответствующие индексы отклонения плана. Учитывается и ожидаемый индекс инфляции.

После того, как определены плановая средняя заработная плата и индекс ее роста по отношению к базовому году, исчисляется рост производительности труда, предусмотренный в плане. Укрупненно это показатель рассчитывается как отношение индекса увеличения объема производства к численности. При детальных расчетах изменения производительности труда определяются по факторам, по показателям высвобождения рабочей силы по формуле (в %).

**Эч х 100**

**Пт = Чисх - Эч**

где **Пт** - процент повышения производительности труда;

**Эч** - экономия (относительное высвобождение) численности, чел.;

**Чисх** - исходная численность, т.е. численность, необходимая для выполнения планового объема продукции или работ при базовой выработке на одного работающего.

Например, если численность базового года - 1200 чел., рост объема производства - 6%, то исходная численность будет 1272 чел. При относительном высвобождении численности, составившем, допустим, 55 чел., рост производительности труда будет 4,5% (55 х 100 /(1272 – 55)).

При расчете производительности труда по факторам можно достаточно точно определить рост средней заработной платы. в данном случае принимается во внимание то, что далеко не все факторы роста производительности труда вызывают соответствующий рост средней заработной платы. Последняя возрастает только за счет факторов, связанных с использованием рабочего времени, с изменением интенсивности и тяжести труда либо с повышением квалификации и профессионального мастерства. Такие факторы, как внедрение новой техники и технологии и соответствующие капитальные вложения в производство, изменения уровня внешней кооперации с предприятиями-смежниками, влияние природных условий (например, содержания полезного компонента в продукте горнодобывающей промышленности) и т.п., оказывают прямое влияние на производительность труда и практически почти не отражаются на изменении средней заработной платы. Так, при внедрении новой техники или освоении новой технологии производительность труда, как правило, существенно повышается, а средняя заработная плата либо совсем не изменяется, либо возрастает незначительно. Точно так же практически не влияют на уровень средней заработной платы изменения в уровне поставок по кооперации и изменения природных условий в добывающих отраслях промышленности.

***Пример***. В плане предприятия предусматривается рост производительности труда по следующим группам факторов, %:

1) техническое совершенствование производства - 3,5;

2) улучшение использования рабочего времени за счет совершенствования организации труда - 1,0;

3) увеличение удельного веса поставок по кооперации с предприятиями-смежниками - 0,8;

4) повышение квалификации работников - 0,5;

5) совершенствование структуры управления - 0,3. Производительность труда возрастает за счет всех указанных групп факторов, ее рост в данном примере достигает 6,2% (1 ,035 х 1,01 х 1,008 х 1,005 х 1,003 = 1,062). Средняя заработная плата увеличивается только за счет второй и четвертой групп факторов; ее повышение составляет 1,5% (1,01 х 1,005 = 1,015). Таким образом, коэффициент соотношения роста производительности труда и средней заработной платы будет в данном случае 1,046 (1,062 : 1,015), а индекс затрат заработной платы на единицу продукции - 0,956 (1,015 : 1,062). Этот индекс используется, в частности, при определении планового норматива заработной платы на единицу продукции.

При детализации плановых показателей рассчитывается не только среднегодовая, но и среднедневная и среднечасовая заработная плата рабочих. *Среднедневная (сменная) заработная плата* определяется делением дневного фонда заработной платы на число дней (смен), подлежащих отработке всеми рабочими по плану за год. в лот показатель включаются все элементы дневного фонда заработной платы, кроме выплат за нерабочие дни в течение года (отпускные, надбавки за выслугу лет и т.п.).

*Среднечасовая заработная плата* рассчитывается путем деления чaсoвого фонда заработной платы на общее плановое число часов, подлежащих отработке в плановом году всеми рабочими. в этот показатель не входят различные дoплaты за нерабочие часы внутри рабочего дня.

Сравнение динамики среднечасовой, среднедневной и среднегодовой заработной платы используется при анализе расходования фонда заработной платы.

На практике плановые фонды заработной платы детально рассчитываются по первичным подразделениям предприятия - цехам, участкам, переделам и т.п., затем сводятся в oбщий план по предприятию. Целесообразно избрать наиболее простой и достоверный вариант расчетов в зависимости от специфики каждого производственного пoдpаздeлeния. Так, в цехах, где выпускается однородная продукция, фонд прямой заработной платы производственных рабочих можно определять умножением натуральных плановых объемов продукции на установленную расценку за единицу. В цехах со значительной номенклатурой продукции сначала определяется нормированная трудоемкость производственной программы, а затем сумма всех нормо-часов умножается на среднюю тарифную ставку по разрядам выполняемых работ. Если оплата труда всех или части (работников повременная, то прямая заработная плата рассчитывается так: численность рабочих, исчисленная по нормам, умножается на фонд рабочего времени в часах или днях и на соответствующие тарифные (часовые или дневные) ставки.

После определения тем или иным способом фонда прямой заработной платы рассчитываются все многочисленные доплаты, входящие в часовые, дневные и годовые фонды.

Как видно из приведенной здесь краткой методики расчетов, они довольно трудоемки. В условиях перехода к рыночной экономике и существующей инфляции даже самые точные, детальные расчеты, сделанные задолго до начала планового периода, могут не в полной мере соответствовать изменившейся экономической обстановке. Поэтому наряду с «классическими» детальными расчетами на практике нередко применяются расчеты укрупненные, менее точные, но и значительно менее трудоемкие.

1.3.Основная и дополнительная заработная плата

В обыденной жизни под поощрительной системой понимается механизм, обеспечивающий, как правило, повышение заработной платы по отношению к ее основной части, выплачиваемой за выполнение установленной нормы труда или за результаты деятельности по основному показателю, характеризующему трудовой вклад работника. Эту часть заработной платы принято называть *основной заработной платой.*

Следует отметить, что строго терминологического толкования основной заработной платы в экономической литературе не сложилось. Наиболее часто под ней понимают ту часть заработка работника, которая соответствует оплате по тарифным ставкам за конкретный рабочий период – неделю, месяц, квартал, полугодие, год. В ряде случаев основной называют относительно постоянную часть заработной платы. Для сдельщиков эта оплата по расценкам за фактически изготовленную продукцию; для повременщиков – за фактически отработанное время по тарифным ставкам (часовым, дневным или месячным) или окладом. Можно встретить другие толкования понятия *основная заработная плата.*

*Поощрительная оплата* в узком смысле слова – это часть общей системы оплаты, нацеливающая работника на достижение показателей, расширяющих или выходящих за круг его обязанностей, предусмотренной основной нормой труда. В таком понимании поощрительная оплата – всегда оплата дополнительная.

Деление заработной платы на основную (тарифную) и дополнительную (поощрительную) части с неизбежностью ставит вопрос об их соотношении. Логика подсказывает, что основная заработная плата, чтобы оправдать свое название, должна составлять по крайней мере более 50%, а поощрительная – соответственно, менее 50%, т.е. доля поощрительной части (Дп) должна быть равна разнице между 100% и долей основной платы (До) в общем заработке:

**Дп = 100 - До**

В то же время для практической организации заработной платы одной только апелляции к логике названий недостаточно. Решающее влияние на соотношение составных частей заработка оказывает *уровень организации производства на предприятии и свойственное ему качество нормирования труда*. Практика показывает, что чем ниже эти показатели, чем неопределенней круг обязанностей работника тем ниже удельный вес тарифной оплаты и выше доля поощрительных выплат и наоборот.

При социалистической системе хозяйствования предприятия с высокой организацией труда и производства часто по уровню оплаты своих работников отставали от предприятий с низкой организацией деятельности. Это было связанно с тем, что при единых тарифных ставках на предприятиях с низкой оплатой труда, чтобы получить от работников необходимую отдачу, требовалось вводить больше поощрительных систем или устанавливать более высокие сумму поощрения.

Вторым важным фактором, оказывающим при прочих равных условиях влияние на соотношение тарифной и поощрительной выплат, является *степень зрелости профсоюзной организации предприятия (или какой-либо другой организации представляющей на предприятии интересы наемных работников),* ее возможность влиять на условия и уровень оплаты труда.

Работники (и соответственно их представительные органы) заинтересованы в том, чтобы гарантии оплаты их труда были достаточно высокими, а это обеспечивается через повышение уровня тарифной оплаты. Нередко профсоюзы контролируют соответствие уровня оплаты туда динамике роста цен на потребительские товары и добиваются ее повышения.

В коллективных договорах многих предприятий имеются статьи, обязывающие администрацию регулярно корректировать тарифную оплату в связи с ростом цен на потребительские товары. К сожалению, сегодня в нашей стране влияние организаций, представляющих интересы наемных работников, на уровень и структуру оплаты труда не очень-то велико. Далеко не везде эти организации осознают свое новое назначение в регулировании трудовых отношений, отсутствуют навыки адекватных обстановке действий, не проводятся необходимые организационные преобразования.

В странах с развитой рыночной экономикой, где работодатели обеспечивают высокий уровень организации производства, а профсоюзы достаточно активно влияют на условия оплаты труда через систему многоуровневых коллективных переговоров, соотношение между основной и поощрительной оплатой не бывает менее 9:1, т.е. доля всех видов поощрений в заработной плате работников не превышает 10%. Практически это означает высокую степень гарантированности оплаты труда со стороны работодателя и высокую степень гарантированности трудовой отдачи (производительности труда) работников.

Если рассматривать экономику России и экономику других государств, входивших ранее в СССР, то следует отметить, что в них на соотношение тарифной оплаты труда и поощрительных выплат существенное влияние оказывало *сложившееся в обществе понимание нормы труда и, соответственно, трудовых обязанностей.* Оно предполагало главным образом только их количественную характеристику. Для рабочего-сдельщика нормой труда было определенное количество годных деталей, полуфабрикатов, продуктов, которое он должен был изготовить за определенное время. Другие параметры его деятельности, такие, например, как расход сырья, полуфабрикатов, смазочных материалов и п.т., понятием нормы труда не охватывались. В случаях, когда эти факторы производства необходимо было задействовать, их включали в показатели премирования и за их соблюдение платили отдельно.

У рабочих-повременщиков и работников, получающих оплату по окладам, понятие трудовых обязанностей было еще более упрощенно и нередко сводилось к тому, чтобы провести на работе полный рабочий день и выполнить кое-какую работу, более или менее закрепленную за работником. Фиксирование какого-либо объема работ при повременной оплате уже требовало дополнительной премиальной оплаты. Постепенно вырабатывался принцип: *за явку на работу – тариф, за работу на работе – премия.* Появлению такой морали способствовала и политика в области оплаты труда.

Устанавливаемые государственные тарифные ставки были достаточно низкими, пересматривались редко и находились в противоречии с планируемым и фактическим уровнями оплаты труда. Государство гарантировало низкую основную оплату труда, планируя фактическую оплату на уровне, почти в двое превышающем тарифную ставку, как бы подталкивая предприятие к тому, чтобы вводить различные поощрительные выплаты с разделением трудовых обязанностей на основные (оплачиваемые по тарифу) и дополнительные (оплачиваемые с помощью различных видов поощрений). Поэтому в РФ традиционно был достаточно высокий уровень поощрительных выплат в составе заработной платы. У рабочих-сдельщиков даже при самой хорошей организации производства он составлял менее 45 – 50%, у рабочих повременщиков – 30 - 35%, а у специалистов и служащих – 15 - 25%.

Высоким остается это уровень и сегодня. Причин тому много: спад производства, инфляция, содержание (до лучших времен) излишней численности персонала и ряд других факторов. В этих условиях руководителям предприятий приходится ориентироваться на низкий уровень тарифной оплаты и усиление роли поощрительных выплат, что позволяет им хоть как-то увязывать оплату с результатами труда работников. Например, на многих предприятиях промышленности и строительства в 1996-1997гг. удельный вес основной оплаты в общей з/п работников не превышал 30 - 35%, тогда как доля поощрений различных видов составляла 65 – 70%.

## 1.4.Укрупненные методы планирования заработной платы

На стабильно работающих предприятиях, где существенно не меняются производственные и экономические показатели, плановый фонд заработной платы может исчисляться исходя из прямой заработной платы, рассчитанной по расценкам, тарифным ставкам и должностным окладам, которая в условиях инфляции корректируется на ожидаемый инфляционный индекс. Все прочие элементы планового фонда, входящие, как показано выше, в состав часового, дневного и годового фондов, объединяются в так называемый *коэффициент дополнительной заработной платы,* показывающий, во сколько раз полный годовой фонд заработной платы больше фонда прямой заработной платы. Этот коэффициент может быть рассчитан по отчету. Так, если сумма прямой заработной платы по условным на начало планового периода в цехе с численностью работающих 320 чел. составляет 691 200 руб., средний коэффициент инфляции на плановый год ожидается 6,3%, а коэффициент дoпoлнительной заработной платы - 1,3'6, то плановый фонд составляет 999254 руб. (691 200 х 1,063 х 1,36).

В случаях, когда на предприятии существенно изменяются объемы производства и производительность труда, а в связи с этим *изменяется* и численность работников, плановый фонд заработной платы может быть приблизительно рассчитан исходя из отчетного фонда, скорректированного на показатели изменения численности и средней заработной платы или изменения объемов производства, производительности труда и средней заработной платы, по одной из формул:

**Фпл = Фбаз х Iчисп х Iср.з.п.**

или

**Фпл = Фбаз х х Iср.з.п.**

где ФПЛ - плановый фонд заработной платы, тыс. руб.;

Фoтч - фонд заработной платы отчетного года (ожидаемы ThIC. руб.;

Iчисп - индекс изменения численности работников;

Iср,з.п. - индекс изменения средней заработной платы (в усло] ях инфляции - с учетом ожидаемого ннфляционного индекса); *loп* - индекс объема производства;

 *Iпт-* ИНДекс производительности по плану.

**Пример**. Ожидаемый фонд заработной плaты отчетного года 3 105 000 руб., индекс численности - 1,019, индекс средней заработной платы - 1,13, индекс объема производства - 1,06, производительности труда - 1,04. Рассчитаем укрупненным методом плановый фонд заработной платы:

(1) ФПЛ = 3 105 000 руб. х 1,019 х 1,13 = 3 575 314,3 руб.;

(2) ФПЛ = 3 105000 руб. х 1,0611,04 х 1,13 = 3 575 314,3 руб

Для получения достоверного результата расчетов необходимо во-первых, при расчете изменения объемов производства и производительности труда использовать сопоставимые цены (Hапpимер цены базового года), а во-вторых, возможно более точно определять рост заработной платы.

Одним из распространенных укрупненных методов планирования фонда заработной платы является *нормативный метод.* Он состоит в том, что по базовым показателям, а на новых предприятиях или при существенных изменениях ассортимента продукции - расчетным путем, определяется 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 (Нбаз х Iср.з.п. / *Iпт).*

**Пример.** В базовом году ожидаемый расход заработной платы на 1 тыс. руб. продукции составляет 275 руб., объем производства возрастает на 6%, численность - на 1,9%. Исходя из этих данных рост производительности труда достигнет 4% (1,061/1,019), а норматив заработной платы при росте средней заработной платы на 13% (с учетом инфляции) - 299 руб. на 1 тыс. руб. продукции (275 х 1,131/1,04). При объеме производства 11 975572 руб. плановый фонд заработной платы составит 3 575 314 руб. (11 957 572 х 0,299).

Аналогично определяется и расчетный норматив: сначала подсчитывается весь потребный фонд заработной платы на новую или изменившуюся производственную программу, а затем этот фонд делится на показатель объема производства. Однажды рассчитанный такой норматив с указанной выше корректировкой может служить несколько лет.

В условиях инфляции, формирующегося рынка и нестабильности цен на продукцию, норматив заработной платы целесообразно выражать не непосредственно в денежном измерении, а в процентах к стоимости товарной продукции. Рассчитать такой норматив можно слeдующим образом: сначала определяется удельный вес заработной платы в стоимости товарной продукции в базовом году, затем, исходя из факторов роста производительности труда, исчисляются индекс производительности (путем перемножения всех частных индексов) и индекс роста заработной платы, связанный с теми факторами, которые вызывают ее профессиональный рост работника. Плановый норматив определяется по приведенной выше формуле (Нбаз х Iср.з.п. / Iпт*)* с той разницей, что значение Нбаз выражается не в рублях на 1 тыс. руб. продукции, а в процентах к ее рыночной стоимости в базовом году. Кроме того, Iср.з.п. рассчитывается только по плановым факторам роста средней заработной платы (без учета коэффициентов инфляции, которые трудно определить заранее с достаточной точностью).

Применение норматива расхода заработной платы в процентах к стоимости продукции позволяет определять фон заработной платы в условиях инфляции и дефляции: какие бы ни были цены на продукцию, фонд заработной платы всегда будет определяться в процентах от стоимости продукции.

Заключительным этапом планирования фонда оплаты труда является его распределение между подразделениями предприятия.

**1.5.Регулирование средств на заработную плату между подразделениями предприятия**

Определение плановых фондов заработной платы по подразделениям предприятий (цехам, участкам, отделам и др.) имеет большое организационное значение. Каждое подразделение должно иметь собственный фонд, стремиться эффективно его использовать, добиваться экономии, а не бесконтрольно черпать средства на оплату труда из общего обезличенного фонда предприятия в целом. Особенно важно распределение и регулирование средств на оплату труда на крупных предприятиях со сложной организационной структурой и в условиях разделения труда между подразделениями.

Методы определения фондов заработной платы для подразделений зависят от применяемых на данном предприятии методов расчета общего фонда. Если последний определяется путем детальных расчетов по каждому подразделению с последующим суммированием результатов, то никаких проблем не возникает, поскольку общий фонд заработной платы по предприятию представляет собой сумму фондов по его подразделениям. Речь здесь может идти только об оперативном регулировании фондов между подразделениями в случае изменений трудоемкости работ в каждом из них.

Если фонд заработной платы определяется нормативным или иным укрупненным методом по предприятию в целом, то распределение его может осуществляться одним из следующих методов.

1. Пропорционально численности работающих с поправками на относительные индексы средней заработной платы.

Например, если численность работающих в четырех производственных цехах - 475 чел., общий фонд заработной платы - 1 282 500 руб., а численность и индексы средней заработной платы по цехам соответственно 100 и 1,074; 65 и 0,85; 180 и 0,98; 130 и 1,05, то коэффициенты распределения общего фонда составят: 107,4 (100 х 1,074); 55,25 (65 х 0,85); 176,4 (180 х 0,98); 136,0 (130 х 1,05), а всего - 475,05. Средняя заработная плата - на одного работающего в год составит 27000 руб. и распределится между подразделениями следующим образом:

цех м I - 2 899 800 руб. (27000 х 107,4);

цех м 2 - I 491 750 руб. (27000 х 55,25);

цех м 3 - 4 762 800 руб. (27000 х 176,4);

цех м 4 - 3 672 000 руб. (27000 х 136).

2. На основании нормативов заработной платы, разработанных ДЛЯ каждого цеха. Нормативы могут устанавливаться в рублях на единицу продукции или в процентах к ее стоимости. Различия состоят в том, что в качестве продукции в цехах может выступать не конечная продукция, а полуфабрикат, в этом случае на продукцию цехов устанавливаются внутризаводские цены.

3. Пропорционально изменениям трудоемкости продукции, если такие изменения происходят. Например, если в заготовительном цехе трудоемкость повышается на 5%, а в сборочном она снижается на 2% по отношению к базовому году (к базовому кварталу, месяцу в течение года), то соответственно увеличивается или уменьшается и фонд заработной платы данного цеха.

Для покрытия непредвиденных трудозатрат (в связи с аварийными ситуациями либо резкими изменениями рыночной конъюнктуры) на предприятии должен создаваться резервный фонд оплаты труда.

В настоящее время на ряде предприятий, в особенности в отраслях легкой и пищевой промышленности, фонд основной заработной платы формируется отдельно от поощрительного фонда. Первый, в который входят элементы прямой заработной платы и всех доплат, предусмотренных законодательством, включается в себестоимость продукции; второй образуется за счет части плановой и сверхплановой прибыли предприятия. Суммы поощрительного фонда, основанного на плановой прибыли, планируются, а суммы премий за счет сверхплановой прибыли (при ее наличии) формируются в соответствии с принятым на предприятии порядком распределения сверхплановой прибыли (например, 30% на поощрение и 70% на расширение и развитие производства).

Фонд заработной платы утверждается руководителем государственного предприятия, в акционерных предприятиях - советом акционеров, в кооперативах - правлением кооператива, в частных предприятиях фонд заработной платы утверждается его владельцем.

**Глава II**

**Проблемы в области планирования оплаты труда**

## 2.1. Методы планирования средств на оплату труда

 В настоящее время расчет средств на оплату труда на очередной плановый период (год) чаще всего осуществляется укрупненным методом путем умножения плановой численности работников на среднюю заработную плату по предприятию. При этом средняя заработная плата берется либо на уровне прошлогодней заработной платы по предприятию с корректировкой на качество индивидуальные результаты деятельности работников данного предприятия, а так же с учетом ожидаемых инфляционных процессов.

 В других случаях ведется детальный расчет средств на оплату труда по методике, сложившейся еще в советские годы, когда подробно рассчитывался фонд прямой (тарифной) заработной платы за отработанное время или производственную продукцию или работу (при сдельной или договорной оплате) и фонд дополнительной заработной платы, включающей все виды доплат, надбавок, оплату очередных и дополнительных отпусков и прочих выплат, предусмотренных законодательством о труде. Пример расчета годового планового фонда заработной платы представлен в табл. 2.1.

По этой методике при расчете плановых средств на оплату труда руководителей, специалистов и других служащих, как правило, отдельно рассчитывали плановый фонд заработной платы за 12 месяцев по категориям работников (включая оплату по должностным окладам и дополнительные выплаты) и плановый фонд материального поощрения (премиальный), так как для данных категорий работников премии в составе фонда заработной платы ранее не планировались.

Таб. 2.1.

Пример расчета годового планового фонда заработной платы рабочих (данные условные)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Элементы фонда заработной платы** | **Расчет** | **Плановая сумма, руб.** |
| Фонд заработной платы рабочих сдельщиковФонд прямой заработной платы рабочих – повременщиков | 4926686 норма-час х 0,341 руб.3515625 чел.час. х 0,241 руб. | 1680000847266 |
| Итого фонд прямой заработной платы рабочих |  | **2527266** |
| Премии из фонда заработной платы за выполнение показателейДоплаты бригадирам (по числу бригад)За работу в вечерние и ночные смены (по режиму работы)Оплата за обучение учеников (по числу учеников)Доплаты за совмещение функций и профессий (по уровню базового года)Доплаты за профессиональное мастерство и др. | 2527266 х 10/100 | 2527273147015140778258411770 |
| Итого фонд часовой заработной платы |  | **2841996** |
| Доплаты в составе дневного фондаОплата за часы сокращенного дня кормящим матерямДоплата подросткам до 18 лет за часы сокращенного рабочего дняСохранение среднего заработка за время выполнения гособязанностей и др. | (количество часов х среднечасовую заработную плату)(количество часов х часовую ставку)(количество дней выполнения гособязанностей х среднегодовой заработок) | 883452991 |
| **Итого фонд дневной заработной платы** |  | **2844322** |
| Доплаты в составе годового фондаОплата очередных и дополнительных отпусковВыплаты по районным коэффициентам за работу на Крайнем Севере, в отдаленных местностях | (количество дней отпусков х среднегодовой заработок)В зависимости от географического положения | 369762295693 |

*Продолжение таб. 2.1.*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Элементы фонда заработной платы** | **Расчет** | **Плановая сумма, руб.** |
| Выплаты за выслугу лет (в отдельных отраслях тяжелой промышленности)Выходные пособия при увольненияхПрочие плановые выплаты, предусмотренные законодательством о труде |  | 94588663380 |
| Итого годовой плановый фонд заработной платы всех рабочих |  | **3605408** |

Рассмотренные выше методы планирования средств на оплату труда на практике дополняются их разновидностями.

В 80-е годы появились подходы, согласно которым фонд оплаты труда предприятия может образовываться как разница между фактически поступившими на расчетный счет денежными средствами за выполненные работы, оказанные услуги и материальными затратами, обязательными платежами (налоги, отчисления в бюджет и внебюджетные фонды), выплаченными денежными средствами. При этом предусматривается следующий порядок распределения денежных средств из фонда оплаты труда:

1. Гарантированная выплата установленного законодательством минимального размера оплаты труда;
2. Гарантированная выплата заработной платы лицам, работающим по трудовым контрактам;
3. Оплата труда иных работников согласно установленным квалификационным баллам;
4. Выплаты доплат, надбавок, премий, других показателей материального стимулирования.

Таким образом, выплата доплат, надбавок и премий (индивидуальных и коллективных) производится из фонда оплаты труда только после удовлетворения всех требований предыдущей очереди и при наличии нераспределенных денежных средств ФОТ.

Среди других вариантов образования плановых фондов оплаты труда можно выделить, например, следующий, проиллюстрированный данными табл. 2.2.

### Таб. 2.2.

###### Вариант расчета планового фонда оплаты труда

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Планир. период** | **Численность, чел.** | **Средняя зарплата на 1 чел., руб.** | **Фонд оплаты труда, руб.** | **Прибыль, руб.** | **Коэффициент (гр.4:гр.5)** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| I кв. | 50 | 2500 | 125000 | 30000 | 4,2 |
| II кв. | 50 | 2688 | 134400 | 32000 | 4,2 |

*Пояснения к таблице:* для планирования ФОТ на II квартал по данным I квартала рассчитывается коэффициент (гр. 6), исходя из которого и величины планируемой на II квартал прибыли определяется искомый ФОТ:

4,2 х 32000 = 134400 руб. (гр. 4).

Планируемая во II квартале средняя заработная плата по предприятию будет равна, таким образом: 134400 : 50 2688 руб. (гр. 2).

В случае, когда планируется уменьшение прибыли, величина ФОТ, а, следовательно, и средней зарплаты сохраняется на уровне предыдущего периода.

Таким образом, в данном варианте, исходя из достигнутых в прошлом периоде результатов работы, определяется фонд оплаты труда (по типу плавающих окладов).

По структурным подразделениям предприятия (цехам, отделам, службам, участкам, отделениям и др.) методы планирования средств на оплату труда так же в основном сложились в предыдущие годы и зависят от метода планирования фонда оплаты труда в целом по предприятию.

Так, если последний определяется путем детальных расчетов по каждому подразделению с последующим суммированием результатов, то никаких проблем не возникает, так как общий фонд заработной платы по предприятию представляет собой сумму фондов по его подразделениям. Проблема здесь будет заключаться только в том, чтобы оперативно регулировать фонды между подразделениями в случае изменения трудоемкости работ в каждом из них.

Если фонд заработной платы по предприятию в целом определяется нормативным или иным укрупненным методом, то распределение его между подразделениями может осуществляться одним из следующих методов:

* Пропорционально численности персонала с поправками на относительные индексы средней заработной платы.

Например: численность работников трех подразделений предприятия равна 1000 чел., общий фонд заработной платы – 30 млн.руб., численность и индексы средней заработной платы по подразделениям составляют соответственно 300 и 1,08; 360 и 0,85; 349 и 1,03.

При таких условиях коэффициенты распределения общего фонда заработной платы составят:

Для первого подразделения - 324 (300 х 1,08);

Для второго подразделения - 306 (360 х 0,85);

Для третьего подразделения - 350,2 (340 х 1,03);

Всего по предприятию - 980,2

Между подразделениями фонд заработной платы предприятия распределится в данном случае следующим образом:

Первое подразделение - 9720000 руб. (30000\* х 324);

Второе подразделение - 9180000 руб. (30000 х 306);

Третье подразделение - 10506000 руб. (30000 х 350,2);

где, \*30000 – среднегодовая зарплата одного работника (30000000 руб.:1000 чел.);

* На основании нормативов заработной платы, разработанных для каждого подразделения. При этом нормативы могут устанавливаться либо в рублях на единицу продукции, либо в процентах к ее стоимости. В случаях, когда продукция не является конечной для предприятия, на нее требуется разрабатывать внутризаводские цены;
* Пропорционально изменениям трудоемкости, если такие изменения происходят. Например, если в подразделении А трудоемкость продукции повышается на 7%, а в подразделении Б она снижается на 3% по отношению к базовому периоду, то соответственно увеличивается (уменьшается) и фонд заработной платы подразделения;
* Путем распределения фондов, образованных на предприятии, на основе коэффициентов трудового вклада подразделений в конечный результат деятельности;
* На основе различного сочетания перечисленных выше методов.

Подробно вопросы планирования (формирования) средств на оплату труда персонала подразделений предприятия рассмотрены в рекомендациях НИИ труда Минтруда РФ по организации оплаты труда работников предприятий. Необходимо также иметь в виду, что для покрытия непредвиденных трудозатрат, связанных с аварийными ситуациями или с режимами изменения рыночной конъюнктуры, на предприятии должен создаваться резервный фонд оплаты труда.

Следует отметить, что в рыночной экономике первичны условия оплаты труда, т.е. система ставок, окладов, норм трудовых затрат, пенсионных выплат, различных льгот - именно они в совокупности определяют издержки работодателя на оплату труда.

Таким образом, фонд заработной платы, фонд поощрения или какой-либо иной фонд как элементы организации заработной платы становятся ненужными. Это объясняется тем, что при разработке системы ставок, окладов, норм трудовых затрат и др. выплат и льгот предприятие в условиях рынка, чтобы быть конкурентоспособным, должно учитывать требования, определенные Международной организацией труда при установлении заработной платы, а также свою организационную структуру, соответствующую выбранной на очередной период стратегии развития предприятия и обеспечивающую его конкурентоспособность.

Такой общей стратегии, естественно, должна соответствовать и стратегия в области человеческих ресурсов (управления персоналом), которая определит, в конечном итоге, издержки предприятия на рабочую силу, в том числе, и конечном итоге, издержки предприятия на рабочую силу, в том числе и величину средств, требуемых на оплату труда работников.

Таким образом, исходя из этого подхода, можно сделать вывод, что планирование средств на оплату труда персонала (ФОТ или ФЗП, ФМП) в отрыве от перечисленных выше факторов, как это делалось в условиях централизованно плановой экономики и в большинстве случаев сейчас (что и показано выше), по сути дела является, чисто функциональной областью управления предприятием, выливающуюся в более или менее сложную расчетную процедуру, слабо связанную с целями и задачами предприятия и не обеспечивающую сокращение общих издержек, в т.ч. и на рабочую силу. Продуманная, последовательная и активная политика предприятия на рынке труда, как правило, отсутствует.

Поэтому речь должна идти о планировании человеческих ресурсов предприятия в целом (когда, где, сколько и какой квалификации работники потребуются предприятию для достижения его целей), и лишь на этой основе будет определяться, во что обойдутся предприятию его сотрудники.

**2.2.Издержки на рабочую силу, затраты на оплату труда и производительность**

Согласно концепции затрат на прирост прибыли, каждая дополнительная единица затрат целесообразна и эффективна только тогда, когда она обеспечивает больший (по сравнению с затратами) и увеличивающийся прирост прибыли. Эта концепция является одним из важнейших средств диагностики эффективности управленческой деятельности, в том числе и деятельности в области управления персоналом, в частности, управление оплатой его труда.

Для этих целей на западных предприятиях отделы человеческих ресурсов регулярно собирают информацию о различных сторонах управления персоналом (такие данные часто называют статистикой человеческих ресурсов), в том числе:

о производительности;

об издержках на рабочую силу;

о профессиональном обучении;

о структуре и динамике рабочей силы.

Данные об издержках на рабочую силу показывают, во что обходится предприятию его работник. К числу наиболее широко используемых для целей анализа, контроля и планирования показателей относят следующие:

* общие издержки предприятия на рабочую силу;
* доля издержек на рабочую силу в объеме реализации;
* издержки на одного работника;
* издержки на один производительный час.

Издержки на профессиональное обучение считаются отдельно от издержек на рабочую, и они являются второй по величине статьей расходов (после заработной платы) современных компаний.

Общие издержки предприятия на рабочую силу за период. Каждая компания должна с максимальной точностью знать размер своих расходов на рабочую силу. Причем определение общей величины издержек является достаточно сложным делом, т.к. они складываются из множества статей, которые не всегда на первый взгляд связаны с наймом рабочей силы. Основными составляющими издержек на рабочую силу являются:

* базовая заработная плата. Эта категория включает должностные оклады и выплаты по часовым тарифным ставкам;
* переменная заработная плата. К этой категории относятся выплаты рабочим-сдельщикам, комиссионные, аккордная заработная плата;
* все виды премиальных выплат, включая премии по итогам года, квартала, месяца, разовые премии за выполнение отдельных заданий;
* выплаты по участию в прибылях и сокращению издержек; издержки предприятия на предоставление работникам права приобретения акций;
* стоимость социальных льгот, включая взносы организации в страховые фонды, затраты на медицинское обслуживание, бесплатное питание, предоставление бесплатных услуг работникам и т.д. К данной категории относятся издержки на все льготы, как установленные законодательством, так и предоставляемые предприятием в дополнение к требования закона;
* издержки на спецодежду, обувь, оборудование бытовых помещений;
* взносы предприятия в фонды государственного социального страхования;
* издержки предприятия на уплату государственных и местных налогов на заработную плату.

В российской практике показатель, включающий весь перечень рассмотренных выше затрат на рабочую силу, появился недавно. У нас был общепринят так называемый “экономический элемент затрат” - затраты на оплату труда. Состав таких затрат оговорен Положением о составе затрат, включаемых в стоимость продукции. При сопоставлении этих перечней обращает на себя внимание то, что в “издержки на рабочую силу” включаются и издержки, называемые в отечественной практике учета затрат “отчислениями на социальные нужды”, которые выделяются у нас в самостоятельный элемент затрат. Для учета расчетов с персоналом по оплате труда, с бюджетом по налогам (в части подоходного налога с физических лиц) и с внебюджетными фондами применяются соответственно следующие счета бухгалтерского учета: 70 “Расчеты с персоналом по оплате труда”, 68 “Расчеты с бюджетом” и 69 “Расчеты по социальному страхованию и обеспечению”.

Доля издержек на рабочую силу в объеме реализации. Поскольку предыдущий показатель является абсолютным, его использование в управленческом анализе и при принятии решений достаточно ограничено. Гораздо более информативным для компании является показатель доли издержек на рабочую силу в объеме реализации - он показывает, какая часть валовой выручки расходуется на персонал.

Показатель рассчитывается как частное от деления общей величины издержек на рабочую силу на объем реализации за период. Например, из доли издержек на рабочую силу в объеме реализации в 20% следует, что с каждого заработанного компанией рубля 20 копеек расходовалось на рабочую силу.

Этот показатель анализируется в динамике и в сравнении со средними данными по отрасли. Рост показателя свидетельствует о негативной тенденции, так как означает сокращение доли средств, которые предприятие могло бы потратить на покрытие других видов издержек и реализовать в виде прибыли.

Издержки на одного сотрудника. Данный показатель рассчитывается путем деления общей величины издержек на рабочую силу за период на численность работников предприятия. Показатель дает представление о том, во сколько в среднем обходится один работник в течение периода. Многие компании рассчитывают подобные показатели для различных категорий занятых.

Издержки на один производительный час. Этот показатель рассчитывается путем деления общей величины издержек на рабочую силу, но общее число производительных часов за период. Показатель дает представление о том, во сколько предприятию в среднем обходится один час производительного труда с точки зрения расходов на рабочую силу. Причем необходимо подчеркнуть, что речь идет не о всех отработанных часах, а именно о производительных - это те часы производственных работников, в течение которых они заняты непосредственной производственной деятельностью, т.е. изготовление продукции или оказание услуг. К ним относятся часы, потраченные на профессиональное обучение, простои, занятия по охране труда и т.п.

В соответствии с концепцией затрат (в данном случае на рабочую силу), предприятию необходимо знать и то, какой вклад вносят его работники в достижение поставленных целей, т.е. какова эффективность затрат на рабочую силу, их отдача. Для этих целей рассчитываются показатели производительности (персонала, труда), которым руководство компаний уделяет повышенное внимание, поскольку производительность труда является источником процветания любого предприятия.

Используемые в управленческом анализе и при принятии решений показатели производительности труда должны отражать специфику производственной деятельности предприятия, однако существует несколько наиболее общих показателей, применяемых практически во всех западных компаниях:

* объем реализации на одного работника;
* объем прибыли до уплаты налогов на одного работника;
* производимая продукция за час производительного труда;
* число производительных часов, затрачиваемых на производство единицы продукции;
* потерянная производительность.

1. **Объем реализации на одного сотрудника.** Рассчитывается как отношение объема реализации (продаж) компании за период к численности работников. Банки используют вместо объема реализации суммарную величину активов или привлеченных средств, страховые компании - суммы страховых премий.

Данный показатель является наиболее общим показателем производительности компании и рассматривается обязательно в динамике или в сравнении со средним показателем по отрасли.

2. **Объем прибыли до уплаты налогов на одного работника.** Данный показатель, в отличие от предыдущего, характеризует эффективность работы компании - сколько прибыли приносит каждый работник за период - поскольку получение прибыли является одной из основных целей функционирования большинства современных организаций. Показатель рекомендуется анализировать в сравнении с данными прошлых периодов или со средними показателями по отрасли.

3. **Показатель производимой продукции за час производительного труда** является классическим показателем производительности и может рассчитываться как в денежных, так и в натуральных единицах.

В первом случае он определяется как результат деления себестоимости, произведенной за период продукции (иногда используют показатель рыночной стоимости произведенной продукции) на общее число отработанных производительных часов за период. В последнее время популярным стал показатель добавленной стоимости за один производительный час.

Во втором случае (натуральные единицы) показатель определяется как частное от деления количества единиц произведенной за период продукции на общее число отработанных за этот период производительных часов.

Организации, занимающиеся сервисом, используют показатель обслуживаемых в течение одного часа клиентов, рассчитываемый как отношение общего числа обслуженных в течение период клиентов к производственным часам за период.

Многие предприятия рассчитывают показатели производимой за час продукции отдельно по подразделениям и видам продукции, сопоставляя производительность различных участков и производств различных изделий.

Показатель рекомендуется рассматривать в динамике или в сравнении с конкурентами.

4. **Число производительных часов, затраченных на производство единицы продукции**, - показатель, обратный показателю производительности за один час. В определенной степени это более наглядный показатель и потому широко применяется компаниями, выпускающими однородную объемную продукцию - станки, экскаваторы, самолеты, корабли и т.д.

5. **Потерянная производительность.** Данный показатель рассчитывается как произведение добавленной стоимости в час производительного труда на число потерянных часов (все пропуски рабочего времени - по болезни, отгулы за свой счет, прогулы, кроме отпусков и вынужденных отгулов по инициативе администрации). Показатель потерянной производительности показывает, сколько теряет компания в виде недополученной стоимости от неявок работников на рабочие места.

Рассмотренные выше подходы западных компаний к отбору информации, используемой в дальнейшем в управленческом анализе и при принятии решений в области планирования средств на рабочую силу, в том числе и на оплату труда, принципиально отличаются от принятых в отечественной практике. Это связано прежде всего с различиями в методологии учета затрат, которые, в свою очередь, обусловлены нацеленностью (ненацеленностью) на достижение целей предприятия.

Решению этой же задачи подчинен и учет результатов (производительности), показатели которых еще полностью не используются на российский предприятиях. Причем речь идет именно об индивидуальной производительности и индивидуальных издержках на рабочую силу. В отличие от принятого в отечественной практике представления о том, что темпы роста производительности труда непременно должны опережать темпы роста заработной платы (т.е. рост заработной платы должен быть обязательно обусловлен ростом производительности труда), на западных предприятиях вопрос индивидуальной производительности труда и индивидуальной оплаты - это внутренние вопросы предприятия, которые решаются так, как захочет его руководитель, какой кадровой политики, в том числе и в области заработной платы, он придерживается. Одной из составляющих такой политики является проблема своевременной и полной выплаты зарплаты, рассматриваемая ниже.

**2.3.Оплата труда и материальное положение работников**

Заработная плата по основному месту работы – главный источник доходов семей работников промышленных предприятий. Как показывают результаты опросов, она составляет 90% личных доходов и 97% всех доходов семей.

По данным Всероссийского центра уровня жизни в 1991-1998гг. уровень реальной оплаты уменьшился в 2,5 раза при снижении ВВП в 1,5 раза. В 1998г. минимальная заработная плата составила примерно 15% прожиточного минимума, а средняя зарплата превысила его значение лишь в 1,4 раза при резко выросшей дифференциации в оплате труда по отраслям и категориям работников.

Дифференциация заработной платы в промышленности. Как показывают результаты проведенные Всероссийским центром изучения общественного мнения (ВЦИОМом) социологических опросов, средний размер з/п (после вычета налогов) на промышленных предприятиях в апреле 1998г. составил 839руб., а в декабре – 782руб. В сравнении с ноябрем 1997г., когда средний размер з/п был равен 738 деноминированным рублям, в апреле 1998г. ее уровень вырос на 14%, а к декабрю (в результате августовского кризиса) снизился на 7%.

Ситуацию в области оплаты труда характеризует устойчивая и весьма существенная дифференциация заработной платы по отраслям (см. таб. 2.3.)

**Таб. 2.3. Отраслевая дифференциация оплаты труда**

(средняя зарплата по массиву опрошенных = 1)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Отрасль** | **Июнь 1997г** | **Ноябрь 1997г** | **Апрель 1998г** | **Декабрь 1998г** |
| Нефтедобывающая | 1,56 | 1,83 | 1,61 | 1,52 |
| Угольная | 1,81 | 1,49 | 1,75 | - |
| Черная и цветная металлургия | 1,74 | 1,57 | 1,29 | 1,34 |
| Нефтехимия | 0,98 | 0,78 | 0,85 | 0,95 |

*Продолжение таб. 2.3.*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Машиностроение, металлообработка | 0,78 | 0,77 | 0,92 | 0,83 |
| Деревообрабатывающая, целлюлозно-бумажная | 0,80 | 0,98 | 1,04 | 1,31 |
| Текстильная, швейная, обувная | 0,81 | 0,83 | 0,64 | 0,75 |
| Пищевая | 1,29 | 1,33 | 1,09 | 1,09 |

В 1998г. самые высокие заработки отмечены у работников угольной и нефтедобывающей промышленности, цветной и черной металлургии: соответственно в 1,8 (данные апреля), 1,5 и 1,3 раза выше средней по массиву опрошенных. В эту группу отраслей к концу года вошли деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная промышленность (в 1,3 раза). На противоположном полюсе – легкая (текстильная, швейная, обувная) промышленность, машиностроение металлообработка, нефтехимия. Заработная плата работников, занятых в этих отраслях, составила соответственно 75, 83 и 93% средней. Разрыв между максимальным и минимальным размером оплаты труда в первой половине 1998г. увеличился (от 2,3 раза в июне 1997г. до 2,7 раза в апреле 1998г.), но к концу года рамочный коридор между верхней и нижней планкой оплаты труда уменьшился до 2 раз. В то же время оснований для оптимистических выводов по поводу уменьшения межотраслевой дифференциации нет. Снижение разрыва – вероятнее всего, временный результат. Он связан с ухудшением экономической ситуации после августовских событий в отраслях с традиционно высоким уровнем заработной платы.

Типичной для нынешнего положения в области оплаты труда является ее дифференциация в зависимости от профессионального статуса работников и, соответственно, качества выполняемого труда (см. таб. 2.4.).

**Таб. 2.4. Дифференциация оплаты работников промышленности в зависимости от профессионального статуса** (средняя зарплата по обследованным отраслям промышленности = 1)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Категория работников** | **Июнь 1997г** | **Ноябрь 1997г** | **Апрель 1998г** | **Декабрь 1998г** |
| Руководители | 2,01 | 1,45 | 1,30 | 1,69 |
| Специалисты | 1,17 | 1,17 | 1,09 | 1,12 |
| Служащие | 0,87 | 0,90 | 0,91 | 0,76 |
| Квалифицированные | 0,98 | 1,01 | 1,03 | 1,03 |
| Неквалифицированные | 0,75 | 0,91 | 0,82 | 0,64 |

В целом в оплате труда рабочих и служащих (в данном случае в категорию «служащие» включены руководители всех уровней, специалисты, конторские служащие) во второй половине 1998г. несколько возросли. По результатам проведенных опросов, зарплата служащих в ноябре 1997г. была в 1,2 раза выше, чем у рабочих, в апреле 1998г. – в 1,1, а декабре – в 1,3 раза. Самые высокие доходы имели руководители предприятий, а самые низкие – неквалифицированные рабочие. Причем разрыв между ними за 1998г. существенно возрос и составил в декабре 2,4 раза по сравнению с 1,6 раза в апреле.

Зарплата по секторам экономики также дифференцируется. Самый низкий ее уровень сложился в государственном секторе (63% средней зарплаты по промышленности), самый высокий – в частном (в 1,2 раза выше средней зарплаты по промышленности). Причем во втором полугодии в частном секторе доходы возросли, в государственном же, наоборот, снизились. В смешенном секторе з/п приблизительно равнялась среднему уровню по промышленности.

*Удовлетворенность размером заработной платы.* Подавляющую часть работников (81%, что на 10% больше, чем в апреле 1998г.) не устраивает существующий размер заработком, в том числе 54% не устаивает совершенно (в ноябре 1997г. таковых было 38%). Не довольны своей заработной платы занятые как в традиционно «высокооплачиваемых», так и «низкооплачиваемых» отраслях, причем как руководители предприятий, так и неквалифицированные рабочие.

Рассчитанный на основе оценок работников коэффициент удовлетворенности размером зарплаты снизился в 1,5 раза (с 54 пунктов в апреле 1998г. до 36 – декабре 1998г.). она снизилась среди работников легкой промышленности, черной и цветной металлургии, машиностроения и металлообработки. В то же время – несколько возросла в пищевой и нефтехимической промышленности.

Один из показателей, позволяющий судить о степени неудовлетворенности работников размером заработной платы, - несоответствие фактической заработной платы работников и той, которую, по их мнению, они заслуживают. Коэффициент отклонения фактической зарплаты от «заслуженной» за второе полугодие 1998г. увеличился в среднем по промышленности с 2,1 раза в апреле до 2,8 раза в декабре. Разница между фактическими заработками и теми, которых работники, по их мнению, заслуживают, выше в легкой промышленности, черной и цветной металлургии, т.е. в тех отраслях, в которых наблюдается самая низкая удовлетворенность величиной оплаты труда (см. таб. 2.5.).

**Таб. 2.5. Соотношение заработной платы работников и зарплаты, которую, по их мнению, они заслуживают** (фактическая зарплата = 1)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Отрасль** | **Июнь 1997г** | **Ноябрь 1997г** | **Апрель 1998г** | **Декабрь 1998г** |
| Нефтедобывающая | 2,5 | 2,2 | 2,2 | 2,6 |
| Угольная | 3,8 | 2,1 | 2,2 | - |
| Черная и цветная металлургия | 2,7 | 2,5 | 2,0 | 2,9 |
| Нефтехимия | 2,2 | 2,0 | 2,2 | 2,5 |
| Машиностроение, металлообработка | 2,0 | 2,8 | 2,0 | 2,8 |

*Продолжение таб. 2.5.*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Деревообрабатывающая, целлюлозно-бумажная | 2,7 | 2,3 | 1,9 | 2,5 |
| Текстильная, швейная, обувная | 2,6 | 1,8 | 2,5 | 3,7 |
| Пищевая | 2,3 | 2,0 | 2,3 | 2,7 |
| ***В среднем*** | 2,1 | 1,9 | 2,1 | 2,8 |

Следует отметить, что коэффициент удовлетворенности з/п на предприятиях смешанного (32) и государственного (36) секторов экономики ниже, чем на предприятиях частного сектора (44). Относительно более позитивная оценка работников частных предприятий определяется меньшим разрывом между «заслуживаемой» и фактической зарплатой. Если у работников, занятых в государственном и смешанном секторах, разрыв достигает 3,6 и 2,8 раза, то у работников частных предприятий – 2,5 раза.

При рассмотрении проблемы удовлетворенности зарплатой в зависимости от статуса работника, наблюдаемые ВЦИОМом тенденции во всех замерах практически постоянны: специалистов и руководителей больше устраивает уровень оплаты труда, нежели рабочих и служащих (таб. 2.6.).

**Таб. 2.6. удовлетворенность размером заработной платы различных категорий работников** (в % к числу работников)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Категория работников** | **Июнь 1997г** | **Ноябрь 1997г** | **Апрель 1998г** | **Декабрь 1998г** |
| Руководители | 46 | 64 | 67 | 43 |
| Специалисты | 53 | 70 | 69 | 40 |
| Служащие | 52 | 61 | 61 | 19 |
| Квалифицированные | 22 | 42 | 41 | 28 |
| Неквалифицированные | 28 | 50 | 64 | 20 |

В то же время декабрьский замер социологов показал резкое падение коэффициента удовлетворенности существующей зарплатой у всех категорий работающих от 1,7 (руководители, специалисты) до 3,2 (служащие, неквалифицированные рабочие).

Говоря о соотношении фактической зарплаты работников и зарплаты, которую, по их мнению, они заслуживают, можно констатировать наличие весьма опасной для российской экономики тенденции: зарплата все больше теряет стимулирующую функцию; что ведет к снижению качества труда и деградации рабочей силы.

*Задолженность по зарплате.* Масштабы задолженности по заработной плате в промышленности, судя по оценкам работников, за последние месяцы 1998г. несколько снизились: о долгах по зарплате сообщили 64% опрошенных в декабре по сравнению с 76% в апреле. Обследования показали, что доля тех, кому вообще еще не выплатили зарплату, не сокращается (как и в апреле, 46%), при одновременном увеличении на треть числа работников, зарплата которым задерживалась более чем на месяц (с 63% в апреле до 84% в декабре).

Масштабы задолженности по выплате зарплаты заметно различаются по отраслям промышленности (см. таб. 2.7).

**Таб. 2.7. Отраслевая дифференциация задолженности по выплате заработной платы в оценках работников** (в % к числу опрошенных работников)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Отрасль** | **Ноябрь 1997г** | **Апрель 1998г** | **Декабрь 1998г** |
| Нефтедобывающая | 1,83 | 1,61 | 1,52 |
| Угольная | 1,49 | 1,75 | - |
| Черная и цветная металлургия | 1,57 | 1,29 | 1,34 |
| Нефтехимия | 0,78 | 0,85 | 0,95 |
| Машиностроение, металлообработка | 0,77 | 0,92 | 0,83 |
| Деревообрабатывающая, целлюлозно-бумажная | 0,98 | 1,04 | 1,31 |

*Продолжение таб. 2.7.*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Текстильная, швейная, обувная | 0,83 | 0,64 | 0,75 |
| Пищевая | 1,33 | 1,09 | 1,09 |

Наиболее остро проблема задержки выплаты зарплаты стоит перед предприятиями добывающей (нефть, уголь) и легкой промышленности, черной и цветной металлургии. Вместе с тем, как показали результаты опроса, с апреля по декабрь размеры долгов по зарплате снизились в нефтехимии, машиностроении, металлообработке.

Если на предприятиях смешанного сектора экономики в 1998г. зарплату получили полностью и вовремя 29% работников, то на частных – 48, а не государственных – только 3%. Причем на них значительно выше и доля тех, кому зарплата задерживалась более чем на месяц – 94% (для сравнения: на частных – 26, на смешанных – 64%).

Результаты опросов свидетельствуют: своевременно и полностью зарплату чаще получали руководители и квалифицированные рабочие (в прошлом году соответственно 41 и 33%), реже – специалисты, служащие и неквалифицированные рабочие (соответственно 21, 26, и 27%).

В условиях, когда выплата заработной платы заработной платы задерживается, администрации предприятий пытаются поддерживать материальное положение работников. Более половины работников (63% в ноябре 1997г., 45% в апреле и 60% в декабре 1998г.) получили ту или иную помощь от своего предприятия. Основной ее формой стало обеспечение сотрудников в счет оплаты труда (42% работников из числа тех, кому задерживалась выплата зарплаты) продуктами питания и предметами первой необходимости, а так же выдача в место зарплаты продукции своего предприятия или продукции полученной по бартеру (18%). Доля поддерживаемых предприятиями работников в декабре по сравнению с апрелем 1998г. увеличилась почти на треть.

Следует отметить, что при несвоевременной выплате зарплаты поддержку своим рабочим предприятия государственного и смешанного секторов экономики оказывают чаще. Помощь от предприятий, задерживающих зарплату, получают отнюдь не все работающие. В тих случаях работники ведут себя по – разному. Половина не предпринимает практически никаких действий для улучшения своего материального положения. Из числа тех, кто все-таки стремится каким-либо образом поправить свое материальное положение, 22% подрабатывают, 11 пытаются найти новую работу, 22% предпочитают работать на своих садовых участках. Следует отметить, что во второй половине 1998г. наметилась тенденция роста активности работников, желающих улучшить свое материальное положение. Вообще говоря, обследования фиксируют изменения в трудовой психологии людей. Так, на вопрос анкеты: «на чью помощь может рассчитывать ваша семья в трудных жизненных ситуациях?» 91% ответил: «Только на себя».

*Факторы влияющие на организацию оплаты труда.* В современных условиях ситуация в области оплаты труда все в большей степени определяется процессами, происходящими непосредственно на производстве. У администраций предприятий появилась реальная возможность самостоятельно регулировать заработки работников. Размер заработков,. Безусловно, связан с экономическим положением предприятия, результатами деятельности всего коллектива, личным трудовым вкладом отдельного работника, его заработки зависят от субъективных решений начальства. По мнению каждого пятого работника, его заработки зависят от непосредственного руководителя. Однако эта оценка колеблется в зависимости от отраслевой принадлежности предприятия: от 29% в пищевой промышленности до 8% в нефтехимии.

Изменений в оценке роли факторов, от которых зависят заработки работников, в течение 1997-1998гг. не произошло: 79% опрошенных работников считают, что их заработки зависят от экономического положения предприятия, 18% – от непосредственного начальника, 17% - от результатов деятельности всего коллектива и лишь 7% работников уверены, что их заработки зависят от их личных усилий.

К факторам, влияющим на повышение уровня заработной платы, традиционно принято относить деятельность профсоюзов. Согласно опросам, низкий уровень з/п и несвоевременность ее выплаты являются основными причинами конфликтов на предприятиях. Как известно, конфликтные ситуации на предприятиях всех отраслей промышленности связаны, прежде всего, с вопросами оплаты труда. Деятельность профсоюзов по разрешению этой проблемы оценивается как крайне неплодотворная: лишь 14% работников отметили, что их профсоюзные организации отстаивают интересы трудящихся.

В целом на обследованных предприятиях прослеживается общая тенденция «экономии» работодателями на оплате труда работников. В большей мере это характерно для государства, которое сегодня не в состоянии в полном объеме оплачивать труд работников бюджетных предприятий. В итоге низкий уровень оплаты труда по стране не обеспечивает материальную основу воспроизводства работников и членов их семей, порождает для человека труда проблемы экономического, социального и психологического характера, что ведет к росту социальной напряженности

## Заключение

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:

1. рост объема производимой продукции (услуг, работ), повышение эффективности производства и его конкурентоспособности;
2. 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.

Исходные данные для планирования фонда заработной платы:

1. производственная программа в натуральном и стоимостном выражении и ее трудоемкость;
2. состав и уровень квалификации работников, необходимых для выполнения программы;
3. действующая тарифная система;
4. применяемые формы и системы оплаты труда;
5. нормы и зоны обслуживания, а также законодательные акты по труду, регулирующие заработную плату (род выплат и доплат, учитываемых при оплате труда).

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.).

В действующей практике используются разнообразные методы формирования фонда оплаты труда как в целом по предприятию, так и по структурным подразделениям. Следует отметить, что наилучшим образом эту задачу может решать нормативный метод формирования фонда оплаты труда. Именно данный метод использует большинство компаний в странах с развитой рыночной экономикой. Однако он может быть действенным лишь при наличии следующих условий: во-первых, нормативы должны быть стабильные, долговременные, изменяться лишь в случае влияния на объем производства факторов, не связанных с трудовыми условиями коллектива. Во-вторых, нормативы формирования фонда оплаты труда должны быть не индивидуальные, а групповые.

Механизм регулирования расходов на оплату содержит следующие элементы:

1. порядок определения нормируемой величины расходов на оплату труда, включаемых в себестоимость продукции;
2. порядок налогообложения расходов на оплату труда, превышающих нормативную величину.

В странах с развитой рыночной экономикой в качестве важнейшего средства достижения равновесия в области занятости и повышения экономической эффективности производства многие специалисты рекомендуют переходить к гибкой заработной плате. На уровне народного хозяйства под этим понимается изменение заработной платы в зависимости от динамики экономических показателей развития страны в целом (валового национального продукта, производительности труда, инфляции, внешнеторгового баланса), а на уровне предприятия - увязка заработной платы с итогами его хозяйственной деятельности, эффективностью производства, что весьма эффективно реализуется через коллективный договор.

В нем необходимо четко сформулировать принципы, порядок оплаты труда всех категорий работающих, установить прямую зависимость размера оплаты труда от достигнутых конечных результатов.

## Список литературы:

1. Б. Мазманова. Издержки на рабочую силу, затраты на оплату труда и производительность // Менеджмент в России и за рубежом – 1999. - № 5.
2. Б. Мазманова. Методы планирования средств на оплату труда// Менеджмент в России и за рубежом – 1999. - № 5.
3. Инструкция о составе Фонда Заработной Платы и выплат социального характера. Утверждена Постановлением Госкомстата России от 10.07.95 № 89
4. Д. Кротков. Оплата труда и материальное положение работников// Человек и труд. – 1999. - №5.
5. Организация и оплата труда на предприятии./ Под. ред. А.И. Рофе, А.М. Шуникова, Н.В. Ясаква. – М.: Профиздат, 1991. – 144 с.
6. Политика доходов и заработной платы./ Под ред. Учебное пособие. – М.:
7. Рынок труда и доходы населения./ Под ред. Н.А. Волгина. Учебное пособие. – М.: Информационно-издательский дом «Филинъ», 1999. – 280 с.
8. Экономика труда./ Под. ред. В.В. Адамчука. Учебник. – М.: ЗАО «Финстатинформ», 1999. – 431 с.