Современная оплата труда в условиях рыночной экономики

Аннотация

В данной дипломной работе рассматривается заработная плата как экономическая категория, как основная форма необходимого для воспроизводства рабочей силы продукта. В работе описываются структура и функции заработной платы. Также рассматриваются основные принципы организации оплаты труда в современных условиях. Уделено внимание механизму регулирования заработной платы.

В данной работе подробно изучаются существующие и действующие формы и системы оплаты труда на примере Акционерного Общества "Оренбургзаводстрой". Дана характеристика производственно-хозяйственной деятельности и экономического положения этого предприятия. Рассмотрены действующие в Акционерном Обществе положения по оплате труда рабочих и служащих, положения о премировании и вознаграждениях. В работе определены состав и структура фонда оплаты труда, проведен анализ затрат на оплату и поощрения труда работников на изучаемом объекте.

В дипломной работе отражена кризисная ситуация в оплате труда в данный период и рассмотрены предлагаемые пути выхода из сложившегося кризисного положения. Также предложены некоторые рекомендации по совершенствованию действующих систем оплаты труда.

Содержание

Введение

1 Заработная плата как экономическая категория

1.1 Сущность и назначение необходимого продукта

1.2 Заработная плата - понятие, сущность и функции

1.3 Акционерное Общество "Оренбургзаводстрой"- производственно-хозяйственная деятельность и назначение

2 Организация оплаты труда в современных условиях на примере АО "Оренбургзаводстрой"

2.1 Основные принципы организации и регулирования оплаты труда

2.2 Формы и системы оплаты труда применяемые в АО "Оренбургзаводстрой"

2.3 Состав и структура фонда оплаты труда

2.4 Факторы, влияющие на оплату труда

3 Совершенствование оплаты труда в условиях антикризисного управления

3.1 Недостатки в оплате труда

3.2 Пути выхода из кризиса и совершенствование действующих систем оплаты труда

Заключение

Перечень принятых сокращений

Список используемых источников

Приложение А Единая тарифная сетка

Приложение Б Часовые тарифные ставки

Приложение В Тарифные ставки для работ в особых условиях труда

Приложение Г Табель учета рабочего времени

Приложение Д Путевой лист

Приложение Ж Штатное расписание

Приложение К Пределы колебаний должностных окладов

Приложение Л Расчет местных норм и расценок

Приложение М Оплата труда рабочих бригады

Приложение Н Шкала корректировки оплаты труда

Приложение П Договор

Приложение Р Показатели, условия и размеры премий

Приложение С Штатное расписание руководителей

Приложение Т Штатное расписание на водителей грузового автотранспорта

Введение

В данной дипломной работе рассматривается заработная плата в условиях антикризисного управления. Антикризисное управление - это управление, способное предварять или смягчать кризисы, а также управление, способное выводить организацию из кризисного состояния с минимальными потерями.

В настоящее время в оплате труда сложилась кризисная ситуация, которая заключается в следующем. Во-первых, переход к рыночной экономике привел к снижению реальной заработной платы почти во всех отраслях. Значительно снизилась соотношение средней заработной платы и прожиточного минимума. То есть рабочая сила не оценивается по своей естественной стоимости. Во-вторых, возникла огромная дифференциация заработной платы между отдельными социальными группами. В-третьих, заработная плата перестала быть стимулирующим фактором, что затрудняет проведение мотивирующей политики. А систематические невыплаты заработной платы стали серьезной проблемой для работников и предприятий.

В этих условиях необходимо выяснить причины и наметить возможные пути и мероприятия ликвидации кризиса. То есть тема совершенствования оплаты труда в настоящее время является очень актуальной.

Целью данной дипломной работы является провести исследования состояния оплаты труда на конкретном объекте, проанализировать действующие системы и формы оплаты труда, выяснить их недостатки, причины неудовлетворенности работника своей заработной платой. Учитывая результаты исследований разработать рекомендации и мероприятия по устранению кризисной ситуации в оплате труда, по увеличению удовлетворенности работников заработной платой, по совершенствованию действующих форм и систем оплаты труда.

Для осуществления этой цели необходимо выполнить следующие задачи. Во-первых необходимо определить сущность категории заработной платы. Во-вторых рассмотреть современное состояние оплаты труда в народном хозяйстве в целом и конкретно на обследуемом объекте. Определить основные принципе организации заработной платы и изучить систему организации оплаты труда на исследуемом объекте. Необходимо уделить внимание механизму регулирования оплаты труда государством в современных рыночных условиях. Также нужно рассмотреть существующие формы и системы оплаты труда и то как эти формы и системы применяются на обследуемом предприятии, рассмотреть действующую систему премирования и поощрения работников, формы и размеры вознаграждений. Необходимо провести анализ затрат на оплату труда на данном объекте, определить фонды которые существуют на предприятии и из которых выплачиваются вознаграждения за труд работникам.

В-третьих следует рассмотреть возможность применения иных современных систем оплаты труда. Так как оплата труда в настоящее время находится в кризисной ситуации необходимо разработать рекомендации по ее совершенствованию. То есть разработать конкретные мероприятия, которые могли бы повысить удовлетворенность работников своей заработной платой, приблизить ее размер к фактической стоимости рабочей силы, повысить заинтересованность как работников так и предприятие в увеличении заработной платы. Разработать мероприятия по возвращению заработной плате ее стимулирующей функции для усиления мотивационной политики предприятия.

Все проведенные мероприятия должны быть выгодны как предприятию, так и его работниками должны привести к определенному экономическому эффекту.

1 Заработная плата как экономическая категория

1.1 Сущность и назначение необходимого продукта

Категория необходимого продукта является важнейшей в экономике. Определяя общеэкономическое назначение необходимого продукта К. Маркс писал, что необходимый продукт “входит в непосредственное индивидуальное потребление производителей и членов их семей” ./1./ Основной формой необходимого продукта выступает заработная плата. Необходимый продукт можно рассматривать как оплату по труду (государственный сектор) ; оплату по стоимости рабочей силы (кооперативы, акционерные общества, совместные предприятия) ; дивиденды акций; доходы от индивидуальной трудовой деятельности; общественные формы потребления; страховые фонды; благотворительные фонды.

Необходимый продукт всегда связан с “издержками поддержания труда” . Но сама по себе функциональная роль необходимого продукта, вне связи с его социально-экономической природой, не может служить основой определения объема и состава потребительских благ производительных работников на том или ином этапе развития общества. Социально-экономическое содержание необходимого продукта обусловлено производственными отношениями, действием системы экономических законов.

В современной экономической литературе существует несколько трактовок функциональной роли необходимого продукта: Первая гласит, что необходимый продукт обеспечивает нормальное воспроизводство рабочей силы производителей. Другое суждение, например, В. В. Корочкин считает, что “функциональным назначением необходимого продукта является не только воспроизводство рабочей силы производителя, но и развитие его как человеческой личности, поддержание и развитие всех его способностей” ./2./ Функциональное назначение необходимого продукта не может состоять только в воспроизводстве способности к труду, т.к. должны воспроизводиться и развиваться социальные, духовные, эстетические способности производителей.

Таким образом, в современных условиях функциональное назначение необходимого продукта заключается в обеспечении нормального воспроизводства рабочей силы и развитии личности работника. Сюда можно добавить функцию материального стимулирования производителей в достижении наилучших результатов труда.

Структуру необходимого продукта можно выразить следующей формулой:?? =?? +??? +???? +?? +?, (1) где?? - необходимый продукт;?? - продукт создаваемый и поступивший в личное потребление в результате первичного распределения;??? - продукт, поступивший в личное потребление в результате перераспределения (различные выплаты и льготы) ;???? - продукт, произведенный в личном подсобном хозяйстве;?? - дивиденды на акции;?? - доходы от индивидуальной трудовой деятельности.

Как отмечалось выше, основной формой необходимого продукта является з/плата. Она прямо и непосредственно связана с результатами труда. Оптимально организованная система оплаты труда воздействует на итоги работы благотворительно, т.е. повышает заинтересованность работников в результатах их труда.

Общественные фонды потребления, поступающие на оплату отпусков, пособий и т.п., также материально заинтересовывают работников в целях улучшения результатов их труда. Доля общественных фондов в необходимом продукте в условиях рынка уменьшалась.

Функциональное назначение продукта. Производимого в личном хозяйстве состоит в том, что он создает определенную часть необходимого продукта, поступающего на возобновление трудоспособности и комплектует снижение эффективности труда в общественном производстве.

Необходимый продукт может выражаться как в стоимостной так и в натуральной форме, т.е. как часть стоимости произведенного продукта и как реализованная стоимость необходимого продукта. При этом данные величины могут не совпадать. Происходит это по ряду причин. Во-первых, при несовпадении массы товаров и услуг по своей стоимости, с доходами производительных работников. Во-вторых, когда потребительные стоимости созданы, но не пользуются спросом, не находят сбыта. В результате часть стоимости необходимого продукта не реализуется. Таким образом, величина необходимого продукта по стоимости и объем необходимого продукта в натуре находится в противоречии, которое требует своего решения.

Разрешение противоречий вполне возможно на путях совершенствования хозяйственного механизма. Разрешение этих противоречий будет содействовать полной реализации необходимым продуктом своей функции, заключающейся в воспроизводстве и развитии работников, и функции материального стимулирования каждого в достижении наивысших результатов труда, росте эффективности производства.

Обогащение материальных условий воспроизводства работников позволяет повысить их творческую активность в процессе производства и в других областях жизнедеятельности общества.

Таким образом назначение необходимого продукта состоит в воспроизводстве и развитии всей совокупности производительных работников и их иждивенцев. Экологическая функция необходимого продукта, в частности заработной платы сводится к повышению материальной заинтересованности работников в результатах их труда.

1.2 Заработная плата - понятие, сущность и функции

В условиях перехода к рыночной экономике предприятия ищут новые модели оплаты труда, ломающие уравниловку и дающие простор развитию личной материальной заинтересованности. Однако прежде чем сконструировать механизм оплаты труда в новых условиях, нужно определить, что же такое заработная плата, ибо многие экономисты и практики настойчиво доказывают. Что вместо понятия “зарплата” следует употреблять понятие “трудовой доход” .

Однако, наиболее принципиальным является не искать новое в терминологии, а более обстоятельно выявить суть и свойства экономической категории “зарплата” в изменившихся условиях. Определение заработной платы как доли общественного продукта (совокупного общественного продукта, национального дохода и т.п.) , распределяемого по труду между отдельными работниками, противоречит рынку.

Здесь доказывается только источник заработной платы, к тому не совсем конкретно называется этот источник. Кроме того - заработная плата распределяется только по количеству и качеству труда. Но ее размеры зависят и от фактического трудового вклада работника, от конечных результатов хозяйственной деятельности предприятия. Далее, не учитываются изменения в отношениях собственности. Разгосударствление и приватизации.

И, наконец, определение заработной платы, как части совокупного общественного труда. Национального дохода, которые формируются на уровне общества, затушевывает связь заработной платы с непосредственным источником ее формирования, с общими результатами работы трудового коллектива.

С учетом вышеуказанного, рассматриваемую категорию можно определить следующим образом. Заработная плата - это основная часть средств, направляемых на потребление, представляющая собой долю дохода (чистую продукцию) , зависящую от конечных результатов работы коллектива и распределяющуюся между работниками в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным трудовым вкладом каждого и размером вложенного капитала.

Определим сущность заработной платы. Большую часть доходов потребителей составляет заработная плата. Поэтому она оказывает определяющее влияние на величину спроса потребительских товаров и уровень их цен. В экономической теории существует две основных концепции определения природы заработной платы: а) заработная плата есть цена труда. Ее величина и динамика формируются под воздействием рыночных факторов и в первую очередь спроса и предложения; б) заработная плата - это денежное выражение стоимости товара “рабочая сила” или “превращенная форма стоимости товара рабочая сила” . Ее величина определяется условиями производства и рыночными факторами - спросом и предложением, под влиянием которых происходит отклонение заработной платы от стоимости рабочей силы.

Заработная плата как цена труда Теоретические основы этой концепции были разработаны А. Смитом и Д. Рикардо. А. Смит считал, что труд вступает в качество товара и имеет естественную цену, то есть “естественную заработную плату” . Она определяется издержками производства, в состав которых он включал стоимость необходимых средств существования рабочего и его семьи. А. Смит не проводил различия между трудом и “рабочей силой” и поэтому под “естественной заработной платой” понимал стоимость рабочей силы. Величину заработной платы он определял физическим минимумом средств существования рабочего. Кроме этого, заработная плата включает в себя исторические и культурные элементы.

Теория минимума средств существования дальнейшее развитие получила у Д. Рикардо, исходные основы определений заработной платы он связывал с двумя предположениями Мальтуса: законом “убывающего плодородия почв” и законом народонаселения. На основе первого закона Рикардо сделал вывод, что с развитием общества стоимость средств существования растет, следовательно, должна расти и заработная плата. На основе второго закона он пришел к заключению о невозможности превышения заработной платы рабочих сверх уровня минимальных средств существования. Сущность этого вывода заключается в том, что с ростом заработной платы стимулируется рождаемость, а это ведет к росту предложения труда и снижению заработной платы. В свою очередь, снижение заработной платы сопровождается сокращением численности населения и предложения труда на рынке, а это ведет к росту заработной платы. Под воздействием колебаний предложения труда заработная плата сохраняет тенденцию к установлению некоторой постоянной величины в виде физического минимума средств существования.

Заработная плата как денежное выражение стоимости товара “рабочая сила” . Эта концепция была разработана К. Марксом. В основу он заложил положение о разграничении понятий “труд” и “рабочая сила” и обосновал, что труд не может быть товаром и не имеет стоимости. Товаром является рабочая сила, обладающая способностью к труду, а заработная плата выступает в качестве пены этого товара в виде денежного выражения стоимости. Рабочий получает оплату не весь труд, а только за необходимый труд. Экономическая природа заработной платы состоит в том, что за счет этого дохода удовлетворяются материальные и духовные потребности, обеспечивающие процесс воспроизводства рабочей силы. К. Маркс установил. Что величина заработной платы не сводится к физиологическому минимуму средств существования, она зависит от экономического, социального, культурного уровня развития общества, а также от уровня производительности и интенсивности труда, его сложности и от рыночной конъюнктуры.

О сущности рабочей силы нет единства взглядов. Одни экономисты считают, что рабочая сила находится вне отношений собственности. В качестве аргумента приводится тот факт, что она не является товаром. Но разве отношения собственности только товарно-денежные отношения. Отмирание товарно-денежных отношений не будет означать ликвидацию собственности как экономической категории.

Другие - отстаивают тезис, что, рабочая сила является личной собственностью граждан. Отсюда вытекает право труженика на выбор профессии, реализацию своих способностей к труду. Все эти положения правильные, но надо учитывать, что гарантия трудового участия и возможность выбора места приложения труда зависят от условий общественного развития.

Третья, весьма представительная группа экономистов поддерживает идею, что рабочая сила является общественной собственностью. Труд выступает в качестве средства к жизни каждого трудоспособного индивида, но подобного рода сила принадлежит обществу.

Ряд экономистов считает, что рабочая сила является одновременно и личной и общественной собственностью. По их мнению, все, что связано с приобретением трудовых навыков, их поддержанием и развитием (т.е. с деятельностью самого человека) выражает личную собственностью. Однако это является экономической основой реализации права на труд. Гарантом же этого права выступает общество, которое формирует рабочие места и требования к профессиям и квалификации, организует систему подготовки кадров, организует и контролирует процесс труда. В данных процессах рабочая сила выступает как общественная собственность. Индивидуальная рабочая сила функционирует только как составная часть совокупной рабочей силы общества. Новое социальное положение личности, носителя рабочей силы, проявляется в отношениях соревновательности.

Воспроизводство рабочей силы выражает единство общественных, коллективных и личных экономических интересов по поводу формирования и функционирования рабочей силы как личного фактора производства.

Стоимость рабочей силы определяется рабочем временем, необходимым для его производства, а следовательно и воспроизводства этого специфического предмета торговли.

Стоимость рабочей силы имеет качественную и количественную стороны. Качественная характеристика стоимости рабочей силы заключается в том, что она выражает определенные производственные отношения, а именно продажу рабочим своей рабочей силы и покупку ее с целью увеличения прибыли. С количественной стороны стоимость рабочей силы определяется стоимостью жизненных средств, необходимых для того, чтобы произвести, развить, сохранить и увековечить рабочую силу.

На рынках рабочей силы продавцами выступают работники определенной квалификации, специальности, а покупателями - предприятия. Фирмы. Ценой рабочей силы является базовая гарантированная заработная плата в виде складов, тарифов, форм сдельной и повременной оплаты. Спрос и предложение на рабочую силу дифференцируется по ее профессиональной подготовке с учетом спроса со стороны ее специфических потребителей и предложения со стороны ее обладателей, т.е. формируется система рынков по отдельным ее видам.

Купля-продажа рабочей силы происходит по трудовым контрактам (договорам) , которые являются главными документами, регулирующими трудовые отношения между работодателем и наемным работником.

Кроме проанализированных основных концепций, в зарубежной экономической литературе создано много других теорий определения природы заработной платы. Рассмотрим наиболее известные.

Теория “рабочего фонда” (И. Бантам, Т. Мальтус, Дж. Милль) . В основе этой теории лежит догма, по которой капитал, расходуемый на покупку рабочей силы, есть величина постоянная, поскольку масса жизненных средств, приобретаемый на этот капитал, ограничена природой и составляет стабильную и обособленную часть национального богатства. “Рабочий фонд” , расходуемый на выплату заработной платы, рассматривается представителями этой теории как величина, предопределенная до начала производства и ее увеличение за счет дополнительного привлечения прибылей невозможно, так как в этом случае капиталисты лишаться части принадлежащего им “Фонда” и потеряют стимул к дальнейшему развитию производства.

“Производительная” теория заработной платы. Согласно этой теории, главным фактором, определяющим размер заработной платы, является уровень производительности труда. Американский экономист Г. Кэрри (1793-1879) утверждал, что заработная плата повышается и падает пропорционально производительности труда. Основным недостатком этой теории является использование при определении различий в уровнях заработной платы лишь одного фактора - производительность труда.

Теория предельной производительности. Эта теория была сформулирована американским экономистом Дж. Клерком (1847-1938) . Она основывается на том, что производительность любого фактора падает по мере его увеличения, если одновременно другие факторы остаются неизменными. Применительно к заработной плате Дж. Кларк исходя из того, что при неизменной величине капитала всякий дополнительный работник будет давать убывающую массу продукции. В этих условиях заработная плата будет определяться предельной низшей производительностью, свойственной последнему, “предельному рабочему” .

При рассмотрении сущности заработной платы известный американский экономист Дж. Кейнс также придерживается теории предельной производительности. Он считает, что для повышения “предельной эффективности капитала” , деловой активности и занятости населения необходим стабильный объем денег в обращении. Этого можно достигнуть за счет системы государственных мер, направленных либо на абсолютное увеличение денег в “деловом общении” , либо на относительное их увеличение. Первое обеспечивается с помощью так называемой регулируемой инфляции, второе путем понижения заработной платы. Кейнс полагает, что понижение заработной платы, как и всякого дохода, должно способствовать росту склонности к потреблению и расширению за счет этого потребительского рынка. Такой вывод он обосновывает, сформулированным им “основным психологическим законом” : чем ниже доход, тем в еще большей мере ниже сберегаемая часть дохода и тем больше доля дохода, идущая на потребление. Данное положение является решающей основой программы Кейнса о замораживании и понижении заработной платы.

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

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

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

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

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

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

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

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

Мотивационный механизм непосредственно заработной платы имеет определяющее значение и, в частности в реализации стратегии на перспективу. Однако это значение обусловлено не только рабочей долей заработной платы в общем доходе работника (как правило, более 70%) . Традиционно в сознании работника заработная плата психологически ассоциируется с признанием его авторитета на предприятии, косвенно выражает его социальный статус. Через заработную плату работник косвенно оценивает себя, свои успехи в работе сравнительно с другими. Заработная плата может быть и невысокой (какой она была все застойные годы прямого государственного управления экономикой) , но если она оказалась выше, чем у коллег по работе, то и мотивационная действенность будет выше.

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

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

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

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

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

Также наблюдаются огромные перекосы в оплате труда как по отраслям, так и внутри их по профессионально квалифицированным группам работников. Наибольшая дифференциация заработной платы возникла между работниками предприятий и их директорами, хотя последние всячески маскируют свои доходы. Так анализируя заработную плату руководителей и заработную плату водителей на основе приложений С и П разница между их заработной платой составила примерно 5 раз.

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

Но самая большая проблема в организации заработной платы ее систематические невыплаты трудящимся. В последнее время этот процесс стремительно нарастая, особенно в течении 1996 года. Так, задолженность по заработной плате на рассматриваемом предприятии составляет в среднем 3 месяца, а продолжительность неплатежей от 1 до 2,5 месяцев. Система органов государственного управления практически беспомощна в решении данного вопроса.

Неплатежи заработной платы резко повысили значимость других источников доходов для населения. На первом месте стоят доходы от личного подсобного хозяйства, на втором плане пособия, дотации и компенсации.

Заработная плата, по результатам исследовании, в общей структуре доходов населения составляет всего лишь 44% / 4 /. Резкое падение доли оплаты труда в совокупных доходах населения приводит к снижению мотивационного потенциала оплаты труда.

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

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

Акционерное Общество "Оренбургзаводстрой" - производственно-хозяйственная деятельность и назначение.

Строительство является важной отраслью материального производства. Характерные черты, присущие строительству, зависят от своеобразия его продукции и особенностей производственного процесса. Они проистекают из того, что продукция строительства (здания, сооружения) неподвижна, велика по размерам. Многообразна, сложна, имеет большой вес, многодетальна, Сопряжена со множеством других отраслей народного хозяйства.

Это приводит к обширному многообразию условий производства строительных работ. Строительное производство является подвижным, а не стационарным. Работы производятся на открытом воздухе и подвержены влиянию погоды. Процесс строительства занимает длительный период времени. Строительное производство состоит из множества разнообразных видов работ.

Все эти особенности строительства приводят к серьезным экономическим последствиям и сказываются на методах и приемах экономической работы. Возникает специфика планирования строительного производства, особая система определения цены строительной продукции при помощи смет, появляются специфические формы заработной платы и премирования.

Одним из представителей строительной индустрии является АО “Оренбургзаводстрой” .

АО “Оренбургзаводстрой” - общественная организация городского типа.

В августе 1992 года зарегистрирован как акционерное общество открытого типа. Собственность коллективная.

АО “Оренбургзаводстрой” занимается строительной деятельностью. Выполняет строительно-монтажные работы, самостоятельно обеспечивает все строящиеся объекты механизмами и автотранспортом, производит ремонт средств малой механизации, занимается изготовлением заказов для всех подразделений, обеспечивает эксплуатацию высоко вольтовых сетей, подстанций на строительных участках, низко вольтовых сетей для энергоснабжения; изготавливает бетон и железобетонные конструкции для строящихся объектов, а также другие материалы.

В распоряжении АО “Оренбургзаводстрой” имеются: бетонный завод, цех железобетонных конструкций, арматурный цех, склад готовой продукции, цех деревообработки, полигон, автомобильный транспорт, токарный цех, сварочный цех, цех по изготовлению нестандартного оборудования, ремонтные цеха, парк строительных машин.

Помимо строительной деятельности организация занимается коммерческой деятельностью и организацией рабочего снабжения.

АО “Оренбургзаводстрой” утверждает показатели, разрабатывает годовые, месячные планы производственно-хозяйственной деятельности в целом и по подразделениям. Все подразделения руководствуются приказами и указаниями АО.

АО “Оренбургзаводстрой” имеет свой штамп, фирменный знак и печать с изображением своего наименования.

Подразделения также имеют свой штамп и печать со своим наименованием, в котором указано наименование АО “Оренбургзаводстрой” .

|  |
| --- |
| Генеральный директор  |
|    |
|    | Главный инженер  |    | Зам. по экономическим вопросам  |    | Зам. по коммерческой работе  |    |
|    |    |    |    |    |    |    |
|    | Зам. по производству  |    |
|    |    |    |
|    | ОПиК  |    | нач. компл.  |    | Зам по оществ. вопросам  |    | ПЭО  |    | отдел раб. снабжения  |    | Юр. отдел  |
|    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|    | Лаб. и архив  |    | ПТО  |    | ОК  |    | бухгалтерия  |    |    |    | диспетчерс-кая  |
|    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|    |    |    | СДО  |    | АХО  |    | ОТЗ  |    |    |    |    |
|    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|    |    |    | ИТБ  |    | Учкомбинат  |    |    |    |    |    |    |
|    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|    |    |    | геодезист  |    | Служба безопасности  |    |    |    |    |    |    |
|    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|    | УПТК  |    | АТП 4  |    | СУ  |    | СУМР-5  |    | УЭиКХ  |    | УММ  |

Рисунок 1 - Организационная структура АО "Оренбургзаводстрой" На рисунке 1 представлена организационная структура АО "Оренбургзаводстрой". В Акционерное Общество входят:

|  |  |
| --- | --- |
| Строительное управление № 1   № 2 № 3 № 4 № 5 № 7   № 9   Строительное управление механизированных работ № 5 Управление производственно-технической комплектацией Управление малой механизацией     Управление подсобных производств   Автотранспортное предприятие № 4  | Общестроительное, жилищно-гражданское, промышленное строительство то же то же Промстроительство, общественные работы то же Общестроительное, жилищно-гражданское, промышленное строительство Специализированные работы: водоснабжение, теплоснабжение, канализация, кровельные работы Механизация, земляные работы Комплектация объектов Малая механизация, автотранспорт, цех нестандартного оборудования Производство по выпуску бетона раствора, сборного железобетона, арматурный цех, столярный цех Обеспечение подразделений грузовым автотранспортом, пассажирские перевозки    |

В правление АО входят: планово-экономический отдел, бухгалтерия, отдел труда и заработной платы, отдел кадров, юридический отдел, производственный отдел, отдел проектирования и конструирования, сметно-договорной отдел, инженер по технике безопасности, лаборатория и архив, диспетчерская.

Акционерное общество выпустило и полностью оплатило 18266 акций. Номинальная стоимость одной выпущенной акции 1000 руб. В дочерних и зависимых обществах акций АО “ОЗС” нет.

Состав членов совета директоров: 1. Балтенков Е. А. Генеральный директор АО “ОЗС” 2. Носов Э. И. Первый заместитель ген. директора АО “ОЗС” 3. Барабаш С. С. Гл. инженер АО “ОЗС” 4. Языков С. В. Начальник СУ-2 АО “ОЗС” 5. Бычков П. Д. Начальник УММ АО “ОЗС” 6. Ракитин В. В. Начальник СУ-3 АО “ОЗС” 7. Шубин В. А. НачальникСУ-7 АО “ОЗС” 8. Бондаренко В. И. Начальник УЭиКХ 9. Дубовик В. А. Начальник УПП АО “ОЗС” 10. Кудашев А. В. Начальник СУМР-5 11. Волков Д. М. Начальник СУМР-5 12. Лапин В. И. Начальник СУ-5 АО “ОЗС” 13. Панкина Н. Н. Начальник СДО АО “ОЗС” 14. Марамохин А. И. Начальник СДО АО “ОЗС” 15. Якупов Р. А. Начальник УПТК АО “ОЗС” 16. Савин А. И. Зам. начальника АТУ АО “ОЗС” 17. Мезенцев Гл. инженер ТОО “Заводстрой-4” Вознаграждение членам совета директоров за 1996 год не выплачивалось.

Численность работников списочного состава СПП на 01.01.96 г. составляет 2402.

Текучесть работников АО в 1996 г. составила 28,6% В отчетном году принято 1572 чел., выбыло 992 чел.

По собственному желанию уволилось 459 чел.

За отчетный период уволено за прогул и другие нарушения 152 чел, число работников, совершивших прогул, составило 400 чел, ими было совершено 957 чел. Дней прогулов.

Потери рабочего времени составили 14809 чел. дней.

В году из-за потерь не работал 41 чел.

Недодано объема СМР из-за потерь.

Исходя из данных таблицы 1, средний разряд рабочих - 4. В таблице 2 представлены данные о квалификационном составе специалистов.

Таблица 1 - Сведения о наличии рабочей силы Акционерного общества “Оренбургзаводстрой” для выполнения строительно-монтажных работ

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Профессия  | Р  | а  | з  | р  | я  | д  | Всего  |
| Каменщики Плотники и бетонщики Плотники Штукатуры-маляры Эл. Сварщики Бетонщики Монтажники Газоэлектросварщики Каменщики-монтажники Каменщики-бетонщики Водители а/машин Механизаторы Электромонтеры Машинисты компрессора Слесари-сантехники Рабочие по выгрузке инертных Машинисты пневмонасоса Машинисты-операторы Дозировщики Бункеровщики Машинисты транспорт. Формовщики Операторы Слесарь КИПиА Токари Слесари Кровельщики Монтажники наружных трубопроводов Изолировщики Машинисты Трактористы Медник И т о г о:  | 1 1 15 2 1 7 1         2                         2               31  | 2 9 32 4 30 2 48 2                             2     1   2         132  | 3 43 36 15 28 24 28 11 1 3   10 2   4     2 12   1 4   4         228  | 4 27 13 17 48 35 25 28 2 3 1 10 5 5 4 3 1 1 2 3 3 4 1 2 2 10 5     260  | 5 13 16 12 8 41 17 5 2   2 15 15       3       1 5 8 13 1 27 1 1 209  | 6 2 2 1 2 2   35 4 6 5                   4 6   2 125 3   199  | 93 114 50 117 110 101 61 10 2 6 35 7 43 5 27 4 7 1 4 2 5 17 4 1 6 20 10 31 1 157 4 1 1059  |

  Расчет среднего разряда рабочих Р ср = 1х31+2х132+3х228+4х260+5х209+6х195 =4,02 1059   Таблица 2 - Данные о квалификационном составе специалистов Акционерного общества “Оренбургзаводстрой” для выполнения строительно-монтажных работ

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Должность  | Образование  | Специальность  | Кол-во  | Стаж работы по специально.  |
| Начальники Гл. инженеры Зам. начальн. Начальники ПТО Ст. прорабы Прорабы Гл. механики Мастера Начальник стр. лаборат. Инженеры- специалисты по контролю за качеством работ  | высшее средне-техн. Высшее средне-техн. Высшее средне-техн. Высшее средне-техн. Высшее средне-техн. Высшее средне-техн. Высшее средне-техн. Высшее средне-техн. Высшее средне-техн. Высшее средне-техн.    | Инженер- строитель техник- строитель  | 7 5 9 1 7 4 9 3 11 6 21 21 6 4 8 1 1 - 1 1  | Свыше 5 лет  |

Организация труда рабочих сдельщиков и повременщиков бригадная. Оплата труда рабочих сдельно-премиальная по нормам и расценкам, утвержденным АО “ОЗС” . Кроме отдельных объектов оплата основана на договорных условиях. Оформляются трудовые соглашения, в которых оговариваются сроки выполнения работ, объемы и цена единицы продукции. По окончании работ составляется акт приемки выполненных объемов работ, который подписывается исполнителем и производителем работ.

Производятся доплаты за разъездной характер работ. Вредные условия труда и уральский коэффициент.

Приработок в бригадах распределяется по КТУ и КТВ в сравнении с 1995 годом зарплата выросла а 1,6 раз и составила 1053 тыс. руб.

В таблице 3 показана выработка СМР и среднемесячный фонд заработной платы по подразделениям.

Таблица 3 - Труд и заработная плата.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Выработка всего в руб.  | План  | Фактически 1996  | 1995  | % к факту  |
| Всего СУ-1 СУ-2 СУ-3 СУ-4 СУ-5 СУ-7 СУ-9 СУМР-5 ХРСУ-5 Среднемесячный фонд з/платы ВСЕГО СУ-1 СУ-2 СУ-3 СУ-4 СУ-5 СУ-7 СУ-9 СУМР-5 ХРСУ-5 УПП УМР УПТК УЭиКХ Аппарат АТУ-4 Стройсервис  | 6085 15505 10000 10710 21600 15204 10913 20058 5140  | 6041 16252 6322 7774 13757 11197   6000     1045 1104 1049 940 1104 954 1014 684 1133 905 970 826 1143 881  | 5712 16124 10488 11727 14271 119928 5568 5824     671 681 708 670 911 733 592 919 767 525 522 613 602 631 640 643 1100  | 106 101 60 66 96 9 0 103  |

Данные по объектам базы АО “Оренбургзаводстрой”

Бетонный завод

|  |  |
| --- | --- |
| Общая площадь со складом инертных и цемента Оборудование: механизация ленточные транспортеры пневмотранспорт Суточная производительность: по выпуску бетонных смесей по выпуску раствора  | - 22000 м 2             - 480 м 3 - 12 м 3  |

Цех железобетонных конструкций

|  |  |
| --- | --- |
| Общая площадь Оборудование механизации: Два мостовых крана грузоподъемностью 20 тн. Две самоходные тележки Суточная производительность сборного железобетона в т.ч. гараж технологического транспорта на 20 а/машин  | - 6048 м 2             - 130 м 3        |

Арматурный цех

|  |  |
| --- | --- |
| Общая площадь Оборудование механизации: Краны мостовые грузоподъемностью Краны козловые грузоподъемностью складирование металла Две самоходные тележки Суточная производительность    | - 2592 м 2     - 5 тн; 1 тн - 3,2 тн на площадке       - 3,4 арматурных изделия  |

Склад готовой продукции

|  |  |
| --- | --- |
| Общая площадь Оборудование механизации: Два мостовых крана грузоподъемностью  | - 4212 м 2     - 16 тн  |

Полигон

|  |  |
| --- | --- |
| Общая площадь Оборудование механизации: Два козловых крана грузоподъемностью Суточная производительность  |   - 5300 м 2     - 10 тн и 20 тн **-** 60 м 3 железобетонных изделий  |

Цех деревообработки

|  |  |
| --- | --- |
| Общая площадь Оборудование механизации: Козловой кран грузоподъемностью складирования Самоходная тележка Пневмотранспорт Суточная производительность  | **-** 2500 м 2 - 3,2 тн на площадке     - 5,6 м 3 пиломатериалов  |

2 Организация оплаты труда в современных условиях на примере АО "Оренбургзаводстрой"

Основные принципы организации и регулирования оплаты труда

Основная задача организации з\пл состоит в том, чтобы поставить оплату труда в зависимость от его коллектива и качества трудового вклада каждого работника и тем самым повысить стимулирующую функцию вклада каждого. Организация оплаты труда предполагает:

определение форм и систем оплаты труда работников предприятия;

разработку критериев и определение размеров доплат за отдельные достижения работников и специалистов предприятия;

разработку системы должностных окладов служащих и специалистов;

обоснование показателей и системы премирования сотрудников.

Вопросы организации труда занимают одно из ведущих мест в социально-экономической политике государства. В условиях рыночной экономики практическое осуществление мер по совершенствованию организации оплаты труда должно быть основано на соблюдении ряда принципов оплаты труда, которую необходимо базировать на следующих экономических законах: законе возмещения затрат на воспроизводство рабочей силы, законе стоимости. Из требований экономических законов может быть сформулирована система принципов организации оплаты труда, включающие:

принцип оплаты по затратам и результатам, который следует из всех указанных выше законов. На протяжении длительного периода времени вся система организации оплаты труда в государстве было нацелена на распределение по затратам труда, которое не соответствует требованиям современного уровня развития экономики. В настоящее время более строгим является принцип оплаты по затратам и результатам труда, а не только по затратам;

принцип повышения уровня оплаты труда на основе роста эффективности производства, который обусловлен, в первую очередь, действием таких экономических законов, как закон повышающейся производительности труда, закон возвышения потребностей. Из этих законов следует., что рост оплаты труда работника должен осуществляться только на основе повышении эффективности производства;

принцип опережения роста производительности общественного труда по сравнению с ростом заработной платы, который вытекает из закона повышающейся производительности труда. Он призван обеспечить необходимые накопления и дальнейшее расширение производства;

принцип материальной заинтересованности в повышении эффективности труда следует из закона повышающейся производительности труда и закона стоимости. Необходимо не просто обеспечивать материальную заинтересованность в определенных результатах труда, но и заинтересовать работника в повышении эффективности труда. Реализация этого принципа в организации оплаты труда будет способствовать достижению определенных качественных изменений в работе всего хозяйственного механизма.

Заработная плата тесно связана с производительностью труда. Производительность труда - важнейший показатель эффективности процесса труда, представляет собой способность конкретного труда воздавать в единицу времени определенное количество продукции. А заработная плата, относящаяся к денежному вознаграждению, выплачиваемому работнику за выполненную работу. Заработная плата, будучи основным источником доходов трудящихся, валяется формой вознаграждения за труд и формой материального стимулирования их труда. Она направлена на вознаграждение работников за выполненную работу и на мотивация достижения желаемого уровня производительности. Поэтому правильная организация заработной платы непосредственно влияет на темпы роста производительности труда, стимулирует повышение квалификации трудящихся. Заработная плата, являясь традиционным факиром мотивацию труда, оказывает доминирующее влияние на производительность. Организация не может удержать рабочую силу, если она не выплачивает вознаграждения по конкурентоспособным ставкам и не имеет шкалы оплаты, стимулирующей людей к работе. Для того, чтобы обеспечить стабильный рост производительности, руководство должно четко связать заработку плату, продвижение по службе с показателями производительности труда, выпуском продукции. В строительстве в качестве показателей производительности труда используются либо выработка одним рабочим определенного количества продукции за установленный период, либо трудоемкость производства единицы определенного вида работ. Основным показателем производительности труда в строительстве является годовая выработка на одного работника, занятого на строительною -монтажных работах и в подсобных производствах. Этот показатель стоимостной. Используются также натуральные показатели трудоемкости отдельных видов работ., исчисленные в виде затрат труда в человеко-днях на единицу работ. А также существуют показатели, базирующиеся на чистой продукции и условно-чистой продукции.

Система вознаграждения за труд д. т. создана таким образом, чтобы она не подрывала перспективные усилия на обеспечение производительности при краткосрочных негативный результатах. Особенно это относится к эшелону управления.

Зарплата может действовать как фактор, де стимулирующий развитие производительности труда. Медленная работа часто вознаграждается оплатой сверхурочных. Отделы, допустившие перерасход своей сметы в этом году могут надеяться на увеличение сметы на будущий год., Сам факт более крупных затрат времени не является автоматическим индикатором выполнения большего объема работ, хотя схемы оплаты труда часто исходят именно из этих предположений.

Линия поведения должна заключаться в том, чтобы поощрять то, что способствует расту производительности. В деятельности по организации оплаты труда предпринимателю редко предоставляется полная самостоятельность. Обычно оплата труда регулируется и контролируется компетентными государственными органами.

Регулирование заработной платы. Регулирование оплаты труда осуществляется на основе сочетания мер государственного воздействия с системой договоров.

Государственное регулирование оплаты труда включает:

законодательное установление и изменение минимального размера оплаты труда в РФ;

налоговое регулирование средств, направляемых на оплату труда предприятиями, а также доходов физических лиц,

установление районных коэффициентов и процентов надбавок;

установление государственных гарантий по оплате труда.

Регулирование оплаты труда на основе договоров и соглашений обеспечивается: генеральным, территориальным, коллективными договорами, индивидуальными договорами (контрактами) .

Существуют три типа политики в области доходов и заработной платы: контроль за инфляцией с помощью налогов и фискальных мер, регулирование доходов на основе государственных правил и положений, политика трехстороннего сотрудничества. Все их элементы имеют место в России. Но при чрезмерной дифференциации заработков, наличие денежных доходов централизованная политика в области оплаты труда вряд ли принесет хорошие результаты. Ориентация на налоговое регулирование доходов может стимулировать черный рынок. Потому главная надежда, видимо, в политике переговоров, в частности, по поводу утверждения уровней заработной платы, обеспечивающих гибкую и справедливую оплату труда.

Прожиточный минимум представляет собой показатель минимального состава и структуры потребления материальных благ и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности. Методическими рекомендациями по расчету прожиточном минимума от трактуется более расширенно, как показатель объема и структуры потребления на минимально допустимом уровне, обеспечивающем условия поддержания активного физического состояния взрослых, социального развития детей и подростков.

Прожиточный минимум используется для обоснования минимальной оплаты труда и трудовой пенсии по старости и для установления минимального размера пособия по безработице и стипендии на период профессиональной подготовки граждан по направлению службы занятости.

Структура прожиточного минимума определяет статьи расхода бюджета прожиточного минимума (расходы на питание, непродовольственные товары, услуги, налоги и другие платежи) по законам России, по социально-демографическим группам. При дифференциации прожиточного минимума по социально- демографическим уровням выделяются: трудоспособное население, пенсионеры, дети до 6 лет и от 7 до 15, а также определяется структура бюджета на душу населения. Различают бюджет прожиточного минимума (БПМ) и минимальный потребительский бюджет (МПБ) .

Бюджет прожиточного минимума служит основой для расчета прожиточного минимума, обеспечивающего низкий жизненный стандарт потребления товаров и услуг. Минимальный потребительский бюджет представляет собой прожиточный минимум более высокого стандарта. Соотношение между БПМ и МБП по данным оперативной системы социальных индикаторов уровня жизни населения Министерства труда РФ, составляет 1: 2 9 (по состоянию на август 1995 года) .

Минимальный размер оплаты представляет собой низшую границу стоимости неквалифицированной рабочей силы, исчисляемой в виде денежных выплат в расчете на месяц, которые получают лица, работающие по найму, за выполнение простых работ в нормальных условиях труда. Минимальный размер оплаты определяется с учетом стоимости жизни и экономических возможностей государства. Минимальный размер оплаты определяется в размере 40% прожиточного минимума, рассчитанного на душу населения, что предполагает его периодически пересмотр с учетом имения индекса потребительских цен и тарифов на услуги. Федеральным законом РФ “О повышении минимального размеров оплаты труда” , минимальный размер оплаты труда установлен: с 1 января 1996 г- 63250 рублей.

Минимальная ставка заработной платы основывается на минимальном размере оплаты труда. Месячная минимальная заработная плата работника, выполнившего свои трудовые обязательства (нормы труда) , не может быт ниже минимального размера оплаты труда. В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты. При определении минимальной ставки (оклада) работников предприятия работодатель обязан предусматривать их в более высоком размере., чем установленный Федеральным законом минимальный размер оплаты труда. На уровне минимального размера оплаты труда ставка работников устанавливается в случаях, если предприятие испытывает трудности экономического характера, либо в качестве специальной меры по предотвращению массового высвобождения работников.

Для регулирования оплаты труда работников бюджетной сферы предназначена Единая тарифная сетка, она является основой тарифной системы. Она представляет собой шкалу тарификации и оплаты труда всех категорий работников от рабочего разряда до руководителей организации.

Оплата труда работников не бюджетной сферы (муниципальных, частных организаций, акционерных обществ, обществ с ограниченной ответственностью и т.д.) определяется собственником предприятия, исходя из законодательно установленного минимального размера оплаты отраслевых и специальных соглашений, закрепленных в договорах и контрактах, и регулируется действующей системой налогообложения на прибыло (доход) предприятия.

В условиях перехода к рыночной экономике и расширения прав организации в области оплаты руда размеры ставок (окладов) системы премирования и условия выплаты вознаграждений (бонусов) за выслугу лет определяются в коллективном договоре. В трудовых договорах могут предусматриваться более высокие размеры оплаты, чем предусмотренные в коллективных договорах. Конкретные размеры поощрительных выплат определяются работодателем по результатам труда работника.

Оплата труда работников производится в первоочередном порядке по отношению к другим платежам предприятия после уплаты налогов. Выплата заработной платы работникам производится, как правило, в месте выполнения ими работы.

2.2 Формы и системы оплаты труда Порядок исчисления заработной платы работникам всех категорий регламентируют различные формы и системы заработной платы. Формы и системы заработной платы - это способ установления зависимости между количество и качеством труда, то есть между мерой труда и его оплатой. Для этого используются различные показатели, отражающие результаты труда и фактически отработанное время. Иными словами, форма оплаты труда устанавливает, как оценивается труда при его оплате: по конкретной продукции, по затраченному времени или по индивидуальным или коллективным результатам деятельности. От того, как форма труда используется на предприятии, зависит структура заработной платы: преобладает ли в ней условно- постоянная часть (тариф, оклад) или переменная (сдельный приработок, премия) . Соответственно разным будет и влияние материального поощрения на показатели деятельности отдельного работника или коллектива бригады, участка, цеха.

Тарифная система - это совокупность нормативов, при помощи которых осуществляется дифференциация и регулирование уровня заработной платы различных групп и категорий работников в зависимости от его сложности. К числу основных нормативов, включаемых в тарифную систему и являющихся, таким образом, ее основными элементами, относятся тарифные сетки и ставки, тарифно-квалификационные справочники.

Тарифные сетки по оплате труда - это инструмент дифференциации оплаты труда в зависимости от его сложности (квалификации) . Они представляют шкалу соотношений в оплате труда различных групп работников, включают количество разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов. Например, с 1 ноября 1995 г устанавливается ЕТС в рамках предприятия следующего вида представленная на рисунке 2

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Разряды оплаты труда  | Тарифные коэффициенты  |    | Разряды оплаты труда  | Тарифные коэффициенты  |
| 1 2 3 4 5 6 7 8 9  | 1.001.301.691.91 2.162.442.76 3.12 3.53  |    | 10 11 12 13 14 15 16 17 18  | 3.99 4.51 5.10 6.51 7.36 8.17 9.07 10.07  |

  Рисунок 2 - единая тарифная сетка.

Тарифная сетка применяемая в строительной организации представлена в приложении А.

При разработке Единой тарифной сетки за основу приняты следующие принципы ее построения:

определение исходной базы на уровне не ниже минимальной заработной платы, нарастание ставок оплаты по разрядам, обеспечивающим материальную заинтересованность работников в труде высокой квалификации.

тарифная сетка базируется на сопоставлении сложности трудовых функций различных групп и категорий персонала, конкретных должностных обязанностей работников и их образовательного уровня.

условия, тяжесть, напряженность труда, значимость сферы его приложения, региональные особенности, количественные и качественные параметры результатов труда должны учитываться посредством других элементов заработной платы, оп отношению к которым тарифная ставка как оплата нормы труда является основой формирования всего заработка.

группировка профессий рабочих и служащих по признаку общности выполняемых работ. Категория рабочих с позиции общности функций представлена в ЕТС одной группой

в категории служащих производственных и непроизводственных отраслей выделены блок должностей, сгруппированных по принципу межотраслевого единства: технические исполнители, специалисты, руководители

тарификация профессий рабочих и служащих, т.е. отнесение их к разрядам по оплате, производится по признаку сложности выполненных работ.

Тарифные сетки имеют следующие характеристики: диапазон тарифной сетки, количество разрядов, абсолютное и относительное возрастание тарифных коэффициентов.

Диапазон сетки образует соотношение тарифных коэффициентов крайних размеров. Действующая ЕТС характеризуется диапазоном 1: 10.07 Абсолютное возрастание тарифных коэффициентов представляет собой разницу между тарифными коэффициентами смежных разрядов.

Относительное возрастание тарифных коэффициентов представляет собой отношение большего коэффициента к меньшему минус 1, выраженное в процентах.

Количество разрядов тарифной сетки для организации неизменно - 18 разрядная сетка.

Тарифную ставку, соответствующую тому или иному разряду, получают путем умножения тарифной ставки 1-го разряда на тарифный коэффициент соответствующего разряда. Размеры тарифных ставок могут устанавливаться или в виде фиксированных однозначных величин, или в виде “веток” , определяющих предельные значения.

В строительстве установлены следующие часовые тарифные ставки для рабочих сдельщиков и повременщиков, занятых на строительно-монтажных, ремонтно-строительных работах и подсобных производствах. Тарифные ставки приведены в приложении Б.

Для рабочих, занятых на тяжелых и особо тяжелых работах и на работах с вредными условиями труда, а также для отдельных профессий рабочих 6 разряда, занятых управлением мощными и особо сложными строительными машинами, установлены повышенные тарифные ставки.

При определении заработной платы работников строительных организаций, расположенных в некоторых районах с тяжелыми природно-климатическими условиями, применяются районные коэффициенты. В соответствии с которыми заработная плата повышается. Так в нашем регионе действует Уральский районный коэффициент равный 1,15.

В приложении В представлены тарифные ставки для работ в особых условиях труда и их расчет. Работы с вредными условиями предполагают увеличение зарплаты на 24%, условия стесненности - 15%, в связи с удаленностью объекта от города начисляются 15% колесные и уральский коэффициент - 15%. Так получается зарплата в нормальном рабочем режиме. Но еще существуют доплаты за сверхурочные, ночные часы, выходные дни. При расчете оплаты ночных первые 2 часа оплачиваются на 20% от тарифа за час, последующие на 40% от тарифа за час. Доплата за работу в выходные дин рассчитывается как зарплата в нормальном рабочем режиме и все складывается. Так получается з\плата с особыми условиями труда, отсюда получаются повышенные тарифные ставки для работ с особыми условиями труда.

Для тарификации работ и присвоения тарифно-квалификационных разрядов предназначены тарифно-квалификационные справочники, в которые включены тарифно-квалификационные характеристики: они содержат требования, предъявляемые к тому или иному разряду работника соответствующей профессии, к его практическим и теоретическим знаниям, к образовательному уровню, описанию работ, наиболее часто встречающихся по профессиям и квалификационным разрядам.

Труд работников оплачивается повременно, сдельно ил по иным системам платы труда. Оплата может производиться за индивидуальные и коллективные результаты работы.

В настоящее время традиционными формами оплаты труда являются повременная и сдельная, довольно широко используемые в практике предприятий. Вместе с тем, если раньше превалировала оплата по сдельными системам, то сейчас на частных (малых) предприятиях все больше используется повременная оплата (окладные системы) Повременной называется такая форма платы, когда основной заработок работника начисляется по установленной тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время, т.е. основной заработок зависит от квалификационного уровня работника и отработанного времени. Применение повременной оплаты труда оправдано, когда рабочий не может повлиять на увеличение выпуска продукции из-за строгой регламентации производственных процессов, и его функции сводятся к наблюдению, отсутствуют количественные показатели выработки, организован и ведется строгий учет времени, правильно тарифицируется труда рабочих, а также используются нормы обслуживания и численности.

Повременная плата может быть простой и повременно-премиальной.

При простой повременной системе оплаты труда размер заработной платы зависит от тарифной ставки или оклада и отработанного времени.

При повременно-премиальной системе оплаты труда работник сверх зарплаты (тарифа, оклада) за фактически отработанное время дополнительно получает и премию. Она связана с результативностью того или иного подразделения или предприятия в целом, а также с вкладом работника в общие результаты труда.

По способу начисления заработной платы данная система подразделяется на при вида: почасовую, поденную и месячную.

При почасовой оплате расчет заработка производится исходя из часовой тарифной ставки и фактически отработанных работником часов.

При поденной оплате расчет заработной платы осуществляется исходя из твердых месячных окладов 9 Ставок) числа рабочих дней, фактически отработанных работников в данном месяце, а также числа рабочих дней, предусмотренных графиком работы на данный месяц.

В АО “Оренбургзаводстрой" применяется повременно- премиальная плата труда, по способу начисления применяется почасовая и помесячная..

Заработная плата начисляется исходя из тарифной ставки за час и фактически отработанного времени, которое отмечается в табелях учета рабочего времени. Форма табеля приведена в приложении Г. Для рабочих данные за отработанное время берутся из путевых листов, в которых ежедневно отмечается количество отработанных часов. Пример путевого листа дан в приложении Д.

В табеле рабочего времени в отдельных графах ставится общее число отработанных часов, часы простоя, отмечаются сверхурочные и ночные, а также часы., отработанные в выходные дни.

Затем на основе тарифной ставки рассчитывается повременная заработная плата.

При помесячной оплате заработная плата работникам начисляется согласно окладам, утвержденным в штатном расписании приказом по предприятию, и количеству дней фактической явки на работу. Форма штатного расписания приведена в приложении Ж. Такая разновидность повременной оплаты труда называется окладной системой. Таким образом, на предприятии оплачивается труда инженерно-технических работников и служащих.

Должностные оклады руководящих работников- управляющих и главных инженеров строительных управлений, начальников отделов и главных специалистов трестов и управлений, начальников отделов и главных специалистов трестов и управлений - дифференцировать в зависимости от годового объема работ, выполняемых строительной организацией. С этой целью все строительные организации разбиты на четыре группы. Для руководящих инженерно-технических работников организаций, отнесенных к первой группе установлен наиболее высокий уровень должностных окладов, а в организациях четвертой группы оклады наименьшие.

Для рядовых и старших инженеров, экономистов и линейно- технического персонала размеры должностных окладов установлены без подразделения по группам организаций, и являются едиными во всех строительных организациях в схеме должностных окладов определены интервалы, в пределах которых оклад может колебаться. Пределы колебания должностных окладов представлены в приложении К.

Отсюда мы видим, что, например, руководителю подразделения оклад может быть установлен в размере 530-640 тыс. Руб. Это дает возможность при определении должностного оклада конкретному руководителю подразделения учесть его производственный опыт, трудовой стаж, объем и сложность выполняемых работ.

Сдельная оплата труда: при этой системе основной заработок работника зависит от расценки, установленной на единицу выполняемой работы или изготовленной продукции (выраженной в производственных операциях: штуках, килограммах, кубических метрах, бригадо-комплектах и т.д.) .

Сдельная форма оплаты труда по методу начисления заработной платы может быть прямой сдельной, косвенной, сдельной аккордной, сдельно-прогрессивной. По объекту начисления она может быть индивидуальной и коллективной.

При прямой индивидуальной сдельной системе размер заработка рабочего определяется количеством выработанной им за определенный отрезок времени продукции или количеством выполненных операций. Вся выработка рабочего по этой системе оплачивается по одной постоянной сдельной расценке. Поэтому заработок рабочего увеличивается прямо пропорционально его выработке. Для определения расценки по этой системе дневная тарифная ставка, соответствующая разряду работы, делится на количество единиц продукта, произведенного за смену или норму выработки. Расценка может определяться и путем умножения часовой тарифной ставки, соответствующей разряду работы, на норму времени, выраженную в часах.

При косвенно сдельной системе заработок рабочего ставится в зависимость не от личной выработки, а от результатов труда обслуживаемых ими рабочих. По этой системе может оплачиваться труд таких категорий вспомогательных рабочих как: крановщики, наладчики оборудования, стропальщики, обслуживающие основное производство. Расчет заработка рабочего при косвенно-сдельной оплате может производиться либо на основе косвенной расценки и количества изделий, изготовленных обслуживаемыми рабочими. Для получения косвенной расценки дневная тарифная ставка рабочего, оплачиваемого по косвенной сдельной системе, делится на установленную ему норму обслуживания и норму дневной выработки обслуживаемых рабочих.

При аккордной системе размер оплаты устанавливается не на отдельную опе5рацию, а на весь заранее установленный комплекс работ с определением срока его выполнения. Сумма оплаты труда за выполнение этого комплекса работ объявляется заранее как и срок ее выполнения до начала работы..

Если для выполнения аккордного задания требуется длительный срок, то производятся промежуточные выплаты за практически выполненные в данном расчетном (платежном) периоде работы, а окончательный расчет осуществляется после окончания и приемки всех работ по наряду. Практиковалась при дифференциации ставок по интенсивности труда для сдельщиков и повременщиков, при невыполнении в срок аккордной работы, ее оплата - не по ставкам сдельщиков, а по ставкам повременщиков.

Обязательным условием аккордной оплаты было наличие норм на выполнение работы.

Сдельно-прогрессивная система в отличие от прямой сдельной характеризуется тем, что оплата труда рабочих по неизменным расценкам производится только в пределах установленной исходной нормы (базы) , а вся выработка сверх этой базы оплачивается по расценкам прогрессивно нарастающим в зависимости от перевыполнения норм выработки.

Нарастание расценки, выраженное в процентах надбавки к основной расценке за единицу продукции, произведенной сверх нормы,, устанавливается по определенной шкале, состоящей из нескольких ступеней. Число ступеней бывает разное, в зависимости от производственных условий.

Прогрессивное увеличение расценок за продукцию, изготовленную рабочим сверх нормы, должно троиться с таким расчетом, чтобы себестоимость работ в целом не повышалась, а, наоборот, систематически снижалась за счет сокращения доли других затрат, падающих на единицу продукции.

Применение сдельно- прогрессивной системы целесообразно только в случае острой необходимости увеличения производительности труда на участках, лимитирующих выпуск продукции по предприятию в целом, то есть на так называемых “узких местах” производства.

При этом для правильного исчисления процента выполнения норм выработки, а следовательно, и размера прогрессивных доплат необходимо точно учитывать рабочее время.

При прогрессивной сдельной системе заработок рабочего растет быстрее, чем его выработка. Это обстоятельство исключало возможность ее массового и постоянного применения.

Широкое распространение в строительстве нашла сдельная форма оплаты труда. Сумма заработка находится в прямой зависимости от объема выполненных работ и расценки на эти работы. Эта форма способствует расту производительности труда и повышению квалификации работника.

Заработок рабочего будет тем больше, чем он выполнит работ, а расценки на работы устанавливаются расчетным путем.

В приложении Л дано временное положение расчета местных норм и расценкой для рабочих - сдельщиков АО “Оренбургзаводстрой” .

Расценка устанавливается путем умножения средней часовой тарифной ставки на норму времени на выполнение единицы работы. В нашем примере норма времени 4,3 ч\часа на 1 м3 кирпичной кладки, а средняя тарифная ставка 53,43. Таким образом расценка получилась 229,74. Заработная плата получается путем умножения расценки на объем работ и на коэффициент удорожания, который зависит от изменения договорных цен на строительную продукцию.

Коллективно-сдельная систем оплаты труда. При ней заработок каждого работника поставлен в зависимость от конечных результатов работы всей бригады, участка.

Коллективная сдельная система позволяет производительно использовать рабочее время, широко внедрять совмещение профессий, улучшает использование оборудования, способствует развитию у работников чувства коллективизации, взаимопомощи, способствует укреплению трудовой дисциплины. Кроме того создается коллективная ответственность за улучшение качества продукции.

С переходом на эту систему оплаты труда практически ликвидируется деление работ на “выгодные” и “невыгодные” так как каждый рабочий материально заинтересован в выполнении всех работы, порученной бригаде.

Оплата труда рабочих при коллективной сдельной системе может производиться либо с применением индивидуальных сдельных расценок., либо на основе расценок, установленных для бригады в целом, т.е. коллективных расценок.

Индивидуальную сдельную расценку целесообразно устанавливать в том случае, если труда рабочих, выполняющих общее задание, строго разделен.. В этом случае заработная плата каждого рабочего определяется исходя из расценки на выполняемую им работу и количества выпущенной с конвейера годной продукции.

При использовании коллективных сдельных расценок заработная плата рабочего зависит от выработки бригады, сложности работ, квалификации рабочих, количества отработанного каждым рабочим времени и принятого метода распределения коллективного заработка.

Основная задача распределения заработка заключается в том, чтобы правильно учесть вклад каждого работника в общие результаты работы.

Применяются два основных метода распределения коллективного заработка между членами бригады.

Первый метод заключается в том, что заработок распределяется между членами коллектива пропорционально тарифным ставкам и отработанному времени.

Математически расчет может быть представлен в следующей форме:?? Ч?? +?

?? = ---------------- Ч Ti Bi (2) е? i Ч? i где?? - заработная плата i-го рабочего рпи коллективной сдельной системе;?? - коллективная сдельная расценка;?? - выработка бригады в штуках;? i - часовая тарифная ставка i-го рабочего;? i - количество отработанных часов i-м рабочим;? - поощрительные выплаты.

Рассмотренный способ исчисления заработка может учесть индивидуальный вклад каждого рабочего лишь в том случае, если выполненная им работа соответствует его квалификации, а производительность у всех было примерно одинаковой. Однако на практике так бывает далеко не всегда. Рабочие обладают разной производительностью труда. и это зависит от отношений к работе, от организационных навыков рабочего и наконец, от его личных возможностей, связанных с физическим состоянием, возрастом и т.д.

В связи с этим на предприятиях (и особенно в строительстве) часто применяют метод распределения с использованием “условных” (расчетных) разрядов и коэффициентов участия. “Условные” разряды присваиваются, как правило, не всем рабочим, а только тем, которые, по мнению бригадира, работали лучше или хуже своих товарищей, имеющих равную с ними квалификацию. Присвоение “условного” разряда не означает переоценки квалификации рабочего, а предназначается только для того, чтобы точнее учесть вклад каждого. При использовании “условных” разрядов распределяется в большинстве случаев весь заработок. Поэтому, если производится снижение разряда, то нужно иметь в виду, что причитающийся работнику заработок в соответствии с законом не может быть ниже его тарифной ставки.

В практике присвоение “условного” разряда при распределении всего заработка используется редко. Чаще он применяется при распределении части заработной платы, включающей сдельный приработок и коллективно- начисленную премию.

Одним из таких методов распределения коллективного заработка является “коэффициент трудового участия” . Возможны различные варианты распределения коллективного заработка на основе “коэффициента трудового участия” . Чаще всего применяется расчет заработной платы каждого i-ного рабочего по следующий формуле: е T i B i ?? i =T i B i [1+Ky i (Pk?? +?) - --------------], (3) е T i B i Ky i где Ky i - коэффициент трудового участия i-го рабочего.

В приложении М дано положение по оплате труда бригады в АО "Оренбургзаводстрой".

Все чаще на предприятиях производится распределение начисленных фондов (ФОТ, СФОТ) с помощью коэффициентов, отражающих вклад работников и учитывающих сложность труда,, отработанное время, вклад работника в общие результаты деятельности. При этом используется опыт распределения, практикуемый в бригадах.

Бестарифная система оплаты труда представляет собой такую систему, при которой заработная плата всех работников представляет собой долю каждого работающего в фонде оплаты труда.

Бестарифная система оплаты труда используется в условиях рыночной экономики, важнейший показатель которой по каждому предприятию является объем реализованной продукции и услуг. Чем больше объем реализованной продукции, тем более эффективно работает данное предприятие. Следовательно и заработная плата корректируется в зависимости от объема производства. Эта система используется для управления персонала вспомогательных рабочих, для работников с повременной оплатой труда.

Механизм расчета фактической заработной платы по бестарифной системе оплаты труда включает в себя следующие этапы: рассчитывается квалификационный уровень работника предприятия, бал устанавливается как частное от деления фактической заработной платы работника за прошлый период и минимального уровня заработной платы;

предоставляется количество отработанных человеко-часов; рассчитывается коэффициент трудового участия (КТУ) , КТУ выставляется всем работникам, включая директора, раз в год, в квартал;

рассчитывается количество баллов, заработанных всеми работниками подразделения. Количество баллов равно общей сумме баллов, заработанных всеми работниками.

? =е? i, (4) Mi= K Ч N Ч???, (5) где? - квалификационный уровень; N - отработанное время.

рассчитывается доля оплаты труда приходящаяся на один балл как частное от фонда оплаты труда по предприятию и числа баллов по всему предприятию;

определяется фактическая заработная плата путем умножения доли оплаты труда на количество баллов каждого работника.

Существует примерная шкала корректировки оплаты труда. По действующему на предприятии 1115 положению. Согласно этого положения управленческий персонал и некоторые категории рабочих получают заработную плату в определенном соотношении с заработной платой руководителя треста. Данная шкала представлена в приложении Н.

Разновидностью бестарифной системы оплаты труда является контрактная система. При контрактной форме найма работников начисление заработной платы осуществляется в полном соответствии с условиями контракта, в котором оговариваются:

условия труда;

права и обязанности;

режим работы и уровень оплаты труда;

конкретное задание ;

последствия в случае досрочного расторжения договора.

Путем заключения трудового договора (контракта) трудящиеся осуществляют не только свое право на труд в соответствии со ст. 37 Конституции РФ, но и выбор профессии, занятий, а также выбор места работы. Все работники в Российской федерации реализуют право на труд путем добровольного заключения трудового договора. Трудовой договор в то же время является и юридическим фактом реализации работниками других трудовых прав и. обязанности добросовестно трудиться в избранной сфере деятельности. Трудовой договор надо различать в трех аспектах:

как соглашение о труде в качестве работника;

как юридический факт, являющийся основанием возникновения и формой существования трудового правоотношения во времени и служащий предпосылкой для возникновения и существования других правоотношений, тесно связанных с трудовыми;

как институт трудового права, т.е. система правовых норм о приеме на работу (заключении трудового договора) , переводе на другую работу (изменении трудового договора) и увольнении (прекращении трудового договора) .

Законодатель дает легальное определение трудового договора (контракта) , указывая в ст. 15 КЗоТ, что это соглашение между трудящимся и предприятием, учреждением, организацией, по которому трудящийся обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности, с подчинением внутреннему трудовому распорядку предприятия, а вторая сторона обязуется выплачивать трудящемуся заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором и соглашением сторон. Трудовой договор, являясь двусторонней сделкой, представляет собой соглашение конкретного трудящегося с конкретным предприятием, учреждением о его труде на данном производстве в качестве работника. Трудовой договор как основание возникновения и форма существования трудового правоотношения во времени тесно связывает права и обязанности сторон по договору с правами и обязанностями их в качестве субъектов соответствующего трудового правоотношения.

Оговариваются сторонами условия, которые делятся на необходимые и дополнительные (факультативные) . Необходимые условия - это такие, при отсутствии которых трудового договора не может быть, а следовательно и не может возникнуть реальное трудовое правоотношение. К ним относятся условия:

о месте работы (предприятие, учреждение, организация, расположенные на день заключения договора в определенной местности) ;

о трудовой функции, которую будет выполнять работник, т.е. специальности, квалификации, должности, совмещении профессий;

о размере заработной платы работника предприятия, а также служащих тех учреждений, где в окладах заработной платы по штатному расписанию имеется так называемая вилка (т.е., возможность устанавливать оклад в пределах от минимального до максимального предусмотренного размера) .

Место работы может быть сторонами конкретизировано указанием определенного подразделения, филиала предприятия, учреждения или указанием обслуживания различных подразделений его, расположенных в разных местах. В трудовом договоре шофера и их помощников обязательно оговаривается их рабочее место, т.е. на машине какого типа они будут работать. Трудовая функция (род работы) определяется путем установления сторонами договора профессии, специальности, квалификации для рабочего или должности для служащего, по которой будет работать данный трудящийся.

Квалификация - это степень и вид профессиональной обученности, т.е. уровень подготовки, опыта, знаний по данной специальности, определяемый для рабочих разрядами работ, которые они могут выполнять (например, слесарь 3-го или 5-го разряда) , а для служащих - специальным образованием, опытом, занимаемой должностью, званием. Уровень квалификации работник определяется по единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) работ и профессий рабочих народного хозяйства, а для служащих - по квалификационному справочнику должностей служащих. Трудовую функцию, оговоренную по трудовому договору, нельзя менять без согласия сторон договора. Определенность трудовой функции устанавливает и функциональное место принимаемого работника в общем трудовом процессе, и режим его труда в этом процессе. Принцип определенности трудовой функции выражен и в ст. 24 КЗоТ, запрещающей администрации требовать от работника выполнения не обусловленной трудовым договором работы. Условия о трудовой функции и месте работы являются необходимыми для существования каждого вида трудового договора. Но в некоторых трудовых договорах помимо этих должны быть оговорены сторонами и другие необходимые именно для данного вида договора условия, которые будут определять вид данного договора (например, условие о сроке работы в срочном договоре, условие о временной или сезонной работе в договоре временного или сезонного работника, условие о надомной работе, о работе по совместительству, о работе с неполным рабочим временем являются необходимыми в соответствующих им видах трудовых договоров) . В некоторых трудовых договорах к необходимым условиям относятся также и те, которые хотя и предусмотрены законодательством, но для данной категории работников не установлены, а определяются соглашением сторон (например, продолжительность рабочего дня и его режим у совместителей и у работников с неполным рабочим днем) . При закреплении трудового договора стороны помимо необходимых могут установить и дополнительные (факультативные) условия в пределах, допускаемых законодательством. Они называются дополнительными потому, что они могут быть, а может их и не быть - без них договор все равно состоится, если оговорены необходимые условия. К дополнительным условиям относятся, например, условия. о предоставлении вне очереди места в дошкольном учреждении, об установлении испытания при приеме на работу и др.. Если стороны оговорили дополнительные условия, то они также обязательны для выполнения. Весь трудовой договор является недействительным (ничтожным) , когда нарушено условие о праводееспособности трудящегося.

Примерная форма контракта приведена в приложении П.

                Переход к рыночным отношениям предоставил предприятиям и организациям различных форм собственности и хозяйствования максимальную самостоятельность в вопросах оплаты труда при условии, что оплата осуществляется за счет их собственных средств без выделения на эти цели ассигнований из бюджета. В результате на предприятиях появились понятия: “фонд потребления” , “средства, направляемые на потребление” , а также идентичный ему термин “фонд заработной платы” .

Как видно из рисунка 3, средства направляемые на потребление объединяют денежные и натуральные выплаты, носящие индивидуальный характер. Фонд потребления включает, кроме того, выплаты за счет фонда социальной защиты и расходов на содержание объектов здравоохранения, культуры и спорта. В состав средств, направляемых на потребление включаются: средства фонда оплаты труда.

В состав фонда заработной платы включаются начисленные предприятием, учреждением, организацией 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 также выплаты на питание, жилье, топливо, носящие регулярный характер.

Включению в фонд заработной платы, в частности, подлежат: 1) Оплата за отработанное время

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

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

Стоимость продукции, выданной в порядке натуральной оплаты

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

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

Ежемесячные или ежеквартальные вознаграждения (надбавки) за выслугу лет, стаж работы

Компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда:

Выплаты, обусловленные районным регулированием платы труда: по районным 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 на тяжелых работах

Доплаты за работу в ночное время.

Оплата работы в выходные и праздничные дни.

Оплата сверхурочной работы

Оплата работника 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.

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

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

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

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

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

Оплата специальных перерывов в работе

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

Выплата разницы в окладах при временном заместительстве.

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 гос. организациям

Оплата труда лиц, принятых на работу по совместительству

Оплата труда работников не списочного состава.

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 юридическими лицами. При этом размер средств на оплату труда этих физических лиц определяется, исходя за сметы на выполнение работ (услуг) по этому договору и платежных документов.

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

2) Оплата за неотработанное время

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

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

Оплата льготных часов подростков.

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

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

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

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

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

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

Оплата работникам-донорам за дни обследования, сдачи крови.

Оплата простоев не по вине работника.

Оплата за время вынужденного прогула.

Единовременные поощрительные выплаты

Единовременные (разовые) премии независимо от источников их выплаты.

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

Материальная помощь, предоставленная всем или большинству работников

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

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск.

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

Другие единовременные поощрения, включая стоимость подарков.

4) Выплаты на питание, жилье, топливо

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

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

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

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

Стоимость бесплатно предоставленного работникам топлива.

В фонд потребления входят, но не включаются в состав средств, направляемых на потребление: затраты на командировочные расходы, надбавки к зарплате взамен суточных работникам, направляемым для выполнения монтажных, наладочных и строительных работ, стоимость спецодежды, спецпитания, выплаты за счет средств фонда социальной защиты, включая пособия по временной нетрудоспособности, по беременности, по уходу за ребенком, пенсии, возмещение причиненного ущерба, а также расходы за счет чистой прибыли, остающейся в распоряжении предприятия.

Затраты на оплату труда занимают значительный удельный вес в себестоимости оказанных услуг. В соответствии с таблицей 2 мы видим, что затраты на оплату труда в. АО “ОЗС” составляют 21,1 %         Таблица 4 - Структура затрат в себестоимости в %

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|    | АО “ОЗС”  | Мин-строй  |
| Материальные затраты  | 54,8  | 52,3  |
| Затраты на оплату труда  | 21,1  | 23,2  |
| Отчисления на социальные нужды  | 8,2  | 8,8  |
| Амортизация основных фондов  | 4,2  | 5,5  |
| Прочие затраты  | 11,6  | 10,2  |

В соответствии с таблицей можно рассмотреть основные факторы, формирующие расходы на оплату труда.

Прежде всего формирование расходов на оплату труда зависит от категорий работников, поскольку оплата труда рабочих в большей степени подвержена влиянию объема оказанных услуг (при сдельной оплате труда) , или отработанного времени (при повременной оплате труда) . Оплата труда служащих производится по установленным должностным окладам, т.е. напрямую не связана с объемом производства.

Переменная часть расходов на оплату труда включает оплату по сдельным расценкам, выплаты премий сдельщикам и повременщикам, т.к. последние осуществляются за достижения лучших показателей по выполнению работ, и часть отпускных, относящуюся к переменной части оплаты труда.

Прежде всего указанные виды оплат зависят от объема выполненных работ. Чем он больше, тем больше оплаты начисляется рабочим. Объемный фактор действует совместно со структурным, т.е. с изменением удельных весов отдельных видов работ, имеющих большую или меньшую трудоемкость и соответственно оплату за единицу продукции, что приводит к изменению начисленной оплаты труда сдельщика. Третьим фактором, оказывающим влияние на переменную часть оплаты труда, является прямая оплата труда за единицу изделия или за единицу объема работ, которая, в свою очередь, зависит от трудоемкости и часовой оплаты труда, изменяющихся под влиянием факторов научно-технического прогресса и улучшения организации труда.

Проведем анализ расходов на оплату труда по АО “ОЗС” .

Основными источниками информации для анализа являются:

отчет предприятия по труду за 1996 год

план предприятия по труду

калькуляции отдельных видов работ и изделий

Таблица 5 - среднесписочная численность и заработная плата.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ПОКАЗАТЕЛИ  | за отчетный период  | период предыдущего года  |
| среднесписочная численность человек  | 2181  | 2014  |
| расходы на оплату труда  | 2130837  | 1309509  |
| объем работ и услуг в сопоставимых ценах, т. р.  | 160509  | 91841  |
| затраты на оплату труда на 1 руб., СМР., коп.  | 18,146  | 17,724  |

На основании таблицы 5 можно дать общую оценку расходов на оплату труда.

По сравнению с предыдущим годам объем выполненных работ возрос на 76% (160509\*100) , а расходы на оплату труда увеличены при этом на 91141 62% (2130837\*100) 1309100 Поскольку в современных условиях хозяйствования повышения расходов на оплату труда тесно связано с ростом цен на работы, услуги, то представляют интерес данные на оплату труда на 1 руб. выполненных работ в действующих ценах. Из таблицы 5 видим, что уровень расходов на оплату труда повысился на 0,422 коп., что свидетельствует о повышении трудоемкости работ. В целом сумма расходов на оплату труда повысилась на 821737 т. р. (2 130837- 1309 100) .

Далее рассмотрим причины этого изменения. В первую очередь обратим внимание на изменения среднесписочной численности и средней заработной платы одного работника на изменение расходов на оплату труда.

Таблица 6 - Анализ влияния отдельных факторов на изменение расходов на оплату труда.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| показатели  | базисный  | отчетный  | изменение затрат  |
|    | период  | период  | всего  | в т.ч. за счет  |
|    |    |    |    | сред. спис. числ-ти  | средней зарпла-ты  |
| 1. Расходы на оплату труда, тыс. руб.  | 1309100  | 2130837  | +821737  | +108550  | 713187  |
| 2. Среднесписочная численность  | 2014  | 2181  | + 167  |    |    |
| 3. Средняя заработная плата, тыс. руб.  | 650  | 977  | + 327  |    |    |

Примечание к таблице 6.

В качестве базисного периода взят предыдущий год. Как уже отмечалось, величина расходов на оплату труда увеличена на 821737 тыс. руб. При этом среднесписочная численность увеличена на 167 человек, что при неизменной заработной плате одного рабочего могло привести к увеличению расходов на оплату труда на 108550 тыс. руб. Однако в отчетном периоде произошел рост средней заработной платы работников на 327 тыс. руб., в следствии чего расходы были увеличены еще на 713187 тыс. туб.

Всю начисленную на предприятии заработную плату можно подразделить на следующие виды:

основная заработная плата;

дополнительная заработная плата;

премии, вознаграждения по итогам работы за год.

Структура заработной платы показана на рисунке 4.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Заработная плата  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| Основная заработная плата  |    |    |    | Дополнительная заработная плата  |
|    |    |    |    |    |
|    |    | Премии, вознаграждения по итогам работы за год  |    |    |

  Рисунок 4. - Структура заработной платы.

Основная заработная плата начисляется в зависимости от принятых на предприятии форм оплаты труда. То есть может быть сдельная оплата труда, повременная или контрактная.

Основная заработная плата согласно действующему трудовому законодательству не должна выплачиваться работникам не реже, чем два раза в месяц.

Дополнительная заработная плата начисляется на основании документов, подтверждающее право работника на оплату за неотработанное время. К таким выплатам относятся:

оплата основного, дополнительного или учебного отпуска;

компенсация за неиспользованный отпуск;

выплаты выходного пособия при увольнении;

выплаты при направлении работника на курсы повышения квалификации;

оплата времени выполнения государственных обязанностей;

прочие выплаты согласно действующему законодательству.

Выплаты работнику дополнительной заработной платы производятся в сроки, определенные действующим законодательством.

Все перечисленные выплаты рассчитываются на основе среднего заработка. Во всех случаях средний заработок на день его выплаты не может быть менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Вознаграждение по результатам финансово-хозяйственной деятельности предприятия выплачиваются за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия, за вычетом средств, направляемых на потребление. Размер вознаграждения устанавливается по нормативу, определяемому как соотношение 12-ти месячных окладов к сумме указанной прибыли за предшествующий календарный год. Периодичность выплаты вознаграждения определяется предприятием самостоятельно.

В качестве источников вознаграждения за труд на предприятии создаются фонды социальной поддержки и развития, фонд развития производства, резервный фонд. Эти фонды создаются для распределения доходов и дивидендов между работающими с целью повышения их заинтересованности.

Так в АО "Оренбургзаводстрой" разработаны положения об образовании и расходовании единого фонда социальной поддержки и развития (ЕФСРиП) , фонда развития производства (ФРП) , резервного фонда, начисления дивидендов. Оно направлено на усиление заинтересованности коллектива работников в конечных результатах работ, получении прибыли. Фонд социальной поддержки (ФСП) , единый фонд социального развития и производств (ЕФСРиП) , дивиденды формируются централизовано от свободного остатка прибыли остающегося в распоряжении предприятия следующим образом:

ЕФСРиП создается в размере 60% чистой прибыли; начисление дивидендов - 20% чистой прибыли;

в распоряжении структурных подразделений остается 20% чистой прибыли направляемых на премирование работников, приобретение основных средств и материалов, оказание материальной помощи и на другие социальные льготы.

Резервный фонд в размере 20% создается от балансовой прибыли в течении четырех лет по 5% ежегодно.

Проценты отчисления в фонды определяется Советом директоров по рекомендации генерального директора. Проценты устанавливаются ежеквартально и корректировке в течении этого срока не подлежат.

При изменении фактической чистой прибыли одновременно изменяются суммы фондов. Абсолютная сумма фондов определяется путем умножения фактической чистой прибыли на утвержденный норматив образования фондов.

Отчисления в фонды предприятия производит ежеквартально с нарастающим итогом.

Образование прибыли от реализации продукции (работ, услуг) .

Выручка от реализации продукции (работ, услуг) определяется по мере ее оплаты - по поступлении средств за товары (работы, услуги) на счета в учреждениях банков, а также при расчетах наличными, по поступлении средств в кассу акционерного общества. Прибыль или убыток выявленные в отчетном году, но относящиеся к операциям прошлых лет, включаются в результаты отчетного года. Прибыль акционерного общества формируется по результатам производственно-хозяйственной деятельности акционерного общества, используется в интересах общества и изъятию не подлежит.

Порядок использования средств фондов.

Единый фонд социального развития и производства используется по смете. Проект использования средств ЕФСРиП выносится на обслуживание правления АО и после его одобрения утверждается генеральным директором. В случаях недостатка средств фонда социальной поддержки и ЕФСРиП по решению правления они пополняются за счет резервного фонда. Средства ЕФСРиП расходуются на улучшение социального положения трудящихся, на приобретение новой техники, проектноизыскательские работы. Средства ФСП расходуются на приобретение новой техники научно-исследовательские, проектно-изыскательские работы. На использованные на конец года остатки средств фондов могут быть, по решению общего собрания, направлены на выплату дополнительной суммы дивидендов.

Дивидендом является часть чистой прибыли, распределяется среди акционеров пропорционально числу акций, находящихся в их собственности. Дивиденд выплачивается ежеквартально. Промежуточный дивиденд объявляется советом директоров и имеет фиксированный размер. Окончательный дивиденд объявляется по решению общего собрания по результатам года с учетом выплаты промежуточных дивидендов. Окончательный размер дивидендов предлагается общему собранию Советом директоров, он не может быть больше рекомендованного, но может быть уменьшен собранием. Дивиденд не выплачивается по акциям, которые не выпущены в обращение или находятся на балансе общества. На дивиденд имеют право акции, приобретенные не позднее чем за 30 дней до официально объявленной даты его выплаты.

        В целях усиления материальной заинтересованности рабочих, руководящих работников, главных специалистов, инженерно-технических работников, служащих в ускорении ввода производственных мощностей и объектов строительства, в улучшение качества работ, в увеличении прибыли, в повышении производительности труда и улучшение работы обслуживающих и прочих хозяйств на предприятии вводится положение о премировании.

Основными показателями премирования на рассматриваемом предприятии являются:

прибыль от реализации;

рентабельность;

выполнение тематических задач;

качество работы;

генподряд;

экономия энергоресурсов;

выполнение плана СМР собственными силами;

внедрение новой техники;

выполнение плана материально-технического снабжения подразделений;

выполнение планов обучения работников.

Премирование рабочих производится по результатам работы за месяц.

Каменщики премируются за: а) выполнение плана по выработке в натуральных измерителях, при выработке 1,2 куб. метра на человеко-день премия начисляется в размере 30%; б) за качественное выполнение работ премия начисляется в размере 50%.

Рабочие по устройству монолитных бетонных конструкций (бетонщики, плотники, сварщики) премируются: а) за выполнение плана по выработке в натуральных измерителях свыше 2м 3 на человеко-день премия начисляется в размере 30% тарифной ставки; б) за качественное выполнение работ - 50% тарифной ставки.

Штукатуры премируются: а) за выполнение плана по выработке 15 м 2 на человеко-день - 30% тарифной ставки; б) за качественное выполнение работ - 50%.

Маляры премируются: а) за выполнение плана по выработке свыше 25 м 2 на человеко-день - 30%; б) за качественное выполнение работ - 50%.

Рабочие на погрузо-разгрузочных работах работ премируются за соблюдение и сокращение норм постоя транспортных средств до 50%.

При отсутствии средств на премирование в подразделении необходимые средства выделяются централизованно. Рабочие совершившие прогулы лишаются премии полностью. Начисленные премии рабочим выплачиваются не зависимо от состояния расходования фонда заработной платы в целом по подразделению.

Премию каждой группе рабочих в бригаде выплачивают в одинаковом размере в процентах к тарифным ставкам за фактически отработанное время.

Премирование руководящих работников, ИТР, служащих производится по результатам работы за месяц причем руководящие работники премируются за выполнение и перевыполнение плана по прибыли при условии выполнения плана ввода в действие производственных мощностей и объектов. Показатели и условия премирования ИТР и служащих устанавливаются руководителями организаций. В приложении Р дана показатели и размеры премий по аппарату управления и по подразделениям.

Размер премиям отдельным работникам повышается за:

снижение затрат на 1 руб. СМР;

своевременную сдачу объектов в эксплуатацию;

своевременность обеспечения объектов материально-техническими ресурсами;

самостоятельность, творчество, инициативу;

качество всех выполняемых работ;

трудовую и производственную дисциплину;

производственную активность;

общественную активность;

соблюдение техники безопасности и санитарно-бытовых условий трудящихся.

Ежегодно ко дню "строителя" производится премирование отдельных работников достигших наилучших производственных показателей.

На предприятии так же действует положение о вознаграждении работников за многолетнюю плодотворную работу, активное участие в общественной жизни коллектива и в связи с юбилейными датами. Вознаграждения выплачиваются в следующих размерах: по случаю 50-летия работника при стаже работы в Акционерном обществе:

от 1 до 6 лет - 0,15 оклада (тарифа) ;

от 7 до 12 лет - 0,30 оклада (тарифа) ;

свыше 12 лет -0,50 оклада (тарифа) ;

по случаю ухода на пенсию при стаже работы в АО:

от 1 до 6 лет - 0,2 оклада (тарифа) ;

от 7 до 12 лет - 0,5 оклада (тарифа) ;

свыше 12 лет -0,7 оклада (тарифа) ;

работающим участника Великой Отечественной войны или афганских событий от 200 до 500 тыс. руб. один раз в год или подарок стоимостью в пределах вышеуказанных сумм.

Факторы, влияющие на оплату труда

Заработная плата зависит от условий производства от рыночной конъюнктуры, от состояния экономики в тот или иной период времени. Различия в заработной плате определяются прежде всего уровнем развития производства. В индустриально развитых странах высокий уровень заработной платы обусловлен достижениями в области производства и производительности труда. К числу важнейших факторов оказывающих влияние на размеры заработной платы, относится наличие в стране ресурсов, в состав которых входят природные ресурсы, производственные фонды, уровень техники и технологий, количество и качество рабочей силы, состояние организации производства.

Важным фактором является спрос и предложение рабочей силы на рынке труда. Рынок труда является особым рынком. Он относится к числу таких рынков, на которых конкуренция носит не совершенный характер. Совершенная конкуренция предполагает абсолютное равенство условий купли-продажи рабочей силы. Оно включает такие параметры, как одинаковая квалификация рабочих, качество труда, полная информированность о наличии вакантных мест, о размерах ставок заработной платы, об условиях труда и т.д.. Такая идеальная рыночная ситуация при равенстве спроса и предложения приведет к равновесному уровню заработной платы, к резкому снижению ее стимулирующей роли.

Вместе с тем размер заработной платы в рыночных условиях определяется качеством труда, квалификацией, профессиональной подготовкой работника, опытом его работы. Виды работ могут быть привлекательными и непривлекательными, престижными и непрестижными, грязными, тяжелыми, чистыми и легкими, но все они необходимы для общества. Следовательно, заработная плата должна стимулировать выполнение всех работ.

Уровень оплаты зависит также от половозрастных факторов. Исследования, проводимые в нашей стране свидетельствуют о том, что на размер заработной платы существенное влияние оказывает возраст. Так, молодые люди, живущие с родителями и не обремененные семьей не проявляли стремления к чрезмерным затратам труда в процессе работы с тем, чтобы повысить уровень своей заработной платы. Аналогичным образом вели себя и люди предпенсионного возраста. В первом случае, когда речь идет о молодежи, то их больше волнует проблема свободного времени, чем материальная сторона; во втором случае, то есть у людей зрелого возраста на первое место выдвигается проблема сохранения здоровья. Наиболее заинтересованными в повышении уровня заработной платы были работники в возрасте от 24 до 45 лет.

Размеры заработной платы во многом зависят от пола работника. Женщины, как правило, не претендуют на равноценное с мужскими заработки. В этом отношении имеют место два подхода к решению проблемы эффективного использования женского труда. Одни считают, что дискриминация в оплате женского труда допускать нельзя. В этой связи предлагается устанавливать равную оплату труда женщин и мужчин, хотя известно, что женщины по природе слабее, и равная оплата означает более высокий ее уровень по сравнению с мужчинами. Другие полагают, что женщина как мать должна заниматься воспитанием детей. Такой труд, с одной стороны, является творческим, с другой - не менее важным с точки зрения общественной значимости. Учитывая данное обстоятельство, предлагается женский труд связанный с воспитанием детей, соответствующим образом оплачивать и заносить в трудовой стаж, хотя бы дошкольного возраста ребенка.

                3 Совершенствование оплаты труда в условиях антикризисного управления

Недостатки в оплате труда

Действующие системы оплаты по труду обладают рядом недостатков. Главный недостаток состоит в том, что заработная плата плохо, а зачастую вообще не связана с конечными результатами труда. Результаты труда коллективно, а оплата - индивидуальна. Чтобы преодолеть его, надо сделать одно из двух: либо индивидуализировать результаты, либо коллективизировать систему оплаты.

Первый путь исключен, так как в принципе невозможно отделить результаты от их коллективной природы. Как, например, предприятия, которые старались раздробить коллективный интерес на множество частных, потеряли устойчивость и сейчас налаживают те или иные формы объединения. Среди хозяйственников укрепляется понимание, что перспектива связана с коллективными системами поощрения труда.

Применительно к системе оплаты труда можно выделить такие недостатки: рост оплаты труда не связан с ростом эффективности; действующая система не ориентирована на сотрудничество; система оплаты не является достаточно гибкой.

Говоря о том, что действующие системы не ориентируют на коллективное сотрудничество, подразумевается известная разобщенность работников и прежде всего - управляемых и управленцев.

Каким же образом организовать процесс стимулирования роста производительности труда и качества? Какую методику использовать? Для современной экономики в большей степени подходят системы оплаты труда, базирующиеся на участии в прибылях и распределении доходов. Сущность гибкой системы оплаты труда "Участие в прибылях" в том, что за счет заранее установленной доли прибыли формируются премиальный фонд, из которого работники получают регулярные выплаты. Размер выплат зависит от уровня прибыли, общих результатов производственной и коммерческой деятельности предприятий. Во многих случаях система предусматривает выплату всей или части в виде акций. В системе "Участие в прибылях" премии выплачиваются за достижение конкретных результатов производственной деятельности предприятия. Начисляются премии пропорционально заработной плате каждого с учетом личных и трудовых характеристик исполнителя: производственный стаж, отсутствие опозданий и прогулов, рационализаторская деятельность, верность фирме и т.п. Но эта система обладает рядом недостатков:

размер получаемой компанией прибыли, следовательно, величина премий зависит от множества внешних факторов, которые, часто не зависят напрямую от работников компании;

для работников крупных компаний часто трудно оценить, какое влияние они оказали своей работой на величину прибыли.

При использовании этой системы необходимо помнить, что увеличение прибыли может зависеть от рыночных факторов и иметь краткосрочный характер. Поэтому показатель прибыльности не всегда является наилучшей основой для увеличения зарплаты. Система подразумевает также участие в риске потерпеть убытки, т.к. на фирму действует множество внешних, не поддающихся контролю, факторов.

Система распределения доходов предусматривает, что премиальные выплаты зависят от таких показателей, как производительность, качество, экономия материалов, надежность работы. В результате работник может чувствовать тесную взаимосвязь между результатами своей работы и величиной прибыли.

Первая система оказывает позитивное влияние на привлечение работников и сокращение текучести кадров, а вторая в большей степени воздействует на стимулирование повышения производительности, качества, сокращение издержек. Налицо преимущество системы участия в доходах.

Итак, можно заключить: недостатки действующей системы оплаты обусловлены индивидуальными ее характеристиками. Их преодоление означает не что иное, как коренное изменение самой системы.

Пути выхода из кризиса и совершенствования действующих систем оплаты труда

Учитывая все недостатки организации оплаты труда необходимо определить пути выхода из кризиса заработной платы. Необходимо восстановление заработной платы как реальной эффективно действующей экономической категории рыночной экономики, восстановление ее основных функций: воспроизводственной, стимулирующей и регулирующей.

Первая задача состоит в повышении реальной зарплаты до стоимости рабочей силы. Заработная плата - категория не только экономическая, но и социальная, призванная обеспечить человеку определенный социальный статус. Затраты на возмещение стоимости (цены) рабочей силы не могут не предусматривать, кроме затрат покрытие расходов на питание, одежду, также затрат на содержание жилища, медицинское обслуживание, образование, социальные нужды работника. Отсюда вывод: решение вопросов уровня минимальной и средней заработной платы необходимо ориентировать на минимальный потребительский бюджет, исчисленный дифференцированно применительно к категории работников, видов производств. Социальная политика государства должна иметь ориентир: минимум заработной платы постепенно сближать со стоимостью потребительской корзины прожиточного минимума.

С точки зрения защиты интересов наемных работников заслуживает внимания переход на гарантированный часовой размер минимума оплаты труда. Даже если в основу его установления будет положен значительно более высокий, чем сегодня действующий, месячный размер государственного тарифа, это отнюдь не будет означать аналогичного увеличения заработной платы работника. Когда занятость в течении полного рабочего дня и рабочего месяца не гарантированна, работники труда могут оказаться менее защищенными перед произволом работодателей. Гарантированным будет лишь заработок в соответствии с балансом часов, фактически отработанных за оплачиваемый период времени. даже предусмотренную в настоящее время норму: простои не по вине работника оплачиваются в размере 2/3 тарифной ставки. Работодатель при переходе на часовой гарантированный размер оплаты будет обязан оплатить лишь фактические часы работы. Оторвать же размеры гарантированных государством льгот и компенсаций от установленного месячного минимума оплаты труда возможно и другим путем: установив их в определенном соотношении с прожиточным минимумом, рассчитанным для соответствующей категории населения - получателей пенсий, стипендий, пособий и т.д.

Чтобы рабочая сила как товар оплачивалась по своей реальной стоимости, необходимо приблизить минимальную зарплату с прожиточным минимумом, а затем с потребительским бюджетом. Это должно быть зафиксировано в коллективно-договорных решениях и неукоснительно выполняться всеми сторонами, подписавшими соглашение. Решать такую задачу можно только на основе выхода и социально-экономического кризиса и повышения эффективности производства.

В настоящее время в научных дискуссиях по проблемам заработной платы поднимается вопрос о соотношении и взаимодействии роста заработной платы и инфляции. И на утверждение о необходимости реального роста заработной платы часто приводится, что это может привести к дальнейшему росту инфляции, но инфляция порождается не столько массой денег в обращении, сколько повсеместным падением производства. Реальная борьба с инфляцией может быть только на основе подъема экономики, общественного производства.

Устранение большой дифференциации в области труда по категориям работников, предприятиям - второй шаг на пути преодоления кризиса заработной платы и восстановлению второй ее важнейшей функции - стимулирования (эффективности использования) рабочей силы.

Необходимо преодолеть усиливающуюся дифференциацию в оплате труда путем установления и поддержания рациональных пропорций в соответствии оплаты простого и сложного труда, труда требующего уровня квалификации. И в этой связи возникает вопрос о роли и месте тарифной системы в оплате наемного труда. В рыночной экономике система соотношений в ставках и окладах в зависимости от сложности, условий и значимости сфер приложения труда является неотъемлемой частью всей системы организации заработной платы. В этих целях необходимо согласовать и утверждать в процессе переговоров на федеральном и отраслевом уровнях минимальные тарифные ставки оплаты первого разряда. Но централизованно утвержденные уровни ставок и окладов, ниже которых не может оплачиваться тот или иной вид труда, - это гарантированный минимум, который согласовывается и утверждается на общефедеральном, отраслевом уровнях. Они являются как бы ориентирами для проведения переговоров по проблемам оплаты труда на предприятиях и в организациях.

Особого внимания заслуживает дальнейшее развитие принципов, заложенных в единой тарифной сетке. Имеется в виду распространение их на организацию оплаты труда рабочих и служащих других предприятий и организаций. Опыт применения ЕТС свидетельствует о том. Что в нее в перспективе могут быть внесены определенные коррективы. Речь идет о количестве разрядов тарификации работ и работников, пересмотре в ряде случаев предусмотренного ЕТС отнесения отдельных работ и профессий к тому или иному разделу.

Реализовать необходимые преимущества названных сфер приложения труда в области его оплаты возможного посредством установления в генеральном тарифном соглашении коэффициентов к централизованно утвержденному минимуму заработной платы. В качестве ориентиров могут быть использованы соотношения в уровнях тарифных ставок и окладов по отраслям, предусматривавшиеся в дореформенный период, ибо они отражают длительно складывающиеся соотношения в оплате труда по отраслям. Должны приниматься во внимание и расчеты средств, которые возможно направить на обеспечение преимуществ в оплате.

Особое место в системе государственного регулирования зарплаты занимают проблемы ее территориальной дифференциации, в основе которой должны лежать экономические, природно-климатические факторы, обусловливающие различия в уровнях стоимости рабочей силы. Существенное влияние на территориальную дифференциацию зарплаты оказывают уровень занятости населения, исторически сложившиеся различия в уровнях оплаты по регионам. Поскольку цены товаров и услуг растут по регионам неравномерно, одна и та же величина номинальной заработной платы выражает в различных географических зонах разный объем жизненных средств, в которые она может быть реализована на рынке.

В основу определения количественных соотношений в уровнях оплаты труда равной сложности и значимости, а также труда в аналогичных условиях на рабочем месте должны быть положены различия в стоимости жизни по регионам, рассчитываемые по единой методике. Именно их следовало бы положить в основу установления районных коэффициентов к заработной плате, а в перспективе в основу дифференцированных по регионам уровней тарифных ставок первого разряда.

Одной из наиболее значительных функций государства должна оставаться разработка рекомендаций, имеющих силу (статус) законов и подзаконных актов, об условиях регулирования доходов в неразрывном единстве с регулированием цен; принципах формирования системы минимальных потребительских бюджетов; создания форм социальной поддержки и адаптации населения. Решению этих задач должно быть подчинено централизованное регулирование организации и дифференциации оплаты труда.

Что касается непосредственно действующих систем оплаты труда, то они должны создаваться таким образом, чтобы обеспечить объединение а не разобщение работников в рамках фирмы, стимулировать сотрудничество, а не конфликты между работниками.

Для менеджеров в новой системе оплаты труда нужно снизить уровень базовой оплаты, которая обусловливалась стажем работы, и увеличить размер оплаты, пропорциональной трудовому окладу.

Необходимо сосредоточить внимание всей компании на производительности и качестве. Для этого нужно определить требования к организации производства: все программы должны выполняться в срок или досрочно; все работы необходимо выполнить с наименьшими затратами; все услуги и работы сдаются заказчикам с первого предъявления: качество должно находится на первом листе; нужно использовать самые совершенные технологии, инструменты и методы. Кадровая политика должна поддерживать благоприятный климат, стабильность кадров, возможность для их роста. Необходимо выделить три важнейшие проблемы качества. Качество труда: управление производительностью и качеством. Качество трудовой жизни: управленческая культура, производительный вклад со стороны работников. Качество управления: передовая роль управления организаций, степень, в какой руководство добивается повышения результативности через качество трудовой жизни.

Как отмечалось ранее, недостатки действующей системы оплаты обусловлены индивидуальным ее характером, и ее нужно превратить в коллективно-долевую. В мировой экономике такой переход уже происходит. У нас предпосылок и возможностей для формирования коллективно-долевой системы поощрения качества и производительности не меньше.

Итак, мотивация труда должна строиться на основе факторов, непосредственно зависящих от работников. Независимыми могут быть не стоимостные факторы, ибо на практике от работников действительно не зависят ни условия сбыта, ни условия кредитования. Уже поэтому ставить поощрение работников в прямую зависимость от прибыли, было бы ошибочным.

К тому же следует различать прибыль краткосрочную и долгосрочную. Ставка на краткосрочную вообще ущербна для устойчивости производства, не говоря уже о его конкурентоспособности, - это аксиома современной экономики. Где преследуют цель извлечения краткосрочной прибыли и отвергают принцип долевого участия в доходах, там действенной системы материальной заинтересованности трудящихся нет и быть не может, поскольку возникает конфликт целей, верх в котором одерживает частный интерес в прибыли. Итак, критерии системы материального стимулирования не должны быть связанными с прибылью.

Второй момент: необходим не “котловой” , а по - продуктовый учет результатов и затрат, чтобы по каждому виду конечной работы можно было знать, каковы нормативные и фактические затраты сырья, материалов, комплектующих, труда и т.д. В общем “котле” гораздо меньше заметны индивидуальные вклады в неэффективность и затратность.

Объективный учет и контроль необходим, поскольку в противном случае предприятие обречено на не конкурентоспособность со всеми вытекающими из нее последствиями. Совершенно ясно, что тот собственник, который не в состоянии организовать надлежащий экономический учет и контроль, будет вынужден уступить свое место другому, более настойчивому и последовательному в деле превращения предприятия в конкурентно-способное.

Третий момент, как выяснилось выше наиболее адекватно требования конкурентоспособных предприятий производства системы долевого участия работников в конечных доходах.

В четвертых, система материальной заинтересованности должна выстраиваться как система инвестирования работников, настроенная на высокую эффективность объективно критерием оценки и сопоставления результатов и затрат труда. Требуется подход, в соответствии с которым оплата по труду приобретает функцию инвестиций в качестве рабочей силы, то есть инвестиций, которые можно назвать квалитрудовыми. Такие инвестиции гораздо шире чем традиционная заработная плата, они не сводятся к ней и не ограничиваются ею. Основной их источник - это конечный доход. Система материального стимулирования нужно ориентировать не на квалификацию, полученную по диплому, а на уровень квалификации выполняемой работы или используемой при принятии решения. Так можно отказаться от повременной оплаты труда и платить работникам жалование за квалификацию, а не за число человеко-часов, проведенных на своем рабочем месте. Выплачивать поощрения за общие результаты предприятия в целом. Под фактической квалификацией понимается способность работника не только выполнять свои обязанности, но и способность участвовать в решении производственных проблем, знать их и разбираться в любом аспекте хозяйственной деятельности своего предприятия.

Для рабочих поощрение инициативы и творчества должно выступать как оплата "по заслугам" или "за личный вклад". Оценка заслуг или личного вклада устанавливается при помощи критериев, определенных самим предприятием. Например для оценки работы каменщика можно использовать следующие критерии: точность, скорость, экономия средств, безопасность для окружающих, совершенствование рабочих приемов. Под термином "заслуги" или "вклад" можно подразумевать и рабочее место и проявление личных качеств работника, и оценку результатов деятельности при помощи критериев. Хотя оплата за личный вклад идет несколько в противоречии с коллективным характером труда, ее все же можно применять для оценки квалификации работника, учитывая при этом, общий вклад. Коллективизм должен быть принципом формирования поощрения труда.

Пятый момент заключается в оценке безработица как антистимул, а не стимул. Если люди будут знать, что увеличение ими производительности труда выразится в увольнении их самих или их товарищей, то антистимул перевесит.

Срок жизни каждого предприятия определяется исключительно лишь сроками потребности в нем, так что каждая существует до тех пор пока оно необходимо конечному потребителю. Как только потребность в нем исчезнет, наступает его упадок. Потребности же находятся в постоянном движении. Хорошо, когда предприятие успевает за развитием потребностей, еще лучше - если оно само развивает их.

Список используемых источников.

Маркс К. Капитал.// Маркс К., Энгельс Ф. Соч. -, Т. 25-ЧП.

Верчканова Г. Р., Бондаренко А. А. Необходимый и прибавочный продукт в условиях перехода к рыночной экономике. - Л.: издательство АфЭИ, 1992.

Экономика строительства./Под ред. Б. Л. Ионаса и С. Н. Рейнина. Учебник. - М.: "Высшшкола", 1987.

Губанов С. Система организации и поощрения труда (опыт методической разработки) .//Экономист. 1996. - №3.

Заработная плата. Издание второе переработанное и дополненное. - М.: Информационно-издательский дом "Филинъ", 1996.

Справочник директора предприятия./Под ред. М. Г. Лапосты, - М.: ИНФРА-М, 1996.

Справочник по технологии строительного производства./ Под ред. В. П. Сабалдыря. - Киев: Будивельник, 1985.

Минин Э. В., Щербаков В. И.. Заработная плата: вопросы и ответы: Справочно-методическое пособие. - Н.: Профиздат, 1989.

Ойнер К. Ф., Жданович Э. Ф.. Оплата труда и материальное стимулирование./ Под ред. К. Ф. Ойнера. - М.: Машиностроение, 1975.

Кучма М. И. Оплата труда в новых условиях хозяйствования: Пособие для слушателей народных университетов. - М.: Знание, 1988.

Антосенков Е., Кокин Ю.. Реформа заработной платы - ожидание и реальность.//Экономист. 1997. - №4.

Перечень принятых сокращений АО "ОЗС" - Акционерное общество "Оренбургзаводстрой" БПМ - бюджет прожиточного минимума ЕТС - единая тарифная сетка ЕТКС - единый тарифно-квалификационный справочник ЕФСРиП - единый фонд социальной поддержки и развития ИТР - Инженерно-технические работники КТУ - коэффициент трудового участия КЗоТ - Конституционный закон оплаты труда КТВ - коэффициент трудового включения МПП - минимальный потребительский бюджет СМР - строительно-монтажные работы ФОТ - фонд оплаты труда ФРП - фонд развития производства ФСП - фонд социальной поддержки

Заключение.

В результате исследований системы оплаты труда в Акционерном обществе “Оренбугрзаводстрой” установлено, что на предприятии действуют сдельно-премиальная, повременно-премиальная, контрактная системы оплаты труда. Производятся доплаты за вредность, за разъездной характер работ, уральский коэффициент в размере 64%. Выплачиваются премии и вознаграждения в размере 80% тарифа.

Акционерное общество выпустило и полностью оплатило 18266 акций стоимостью по 1000 рублей каждая. Акционеры получают дивиденды согласно количеству акций. На выплату дивидендов направляется 20% чистой прибыли. На образование фонда социальной поддержки и развития направляется 60% чистой прибыли и 20% идет на выплату премий и оказание материальной помощи.

Проведен анализ затрат на оплату труда. В составе себестоимости продукции и выполненных работ затраты на оплату труда составили 21,1%. В результате анализа расходов на оплату труда, установлено, что за обследуемый период объем выполненных работ возрос на 76%, а расходы на оплату труда при этом увеличились на 62%, при чем за счет увеличения средней заработной платы на 58,8% и за счет увеличения численности на 8,2%. Средне заработная плата увеличилась на 50%. Т. е. налицо выполнение принципа роста опережения производительности труда по сравнению с ростом заработной платы. А этот принцип призван обеспечить необходимые накопления и расширение производства. Выполнение этого принципа дает экономический эффект 12%. Для восстановления основных функций заработной платы: воспроизводственной, стимулирующей и регулирующей предлагаются некоторые рекомендации.

Необходимо повысить реальную заработную плату до стоимости рабочей силы, т.е. социальная политика государства должна минимум заработной платы сближать со стоимостью потребительской корзины, но это не означает просто просто увеличение оплаты труда. Нужно установить более высокий государственный минимальный тариф за фактически отработанное время и отменить оплату 2/3 тарифа за простои. Так рабочая сила будет оплачиваться по своей реальной стоимости и сопровождаться заинтересованностью работников в фактической работе. В результате предприятие экономит эти 2/3 тарифа рабочего, а рабочий получает возможность заработать полную ставку на другом рабочем месте.

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

Так для рабочих занятых на погрузо-разгрузочных работах предусматривается отменить повременную оплату, оставив идеальную. В результате получим экономию тарифа в 24960 руб., учитывая доплаты и премии эффект экономии составит 60902,4 руб.

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

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

Так можно применить совмещение профессий в аппарате управления, в результате высвобождено 2 инженера низшей категории, оплата труда оставшихся увеличится на 30%. Экономический эффект для предприятия составит 493400 руб.

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

Оплату труда рабочих необходимо производить не только по затратам но и по результатам. Для оценки работы использовать критерии:

выполнение плана оплачивать 30% от тарифа;

экономия средств - 10%;

совершенствование приемов работы - 10%;

качественное выполнение работ - 20%.

Итого получили размер премии 80%.

  Таблица 7 - Оценка эффективности

|  |  |
| --- | --- |
| Предложенное мероприятие  | Экономический эффект  |
| Перевод повременщиков на сдельную оплату труда  | 60902,4  |
| Совмещение профессий  | 493400  |
| Оплата по результатам труда  | 80%  |
| Опережение роста производительности труда по сравнению с ростом заработной платы  | 12%  |

Приложение А.

Единая тарифная сетка

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|    | ед. изм.  | разряды  |
|    |    | I  | II  | III  | IV  | V  | VI  |
| 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  |
| Тарифные ставки основных профессий при нормальных условиях труда рабочих  |    |    |    |    |    |    |    |
| а/ арматурщики, формовщики, эл. Сварщики, сл. Ремонтники, плотники, маш. кранов, экскаваторов, бульдозеров и т.д.  |    |    |    |    |    |    |    |
| сдельщики часовые  | руб.  | 195.0  | 210.0  | 242.0  | 269.0  | 305.0  | 350.0  |
| сдельщики месячные  | руб.  | 33163  | 37055  | 41623  | 46192  | 52283  | 60235  |
| повременщики часовые  | руб.  | 186  | 206  | 231  | 258  | 282  | 331  |
| месячные  | руб.  | 31471  | 34855  | 39085  | 43654  | 47714  | 56005  |

Часовые тарифные ставки рабочих, занятых на погрузо-разгрузочных работах

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|    | ед. изм.  | Часовые ставки  |
|    |    | сдельщики  | повременщики  |
| 1  | 2  | 3  | 4  |
| при погрузке (разгрузке) в ж/д вагоны, автомобили и др. Подвижной состав вредных для здоровья грузов, смердящих грузов и грузов с весом одного места свыше 50 кг.  | руб.  | 316  | 328  |
| при погрузке (разгрузке) в ж/д вагоны, автомобили и др. Подвижной состав остальных грузов, на внутрискладской переработке грузов  | руб.  | 278  | 232  |

                  Часовые тарифные ставки (оклады) для рабочих работающих на автомобильном транспорте Водители грузовых автомобилей

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|    | I группа  | II группа  | III группа  |
| Грузоподъемность, тн  | бортовые автомобили и автомобили с фургонами общего назначения  | специализированные и специальные автомобили: самосвалы, цистерны, рефрижераторы и т.д.  | автомобили по перевозке цемента  |
| 1  | 2  | 3  | 4  |
| до 0,5  | -  | 226  | 230,8  |
| свыше 0,5 до 1,5  | 226  | 230,8  | 237,6  |
| свыше 1,5 до 3  | 230,8  | 237,6  | 248,8  |
| свыше 3 до 5  | 237,6  | 248,8  | 264,4  |
| свыше 5 до 7  | 248,8  | 264,4  | 266,4  |
| свыше 7 до 10  | 264,4  | 266,4  | 282,0  |
| свыше 10 до 20  | 266,4  | 282,0  | 306,8  |
| свыше 20 до 40  | 282,0  | 306,8  | 331,2  |
| свыше 40 до 60  | 306,8  | 331,2  |    |
| свыше 60 до 100  | -  | 360,8  |    |

Часовые тарифные ставки рабочих, занятых на погрузо-разгрузочных работах

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|    | ед. изм.  | Часовые ставки  |
|    |    | сдельщики  | повременщики  |
| 1  | 2  | 3  | 4  |
| при погрузке (разгрузке) в ж/д вагоны, автомобили и др. Подвижной состав вредных для здоровья грузов, смердящих грузов и грузов с весом одного места свыше 50 кг.  | руб.  | 316  | 328  |
| при погрузке (разгрузке) в ж/д вагоны, автомобили и др. Подвижной состав остальных грузов, на внутрискладской переработке грузов  | руб.  | 278  | 232  |

    Часовые тарифные ставки (оклады) для рабочих работающих на автомобильном транспорте Водители грузовых автомобилей

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|    | I группа  | II группа  | III группа  |
| Грузоподъемность, тн  | бортовые автомобили и автомобили с фургонами общего назначения  | специализированные и специальные автомобили: самосвалы, цистерны, рефрижераторы и т.д.  | автомобили по перевозке цемента  |
| 1  | 2  | 3  | 4  |
| до 0,5  | -  | 226  | 230,8  |
| свыше 0,5 до 1,5  | 226  | 230,8  | 237,6  |
| свыше 1,5 до 3  | 230,8  | 237,6  | 248,8  |
| свыше 3 до 5  | 237,6  | 248,8  | 264,4  |
| свыше 5 до 7  | 248,8  | 264,4  | 266,4  |
| свыше 7 до 10  | 264,4  | 266,4  | 282,0  |
| свыше 10 до 20  | 266,4  | 282,0  | 306,8  |
| свыше 20 до 40  | 282,0  | 306,8  | 331,2  |
| свыше 40 до 60  | 306,8  | 331,2  |    |
| свыше 60 до 100  | -  | 360,8  |    |