**СТРУКТУРА ЛИЧНОГО ДОХОДА РАБОТНИКА ПРЕДПРИЯТИЯ.**

СОДЕРЖАНИЕ

Введение……………………………………………………………………………………….… 3

 1. Личный доход работника предприятия……………………………………………….. 5

* 1. Личный доход: функции, роль………………………………………………... 5
	2. Анализ структуры личного дохода работников в зарубежных странах……. 8
		1. Анализ структуры личного дохода работников ведущих развитых стран…. 8
		2. Анализ структуры личного дохода в Российской Федерации. …………….. 17

 2. Анализ структуры личного дохода работника предприятия в РБ………………..… 23

2.1. Основная заработная плата…………………………………………………...….. 23

2.2. Надбавки ………………………………………………………………….……… 34

2.3. Доплаты……………………………………………………………………………. 35

2.4. Премии………………………………………………………………………..…… 36

2.5. Анализ других элементов личного дохода………………………………………. 39

2.6. Особенности структуры дохода руководителя предприятия в РБ……..……… 41

 3.Основные проблемы совершенствования структуры личного дохода работника предприятия…………………………………………………………………………………………… 49

3.1. Недостатки действующих систем оплаты труда…………………………..…… 49

3.2. Пути реформирования оплаты труда с целью совершенствования структуры личного дохода работника предприятия……………………………………………………… 51

Заключение…………………………………………………………………………….………… 54

Список литературы………………………………………………………………… …………. 62

**Введение.**

В условиях перехода к системе рыночного хозяйствования в соответствии с изменениями в экономическом и социальном развитии страны, существенно меняется и политика в области оплаты труда, социальной поддержки и защиты работников. Многие функции государства по реализации этой политики переданы непосредственно предприятиям, которые самостоятельно устанавливают формы, системы и размеры оплаты труда, материального стимулирования итогов, результатов.

Одной из важнейших проблем рыночной экономики во всем мире является проблема регулирования оплаты труда руководителей. К руководителям относятся работники, имеющие в своем подчинении специалистов, служащих и рабочих. Это многочисленная группа, составляющая до 25 процентов общей численности специалистов и служащих.

Главный вопрос в решении этой проблемы - вопрос оценки самого труда руководителей и его результатов. Существуют различные точки зрения ответа на этот вопрос. Можно выделить две крайние. Одна группа специалистов исходит из того, что руководители не создают материальных ценностей. Главная их роль - мобилизовать людей на решение конкретных задач, организовать их труд, создать все условия для продуктивной работы. Поэтому, они считают, что труд руководителей нужно оценивать по конечному результату работы коллектива. Следовательно, при построении оплаты труда упор нужно делать на высокий удельный вес в структуре заработной платы руководителя переменной части: оклад должен быть небольшим, а премии - очень весомыми.

Другая группа специалистов исходит из того, что труд руководителя относится к наиболее высококвалифицированному труду, требует очень длительной подготовки, разносторонних знаний, больших практических навыков. Поэтому, они считают, что оплата труда руководителей, как и остальных категорий работающих, должна строиться на одних и тех же принципах, т.е. должностной оклад должен быть весьма высоким по сравнению с переменной частью оплаты. Эти крайние точки имеют свои плюсы и минусы.

Заработная плата в обществе выступает не только в роли элемента хозяйственного механизма, но и несет высокую социальную нагрузку, и принципиальные подходы к оплате труда руководителей должны быть такими же, как и у всех работающих, т.е. различия в уровнях должностных окладов руководителей и других категорий работников должны отражать различие в их квалификации, сложности труда и т.д. Вместе с этим руководители производства оказывают существенное воздействие на формирование конечных результатов производства. И это должно находить отражение не только в уровне, но и в механизме оплаты их труда.

С другой стороны конечный результат труда складывается под влиянием огромного числа факторов, часть из которых вообще не поддается прямому воздействию руководителей. Таким образом, оплата труда руководителей должна рационально сочетать в себе действие факторов, лежащих на стороне его квалификации и факторов, связанных с конечными результатами коллективного труда. Исходя из вышесказанного, вытекает актуальность рассмотрения темы данной курсовой работы.

Цель курсовой работы - рассмотреть структуру личного дохода работника предприятия, на примере дохода руководителя, методы формирования и стимулирования доходов руководителей, выработать рекомендации по совершенствованию структуры личного дохода.

Задачи курсовой работы: рассмотреть функции, роль личного дохода, провести сравнительный анализ структуры и стимулирования оплаты труда руководителей в странах с развитой рыночной экономикой, провести анализ структуры личного дохода работника, особенности структуры дохода руководителя на предприятиях РБ. На основании материала курсовой работы выработать рекомендации по совершенствованию структуры личного дохода .

**1. Личный доход работника предприятия.**

* 1. **Личный доход: функции, роль.**

Личный доход - это показатель дохода до вычета индивидуальных налогов. Если говорить более точно, он равен личному располагаемому доходу плюс индивидуальные налоги.

Понятие "личный доход" наполнилась новым содержанием и охватывает все виды доходов (а также различных премий, доплат, надбавок и социальных льгот), начисленных в денежных и натуральных формах (независимо от источников финансирования), включая денежные суммы, начисленные работникам в соответствии с законодательством за не проработанное время (ежегодный отпуск, праздничные дни и т.п.). Переход к рыночным отношениям вызвал новые источники получения денежных доходов в виде сумм, начисленных к выплате по акциям и вкладам членам трудового коллектива в имущество предприятия (дивиденды, проценты). Таким образом, трудовые доходы каждого работника определяются по личным вкладам, с учетом конечных результатов работы предприятия, регулируются налогами и максимальными налогами не ограничиваются.

Регулирование доходов является органичной составной частью экономической и социальной политики. Однако политика доходов и заработной платы имеет свой объект (и субъект), принципы управле­ния, особенности механизма регулирования. Она выполняет такие важ­ные функции, как:*программно-стратегическая* (определение концепции уровня жизни, политики доходов, разработка социальных и других про­грамм); ***распределительная*** (формирование и распределение доходов и средств на оплату труда, создание и развитие стимулов к труду, статус­ных позиций);*нормотворческая* (разработка законов, нормативных ак­тов, нормативов и т. п., контроль за их исполнением);*мобилизующая*(привлечение и концентрация ресурсов для решения важнейших со­циальных и других проблем);*консолидирующая* (выявление и согласование интересов различных социальных групп, предприятий, отраслей, регионов).

Личный доход выполняет несколько функций, наиболее важные из них - воспроизводственная, стимулирующая, статусная, регулирующая (рас­пределительная), производственно-долевая и др.

*Воспроизводственная функция* состоит в обеспечении возможнос­ти воспроизводства рабочей силы на социально нормальном уровне потребления, т.е. в определении такого абсолютного размера оплаты труда, который позволяет осуществить условия нормального вос­производства рабочей силы. Отсюда и исходное значение данной функ­ции, ее определяющая роль по отношению к другим. Это особенно ак­туально в конце 90-х годов, когда почти все вопросы оплаты труда сво­дятся в основном к возможности обеспечения достойного уровня жиз­ни. В случае, когда доход по основному месту работы не обеспечива­ет работнику и членам его семьи нормальное воспроизводство, возни­кает проблема дополнительных доходов. Реализация их вне пред­приятия (фирмы) может вызвать не только позитивные, но и негатив­ные последствия. Работа на два-три фронта чревата истощением тру­дового потенциала, снижением профессионализма, ухудшением тру­довой и производственной дисциплины и т.д.

*Статусная функция* оплаты труда предполагает соответствие статуса, определяемого размером личного дохода платы, трудовому статусу работ­ника. Под «статусом» подразумевается положение человека в той или иной системе социальных отношений и связей. Трудовой статус — это место данного работника по отношению к другим работникам, как по вертикали, так и по горизонтали. Отсюда размер вознаграждения за труд является одним из главных показателей этого статуса, а его со­поставление с собственными трудовыми усилиями позволяет судить о справедливости оплаты труда. Здесь требуется гласная разработка (при обязательном обсуждении с персоналом) системы критериев оплаты труда отдельных групп, категорий персонала с учетом специ­фики предприятия, что должно быть отражено в коллективном дого­воре (контрактах). Например, можно заложить распространенный в развитых капиталистических странах принцип трех ступенчатости:

1. критерии экономической эффек­тивности всего предприятия,
2. аналогичные критерии для отдельных подразделений;
3. индивидуализированные критерии, играющие большую стимулирующую роль (личный трудовой вклад, коэффици­ент трудового участия, «заслуги» и т. п.).

Главная проблема и состоит в том, чтобы найти наиболее целесообразное сочетание коллективизма в работе, необходимого для успешной деятельности фирмы, и инди­видуализма в заработной плате.

Статусная функция важна, прежде всего, для самих работников, на уровне их притязаний на зарплату, которую имеют работники соответствующих профессий в других фирмах, и ориентация персона­ла на более высокую ступень материального благополучия. Для реализации этой функции нужна еще и материальная основа, которая во­площается в соответствующей эффективности труда и деятельности фирмы в целом.

*Стимулирующая функция* личного дохода важна с позиций руководства фирмой: нужно побуждать работника к трудовой активности, к максимальной отдаче, повышению эффективности труда. Этой цели служит установление размера дохода в зависимости от достигну­тых каждым результатов труда. Отрыв оплаты от личных трудовых уси­лий работников подрываеттрудовую основу личного дохода, ведет к ослабле­нию стимулирующей функции, к превращению ее в потребительскую функцию и гасит инициативу и трудовые усилия че­ловека.

Реализация стимулирующей функции осуществляется руководст­вом фирмы через конкретные системы оплаты труда, основанные на оценке результатов труда и связи размера фонда оплаты труда с эффективностью деятельности фирмы.

*Регулирующая функция* личного дохода воздействует на соотно­шение между спросом и предложением рабочей силы, на формирование персонала (численности работников и профессионально - квалификационного состава) и степень его занятости. Эта функция выполняет роль баланса интересов работников и работодателей. Объективной основой реализации этой функции является принцип дифференциации доходов по группам работников, по приоритетности деятельности или дру­гим основаниям (признакам), т.е. выработка определенной политики установления уровня оплаты труда различных групп (категорий) работни­ков в конкретных условиях производства. Это является предметом регу­лирования трудовых отношений между социальными партнерами на вза­имоприемлемых условиях и отражается в коллективном договоре.

*Производственно-долевая функция* личного дохода определяет меру участия живого труда (через оплату труда) в образовании цены товара (продукции, услуг), его долю в совокупных издержках производства и в издержках на рабочую силу. Эта доля позволяет установить степень дешевизны (дороговизны) рабочей силы, ее конкурентоспособность на рынке труда, ибо только живой труд приводит в движение овеществленный труд (как бы велик он ни был), а значит, предполагает обязательное соблюдение низших границ стоимости рабочей силы и определенные пределы повышения заработной платы. В этой функции воплощается реализация предыдущих функций через систему тарифных ставок (окладов) и сеток, доплат и надбавок, премий и т.д., порядок их исчисления и зависимость от фонда оплаты труда.

Производственно - долевая функция важна не только для работодателей, но и для работников. Некоторые системы бестарифной опла­ты труда и другие системы предполагают тесную зависимость индивидуальной заработной платы от фонда оплаты труда и личного вклада работника. Внутри предприятия фонд оплаты труда отдельных подразделении может строиться на аналогичной зависимости (через коэффи­циент трудового вклада или другим образом).

Конкрет­ный размер оплаты труда каждого работника - дело индивидуальное, чтобы подойти к нему, необходимо знание сложной структуры имеханизма регулирования оплаты труда.

В системе стимулирования труда ведущее место занимает заработная плата. Она является главным источником повышения благосостояния трудящихся, поскольку составляет три четверти их доходов. Заработная плата рабочих и служащих предприятий и организаций представляет собой их долю в фонде индивидуального потребления национального дохода в денежном выражении. Как основная форма необходимого продукта она распределяется в соответствии с количеством и качеством затраченного труда и его индивидуальными и коллективными результатами. Оплата труда в нашей стране играет двоякую функцию: с одной стороны, является главным источником доходов работников и повышения их жизненного уровня, с другой – основным рычагом материального стимулирования роста и повышения эффективности производства.

На основании вышесказанного можно сделать вывод, что личный доход представляет собой совокупность вознаграждений в денежной и натуральной форме, получаемых работником на предприятии. Как экономическая категория заработная плата играет двоякую роль: с одной стороны, она является главным источником доходов и повышения жизненного уровня работников, с другой стороны средством материального стимулирования роста эффективности производства. Личный доход выполняет несколько функций, наиболее важные из них - воспроизводственная, стимулирующая, статусная, регулирующая (рас­пределительная), производственно-долевая и др.

* 1. **Анализ структуры личного дохода работников в зарубежных странах.**
		1. **Анализ структуры личного дохода работников ведущих развитых стран.**

За рубежом в качестве критериев для установления оплаты труда руководителя используют такие показатели, как обязанности руководителя и уровень его ответственности, возможности и способности руководителя, объем и сложность производства, конкурентоспособность и объем продаж продукции, условия труда, перспектива развития; образование, профессиональная подготовка и опыт работы, личный вклад руководителя в эффективность работы предприятия; численность персонала.

В целом личные доходы руководящего состава складываются из следующих источников:

1. официального должностного оклада;
2. премий, выплачиваемых из прибылей;
3. вознаграждений в виде акций, покупаемых у компании по цене значительно ниже биржевого курса;
4. различного рода выплат из страховых фондов, значительно больших, чем те, которые получает рядовой состав:
5. разнообразные льготы в виде оплачиваемых компанией полностью или частично личных услуг.

Рассчитываются также суммы, которыми распоряжаются руководители в связи с исполнением должностных обязанностей.

Заработная плата руководителей за рубежом, как и у нас в стране, делится на две части: постоянную, гарантированную, которая зависит от квалификационного уровня работника (тариф), и переменную часть, связанную с индивидуальными результатами труда.

Постоянная часть заработной платы состоит из основной части и индивидуальной надбавки к ней, устанавливаемой в зависимости от занимаемой должности, проявленных способностей, потенциальных возможностей работника, а также от его возраста и стажа работы. Большинство этих факторов носит по существу постоянный характер.

Начисление переменной части прямой заработной платы, включающей различные премии и доплаты, производится в виде как индивидуальных, так и коллективных выплат. Как правило, переменная часть заработной платы имеет тенденцию к росту, прямо пропорционально занимаемому на служебной лестнице положению. Так, по материалам одного из обследований, во Франции переменная часть к основной гарантированной части заработной платы составляет: у генерального директора - 20-25%, у специалистов по маркетингу - 15-20%, у директора отделения фирмы - 12-15%, у руководителей служб - 10-12%, у инженеров и среднего звена управления - 8-10%, у техников, мастеров, бригадиров - 7-8%, у квалифицированных рабочих - 5-7%, у неквалифицированных рабочих - 2-5%. [8]

Крупная торговая фирма "Каррефур" (19 тысяч работающих только во Франции), владеющая сетью супермаркетов, наряду с коллективными надбавками, которые выплачиваются по результатам работы за год, начисляет полностью индивидуализированную заработную плату своим управленческим работникам (они составляют около 6% персонала). Размер этой заработной платы устанавливается в начале каждого года с учетом степени ответственности профессионального опыта и трудовых показателей за прошедший год. По каждому уровню ответственности устанавливается минимальный и максимальный размеры заработной платы. Амплитуда этой "вилки" может достигать 40%. Общее повышение заработной платы осуществляется и при минимальном, и при максимальном размере оплаты внутри "вилки". Уровень оплаты определяется методом оценки заслуг. Результатом подобной политики является повышение производительности труда. [12]

Все предоставляемые управленческим кадрам дополнительные выплаты и услуги, а также их оклады не бесконтрольны. Разработан механизм, регулирующий их уровень и условия предоставления, препятствующий злоупотреблениям в этой сфере. В свою очередь, существует комплекс мер, защищающий руководителей в трудных ситуациях, связанных с рисковым характером их деятельности.

Четкая система оплаты руководителей во многом определяет эффективность деятельности компании, социально - психологический климат в ней. Поэтому при ее разработке во внимание обязательно принимаются следующие социально-экономические факторы:

1. общий климат бизнеса и планы развития компании;
2. конкуренция в данной отрасли;
3. соответствие представлениям акционеров кредиторов о справедливости вознаграждения руководителей компании;
4. соотношение с уровнем заработной платы других работников компании.

Например, в США большое внимание уделяется обследованию заработной платы руководителей. Это - ежегодное обследование (по состоянию на март каждого года), представляющее данные об оплате руководителей на базе общенациональной выборки предприятия. Результаты разработок, данного выборочного наблюдения, используются при решении вопросов регулирования заработной платы в государственном и частных секторах экономики.

Также, важное значение придается тщательному анализу ситуации на рынке труда, оценке деятельности компаний-конкурентов в использовании так называемых "человеческих ресурсов". Международная корпорация "Minnesota Maining & Manufacturing" проводит, например, регулярное "сканирование" уровней оплаты труда у своих 16 конкурентов, А среди них компании IBM, "Kodak", "General-electric", "Hewlett-Packard". В этих целях делаются прямые запросы конкурентам. На основе полученной информации устанавливаются базовые оклады по основным категориям управленческого персонала с возможным отклонением в диапазоне от одного до трех процентов от средней величины оплаты у конкурентов. В свою очередь, на каждом уровне в зависимости уже от эффективности труда определяются индивидуальные оклады. Их соотношения составляют от 80 до 120 процентов от средних окладов. [7]

Нередко для создания обоснованной системы вознаграждения руководителей создается специальная группа разработчиков. Она может привлекать любых специалистов для экспертизы по вопросам правовой, финансовой, инвестиционной и кадровой политики. Группа выясняет требования рынка труда, готовит механизм вознаграждения: уровень окладов, опционы, бонусы, виды социального страхования, порядок уплаты взносов в страховые фонды, другие формы вознаграждения руководителей. Важно, чтобы они отвечали интересам компании, учитывали ее финансовые возможности, обеспечивали руководителям достаточно высокий уровень мотивации труда. При этом должно быть обязательно учтено налоговое законодательство страны.

Ограничений в установлении окладов руководителям фирм и предприятий в странах с рыночной экономикой нет. Но существует требование обоснованности заработной платы для руководителей. За этим следят две организации: налоговое управление и собрание акционеров данной компании.

Необоснованную заработную плату руководителей налоговое управление рассматривает как дивиденды, а к ним применяются иные правила налогообложения, несоблюдение которых карается со всей строгостью закона.

Что же касается владельцев акций данной компании (предприятия), за ними закреплено право обращения в суд, если они считают завышенной заработную плату руководителей.

Наиболее выгодные условия оплаты труда управленческих работников высшего звена отмечаются во Франции. Другими словами во Франции больше, чем в других странах разница между средней заработной платой высших руководящих кадров и средней заработной платой рабочих: 3,6 раза. В ФРГ она составляет 2,4 раза, в Италии - 2,5, в Нидерландах - 3,2, в Бельгии - 3,1, в Люксембурге - 2,8. [12]

Регулируемая и организованная рыночная экономика не допускает произвола в установлении вознаграждения руководящему звену корпораций, фирм, предприятий. Профсоюзы, собрания акционеров, налоговая служба, в определенных рамках, и судебная система являются теми инстанциями, которые могут воздействовать на установление и регулирование вознаграждения управленческим кадрам. Все эти субъекты действуют в системе, обеспечивающей равные условия в конкурентной борьбе, социальную стабильность, эффективность развития.

Вместе с тем система обеспечивает определенные гарантии управленческим кадрам в их социальном статусе, материальной обеспеченности, формируя устойчивый контингент профессионалов-руководителей.

#   Оценка сложности основных функций руководства и учет личных, деловых качеств руководителя при формировании его трудового дохода.

При рыночных отношениях к знаниям опыту, профессиональному мастерству руководителей предприятий предъявляются более высокие требования. Они должны уметь быстро приспосабливаться к экономическим условиям, в короткий промежуток времени принимать то единственно правильное решение, которое позволит удержать экономику предприятия от банкротства.

Наряду с профессиональными знаниями успех дела нередко зависит и от моральных качеств человека, прежде всего от таких черт личности как обязательность, порядочность, честность, совестливость. Эти требования предъявляются к личности руководителя, как трудовым коллективом, так и владельцем собственности. Ведь доверяя управление многомиллионным государственным имуществом или имуществом акционеров и товариществ, они не застрахованы от того, что свои личные интересы руководитель может поставить выше интересов предприятия и государства.

Вот почему, начиная с 90-х годов, на практике стали шире применять контракты с руководителями и специалистами предприятия, заключаемые в соответствии с гражданским законодательством.

В современный период, в условиях дестабилизации экономики и производства, остро встает проблема определения трудового дохода руководителя предприятия при заключении с ним трудового договора (контракта).

 Одними из главных параметров при определении этого дохода являются оценка сложности основных функций руководства и учет деловых личных качеств руководителя. Общим принципом оценки деловых качеств руководителей, оценки их профессионально - квалификационного уровня, как факторов, влияющих на конечные результаты деятельности коллектива, а, следовательно, и на формирование дохода руководителя, целесообразно избрать подход, когда оценка производится не столько с позиций текущих действий или, исходя из того, как они реализуют ближайшие цели, а с позиций способности делать правильный выбор в сложных финансово-коммерческих и других ситуациях, видеть перспективу развития предприятия условий его функционирования.

 Оценка сложности основных функций может быть определена следующим образом:

* 1. Характер работ, составляющий содержание труда:
		1. Организационно - административные результаты, имеющие преимущественно творческий характер, непосредственно связанные с постановкой новых задач;
		2. Разработка сложных программ и доведение принятых решений до исполнителей;
		3. Координация и контроль деятельности подразделений предприятия и его функциональных служб;
		4. Организационно - распорядительные и координационные результаты.
	2. Разнообразие, комплексность работ:

Работы, охватывающие весь комплекс вопросов, связанных с деятельностью предприятия, требующие согласованности с основными параметрами развития отрасли, техническими, экономическими и социальными задачами.

* 1. Самостоятельность выполнения работ

Полная самостоятельность в выборе средств и методов, поставленных перед предприятием задач.

* 1. Масштаб и сложность руководства, комплексное руководство предприятия.
	2. Дополнительная ответственность.
		1. Материальная - высокой степени, право распоряжаться денежными средствами и материальными ценностями.
		2. Моральная - обусловлена вероятностью несчастных случаев при выполнении работ в опасных условиях.

Для всесторонней и взвешенной оценки сложности функций руководителя могут быть использованы три показателя:

1. Среднегодовая численность рабочих.
2. Среднегодовая стоимость промышленно-производственных фондов.
3. Сложность производимой продукции.

Сочетание названных показателей обеспечивает комплексность и объективность оценки. Использование одного показателя может дать искаженное представление о предприятии. Небольшая численность может быть результатом высокой степени механизации и автоматизации. Второй показатель раскрывает технологическую сложность трудового процесса. Третий - уточняет, насколько оправдан уровень двух первых показателей.

При заключении контрактов количественные параметры характеристик показателей сложности должны быть конкретизированы работодателем с тем, чтобы они отражали фактические различия в сложности управления отдельными производственными объектами.

 Наиболее остро проблема регулирования оплаты труда руководителей среди стран с развитой рыночной экономикой встала в Америке. После десятилетия почти бесконтрольного роста заработной платы высших управленческих кадров американских корпораций (в 80-е годы темпы роста ее почти в четыре раза опережали соответствующий показатель для производственного персонала и в три раза - средний рост прибыли фирм) данная проблема в начале 90-х годов вылилась в так называемый кризис доверия к управленческой элите со стороны держателей акций и органов государственного регулирования. Основная претензия - крупные вознаграждения не всегда отражают реальный вклад в успех фирмы. Например, в 1991 г. общая сумма доходов (зарплата плюс наградные) у пяти наиболее высокооплачиваемых руководителей американских корпораций составила шокирующую даже по масштабам Америки цифру в 322 млн. долл. (хотя большую часть этой суммы составляют не наличные деньги, а акции). Уходящие на пенсию руководители нередко получают колоссальные выходные пособия. Например, X. Максвелу при выходе в отставку с поста председателя компании «Philip Morris» было выплачено 24 млн. долл. в виде акций. [7]

Такие огромные вознаграждения, кажущиеся чрезмерными для основной массы американцев, на практике являются воплощением концепции, которую большинство советов директоров считают совершенно здравой: платить большие деньги за отличную работу. Так, Роберто Гоизуета, председатель правления компании «Coca-cola», за пять лет с 1987 по 1991 г. получил различных выплат и льгот на сумму 425 млн. долл. Защищая на собрании акционеров свою рекордную компенсацию за 1991 г. в размере 86 млн. долл., которая включила и 80 млн. наградных в виде пакета акций, он подчеркнул, что за время его десятилетнего руководства стоимость курса акций фирмы увеличилась в 14 раз. Никто из акционеров не усомнился в правильности такого щедрого вознаграждения председателя. Однако, как показывают результаты целого ряда исследований, в большинстве крупных американских фирм связь между этими понятиями прослеживается далеко не всегда. Так в 1990 г., по данным крупного специалиста-консультанта в области зарплаты и вознаграждений Т. Перрина, средний рост окладов руководителей 350 крупнейших фирм составил 6,7%. в то же самое время отдача у держателей акций на вложенный капитал (курсовая стоимость акции плюс дивиденды) упала на 9%. [7]

Или другой факт. Хотя американские корпорации в 80-е годы были заметно потеснены зарубежными конкурентами, заработная плата их руководителей оставалась самой высокой в мире - от 1 до 4 млн. долл. в начале 90-х гг., в то время как типичный президент крупной японской фирмы зарабатывал примерно 400 тыс. долл. в год, а его германский коллега — 800 тыс.

По данным обследования, проведенного известной американской консультативной фирмой «Hey group», в 1991 г. средняя материальная компенсация руководителя крупной американской корпорации составила 1,7 млн. долл. и по сравнению с 1985 г. увеличилась в 2,3 раза. В структуре выплат доля базового жалованья составила 35% (в 1985 г.— 52%), годовые премиальные — 22%, долгосрочные наградные в основном в форме опционов —31% (в 1985 г.— 8%), льготы социального характера — 11%, прочие привилегии —1%. Как можно заметить, по сравнению с серединой 80-х годов в структуре доходов заметно уменьшилась доля основного жалованья и резко увеличилась доля долгосрочных наградных. Так стандартный опцион, не возлагая на руководителя каких-либо обязательств, дает ему право на приобретение акций своей компании в течение 10 лет по цене, которая сложилась на рынке ценных бумаг на тот день, когда он получил данную привилегию. Однако возможность полного распоряжения этими акциями для данного руководителя обычно наступает только через два или даже четыре года. Формально в этой льготе заключается громадный стимул для руководителя максимизировать свое благосостояние, работая так, чтобы рыночная стоимость акций непрерывно росла, но на практике данный вид стимулирования не всегда работает достаточно эффективно с точки зрения слияния интересов руководства фирмы и держателей ее акций. Располагая внутренней информацией о состоянии дел на фирме, руководитель в отличие от рядовых акционеров практически ничем не рискует. Он может приобретать акции, когда дела идут в гору, и выбрасывать их вовремя на рынок, если почувствует, что их доходность может упасть в ближайшее время. [7]

В сложившейся ситуации в Америке одной из наиболее важных задач совета директоров является разработка и принятие на вооружение такой системы стимулирования руководителей высшего звена, при которой их производственная деятельность в наибольшей степени отвечала бы интересам держателей акций. В той или иной форме эта проблема обычно достаточно успешно решается при соблюдении некоторых условий. Во-первых, совет директоров должен обязать высшее должностное лицо выкупить за счет личных средств достаточно значительное число акций своей фирмы еще до получения права на их приобретение на льготных условиях. Во-вторых, система материального стимулирования руководителей, включающая основное жалованье, премиальные, а также получение различного вида дополнительных льгот и социальных привилегий, должна ставить все эти доходы в прямую зависимость от основных показателей деятельности фирмы: применение серьезных санкций в случае провала и выплаты крупных наградных при достижении значительного успеха. В третьих, угроза смещения президента или другого высшего должностного лица за плохие показатели в работе должна быть достаточно реальной. Во многих корпорациях эти принципы уже пытались внедрять. Так, в 1991 г. знаменитая компания IBM впервые в своей современной истории закончила год с убытками. В результате глава фирмы Джон Эйкерс потерял полмиллиона долларов наградных. В 1992 г. сложности у компьютерного гиганта продолжались, и в конце января 1993 г. было объявлено об отставке председателя правления и создании комиссии по подбору его преемника.

В США все чаще собрания акционеров проходят в конфликтной обстановке. В 1992 г. держатели акций 43 корпораций из списка 500 журнала «Fortune», в том числе IBM, «Kodak», «Bell Atlantic», «Chrysler», поставили под сомнение правильность установления зарплаты у высших должностных лиц этих компаний. Прокатившаяся в том же году волна критики размеров доходов и привилегий директорского корпуса привела к тому, что в феврале 1993 года Национальной ассоциацией директоров была создана специальная комиссия по проблеме заработной платы высших управленческих кадров, которая подготовила рекомендательный доклад. Его основными пунктами стали:

1. сокращение доли базовой заработной платы и гарантированных льгот в структуре совокупных выплат руководителям корпораций;
2. создание действительно независимых советов по выплатам, которые периодически должны держать ответ перед акционерами;
3. отказ от использования систем стимулирования, в основе которых лежит оценка достижений по критериям, устанавливаемым самим управленческим персоналом без учета мнения акционеров.

Таким образом, в США пытаются решить проблему регулирования оплаты труда руководителей.

 В составе экономически активного населения стран с развитой рыночной экономикой управленческие кадры составляют от трех процентов в Германии до двенадцати процентов в США. Основная доля управленческих кадров в развитых странах приходится в основном на обрабатывающую промышленность, сферу услуг, финансы и страхование. Однако качественный состав руководителей в этих сферах существенно различается. Так, в промышленности налицо многоуровневая вертикаль управления - от руководителя корпорации и фирмы до начальника цеха и производственных участков, а также горизонтальная соподчиненность и взаимоувязка деятельности различных подразделений и служб. В сфере услуг и финансов меньше управленческих уровней. Кроме того, значительную долю здесь составляют руководители-собственники, хотя их удельный вес в общей численности руководящих кадров и невелик. [7]

**Доля руководящих кадров в составе экономически активного населения и распределения их по отраслям экономики, % к итогу.**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Отрасль экономики** | **Австрия** | **Германия** | **Голландия** | **Дания** | **Норвегия** | **США** | **Япония** |
| Сельское хозяйство  | - | 0.6 | - | 0.7 | 1.0 | 0.7 | 0.8 |
| Добывающая промышленность | 0.4 | - | - | 0.3 | 1.0 | 0.7 | 0.4 |
| Обрабатывающая промышленность | 16.3 | 27.9 | 27.0 | 21.4 | 17.2 | 15.8 | 25.4 |
| Электро -, газо- и водоснабжение | 1.1 | 0.8 | - | 0.4 | 1.0 | 1.3 | 0.4 |
| Строительство | 2.5 | 4.5 | 11.2 | 5.5 | 7.0 | 5.9 | 14.6 |
| Торговля, гостиницы, рестораны | 13.0 | 20.5 | 14.0 | 34.4 | 17.2 | 14.0 | 23.2 |
| Транспорт и связь | 6.7 | 7.4 | 7.3 | 3.9 | 7.1 | 4.8 | 6.4 |
| Финансы, страхование | 8.1 | 11.6 | 18.1 | 17.0 | 18.1 | 18.2 | 14.2 |
| Услуги | 51.5 | 26.7 | 22.4 | 16.0 | 30.4 | 34.9 | 14.6 |
| Прочие отрасли; безработные | 0.4 | - | - | 0.4 | - | 3.7 | - |
| **Итого** | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Всего в % к экономически активному населению | 7.9 | 3.1 | 6.1 | 4.0 | 8.5 | 11.9 | 3.9 |

Работающие же по найму, руководители составляют в странах развитой рыночной экономики свыше 80 процентов управленческих кадров. [8]

Подводя итоги, можно сделать вывод, что в целом личные доходы руководящего состава в развитых странах складываются из следующих источников:

1. официального должностного оклада;
2. премий, выплачиваемых из прибылей;
3. вознаграждений в виде акций, покупаемых у компании по цене значительно ниже биржевого курса;
4. различного рода выплат из страховых фондов, значительно больших, чем те, которые получает рядовой состав:
5. разнообразные льготы в виде оплачиваемых компанией полностью или частично личных услуг.

Постоянная часть заработной платы состоит из основной части и индивидуальной надбавки к ней, устанавливаемой в зависимости от занимаемой должности, проявленных способностей, потенциальных возможностей работника, а также от его возраста и стажа работы. Большинство этих факторов носит по существу постоянный характер.

* + 1. **Анализ структуры личного дохода в Российской Федерации.**

Одним из условий контракта с руководителем государственного предприятия является установление ежемесячного гарантированного должностного оклада, на основании утверждённой тарифной сетки.

Условия оплаты труда руководителей, определяемые в контрактах, устанавливаются в зависимости от результатов производственно-хозяйственной и финансовой деятельности предприятия. Переменная часть заработной платы (надбавки, доплаты, премии и др.) должна ориентироваться на достижение краткосрочных и долговременных результатов хозяйственной деятельности. Она должна устанавливаться в зависимости от выполнения конкретных обязательств по эффективному использованию собственности предприятия и выплачиваться в зависимости от их своевременного выполнения (увеличение объемов производства и реализации продукции, прибыли, повышения рентабельности, ввода новых мощностей и объектов, повышения конкурентоспособности продукции, увеличения валютной прибыли и др.)

Надбавки к должностному окладу должны устанавливаться за обязательства долговременного характера: выпуск конкурентоспособной на мировом рынке продукции, экспорт продукции, повышенную сложность управления и др.

Премии и вознаграждения должны выплачиваться за выполнение конкретных показателей и обязательств по эффективному хозяйствованию и их размер должен быть оговорен в контракте. Вознаграждение (премия) выплачивается руководителю предприятия по результатам финансово-хозяйственной деятельности за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия за вычетом из нее налогов, других обязательных платежей в бюджет и средств, направляемых на потребление.

Для повышения эффективности производства на государственных предприятиях наряду с вознаграждением за результаты финансово-хозяйственной деятельности может вводиться в порядке аванса текущее премирование руководителей за увеличение объемов производства (реализации) продукции в сопоставимых ценах, а также за своевременное и качественное выполнение важнейших видов работ.

Размер переменной заработной платы должен быть достаточным для создания необходимой материальной заинтересованности работника в выполнении принятых обязательств, предусмотренных в контракте.

При этом премии и вознаграждения за выполнение текущих показателей лучше устанавливать в меньших размерах, чем за осуществление мер, имеющих перспективное значение для предприятия и требующих определенного времени для их реализации.

В настоящее время в Российской Федерации нет законодательных актов, позволяющих регулировать оплату труда руководителей. Некоторым образом попытки регулировать оплату руководителей содержатся в постановлении Правительства РФ №210, а также на уровне субъектов федерации, где создаются местные законы. В качестве таких примеров можно привести опыт Новосибирской области, где действует областной нормативный документ, принятый 3 августа 1994 года, а также опыт Свердловской области, где разработан проект областного закона « О регулировании оплаты труда », содержащий главу « О регулировании оплаты труда руководителей ».

 В. Павлов, зам. начальника Главного сводно-экономического управления Госкомоборонпрома России - начальник отдела трудовых отношений и социальных вопросов считает, что механизм оплаты труда руководителей, предлагаемый постановлением №210, весьма несовершенен. Свои выводы он обосновывает следующим: согласно постановлению №210, чем меньше средств руководителю удастся израсходовать на трудовой коллектив, тем больший доход получит он сам, так как размер его оплаты поставлен в зависимость только от ставки рабочего основной профессии 1 разряда и норматива соотношения его годового должностного оклада к остаточной прибыли (за вычетом средств, направленных на потребление). Причем не уточняется, что такое «рабочий основной профессии». [10]

Тем самым директора госпредприятий «с порога» сориентированы либо на ставки самых высокооплачиваемых рабочих в каждой отрасли, либо на ускоренное периодическое повышение ставки 1 разряда при неизменности или незначительном изменении ставок и окладов остальных, более квалифицированных категорий работников, что позволит увеличивать зарплату только руководителям предприятий.

 Механизм премирования циклически будет действовать в противоположных, направлениях. Периодически то стимулировать рост расходования прибыли на нужды коллектива (в целях повышения норматива премирования директора), то его уменьшение (в целях увеличения суммы премии руководителю предприятия). Кроме того, в стартовый момент введения такого механизма по предварительным прикидкам в отдельных отраслях у значительного числа директоров (до 60%) произойдет снижение заработной платы, а у остальных (до 40%), - ничем не обоснованное ее повышение В. Павлов предлагает свою точку зрения к определению должностного оклада руководителей, оплата труда руководителей предприятий должна быть поставлена в зависимость от заработной платы работников их коллективов, то есть, увязана, по крайней мере, со средней заработной платой, складывающейся в возглавляемых ими коллективах.

Например, на предприятиях оборонных отраслей промышленности действует именно такой механизм. При подготовке к заключению контрактов с директорами трудовые коллективы принимают решения об установлении им месячных окладов в размере от 3 до 8 среднемесячных зарплат, складывающихся в этих коллективах (в зависимости от их численности). За январь 1994 года при средней заработной плате 90 тысяч рублей в месяц, в целом по всем предприятиям зарплата директоров по окладам составила в среднем 450 - 500 тысяч рублей. [10]

Премирование директоров осуществляется в тех же размерах (в процентах к их окладам), что и остальных работников, возглавляемых ими коллективов.

В настоящее время Министерством Труда РФ предлагаются еще несколько подходов к определению должностного оклада руководителя. Он может формироваться:

1. На базе оклада квалифицированного специалиста данного предприятия с дальнейшей коррекцией на основе коэффициентов, учитывающих профессионально - квалификационный уровень и деловые качества работника, а также повышенную, в связи с осуществлением функций руководства сложность труда, и конечные результаты деятельности возглавляемого коллектива.

ДОрук=ДОспец\*К1 \*К2 \*К3 \*Кn

ДОрук – должностной оклад руководителя.

ДОспец - должностной оклад специалиста.

К1 ,Кn  - коэффициенты, характеризующие уровень показателей сложности и конечных результатов труда.

1. На базе уровня организации заработной платы, сложившихся в данном коллективе с дальнейшими коррективами в соответствии с оценкой профессионально - квалификационного уровня, деловых качеств руководителя и конечных результатов деятельности трудового коллектива.

ДОрук=ЗПппп\*К

К - коэффициент соотношения должностного оклада руководителя к фонду заработной платы работников предприятия, установленному в коллективном договоре или в ином порядке.

ЗПппп - средняя заработная плата промышленно-производственного персонала за предшествующий период (квартал, полугодие)

1. На основе распространения условий оплаты труда и нормативных соотношений, предусмотренных в единой тарифной сетке для организаций и учреждений бюджетной сферы, на государственных предприятиях безрасчетного сектора

ДОрук=ТС1 разр\*ТКрук

ТС1 разр - устанавливается в коллективном договоре предприятия

Исходной базой оценки сложности труда руководителей может служить содержание трудовых функций, предусмотренных “Квалификационным справочником должностей руководителей и служащих”, утвержденным Министерством Труда Российской Федерации.

Особую роль в структуре личного дохода занимает подоходный налог. На основании дополнений в Налоговый Кодекс РФ вступающих в действие с 1 января 2000 года налоговая ставка для физических лиц устанавливается единая в размере 13 процентов, если иное не предусмотрено законодательством. Налоговая ставка устанавливается в размере 35 процентов в отношении процентных доходов по вкладам в банках в части превышения суммы, рассчитанной исходя из трех четвертых действующей ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации, в течение периода, за который начислены проценты, по рублевым вкладам и 9 процентов годовых по вкладам в иностранной валюте. [17]

**Размеры доходов и заработной платы, работающих и руководителей в отраслях экономики Свердловской области .** [16]

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Отрасли | 4 квартал 1995 г | 4 квартал 1994 г | 4 квартал 1995 г. к4 кварталу 1994 г.(%% разы) |
| экономики | Доход | Зарплата | Доход | Зарплата | Доход | Зарплата |
| Всего  |  |  |  |  |  |  |
| Работающие | 776,0 | 672,9 | 350,5 | 301,6 | 221,4 | 223,1 |
| Руководители | 2820,5 | 2561,5 | 1171,6 | 1081,9 | 240,7 | 236,7 |
| Соотношение в оплате руководителей и работающих | 3,63 | 3,81 | 3,34 | 3,59 | 1,09 р. | 1,06 р. |
| Промышленность |  |  |  |  |  |  |
| Работающие | 820,5 | 681,7 | 365,2 | 299,9 | 224,7 | 227,3 |
| Руководители | 3784,4 | 3521,5 | 1362,6 | 1254,0 | 277,7 | 280,8 |
| Соотношение в оплате руководителей и работающих | 4,61 | 5,18 | 3,73 | 4,18 | 1,23 р. | 1,24 р. |
| Сельскоехозяйство |  |  |  |  |  |  |
| Работающие | 523,8 | 291,5 | 213,7 | 174,1 | 245,1 | 224,9 |
| Руководители | 1563,7 | 1349,8 | 608,2 | 561,8 | 257,1 | 240,3 |
| Соотношение в оплате руководителей и работающих | 2,98 | 3,45 | 2,85 | 3,23 | 1,04 р. | 1,07 р. |
| Транспорт |  |  |  |  |  |  |
| Работающие | 992,5 | 886,9 | 440,6 | 426,4 | 215,5 | 208 |
| Руководители | 3071,4 | 2779,3 | 1199,0 | 1132,6 | 256,2 | 245,4 |
| Соотношение в оплате руководителей и работающих | 3,09 | 3,13 | 2,6 | 2,66 | 1,19 р. | 1,18 р. |
| Связь |  |  |  |  |  |  |
| Работающие | 959,2 | 773,2 | 418,5 | 413,5 | 229,2 | 187,0 |
| Руководители | 5612,6 | 5403,5 | 2282,5 | 2058,3 | 245,9 | 262,6 |
| Соотношение в оплате руководителей и работающих | 5,85 | 6,99 | 5,45 | 4,98 | 1,07 р. | 1,4 р. |
| Строительство |  |  |  |  |  |  |
| Работающие | 981,4 | 813,0 | 464,4 | 376,4 | 211,3 | 216,0 |
| Руководители | 3868,5 | 3470,9 | 2131,9 | 1984,0 | 181,4 | 174,9 |
| Соотношение в оплате руководителей и работающих | 3,94 | 4,27 | 4,59 | 5,27 | 0,86 р. | 0,81 р. |
| Торговля и общепит |  |  |  |  |  |  |
| Работающие | 598,4 | 501,1 | 293,1 | 233,0 | 204,2 | 215,1 |
| Руководители | 1649,2 | 1499,7 | 707,0 | 656,5 | 233,3 | 228,4 |
| Соотношение в оплате руководителей и работающих | 2,76 | 2,99 | 2,41 | 282 | 1,14 р. | 1,06 р. |

Подводя итог, можно заключить, что переменная часть заработной платы (надбавки, доплаты, премии и др.) должна ориентироваться на достижение краткосрочных и долговременных результатов хозяйственной деятельности. Она должна устанавливаться в зависимости от выполнения конкретных обязательств по эффективному использованию собственности предприятия и выплачиваться в зависимости от их своевременного выполнения (увеличение объемов производства и реализации продукции, прибыли, повышения рентабельности, ввода новых мощностей и объектов, повышения конкурентоспособности продукции, увеличения валютной прибыли и др.) Размер переменной заработной платы должен быть достаточным для создания необходимой материальной заинтересованности работника в выполнении принятых обязательств, предусмотренных в контракте. В настоящее время предлагаются еще несколько подходов к определению должностного оклада руководителя. Он может формироваться:

* На базе оклада квалифицированного специалиста данного предприятия с дальнейшей коррекцией на основе коэффициентов, учитывающих профессионально - квалификационный уровень и деловые качества работника, а также повышенную, в связи с осуществлением функций руководства сложность труда, и конечные результаты деятельности возглавляемого коллектива.
* На базе уровня организации заработной платы, сложившихся в данном коллективе с дальнейшими коррективами в соответствии с оценкой профессионально - квалификационного уровня, деловых качеств руководителя и конечных результатов деятельности трудового коллектива.
* На основе распространения условий оплаты труда и нормативных соотношений, предусмотренных в единой тарифной сетке для организаций и учреждений бюджетной сферы, на государственных предприятиях безрасчетного сектора.

Особую роль в структуре личного дохода занимает индивидуальный подоходный налог. Индивидуальный подоходный налог по единой ставке в 13 % должен принести положительный эффект. Планируется уменьшение «чёрной» составляющей в структуре личного дохода. Подоходный налог по единой ставке вне зависимости от уровня дохода должен легализовать доходы, получаемые работниками предприятий разных форм собственности, особенно доходы в крупных размерах.

**2. Анализ структуры личного дохода работника предприятия.**

**2.1. Основная заработная плата.**

Механизм хозяйствования предусматривает обеспечение прямой и жесткой зависимости оплаты труда от ко­нечных результатов хозяйственной деятельности трудовых коллек­тивов. Это предопределяется правильным выбором и применением формы и системы заработной платы, которые должны материаль­но заинтересовать работающих в повышении количественных и ка­чественных показателей производства, правильно устанавливать соотношения между мерой труда и мерой потребления. Формы и системы заработной платы рабочих предусматривают:

* оценку меры труда для его оплаты (через рабочее время, выработанную продукцию, индивидуальные, коллективные конеч­ные результаты);
* характер функциональной зависимости между мерой труда и его оплаты, оптимизацию заработной платы от количественных и качественных результатов труда.

Затраты труда оцениваются либо рабочим временем, либо количеством продукции. Отсюда и деление на две формы оплаты труда повременная и сдельная.

При *повременной оплате* мерой труда выступает отработанное время, а заработок рабочему начисляется в соответствии с его та­рифной ставкой (исходя из присвоенного разряда) или окладом за фактически отработанное время.

При *сдельной оплате* мерой труда является выработанная ра­бочим продукция (выполненный объем работ) и заработок прямо зависит от количества и качества произведенной продукции. Здесь заработок рабочему начисляется за каждую единицу (штука, кг, метр и т. д.) продукции исходя из установленной сдельной расцен­ки.

Эффективность форм и систем оплаты труда зависит от ряда условий эффективного их применения.

Сдельная форма оплаты труда может применяться при следующих условиях:

* высокое качество нормирования труда, установление на каждую работу научно обоснованной нормы выработки или времени, с по­мощью которой можно было бы более точно учесть количество труда, затрачиваемое рабочим на выполнение заданной работы;
* обеспечение точного учета качества труда путем тарификации работ в соответствии с действующими тарифно-квалификационным справочником и штатным расписанием;
* точный учет количества выполненной работы, который обеспе­чивал бы предупреждение возможного завышения ее объема (приписки);
* внедрение контроля за качеством выполненной работы, который бы способствовал устранению случаев оплаты бракованной и низ­кокачественной продукции по полным сдельным расценкам;
* внедрение научной организации труда, способствующей более полному использованию рабочего времени, устранению потерь и непроизводительных затрат труда.

При организации повременной формы оплаты труда должны соблюдаться и элементарные требования, обусловленные принципом оплаты по труду. К числу таких требований относятся:

* наличие учета и строгий контроль за фактически отработанным каждым работником рабочим временем,
* правильное присвоение работникам-повременщикам квалифи­кационных разрядов, т. е. в строгом соответствии с их квалифика­цией и сложностью выполняемых работ,
* обоснованное применение норм обслуживания и нормативов численности по каждой категории работающих, исключающее раз­личную степень загрузки, а, следовательно, неодинаковый уровень затрат труда работниками в течение рабочего дня,
* внедрение для каждой профессии рабочих повременщиков нормированных сменных заданий, разработанных исходя из уровня технической оснащенности рабочих мест на основе отраслевых нормативов, хронометражных наблюдений и фотографий рабочего дня.

Повременная и сдельная формы заработной платы подразде­ляются на системы. Разновидностями повременной оплаты явля­ются простая повременная, повременно-премиальная и повременно-премиальная с нормированным заданием.

При *простой повременной системе* оплаты труда заработок ра­бочего определяется тарифной ставкой присвоенного разряда и количеством отработанного времени. Заработная плата рабочих-повременщиков определяется двумя способами по отработанным часам и часовым тарифным ставкам, отработанным дням и днев­ным тарифным ставкам.

Если для рабочих повременщиков установлены твердые месячные оклады, то рабочий может его получить при отработке им полного количества часов по графику выходов в месяц. Если же рабочий отработал неполный месяц, то заработная плата начис­ляется исходя из среднечасового или среднедневного оклада и фактически отработанного времени.

При *повременно-премиальной системе* рабочим сверх оплаты отработанного времени по тарифным ставкам устанавливается премия за обеспечение определенных количественных и качествен­ных показателей. Эффективное применение премирования возмож­но при строгом закреплении рабочих повременщиков за оборудованием, рабочими местами, при правильном выборе показателей премирования.

Эта система способствует выполнению производственных заданий по каждому рабочему месту и производственному подразделению в целом для рабочих и для предприятия, так как увеличение выработки при неизменных сдельных расценках приводит к снижению себе­стоимости продукции за счет уменьшения доли постоянных на­кладных расходов. Но она слабо стимулирует рабочих в достиже­нии высоких общих показателей работы участка, смены, цеха в це­лом.

При *косвенной сдельной системе* оплаты труда заработок рабо­чего находится в прямой зависимости от выработки тех рабочих, которых он непосредственно обслуживает. Данная система приме­няется при организации оплаты труда вспомогательных рабочих, занятых обслуживанием основных рабочих.

Косвенная сдельная оплата труда повышает материальную за­интересованность вспомогательных рабочих в улучшении обслу­живания рабочих мест, машин и агрегатов.

Общий заработок вспомогательного рабочего определяется путем умножения тарифного заработка за отрабо­танное время на коэффициент выполнения норм выработки в сред­нем по всем объектам, обслуживаемым этим рабочим.

Другим способом общий заработок вспомогательных рабочих опреде­ляется умножением коэффициента, характеризующего соотношение тарифных ставок вспомогательных рабочих к тарифным ставкам обслуживаемых ими рабочих, на фактический сдельный заработок обслуживаемых рабочих.

При *сдельно-прогрессивной системе* оплаты труда выработка рабочего в пределах установленной исходной нормы (базы) опла­чивается по прямым (неизменным) сдельным расценкам, а вся дополнительная выработка, полученная сверх этой исходной нор­мы, оплачивается по повышенным (полуторным или двойным) сдельным расценкам.

Исходная база — это тот предел выполнения норм выработки, сверх которого произведенная работа оплачивается уже по повы­шенным расценкам.

Величина исходной базы определяется нормировщиками пред­приятия в зависимости от конкретных условий для перевыпол­нения норм. Она, как правило, устанавливается на уровне фактического выполнения норм за последние три месяца, но не ниже действующих норм выработки.

При организации сдельно-прогрессивной оплаты труда важное практическое значение имеет правильная постановка учета факти­чески отработанного времени и объема выполненной работы, так как всякое искажение этих показателей приводит к неправильному определению процента выполнения установленной исходной нормы (базы) и порождает переплаты или обсчеты рабочих по заработной плате.

При организации учета следует иметь в виду, что для расчета заработной платы по сдельно-прогрессивной и сдельно-премиальной системам в фактически отработанном рабочем времени предусмотрено время, которое не должно включаться. В частности, к нему относится время отпусков, болезней, целодневных простоев не по вине рабочего, повременной работы в течение целой смены, планового простоя оборудования в ремонте, перерывов для кормления ребенка. Время потерь и за­траты рабочего времени, время внутрисменных простоев незави­симо от их причин,время, затраченное на производство забрако­ванной продукциии на работы, не предусмотренные технологиче­ским процессом, включаются в фактически отработанное время.

Большое значение имеет правильное установление исходной нормы (базы) для начисления оплаты по прогрессивным расцен­кам, так как всякое занижение ее неизбежно ведет к механическо­му росту заработной платы и повышению себестоимости продук­ции. Чтобы не допустить этого, необходимо, исходную, базу, уста­навливать на уровне не ниже среднего процента выполнения норм выработки, достигнутого к моменту ее введения рабочими, которых намечено перевести на данную оплату труда.

Прогрессивная доплата выплачивается за счет суммы "коррек­тива планового фонда заработной платы в связи с перевыполнением плана производства. Правильно построенная сдельно-прогрессивная оплата труда должна сопровождаться перевыполнением плана производства и ростом производительности труда. Поэтому необходимо проверить, будет ли сумма выплачиваемых доплат по прогрессивной оплате соответствовать сумме корректива фонда заработной платы рабочих, которые переводятся на прогрессивную сдельщину.

Если сумма прогрессивных доплат по максимально достигну­тому коэффициенту увеличения сдельных расценок превышает сумму корректива фонда заработной платы в связи с перевыпол­нением плана, то необходимо уменьшить коэффициент по шкале до размеров, которые бы не приводили к перерасходу фонда зара­ботной платы.

При *аккордно-сдельной системе* оплаты труда размер оплаты (аккордная расценка) устанавливается не за каждую производ­ственную операцию в отдельности, а за весь объем работы.

Аккордная оплатавводится для отдельных групп рабочих в целях усиления их материальной заинтересованности в дальней­шем повышении производительности труда и сокращении сроков выполнения работы. Размер аккордной оплаты определяется на основе действующих пооперационных норм времени (выработки), а при отсутствии таковых—исходя из норм и расценок на аналогичные работы. При аккордной оплате вводится премирование за сокращение сроков выполнения аккордного задания при качествен­ном выполнении работ. Расчет с рабочими по аккордной оплате производится после выполнения всего объема работ. Если выпол­нение аккордного задания требует длительного времени (напри­мер, в судостроении), то выплачивается аванс за текущий месяц с учетом выполненного объема работы. Аккордная система явля­ется, как правило, коллективной (бригадной), и поэтому она сли­вается с бригадной формой оплаты труда.

При *сдельно-премиальной системе* оплаты труда (индивиду­альная и коллективная) предусматривается выплата рабочему в дополнение к сдельному заработку, начисленному по расценкам, премии за отличное достижение установленных индивидуальных или коллективных, качественных или количественных показателей. Премия рабочим из фонда заработной платы выплачивается неза­висимо от состояния его расходования.

 Предприятия самостоятельно, но в соответствии с законодательством устанавливают штатное расписание, формы и системы оплаты труда, премирования. Различают две основные формы оплаты труда: сдельную (когда в основу расчета берется объем работы и расценка за выполнение его единицы) и повременную (за основу - тарифная ставка за час работы или оклад и отработанное время). Кроме того, возможно применение разновидностей этих форм (простая повременная, повременно премиальная, прямая сдельная, сдельно премиальная и т.д.).

Единая тарифная сетка работников Республики Беларусь (в дальнейшем - ЕТС) является важнейшим элементом тарифной системы и представляет собой совокупность квалификационных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов. Она является главным инструментом в руках государства при осуществлении единой в стране политики в области заработной платы.

7 октября 1999 года Президент республики подписал Декрет №39 «О некоторых вопросах оплаты труда работников, нанимателями которых являются коммерческие организации и индивидуальные предприниматели». Этот документ устанавливает, что оплата труда работников, используемых по найму коммерческими организациями и индивидуальными предпринимателями, осуществляется в порядке, определяемым коллективным договором, соглашением или нанимателем, в зависимости от сложности и условий труда квалификации работников в соответствии с Единой тарифной сеткой, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих. Отныне эти документы должны в обязательном порядке использоваться нанимателями из числа коммерческих организаций и индивидуальных предпринимателей для дифференциации и как минимальные гарантии размеров оплаты труда. Этот порядок сохраняется независимо от форм, систем и размеров оплаты труда, установленных в коммерческих организациях и индивидуальными предпринимателями, даже если таковые были введены до Декрета Президента №39. Как полагают специалисты, Декрет позволит, с одной стороны, оградить работников от необоснованных материальных потерь при снижении зарплаты, с другой стороны пресечь попытки укрывательства вознаграждения за труд от налогообложения.

В целях обеспечения необходимого единства меры труда и его оплаты при помощи ЕТС производится дифференциация и регулирование основной (тарифной) части заработной платы различных профессионально-квалификационных групп работников в зависимости от значения отдельных отраслей экономики и следующих факторов: сложности труда (квалификации) в пределах одной профессии, должности (внутри профессиональная, внутри должностная дифференциация);

* содержания и специфики труда у рабочих, технических исполнителей, руководителей подразделений административно-хозяйственного обслуживания, специалистов, руководителей предприятий и организаций, функциональных и производственных подразделений (междолжностная дифференциация);
* общих условий труда, сложности выпускаемой продукции (услуг), социально-бытовых условий, режимов труда и отдыха и других специфических факторов, характерных для отрасли (под отрасли), видов деятельности и т.п. (междолжностная дифференциация).

Тарифный (квалификационный) разряд характеризует уровень квалификации работника. Он зависит от степени сложности и точности выполняемых работ, а также ответственности работника. Эти требования заложены в профессиональных квалификационных характеристиках (требованиях), предусмотренных в тарифно-квалификационных справочниках.

Тарифные коэффициенты показывают, во сколько раз тарифные ставки второго и последующих разрядов сетки выше ставки первого разряда.

С момента введения ЕТС (январь 1992 г.) число разрядов, межразрядные соотношения тарифных коэффициентов и диапазон тарифной сетки изменялись в зависимости от установленных уровней тарифных ставок первого разряда в связи с инфляцией и финансовых возможностей.

Концепцией реформирования оплаты труда, принятой в 1991 году, предусматривалось, что ощутимым порогом материальной заинтересованности в установлении размеров оплаты труда является установление межразрядных соотношений тарифных коэффициентов в размере не менее 10 процентов. Этот принцип был заложен в первом и втором вариантах ЕТС.

С 1 марта 1995 года ЕТС была сокращена до 23 разрядов со значительным сокращением ее диапазона. Это изменение тарифной сетки посредством уменьшения межразрядных коэффициентов привело к утрате ее предназначения в части дифференциации и регулирования заработной платы.

С января 1996 года восстанавливается 28-разрядная сетка с диапазоном разрядов 11,25: 1.

 Однако с 1 января 1998 года, в связи с увеличением тарифной ставки первого разряда более чем в два раза и с учетом финансовых возможностей, диапазон сетки снова был уменьшен до 6,48: 1. При этом тарифная оплата труда существенно увеличилась. Это был промежуточный вариант изменения сетки, связанный со значительным повышением минимальной оплаты труда (ставки первого разряда).

 В соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31 декабря 1999 г. N 2070 "О мерах по совершенствованию условий оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджета" постановлением Министерства труда от 21 января 2000 г. N 6 утверждена и с 1 января 2000 года введена в действие Единая тарифная сетка работников Республики Беларусь с диапазоном 8,39: 1.

 В этом варианте ЕТС установлено соотношение межразрядных тарифных коэффициентов в следующих размерах: с первого по третий разряд - 16 процентов, с третьего по шестой разряд - 10, с шестого по двадцать восьмой - 7 процентов. В связи с новой Концепцией совершенствования оплаты труда эти соотношения в нынешних условиях развития экономики являются оптимальными.

Сопоставление уровней сложности труда по профессиям рабочих и должностям служащих бюджетного сектора экономики позволяет разместить их на 28 разрядах, работников хозрасчетного сектора - на 23 разрядах.

Тарификация работников, как в бюджетном, так и в хозрасчетном секторах экономики производится на основе действующих тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих, должностей руководителей, специалистов и служащих, с учетом отраслевых положений и инструкций по аттестации работников.

 Тарификация отдельных категорий работников хозрасчетного сектора экономики (педагогические работники, библиотекари, фармацевтические, научные и др. работники) производится на уровне тарификации, предусмотренной для соответствующих категорий отраслей бюджетного сектора. [19]

На практике используется так же и бестарифная система оплаты труда. По бестарифной системе вме­сто тарифных ставок 1-го разряда и тарифной сетки устанавливается доля работника в фонде оплаты труда предприятия в зависимости от квалификационного уровня, который не характеризует квалификацию работника в общепринятом смысле. Он не совпадает с присвоенным разрядом и действует только в целях исчисления заработка в данной фирме. Квалификационный уровень (КК) определяется:

1) по фактической заработной плате,

2) по тарифной заработной плате, начисленной для рабочих по тарифным ставкам, для остальных работников — по должностным окла­дам. Дополнительно могут учитываться занимаемое место в производст­ве, ответственность и др. Самый распространенный способ — это отно­шение фактической заработной платы за прошлый (базисный) период к сложившемуся минимальному уровню зарплаты на предприятии:

КК(i) = ЗПф(i): ЗПмин, (10)

где КК(i) — коэффициент квалификационного уровня 1-го работника,

ЗПф(i) — фактический заработок 1-го работника в базовом периоде (руб.);

 ЗПмин — наименьший уровень заработной платы на предприятии (фирме).

С учетом квалификационных уровней и других характеристик все работники фирмы распределяются по определенным квалификацион­ным группам.

Размер начислений (заработная плата, аванс, премии, доплаты, пособия, отпускные и т.д.) производятся в соответствии с нормативными актами.

Основная заработная плата начисляется в соответствии со сдельными расценками, тарифными ставками, окладами. Учитываются также доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий работы, за работу в ночное время, за сверхурочные работы, за бригадирство, оплата простоев не по вине рабочих и т.п.

К дополнительной оплате относятся выплаты за не проработанное время: отпуска, перерывы в работе кормящих матерей, подростков, на выполнение общественных обязанностей, а также выходное пособие при увольнении, при нетрудоспособности и т.д.

Право на отпуск или выплату компенсации при не использовании его предоставляется работникам по истечении 11 месяцев непрерывной работы на данном предприятии. При уходе в отпуск за работником сохраняется право на получение среднего заработка, который определяется исходя из суммы зарплаты, начисленной за предшествующие 3 месяца; разрешено в отдельных случаях использовать 12 месяцев.

При подсчете среднего заработка для оплаты отпуска и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск учитываются все виды оплаты труда, на которые начисляются страховые взносы независимо от систематичности их выплаты: производственные премии, доплаты за сверхурочные и за работу в ночное время, надбавки за выслугу лет и т.д., при этом премии и другие премии стимулирующего характера включаются при подсчете среднего заработка по времени их фактического начисления, а годовые вознаграждения - в размере 1/12 за каждый месяц расчетного периода (в случаях, когда время, приходящееся на расчетный период, отработано не полностью, премии учитываются пропорционально отработанному времени).

Пособие по временной нетрудоспособности оплачивается работникам за счет отчислений на социальное страхование при заболевании (травме), связанной с утратой трудоспособности, болезни члена семьи, санаторно-курортном лечении, временном переводе на другую работу в связи с профессиональным заболеванием. Основанием для назначения пособий служат выданные лечащим учреждением листки нетрудоспособности.

Из оплаты труда работников, как состоящих в списочном составе, так и лиц, работающих по трудовым соглашениям, договорам подряда, по совместительству, выполняющих разовые работы, могут быть произведены различные удержания: либо обязательные, либо удержания по инициативе предприятия. К ним относятся удержания для уплаты государственных налогов, обязательных страховых взносов в Пенсионный фонд; по исполнительным листам; по возмещению материального ущерба, причиненного предприятию; для погашения задолженностей за допущенный брак, по выданным авансам и излишне выплаченным денежным суммам; для уплаты административных и судебных штрафов; удержания из заработка по исправительным работам; по поручениям - обязательства за приобретенные товары в кредит; по письменным поручениям о переводе страховых взносов по договорам личного страхования. Кроме того, зарплата может быть перечислена по заявлению работника на счет личного вклада в банк.

Подоходный налог взимается на основании законодательства РБ. Объектом налогообложением является совокупный доход, полученный в календарном году.

Подоходный налог с облагаемого дохода, полученного в течение календарного года, и с облагаемого совокупного годового дохода взимается исходя из сумм среднемесячных минимальных заработных плат, сложившихся в календарном году, в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Размер облагаемого совокупного годового дохода  | Ставки (суммы) налога |
| 1. До 240 среднемесячных минимальных заработных плат  | 9 процентов |
| 2. От 240 среднемесячных минимальных заработных плат + 1 руб. до 600 среднемесячных минимальных заработных плат  | 21,6 среднемесячной минимальной заработной платы + 15 процентов ссуммы, превышающей 240 среднемесячных минимальных заработных плат |
| 3. От 600 среднемесячных минимальных заработных плат + 1 руб. до 840 среднемесячных минимальных заработных плат  | 75,6 среднемесячной минимальной заработной платы + 20 процентов ссуммы, превышающей 600 среднемесячных минимальных заработных плат |
| 4. От 840 среднемесячных минимальных заработных плат + 1 руб. до 1080 среднемесячных минимальных заработных плат  | 123,6 среднемесячной минимальной заработной платы + 25 процентов ссуммы, превышающей 840 среднемесячных заработных плат |
| 5. От 1080 среднемесячных минимальных заработных плат + 1 руб. и выше  | 183,6 среднемесячной минимальной заработной платы + 30 процентов ссуммы, превышающей 1080 среднемесячных заработных плат. |

Среднемесячная минимальная заработная плата определяется как отношение суммы минимальных заработных плат, действовавших в календарном году, к 12 (число месяцев в календарном году). При этом за месяцы, которые на момент исчисления налога не наступили, применяется размер минимальной заработной платы, действующей на дату исчисления налога.

В состав совокупного дохода включаются суммы, полученные за выполнение трудовых обязанностей, по договорам гражданско-правового характера, компенсационные выплаты сверх установленных правительством норм. Также облагаются налогом суммы материальных и социальных благ, представляемых предприятием (оплата коммунально-бытовых услуг; питания; лечения; проезда на работу; путевок на лечение и отдых; товаров реализованных работникам по ценам ниже рыночных - на сумму разницы; а также премии; суммы получаемые в виде дивидендов по акциям и т.д.).

В совокупный доход не включаются: государственные пособия по социальному страхованию и обеспечению, кроме пособий по временной нетрудоспособности; пенсии в соответствии с пенсионным законодательством, а также дополнительные пенсии из него государственных фондов; выходные пособия при увольнении; компенсационные выплаты в соответствии с законодательством. Материальная помощь в денежной и натуральной форме не включается в совокупный годовой доход в пределах двенадцатикратного установленного законом размера минимальной месячной оплаты труда в год.

Налог исчисляется и удерживается предприятиями по истечении каждого месяца с суммы совокупного дохода граждан с начала календарного года, уменьшенной на установленной законом размер минимальной месячной оплаты труда, сумма которой постоянно дифференцируется. Кромке того совокупный годовой доход работников подлежит уменьшению на суммы, перечисляемые на благотворительные цели. Дополнительно налогооблагаемый доход уменьшается на размер установленной законодательством минимальной оплаты труда на каждого ребенка и иждивенца, не имеющих самостоятельного дохода.

Начисление подоходного налога производится на полный доход, подлежащий налогообложению, независимо от проведения каких-либо перечислений или удержаний. Предприятие по истечении каждого месяца, но не позднее срока получения в банке средств на оплату труда обязаны перечислить в бюджет сумму начисленного и удержанного с граждан за прошедший месяц налога. Уплата налога за счет средств предприятий не допускается.

Суммы налога, не удержанные или удержанные не полностью, взыскиваются с работников ежемесячно до полного погашения задолженности; при этом следует помнить, что общая сумма удержаний не должна превышать половины его дохода. [18]

В аналогичном порядке производятся перечисления удержанных с работников взносов в фонд занятости. Кроме удержаний из заработной платы работников, предприятия обязательные отчисления органам социального страхования и обеспечения, которые рассчитываются как определенный процент к фактически начисленной оплате труда за каждый месяц.

На предприятии за счет соответствующих отчислений выплачиваются пособия по временной нетрудоспособности, беременности и родам, на погребение, по уходом за ребенком.

Таким образом, суммы, подлежащие перечислению в Фонд социального страхования, используются на оговоренные цели, после чего их остатки переводятся на соответствующий счет. Страховые взносы в Пенсионный фонд начисляются на те виды оплаты труда (в денежном или натуральном выражении по всем основаниям), на основании которых начисляется пенсия, а также на вознаграждения за выполнение работ по договорам подряда и поручения.

Способ формирования заработной платы каждое предприятие выбирает самостоятельно (за исключением организаций бюджетной сферы в силу государственного регулирования оплаты труда) либо на основе тарифной системы, либо на основе бестарифной системы. Как известно, тарифная система представляет собой совокупность нормативных материалов, определяющих дифференциацию и регулирование заработной платы в зависимости от качества труда. По этой причине при использовании тарифной системы достигаются более объективные размер и дифференциация заработной платы по квалификации, условиям и интенсивности труда. Однако ча­стые изменения экономической ситуации заставляют пересматривать тарифные ставки, а это требует трудоемких пересчетов, согласования, доведения их до конкретных исполнителей. Кроме того, при исполь­зовании тарифной системы слабее связь между результативностью ра­боты предприятия в целом и каждого работника в отдельности.

Бестарифная система формирует заработки работников в прямой зависимости от фактических экономических результатов деятельности предприятия. Само начисление индивидуальной заработной платы менее трудоемко. Но здесь возможна субъективная оценка зависимости заработков от квалификации, условий труда. Современные вариан­ты бестарифной оплаты направлены на повышение ее объективности.

На основании вышесказанного можно сделать вывод, что в нашей стране сложился определенный механизм организации заработной платы, под которым следует понимать порядок установления и выплаты работникам номинальной заработной платы. Организация заработной платы обычно строится на использовании трех элементов — нормирование труда, тарифная системы формы и системы оплаты труда. Но есть и иной путь - это использование бестарифной системы. Формы и системы заработной платы рабочих предусматривают:

* оценку меры труда для его оплаты (через рабочее время, выработанную продукцию, индивидуальные, коллективные конеч­ные результаты);
* характер функциональной зависимости между мерой труда и его оплаты, оптимизацию заработной платы от количественных и качественных результатов труда.

Подоходный налог взимается на основании законодательства РБ. Объектом налогообложением является совокупный доход, полученный в календарном году. Индивидуальный подоходный налог исчисляется по прогрессирующей шкале, что отрицательно сказывается на официальном доходе работника предприятия, крупные доходы скрываются от налогообложения и развиваются системы нелегальных доплат к официальному доходу. Данная система взимания подоходного налога лишена стимулирующей функции.

**2.2. Надбавки.**

*Надбавки (merit pay), или повышения (merit raise)* — это повышение зарплаты работника, основанное на его личных результатах. Надбавка отличается от премии тем, что премия представляет собой единовременную выплату, а надбавка — выплата постоянная. Хотя такой вид поощрения может быть использован для любой кате­гории сотрудников (производственной и непроизводственной, управленцев и не уп­равленцев), наиболее широко он распространен среди «белых воротничков», осо­бенно профессионалов, офисных и канцелярских служащих.

Надбавки имеют своих противников и сторонников. Защитники говорят, что только такого рода выплаты, прямо привязанные к результатам труда, могут спо­собствовать его улучшению. Они полагают, что раздача надбавок без разбора (независимо от личных результатов) может отвлечь от результатов труда, так как в глазах сотрудников они не будут иметь никакого значения.

С другой стороны, противники данной схемы имеют веские причины считать ее неработоспособной. Одна из них — то, что полезность этой схемы зависит от правильности системы оценки результатов труда. Если оценки являются несправед­ливыми, то такой же является вся схема.

Кроме того, многие менеджеры склонны преуменьшать различия в результатах труда различных сотрудников на момент расчета повышения. Они стараются урав­нять выплаты всех сотрудников с тем, чтобы не допустить отчуждения части сотруд­ников от коллектива и не позволить отстающим оставаться на прежнем жизненном уровне.

И, наконец, каждый работник считает себя исполнителем выше среднего уровня. Принимая это во внимание, можно утверждать, что выплата сотруднику прибавки ниже среднего уровня может стать деморализующим фактором. Подобные проблемы могут подорвать данную схему, однако не вызывает сомнения, что схема надбавок позволяет улучшить производительность труда. Таким образом, прежде всего, не­обходимо убедиться, что оценка результатов деятельности сотрудников проводится эффективно.

Основное назначение надбавок состоит в том, чтобы стимулировать:

* Повышение работником квалификации и уровня мастерства;
* Длительное выполнение трудовых обязанностей в определённой местности или сфере производственной деятельности.

 Выплата этих надбавок не связана с возложением на работников новых трудовых функций сверх тех, которые определены при заключении трудового договора. Надбавки начисляются сверх основной заработной платы работника.

 Широкое применение в отраслях экономики получили надбавки, имеющие целью стимулировать работников к быстрейшему овладению необходимыми знаниями и опытом:

* За квалификационные классы;
* За высокое профессиональное мастерство;
* За продолжительность непрерывной работы;
* За подвижной и разъездной характер работы, производство работ вахтовым методом постоянную работу в пути;

Надбавки руководителям объединений, предприятий и организаций до 50% должностного оклада за выполнение указанных или других показателей, обеспечивающих повышение эффективности производства, устанавливаются органом, уполномоченным управлять государственным имуществом, и предусматривается контрактом.

В итоге делаем вывод, что надбавки - это повышение зарплаты работника, основанное на его личных результатах. Надбавка отличается от премии тем, что премия представляет собой единовременную выплату, а надбавка — выплата постоянная. Надбавки имеют своих противников и сторонников. Защитники говорят, что только такого рода выплаты, прямо привязанные к результатам труда, могут спо­собствовать его улучшению. Они полагают, что раздача надбавок без разбора (независимо от личных результатов) может отвлечь от результатов труда, так как в глазах работников они не будут иметь никакого значения.

* 1. **Доплаты.**

Доплаты к тарифным ставкам рабочих применяются в случаях, предусмотренных законодательством или в коллективном договоре. Они начисляются сверх основного заработка работника. При помощи доплат компенсируется повышенная интенсивность труда. В то время как надбавки имеют целью привлечения работников к выполнению определённых работ. Все доплаты подразделяются на доплаты, установленные для возмещения дополнительных затрат труда, и доплаты, установленные в целях компенсации потерь в заработке, происшедших не по вине работника.

Для возмещения дополнительных затрат труда в отраслях экономики применяются следующие доплаты:

* За работу с вредными (особо вредными) условиями труда.
* За работу с тяжёлыми условиями труда.
* За интенсивность труда.
* За ненормированный рабочий день.
* За выполнение обязанностей бригадира.
* За совмещение профессий (должностей) и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.
* За работу в зонах радиоактивного загрязнения в связи с аварией на Чернобыльской АЭС;
* За работу в лесных массивах;
* За работу в ночное время;

Компенсация потерь в заработке, происшедшая не по вине работника, производится в следующих случаях:

* При выполнении работ различной квалификации.
* При невыполнении норм выработки, браке и простое.
* При переводе на более лёгкую работу.
* При переводе по состоянию работы на более лёгкую ниже оплачиваемую работу.
* В связи с вынужденным прогулом.

Вывод, что доплаты к тарифным ставкам работников применяются в случаях, предусмотренных законодательством или в коллективном договоре. Они начисляются сверх основного заработка работника. При помощи доплат компенсируется повышенная интенсивность труда. В то время как надбавки имеют целью привлечения работников к выполнению определённых работ. Все доплаты подразделяются на доплаты, установленные для возмещения дополнительных затрат труда, и доплаты, установленные в целях компенсации потерь в заработке, происшедших не по вине работника.

* 1. **Премии.**

Величина тарифной ставки (оклада), под которым понимается основной заработок, учитывает в основном постоянные факторы, т.е. затраты труда в пределах норм и заданий, и не учитывает личных качеств работников (отношение к труду, проявление творческой инициативы в выполнении заданий). Учёт этих личных качеств, которые в значительной степени влияют на рост производительности труда, выполняет система премирования. Премирование дополнительно стимулирует работников на достижение результатов как индивидуального, так и коллективного труда, а так же их вклад в повышение эффективности производства.

Следовательно, под премированием понимается выплата работникам денежных сумм сверх основного заработка в целях поощрения достигнутых успехов в работе и стимулировании дальнейшего их возрастания.

Общее понятие премирования принято подразделять на два более узких понятия: премирование как поощрение, предусматриваемое системой оплаты труда, и премирование как поощрение (награждение) отличившихся работников внес системы оплаты труда.

Премиальная система оплаты труда предполагает выплату премии заранее предусмотренному кругу лиц на основании установленных конкретных показателей и условий премирования. Круг лиц подлежащих поощрению, показатели и условия премирования, размеры премий, конкретные по каждой профессии, должности (или их предельные размеры) предусматриваются в положении о премировании. На основании этих положений у работника при выполнении конкретных показателей и условий премирования возникает право требовать выплату премий, а у нанимателя- обязанность уплатить причитающуюся сумму. Именно такие премии являются составной частью сдельно-премиальной и повременно премиальной системой оплаты труда.

Показатели и условия премирования индивидуально оплачивае­мых рабочих, исходные базы и размеры поощрения по всем систе­мам премирования должны быть взаимосогласованы так, чтобы их выполнение и перевыполнение обеспечивало решение задач, поставленных перед участками, выполнение задач участков обеспе­чивало выполнение заданий цехов, а цехов — предприятия в целом. Показатели и условия премирования, их исходные уровни опреде­ляются в соответствии с хозрасчетными показателями работы, установленными для данного участка, цеха и с учетом степени влияния рабочих на изменение этих показателей.

Премирование индивидуально оплачиваемых рабочих осуществ­ляется в первую очередь за выполнение производственных (норми­рованных) заданий, установленных исходя из планов участков и цехов, рост производительности труда, улучшение качества про­дукции (работ), освоение новой техники и технологии, сбережение всех видов ресурсов. В качестве показателей премирования рабо­чих рекомендуются также:

* рост производительности труда;
* рост выработки продукции, сни­жение ее трудоемкости, выполнение заданных объемов работ с меньшей численностью в установленные сроки, высокоэффективное использование новой техники и прогрессивной технологии и др.;
* улучшение качества продукции, работ: повышение удельного веса продукции высшей категории качества, уровень сдачи продук­ции с первого предъявления, отсутствие или снижение рекламаций от потребителей, снижение брака, выход годной продукции, отсут­ствие претензий к произведенной продукции (работам и услугам) и т. д.;
* стимулирование освоения новой техники и прогрессивной тех­нологии: повышение коэффициента загрузки оборудования, сокра­щение затрат на его эксплуатацию, повышение коэффициента сменности работы новых типов машин, современного высокопроизводительного оборудования, сокращение сроков освоения прогрес­сивной технологии и др.;
* стимулирование снижения материальных затрат: экономия сырья, материалов, топливно-энергетических ресурсов, инструмен­та, запасных частей, уменьшение потерь, отходов и т. д.

Рабочих, занятых обслуживанием основного производства, ре­комендуется премировать по показателям, непосредственно харак­теризующим улучшение качества их работы: обеспечение беспере­бойной и ритмичной работы оборудования по выпуску продукции, улучшение коэффициента его использования, увеличение межре­монтного периода эксплуатации и сокращение затрат на обслужи­вание и ремонт; бесперебойное обеспечение рабочих мест инстру­ментом и оснасткой, транспортными средствами, энергией, топли­вом и т. д.

Премирование рабочих производится пофакторно (раздельно). Пофакторное премирование рабочих по отдельным показателям осуществляется исходя из величины эффекта, заложенного в пла­новых уровнях каждого из них. На основе величины эффекта оп­ределяются нормативы (размер) премирования по каждому пока­зателю.

При пофакторном премировании требуется соблюдать соотно­шение, при котором сумма премии не должна превышать величину эффекта. При этом величина эффекта определяется на основе из­менения уровня плановых показателей по сравнению с их плано­выми уровнями в базисном периоде.

Премия рабочим из фонда заработной платы и фонда матери­ального поощрения или единого фонда оплаты труда (при второй модели хозрасчета) максимальными размерами не ограничивается. Показатели, условия и размеры премирования различных катего­рий рабочих определяются непосредственно на предприятиях с учетом конкретных производственных условий и задач, стоящих перед ними. Руководителям предприятий предоставляется право по согласованию с профсоюзным комитетом самостоятельно ут­верждать положение о премировании рабочих.

На практике применяются различные шкалы премирования ра­бочих, сочетающие увеличение количественных и качественных по­казателей.

По своему целевому назначению премии, предусмотренные премиальной системой оплаты труда, делятся на две группы:

* Премии за основные результаты хозяйственной деятельности, которые играют основную роль в премировании.
* Премии за улучшение отдельных сторон производственной деятельности коллектива (специальные системы премирования)

Декретом Президента РБ от 27 марта 1997 года №10 « О дополнительных мерах по совершенствованию оплаты труда работников отраслей экономики» установлено. Что выплаты по системам премирования рабочих, руководителей специалистов и служащих за производственные результаты свыше 40%тарифной ставки (должностного оклада) в расчёте на одного работника осуществляется за счёт прибыли, остающейся в распоряжении предприятий.

Вывод: премирование дополнительно стимулирует работников на достижение результатов как индивидуального, так и коллективного труда, а так же их вклад в повышение эффективности производства. Следовательно, под премированием понимается выплата работникам денежных сумм сверх основного заработка в целях поощрения достигнутых успехов в работе и стимулировании дальнейшего их возрастания.

**2.5. Анализ других элементов личного дохода.**

 Помимо заработной платы организация предоставляет своим работникам различные дополнительные льготы, которые раньше называли «мелкими привилегиями». Однако так как эти доплаты составляют значительную часть пакета вознаграждений, выплачиваемых организацией, сейчас их называют дополнительными льготами. Сегодня, само собой разумеется, что такие льготы как оплаченные отпуска, оплата больничных листов, а так же пенсионное обеспечение, являются составной частью любой постоянной работы. К просим видам льгот относятся субсидируемые предприятиями кафетерии, ссуды с пониженной процентной ставкой на обучение детей сотрудников, детские учреждения, программы физического оздоровления, коллективные гаражи и т.д.

 Традиционный подход к предоставлению дополнительных льгот заключается в том, что одинаковые льготы имеют все работники одного уровня. Однако при этом не учитываются различия между людьми. Исследования показывают, что на все служащие ценят такие льготы. Воспринимаемая ценность дополнительных льгот зависит от таких факторов, как возраст, семейное положение, размер семьи, и т. д. Так, например люди с большими семьями обычно весьма сильно озабочены размерами льготного медицинского обслуживания и страхованием жизни, пожилые люди – льготами, предоставляемыми при выходе на пенсию, молодые работники – немедленным получением наличных денег. Некоторые организации разработали систему, которую иногда называют «системой вознаграждений по принципу кафетерия». Работнику разрешается самому выбрать в установленных пределах тот пакет льгот, который наиболее его устраивает.

 Финансовые поощрения предоставляются отдельным служащим, чья работа со­ответствует стандартам. Пособия доступны всем служащим и включают страхование здоровья и жизни, отпускные и средства для ухода за детьми.

Существует большое количество схем пособий, и для простоты мы их класси­фицируем как дополнительные пособия (за неотработанное время), выплата страховок, пособия отставникам и услуги.

Относительно каникул, ключевые области политики персонала включают: ряд оплаченных выходных, компенсация праздника, попадающего на субботу или воскресенье, премиальная плата за работу в праздники.

Отпуск по болезни обеспечивает оплату служащему в случае его от­сутствия на работе по причине болезни.

Некоторые предприятия обеспечивают плату при увольнении — одноразовую выплату при уходе служащего с работы. Другие предприятия обеспечивают оплатой служащих (особенно менеджеров), сохраняя их в ведомости на зарплату в течение нескольких месяцев, пока они не нашли новую работу. Такие платежи имеют несколько оснований. Во-первых, это гуманный жест и производит хорошее впечатление на широкую публику. Во-вторых, большинство менеджеров ожидают, что служащие предоставят им хотя бы за одну или две недели уведомление о том, что они планируют уходить; поэтому кажется, вполне уместным обеспечить оплату, по крайней мере, одной или двух недель, если служащий уволь­няется.

Многие предприятия также обеспечивают служащих рядом услуг, в том числе персональными услугами (такими, как консультации), услугами, связанными с ра­ботой (средства для заботы о детях) и различными реквизитами (такими, как слу­жебные машины и их обслуживание).

Большое количество компаний обеспечивают своих работников раз­личными привилегиями в форме персональных услуг, в которых большинство ра­ботников нуждаются, время от времени. Они включают юриди­ческие услуги, консультации и социальные возможности и возможности для развлечения. Предприятия также обеспечивают широкий диапазон консультативных услуг служащим.

Наконец, некоторые предприятия обеспечивают широкий диапазон соци­альных и развлекательных услуг для своих служащих, включая оплаченные компа­нией спортивные занятия, танцевальные клубы, ежегодные летние пикники, прогулки по воде и вечеринки. Практически все, что Вы можете предложить, ограничивается только Вашей фантазией.

Услуги, связанные с питанием, обеспечиваются в той или иной форме большим количеством предприятий, они дают возможность служащим купить горячее блюдо, закуски и кофе, обычно по относительно низким ценам. Большинство дей­ствий, связанных с организацией питания, не коммерческие, и фактически некоторые фирмы обеспечивают услуги, связанные с питанием, по цене ниже их стоимости. Преимущества для служащего ясны, а для предприятия это может означать га­рантии того, что служащие не будут далеко и надолго уходить в часы обеденного перерыва.

Образовательные субсидии типа оплаты обучения являются популярной льготой для служащих, стремящихся продолжить или закончить свое образование. Образовательные субсидии варьируются от полной оплаты всего обучения до некоторого процента затрат на оплату годового взноса.

 Вывод: дополнительные льготы составляют значительную часть пакета вознаграждений, входящих в структуру личного дохода, выплачиваемых организацией. Они бывают как в материальной, так и в нематериальной форме, основное назначение их стимулировать труд на определённом предприятии. Пакет льгот формируется исходя из категорий работников.

**2.6. Особенности структуры дохода руководителя предприятия в РБ.**

Структура личного дохода руководителей в РБ формируется в основном, так же как и у других работников, но имеет свои особенности.

На основании положения об условиях оплаты труда руководителей государственных предприятий (в дальнейшем – Положение), утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31 мая 1999 г. N 822, которое является обязательным для применения на государственных предприятиях, в объединениях, организациях, на которые распространяется действие Закона Республики Беларусь "О предприятиях". Наниматели предприятий негосударственной формы собственности, если это предусмотрено коллективными договорами, соглашениями, могут использовать Положение об условиях оплаты труда руководителей государственных предприятий.

 Оплата труда руководителей предприятий состоит из должностного оклада, надбавки за сложность и напряженность работы, надбавки за продолжительность непрерывной работы (вознаграждения за выслугу лет, стаж работы), премии по результатам финансово-хозяйственной деятельности предприятия, специальных видов премий, вознаграждения по итогам работы за год и других выплат.

Размер, порядок и сроки оплаты труда руководителей предприятий являются обязательными условиями заключаемого с ними контракта. Должностные оклады руководителей предприятий, хозрасчетных научно-исследовательских и проектных организаций исчисляются в пределах максимальных размеров, предусмотренных шкалой кратности тарифной ставки первого разряда, установленной Советом Министров Республики Беларусь, в зависимости от списочной численности работников предприятия.

Списочная численность работников предприятия определяется по состоянию на 1-ое число месяца, в котором заключается (продляется, перезаключается, изменяется) контракт. При последующем изменении списочной численности работников предприятия в сторону уменьшения за счет проведения организационно-технических мероприятий, способствующих повышению эффективности труда, либо в связи со снижением объемов производства из-за конверсии должностные оклады руководителей не пересматриваются. Органы, уполномоченные управлять государственным имуществом, утверждают шкалу кратности с учетом списочной численности работников, но в пределах ее максимального значения по установленным Положением группам. Кроме показателя списочной численности работников в утверждаемой шкале предусматриваются дополнительные показатели: объем производства (работ, услуг), чистая прибыль и другие.

При установлении должностных окладов руководителей учитываются их деловые и профессиональные качества. Должностной оклад руководителя объединения, имеющего в своей структуре предприятия, структурные единицы, повышается в размере до 15 процентов по сравнению с окладом, предусмотренным шкалой для соответствующего по показателям предприятия. При этом списочная численность работников определяется в целом по объединению. Должностные оклады руководителей государственных сельскохозяйственных предприятий, исчисленные согласно шкале, могут

повышаться до 10 процентов.

 В целях усиления материальной заинтересованности в увеличении объемов производства и повышении его эффективности должностные оклады руководителей, рассчитанные в установленном порядке, могут увеличиваться при условии: роста объемов производства (работ, услуг) нарастающим итогом с начала года в сопоставимых ценах по сравнению с соответствующим периодом предыдущего года - до 20 процентов;

создания дополнительных по сравнению с предыдущим годом рабочих мест - до 10 процентов; увеличение доли продукции (работ, услуг), экспортируемой за валюту, в объеме реализованной продукции (работ, услуг) до 20 процентов.

Выполнения показателей по увеличению соотношения стоимости введенных за отчетный год основных средств к общей стоимости основных средств по сравнению с указанным соотношением за предшествующий год при условии, что объем капитальных вложений, превышает сумму начисленной за этот период амортизации, до 20 процентов, а также за обновление оборудования на высокотехнологичное, предназначенное для экспортоориентированного или импортозамещающего производства, дополнительно до 5 процентов.

Конкретные размеры, порядок и условия повышения должностного оклада руководителя за выполнение показателей по увеличению соотношения стоимости введенных за отчетный год основных средств к общей стоимости основных средств по сравнению с указанным соотношением за предшествующий год и за обновление оборудования на высокотехнологичное, предназначенное для экспортоориентированного или импортозамещающего производства, устанавливаются органом, уполномоченным управлять государственным имуществом на текущий год по данным годовой бухгалтерской от четности и представляемым организациями дополнительным данным.

Устанавливается следующая дифференциация увеличения должностных окладов руководителей за рост объемов производства (работ, услуг) нарастающим итогом с начала года по сравнению с соответствующим периодом предыдущего года: при росте объемов производства (работ, услуг): до 5 процентов - на 10 процентов; свыше 5 процентов - на 15 процентов; свыше 10 процентов - на 20 процентов. Обязательными условиями увеличения должностного оклада руководителя за рост объемов производства являются рост объема реализованной продукции (работ, услуг) в фактических ценах на настающим итогом с начала года, наличие прибыли от ее реализации, рентабельности производства продукции (работ, услуг) в процентах нарастающим итогом с начала года. При невыполнении перечисленных показателей и (или) снижении темпов роста объемов производства по сравнению с соответствующим периодом предыдущего года руководителю восстанавливается первоначальный оклад.

При создании дополнительных рабочих мест с увеличением их до 10 процентов по сравнению с предыдущим годом, должностные оклады руководителей увеличиваются на 5 процентов, с увеличением их на 10 процентов и выше оклады увеличиваются на 10 процентов.

Конкретные размеры, порядок и условия увеличения должностного оклада руководителя за увеличение доли продукции (работ, услуг), экспортируемой за валюту, определяются органом, уполномоченным управлять государственным имуществом. Размеры должностных окладов руководителей предприятий утверждаются приказом органа, уполномоченного управлять государственным имуществом.

Орган, уполномоченный управлять государственным имуществом, может устанавливать руководителям предприятий надбавки за сложность и напряженность работы в размере до 50 процентов его должностного оклада. Руководителям предприятий, имеющих приоритетное значение в развитии отрасли, указанные надбавки могут устанавливаться в размере до 75 процентов должностного оклада. Перечень таких предприятий утверждается органом, уполномоченным управлять государственным имуществом. Порядок установления надбавок за сложность и напряженность работы с учетом дифференциации их размеров, а также условия снижения надбавки либо ее отмена при невыполнении показателей определяются органом, уполномоченным управлять государственным имуществом. Руководителям предприятий могут устанавливаться надбавки за продолжительность непрерывной работы (вознаграждения за выслугу лет, стаж работы) в следующих размерах: от 1 до 5 лет -5 процентов; от 5 до 10 лет -10 процентов; от 10 до 15 лет -15 процентов; свыше 15 лет -20 процентов должностного оклада руководителя. Порядок исчисления стажа работы руководителей для выплаты им указанных надбавок (вознаграждений) определяется органом, уполномоченным управлять государственным имуществом.

Премирование руководителя производится за выполнение следующих показателей: рост объема реализованной продукции - до 50 процентов; выполнение плана по прибыли - до 25 процентов; снижение себестоимости выпускаемой продукции - до 25 процентов должностного оклада руководителя. Конкретные размеры премии за выполнение каждого из перечисленных показателей устанавливаются органом, уполномоченным управлять государственным имуществом. Также данным органом могут быть установлены другие показатели премирования руководителя, связанные с эффективностью работы предприятия. При невыполнении объема реализации продукции 50 процентов премии, начисленной за другие основные показатели, резервируется и выплачивается при условии выполнения указанного показателя до конца текущего года. Общая сумма премии руководителя в определенном периоде не может превышать сумму выплат по его должностному окладу за этот период. Предельный размер премии за результаты финансово-хозяйственной деятельности не может превышать 50 процентов должностного оклада в месяц для руководителей следующих предприятий: получивших преференции по решениям Президента Республики Беларусь, Совета Министров Республики Беларусь; получающих дотации из республиканского или местных бюджетов. Руководителям убыточных предприятий премия выплачивается при условии снижения убытков по сравнению с соответствующим периодом предыдущего года, и ее сумма не может превышать 4,8 должностного оклада в год. Общая сумма премии руководителю, включается в себестоимость продукции (работ, услуг).

Дополнительно из прибыли, остающейся в распоряжении предприятия, руководителю может выплачиваться премия за перевыполнение плана по прибыли -10 процентов должностного оклада за каждый процент прироста прибыли (рентабельности), но не

более 0,5 должностного оклада в месяц. Кроме того, из прибыли, остающейся в распоряжении предприятия, руководителю дополнительно выплачивается премия за выполнение установленных министерствами, другими республиканскими органами государственного управления, облисполкомами и Минским горисполкомом заданий по сокращению товарообменных (бартерных) операций в размере до 25 процентов должностного оклада по итогам работы за квартал. Конкретные размеры, порядок и условия ее выплаты определяются органом, уполномоченным управлять государственным имуществом. В случае невыполнения указанных заданий все виды премий за результаты финансово-хозяйственной руководителю не начисляются и не выплачиваются.

Выплата премии руководителю предприятия производится с разрешения органа управления, заключившего с ним контракт, по результатам работы за месяц, квартал или другой расчетный период. Премия за результаты финансово-хозяйственной деятельности выплачивается руководителю предприятия за фактически отработанное время и учитывается при определении его среднего заработка.

Руководителям предприятий по решению органа, уполномоченного управлять государственным имуществом, могут выплачиваться специальные виды премий за увеличение выпуска экспортной продукции, экономию топливно-энергетических и материальных ресурсов, внедрение новой техники, другие премии и выплаты в размере не более шести должностных окладов в год. Специальные премии выплачиваются за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия. Виды специальных премий и других выплат, размеры и условия их выплаты руководителям устанавливаются органом, уполномоченным управлять государственным имуществом.

Руководителям предприятий выплачивается вознаграждение по итогам работы за год в размере не более одного среднемесячного заработка в год за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия. При условии обеспечения эффективной работы организации в течение календарного года (прирост объема производства и реализации продукции, увеличение прибыли, отсутствие задолженности по заработной плате, платежам в бюджет и за энергоресурсы, снижение объемов бартерных операций, снижение дебиторской и кредиторской задолженности) руководителю организации выплачивается дополнительно единовременная премия в размере среднемесячной заработной платы за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия.

 Премия за результаты финансово-хозяйственной деятельности, специальные премии уменьшаются либо не выплачиваются руководителю при наличии просроченной задолженности по заработной плате, по платежам в бюджет и внебюджетные фонды, расчетам за энергоресурсы, при росте дебиторской и кредиторской задолженности, невыполнении показателей контракта, других показателей, определенных органом, уполномоченным управлять государственным имуществом.

 Заработная плата руководителю предприятия выплачивается одновременно с выплатой заработной платы работникам этого предприятия, а в случае выплаты части ее - пропорционально заработной плате, выплаченной работникам предприятия.

Коэффициент соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы по предприятию в целом не должен превышать 3,5. Орган, уполномоченный управлять государственным имуществом, устанавливает конкретный коэффициент соотношения в зависимости от значимости и масштабов производства, численности работников. Для руководителей стабильно работающих предприятий, имеющих высокую эффективность и приоритетное значение в развитии отрасли, коэффициент соотношения может быть установлен в размере до 4,5. Расчет соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и работников производится нарастающим итогом с начала года. При этом заработная плата руководителя исключается из фонда заработной платы работников предприятия. При расчете соотношения в заработной плате руководителя

не учитываются суммы материальной помощи в связи с лечением и отдыхом, единовременных премий в связи с юбилейными датами предприятия, профессиональными праздниками, юбилейной датой рождения руководителя, единовременные премии руководителям-женщинам к 8 марта.

Руководителю предприятия сверх установленных условиями контракта денежных сумм могут производиться дополнительные выплаты, порядок, условия и размеры которых определяются органом, уполномоченным управлять государственным имуществом. К числу таких выплат относятся: предоставление кредитов, ссуд, оплата представительских расходов, приобретение жилья за средства предприятия либо с частичной оплатой из средств предприятия, материальная помощь в связи с лечением и отдыхом, выплата единовременных премий в связи с юбилейными датами предприятия, профессиональными праздниками, юбилейной датой рождения руководителя, увольнением его в связи с уходом на пенсию. Названные выплаты руководителю предприятия производятся за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия.

 Вопросы начисления и выплаты дивидендов по акциям и вкладам руководителя в имущество предприятия Положением не регулируются. Дивиденды выплачиваются руководителю, как и другим членам коллектива, с учетом законодательства и в порядке, установленном на предприятии.

 В связи с той ролью, которую играют руководители и менеджеры в определении прибыльности отдельных подразделений и корпорации в целом, большинство рабо­тодателей выплачивают им значительные поощрения и премии.

Большинство компаний платят своим менеджерам и руководителям *ежегодные премии*, направленные на мотивацию текущей деятельности этих со­трудников. В отличие от зарплаты, которая редко отражает какие-либо срывы в результатах деятельности, премии могут увеличивать или уменьшать общую сумму вознаграждения. Существуют три основных момента, которые необходимо учиты­вать при разработке поощрительных схем: круг лиц, имеющих право на премию, определение фонда выплат и размеры индивидуальных премий.

Претендентов обычно определяют одним из трех способов. Первый — это клю­чевое положение. Для этого необходимо рассмотреть все должности с целью выявить те, которые имеют основное влияние на прибыльность. Второй заключается в опре­делении точки отсечения, связанной с уровнем зарплаты, то есть все сотрудники, получающие зарплату выше определенного уровня, автоматически считаются потен­циально пригодными для премировании. Наконец, пригодность может быть опре­делена через класс зарплаты. Это есть не что иное, как усовершенствованный метод отсечения, который допускает, что все служащие определенного класса являются потенциальными участниками краткосрочной поощрительной программы.

Долгосрочные поощрительные схемы внедряются с целью мотивировать и воз­наградить руководство за многолетний рост и процветание компании, а также при­дать долгосрочную перспективность управленческим решениям. Если принимать во внимание только краткосрочные цели, менеджер, например, может увеличить при­быльность предприятия, сократив расходы на содержание оборудования, что могло бы отрицательным образом сказаться через два-три года. Другая причина исполь­зования этих схем заключается в том, чтобы заставить руководителей работать в компании как можно дольше, давая им шанс накопить определенный капитал (такой, как акции компании), основанный на долгосрочном успехе компании. Существует шесть популярных схем долгосрочного поощрения или *программ накопления капи­тала*: право выкупа акций, право оценки акций, схема достижения определенного результата, акционерные схемы с ограничениями, схемы фантомных акций и схемы книжной стоимости. Популярность этих схем постоянно изменяется, что связано с экономическими условиями и тенденциями, обстановкой внутри фирмы, отношением к долгосрочным поощрениям и другими факторами.

*Право выкупа акций* заключается в возможности приобретения оговоренного количества акций компании по определенной цене в течение опреде­ленного периода времени. Руководители надеются получить прибыль, реализовав свое право в будущем, но по текущей цене. Предположение заключается в том, что цены акций пойдут вверх, а не упадут или останутся неизменными. К сожалению, это зависит не только от действий руководства, но и общих экономических условий.

Существует еще несколько типов долгосрочных поощрительных схем. *Право на оценку акций* обычно объединяют с правом выкупа. Это позволяет поощряемому либо реализовать свое право (выкупить акции), либо провести их оценку в денежном выражении (или в виде акций), либо осуществить некоторую комбинацию. Схема *достижения определенной цели* предполагает награждение акциями в случае дости­жения определенной финансовой цели, такой как рост прибыли или доходов на одну акцию. *Акционерная схема с ограничениями* предполагает, что акции передаются руководителю бесплатно, но с некоторыми ограничениями, которые определяются внутренними инструкциями компании. Например, акции могут быть изъяты у ме­неджера, если он покидает компанию ранее установленного периода времени. На­конец, в случае схемы с *фантомными акциями* руководитель получает не акции, а условные единицы, равные по стоимости акциям компании. Через некоторое время он получает их стоимость (обычно в виде наличности).

### Необходимость привязать оплату труда руководителя к результатам деятель­ности фирмы с тем, чтобы сделать ее более рисковой, привело многие фирмы к внедрению схем оплаты по результатам. *Схемы по результатам* - это схемы, по которым оплата зависит от финансовых результатов, связанных с выполнением целей, поставленных в начале многолетнего периода.

На основании вышесказанного подводим итог: структура личного дохода руководителей в РБ формируется в основном, так же как и у других работников, но имеет свои особенности. В регулировании дохода большую значение имеет законодательство РБ, которое вносит свою корректирующую роль (особенно на государственных предприятиях) в формирование структуры оплаты труда, вознаграждений, льгот.

**3. Основные проблемы совершенствования структуры личного дохода работника предприятия.**

**3.1. Недостатки действующих систем оплаты труда.**

Рассматривая данную тему, следует обратить внимание, что главный недостаток действующих систем оплаты труда состоит в том, что заработная плата плохо, а зачастую вообще не связана с конечными результатами труда. Результаты труда коллективные, а оплата индивидуальна. Чтобы преодолеть это противоречие, надо сделать одно из двух: либо индивидуализировать результаты, либо коллективизировать систему оплаты.

Хотя первый путь объективно исключен, так как в принципе не возможно отделить результаты от их коллективной природы, именно по нему повели нашу экономику осуществляемые преобразования. Теперь, спустя более чем десятилетие, бесперспективность его стала очевидной. Предприятия, которые старались раздробить коллективный интерес на множество частных, потеряли устойчивость и сейчас, чтобы выжить, спешно налаживают те или иные формы объединения. Среди хозяйственников укрепляется понимание, что перспектива связана с коллективными системами поощрения труда.

К аналогичным выводам приходят и зарубежные исследователи. "Имеющиеся обзоры показывают, пишут авторы, что 45% работников уверены в отсутствии прямой связи между размером зарплаты и эффективностью и только 22% считают, что такая связь существует; всего 13% уверены в том, что их зарплата возрастет, если они будут работать более эффективно, а 48% считают, что от этого выиграют только руководство компании и ее владельцы". Так обстоит дело в США.

В Японии иначе: "Анализ аналогичных данных в японских компаниях, проведенный в 1982г., показал, что 93% работников считают, что увеличение производительности труда обеспечит рост их заработной платы. Это, конечно, не результат слепой преданности. Оценки свидетельствуют о том, что в 1986г. менее чем на 0.9% американцев распространялась гибкая система премиальных выплат. В Японии доля работников, труд которых оплачивался на основе подобной системы, составляла 28%. Под "гибкой" системой оплаты понимается такая, которая определенную часть заработка ставит в "зависимость от общей эффективности работы компании, обеспечивает возможность избежать увольнений и разовых сокращений базовой зарплаты".

Рассматриваемый источник содержит в высшей степени примечательное признание: "Зачастую сама вероятность увольнения оказывает резко негативное психологическое влияние на работников, снижает стимулы к повышению эффективности своей работы". Даже в США проходят времена, когда безработицу считали стимулом. Теперь появилось иное понимание, согласно которому безработица антистимул, причем оно продиктовано не столько соображениями социальной справедливости, сколько экономической эффективности; иначе говоря, безработица не эффективна.

Говоря о том, что действующие системы не ориентируют на коллективное сотрудничество, подразумевают известную разобщенность работников, и, прежде всего управляемых и управленцев: "Многие выплаты, которые получают руководители компании, воспринимаются работниками как несправедливые и незаслуженные". В доказательство приводятся характерные факты: "Если рост зарплаты в сталелитейной промышленности для рабочих составил за последние 10 лет 16%, то у работников аппарата управления заработная плата возросла на 52%".

Заключительный вывод американских исследователей был в пользу коллективного метода формирования заработной платы: "Система оплаты труда должна создаваться таким образом, чтобы обеспечить объединение, а не разобщение работников в рамках фирмы, стимулировать сотрудничество, а не конфликты между работниками".

В нашей стране глубина понимания проблемы среди специалистов и передовых управленцев ничуть не меньше, чем за рубежом. Есть немало предприятий, обладающих собственным подходом к разрешению противоречия между коллективным характером результатов труда и индивидуальной системой оплаты, а также прогрессивными нормами и методами организации производства и управления им.

 Подводя итог, напрашивается вывод, что сдельная схема оплаты труда — это наиболее старый и наиболее распространенный вид поощрительной схемы. Заработок напрямую связан с тем, сколько рабочий производит, так как ему платят по сдельной ставке за каждую еди­ницу изделия, которую он производит,

При прямой сдельной схеме оплата производилась бы за количество произведенных изделий, то есть не была бы гарантирована минимальная оплата труда. Но после принятия Закона о справедливых трудовых стандартах боль­шинство работодателей вынуждены были гарантировать своим работникам мини­мальную оплату труда. При сдельной схеме с гарантированной минимальной оплатой рабочий будет получать минимальную оплату труда не­зависимо от того, выполнил ли он норму или нет. Но ему будут выплачивать по­ощрение по соответствующей ставке за каждое изделие, которое он произведет сверх нормы.

Сдельная схема имеет целый ряд преимуществ. Ее легко просчитать и легко понять. В целом, данная схема является довольно ценной и ее побудительная сила может быть достаточно мощной, так как вознаграждение прямо связано с результа­тами труда.

Но эта схема имеет также некоторые недостатки. Главным из них является пло­хая репутация, основанная на том, что некоторые работодатели имеют привычку повышать нормы выработки, когда им кажется, что рабочие получают слишком много денег. Кроме того, ставки выражаются в денежном эквиваленте. Отсюда, когда вновь произведенная оценка труда приводит к изменению почасовой ставки оплаты, это означает, что сдельная ставка должна быть также пересмотрена, что в свою очередь связано с большой бумажной волокитой. Производственные нормы в голове рабочих неразрывно связаны с размером их заработка, поэтому любая, даже справедливая попытка пересмотра норм выработки наталкивается на значительное сопротивления рабочих.

Стандартная почасовая схема очень похожа на сдельную схему, но с одним большим отличием — при ее использовании рабочий вознаграж­дается премией, которая равняется проценту, на который результаты его труда пре­вышают норму (стандарт). Эта схема предполагает, что рабочий имеет гарантиро­ванную базовую ставку.

Данная схема имеет некоторые преимущества перед сдельной схемой оплаты труда. Во-первых, ее легко просчитать и понять. Во-вторых, поощрение выражено в единицах времени вместо денежных единиц (как это происходит при сдельной схеме). Следовательно, со стороны рабочих возникает меньше попыток связать норму выработки со своими заработками. Кроме того, канцелярская работа, связан­ная с пересчетом ставок за единицу в момент изменения почасовой ставки, полнос­тью упраздняется.

Некоторые работодатели используют командные или групповые поощрительные схемы. Существует несколько причин для использования групповой поощрительной схемы. Иногда несколько работ связаны между собой. В этом случае результаты труда одного рабочего отражают не только его личное усилие, но и усилия его товарищей по работе; здесь групповое поощрение имеет смысл. Данная схема также способствует групповому планированию, разрешению проблем и укреплению сотрудничества между рабочими.

Главный недостаток групповой схемы заключается в том, что вознаграждение каждого рабочего более не основывается на его личных усилиях. Из-за того, что человек не видит, как его усилия ведут к желаемому вознаграждению, групповая схема может быть менее эффективна, чем индивидуальная. Но когда членам группы платили на основе показателей ее лучшего члена, групповой план оказался столь же эффективным, как и индивидуальный.

**3.2. Пути реформирования оплаты труда с целью совершенствования структуры личного дохода работника предприятия**

 Доля оплаты труда в структуре дохода в ходе реформ имеет тенденцию к уменьшению. Какая - то часть оплаты труда наемных работников в рыночных структурах, конечно, скрывается, но все же налицо, что по сравнению с западными странами у нас доля зарплаты очень мала (в США - 70,8%; в Японии - 94,0%) в структуре денежных доходов. Причины этого - политика поддержки малообеспеченных слоев, то есть увеличение доли социальных трансфертов, отток людей в индивидуальное предпринимательство, а главное - бедственное положение предприятий, которые не могут платить достойную зарплату работникам. Заработная плата является единственным источником средств существования, Но все равно в условиях, когда большая часть населения страны живет только на зарплату, падение ее доли в структуре денежных доходов свидетельствует о значительном снижении уровня жизни. Материальная необеспеченность и даже нужда подавляющей части трудоспособного населения является следствием усиления диспропорций в заработной плате между отраслями. Не секрет, что существуют высокооплачиваемые отрасли и отрасли, предприятия которых не в состоянии платить достойную зарплату своим работникам.

 Работники сельского хозяйства, образования, науки, культуры, здравоохранения имеют низкие ставки зарплат и те имеют тенденцию к падению. Размеры зарплат держатся на уровне около прожиточного минимума, что при наличии иждивенцев в семьях означает нищенское существование. В этих отраслях зарплата не обеспечивает жизненные потребности трудящихся, то есть цена рабочей силы меньше ее стоимости. Зато работники аппарата управления, финансовой системы, транспорта, некоторых промышленных отраслей получают довольно приемлемую зарплату. Заметим, что общий уровень зарплаты в промышленности держится на приличном уровне из-за добывающих отраслей. Ситуация с зарплатой в машиностроении, легкой промышленности очень тяжелая. Связано это с сокращением объемов производств в этих отраслях. Наниматели в целях снижения издержек сознательно занижают зарплату.

 В РБ в настоящее время заработная плата не выполняет своих функций, так как не обеспечивает жизненные потребности многих работников и не создает стимулов для увеличения объемов производства. Низкий уровень заработной платы превратил ее в «пособие по труду». Защитить население от бедности могла бы приемлемая ставка минимального размера оплаты труда. Существенное отставание его величины от стоимости рабочей силы обуславливает неэффективную структуру заработной платы, что отрицательно сказывается на ее функциях. Необходимо довести минимальную зарплату до величины прожиточного минимума и даже превзойти ее. Пока же размер минимальной зарплаты лишь определяет размеры некоторых трансфертов.

 В современных условиях, когда предприятия используют задолженность по зарплате как финансовый ресурс, можно воспользоваться зарубежным опытом, используемым в подобной ситуации. Наиболее распространенный вид ответственности за пользование чужими денежными средствами вследствие их неправомерного удержания - это уплата процентов на сумму этих средств. В Нидерландах выплачивается до 50% задолженности по невыплатам. В Израиле задержанная зарплата подлежит увеличению на 5% за первую неделю опоздания и по 7% за каждую последующую. Обязанность выплаты заработной платы, указанная в Конвенции №95 об охране труда, обеспечивается законодательствами различных стран. Так статья 143-11-1 кодекса труда Франции обязывает предпринимателей не допускать невыплаты зарплаты, причитающейся работникам за выполнение обязанностей, вытекающих из трудового договора. В Великобритании же, где нет законов ни о минимуме зарплаты, ни о задолженности, все излагается в коллективных договорах, нарушение которых влечет существенную денежную компенсацию. Таким образом, используя зарубежный законодательный опыт, можно решить проблему задержки заработной платы.

Кроме того, решая вопросы оплаты труда, нужно иметь в виду следующие четыре фактора:

- финансовое положение предприятия;

- уровень стоимости жизни;

- уровень заработной платы, которую выплачивают конкуренты за такую же работу;

- рамки государственного регулирования в этой области.

В практике используются две формы оплаты труда - сдельная и повременная, а также множество систем.

В настоящее время чисто сдельная и повременная оплата труда используется крайне редко. Существующие методы оплаты труда основаны на использовании разных систем премирования. При этом показателями премирования, как правило, являются достижения или перевыполнение дневной нормы выработки, обслуживания, совмещение различных видов деятельности, уровень квалификации, а также условия труда.

Системы оплаты труда должны быть в постоянном развитии. Администрации предприятия совместно с профсоюзной организацией целесообразно систематически оценивать эффективность средств на оплату труда.

 Вывод: для достижения высоких конечных результатов оплату труда руководителей, специалистов, рабочих в условиях рыночной экономики целесообразно строить на следующих принципах.

Во-первых, основным критерием дифференциации доходов, по предприятиям, работникам должен быть конечный результат их труда. Повышение заработной платы следует производить лишь в меру роста конечных результатов труда коллектива.

Во-вторых, необходимо обеспечивать опережающий рост производительности труда по сравнению с ростом заработной платы, так как это является непременным условием нормального развития производства, производительных сил.

В-третьих, целесообразно сочетать индивидуальную и коллективную заинтересованность и ответственность в результатах труда.

В-четвертых, механизм оплаты труда должен стимулировать повышение квалификации работников, учитывать условия труда.

В-пятых, системы оплаты труда должны быть простыми, понятными всем работникам.

При выборе системы оплаты труда целесообразно учитывать форму собственности, величину предприятия, его структуру, характер производимой продукции (услуг), а также особенности доминирующих в коллективе ценностей и целей. При этом необходимо, прежде всего, иметь в виду функциональные обязанности руководителей. Их главная задача заключается в том, чтобы обеспечить неуклонный рост объема производства (услуг) высококачественной продукцией при минимальных затратах ресурсов на основе ускорения научно-технического прогресса, использования передового опыта. В центре внимания руководителей должны быть вопросы социального развития коллектива, условия труда и быта работников.

#### ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На основании материалов курсовой работы можно сделать выводы, что в структуру личного дохода входят 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.

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:

- 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 ими 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 государственным организациям.

- Оплата труда лиц, принятых на работу по совместительству.

- Оплата труда работников не списочного состава.

- Оплата труда лиц, на 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 из 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 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.

3) 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.

- 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 жилья и коммунальных услуг или суммы денежной компенсации за непредставление их бесплатно.

- Средства на возмещение расходов работников по оплате жилья.

- Стоимость бесплатно предоставленного работникам топлива.

Личный доход представляет собой совокупность вознаграждений в денежной и натуральной форме, получаемых работником на предприятии. Как экономическая категория заработная плата играет двоякую роль: с одной стороны, она является главным источником доходов и повышения жизненного уровня работников, с другой стороны средством материального стимулирования роста эффективности производства. Личный доход выполняет несколько функций, наиболее важные из них - воспроизводственная, стимулирующая, статусная, регулирующая (рас­пределительная), производственно-долевая и др.

Личные доходы руководящего состава в развитых странах складываются из следующих источников:

1. официального должностного оклада;
2. премий, выплачиваемых из прибылей;
3. вознаграждений в виде акций, покупаемых у компании по цене значительно ниже биржевого курса;
4. различного рода выплат из страховых фондов, значительно больших, чем те, которые получает рядовой состав:
5. разнообразные льготы в виде оплачиваемых компанией полностью или частично личных услуг.

Постоянная часть заработной платы состоит из основной части и индивидуальной надбавки к ней, устанавливаемой в зависимости от занимаемой должности, проявленных способностей, потенциальных возможностей работника, а также от его возраста и стажа работы. Большинство этих факторов носит по существу постоянный характер. Переменная часть заработной платы (надбавки, доплаты, премии и др.) должна ориентироваться на достижение краткосрочных и долговременных результатов хозяйственной деятельности. Она должна устанавливаться в зависимости от выполнения конкретных обязательств по эффективному использованию собственности предприятия и выплачиваться в зависимости от их своевременного выполнения (увеличение объемов производства и реализации продукции, прибыли, повышения рентабельности, ввода новых мощностей и объектов, повышения конкурентоспособности продукции, увеличения валютной прибыли и др.) Размер переменной заработной платы должен быть достаточным для создания необходимой материальной заинтересованности работника в выполнении принятых обязательств, предусмотренных в контракте. В настоящее время предлагаются еще несколько подходов к определению должностного оклада руководителя. Он может формироваться:

* На базе оклада квалифицированного специалиста данного предприятия с дальнейшей коррекцией на основе коэффициентов, учитывающих профессионально - квалификационный уровень и деловые качества работника, а также повышенную, в связи с осуществлением функций руководства сложность труда, и конечные результаты деятельности возглавляемого коллектива.
* На базе уровня организации заработной платы, сложившихся в данном коллективе с дальнейшими коррективами в соответствии с оценкой профессионально - квалификационного уровня, деловых качеств руководителя и конечных результатов деятельности трудового коллектива.
* На основе распространения условий оплаты труда и нормативных соотношений, предусмотренных в единой тарифной сетке для организаций и учреждений бюджетной сферы, на государственных предприятиях безрасчетного сектора.

Особую роль в структуре личного дохода занимает индивидуальный подоходный налог. Индивидуальный подоходный налог по единой ставке в 13 % должен принести положительный эффект. Планируется уменьшение «чёрной» составляющей в структуре личного дохода. Подоходный налог по единой ставке вне зависимости от уровня дохода должен легализовать доходы, получаемые работниками предприятий разных форм собственности, особенно доходы в крупных размерах.

В Республике Беларусь сложился определенный механизм организации заработной платы, под которым следует понимать порядок установления и выплаты работникам номинальной заработной платы. Организация заработной платы обычно строится на использовании трех элементов — нормирование труда, тарифная системы формы и системы оплаты труда. Но есть и иной путь - это использование бестарифной системы. Формы и системы заработной платы рабочих предусматривают:

* оценку меры труда для его оплаты (через рабочее время, выработанную продукцию, индивидуальные, коллективные конеч­ные результаты);
* характер функциональной зависимости между мерой труда и его оплаты, оптимизацию заработной платы от количественных и качественных результатов труда.

Подоходный налог взимается на основании законодательства РБ. Объектом налогообложением является совокупный доход, полученный в календарном году. Индивидуальный подоходный налог исчисляется по прогрессирующей шкале, что отрицательно сказывается на официальном доходе работника предприятия, крупные доходы скрываются от налогообложения и развиваются системы нелегальных доплат к официальному доходу. Данная система взимания подоходного налога лишена стимулирующей функции.

Надбавки - это повышение зарплаты работника, основанное на его личных результатах. Надбавка отличается от премии тем, что премия представляет собой единовременную выплату, а надбавка — выплата постоянная. Надбавки имеют своих противников и сторонников. Защитники говорят, что только такого рода выплаты, прямо привязанные к результатам труда, могут спо­собствовать его улучшению. Они полагают, что раздача надбавок без разбора (независимо от личных результатов) может отвлечь от результатов труда, так как в глазах работников они не будут иметь никакого значения.

Доплаты к тарифным ставкам работников применяются в случаях, предусмотренных законодательством или в коллективном договоре. Они начисляются сверх основного заработка работника. При помощи доплат компенсируется повышенная интенсивность труда. В то время как надбавки имеют целью привлечения работников к выполнению определённых работ. Все доплаты подразделяются на доплаты, установленные для возмещения дополнительных затрат труда, и доплаты, установленные в целях компенсации потерь в заработке, происшедших не по вине работника.

Премирование дополнительно стимулирует работников на достижение результатов как индивидуального, так и коллективного труда, а так же их вклад в повышение эффективности производства. Следовательно, под премированием понимается выплата работникам денежных сумм сверх основного заработка в целях поощрения достигнутых успехов в работе и стимулировании дальнейшего их возрастания.

Дополнительные льготы составляют значительную часть пакета вознаграждений, входящих в структуру личного дохода, выплачиваемых организацией. Они бывают как в материальной, так и в нематериальной форме, основное назначение их стимулировать труд на определённом предприятии. Пакет льгот формируется исходя из категорий работников.

Структура личного дохода руководителей в РБ формируется в основном, так же как и у других работников, но имеет свои особенности. В регулировании дохода большую значение имеет законодательство РБ, которое вносит свою корректирующую роль (особенно на государственных предприятиях) в формирование структуры оплаты труда, вознаграждений, льгот.

Сдельная схема оплаты труда - это наиболее старый и наиболее распространенный вид поощрительной схемы. Заработок напрямую связан с тем, сколько рабочий производит, так как ему платят по сдельной ставке за каждую еди­ницу изделия, которую он производит,

При прямой сдельной схеме оплата производилась бы за количество произведенных изделий, то есть не была бы гарантирована минимальная оплата труда. Но после принятия Закона о справедливых трудовых стандартах боль­шинство работодателей вынуждены были гарантировать своим работникам мини­мальную оплату труда. При сдельной схеме с гарантированной минимальной оплатой рабочий будет получать минимальную оплату труда не­зависимо от того, выполнил ли он норму или нет. Но ему будут выплачивать по­ощрение по соответствующей ставке за каждое изделие, которое он произведет сверх нормы.

Сдельная схема имеет целый ряд преимуществ. Ее легко просчитать и легко понять. В целом, данная схема является довольно ценной и ее побудительная сила может быть достаточно мощной, так как вознаграждение прямо связано с результа­тами труда.

Но эта схема имеет также некоторые недостатки. Главным из них является пло­хая репутация, основанная на том, что некоторые работодатели имеют привычку повышать нормы выработки, когда им кажется, что рабочие получают слишком много денег. Кроме того, ставки выражаются в денежном эквиваленте. Отсюда, когда вновь произведенная оценка труда приводит к изменению почасовой ставки оплаты, это означает, что сдельная ставка должна быть также пересмотрена, что в свою очередь связано с большой бумажной волокитой. Производственные нормы в голове рабочих неразрывно связаны с размером их заработка, поэтому любая, даже справедливая попытка пересмотра норм выработки наталкивается на значительное сопротивления рабочих.

Стандартная почасовая схема очень похожа на сдельную схему, но с одним большим отличием — при ее использовании рабочий вознаграж­дается премией, которая равняется проценту, на который результаты его труда пре­вышают норму (стандарт). Эта схема предполагает, что рабочий имеет гарантиро­ванную базовую ставку.

Данная схема имеет некоторые преимущества перед сдельной схемой оплаты труда. Во-первых, ее легко просчитать и понять. Во-вторых, поощрение выражено в единицах времени вместо денежных единиц (как это происходит при сдельной схеме). Следовательно, со стороны рабочих возникает меньше попыток связать норму выработки со своими заработками. Кроме того, канцелярская работа, связан­ная с пересчетом ставок за единицу в момент изменения почасовой ставки, полнос­тью упраздняется.

Некоторые работодатели используют командные или групповые поощрительные схемы. Существует несколько причин для использования групповой поощрительной схемы. Иногда несколько работ связаны между собой. В этом случае результаты труда одного рабочего отражают не только его личное усилие, но и усилия его товарищей по работе; здесь групповое поощрение имеет смысл. Данная схема также способствует групповому планированию, разрешению проблем и укреплению сотрудничества между рабочими.

Главный недостаток групповой схемы заключается в том, что вознаграждение каждого рабочего более не основывается на его личных усилиях. Из-за того, что человек не видит, как его усилия ведут к желаемому вознаграждению, групповая схема может быть менее эффективна, чем индивидуальная. Но когда членам группы платили на основе показателей ее лучшего члена, групповой план оказался столь же эффективным, как и индивидуальный.

 Вывод: для достижения высоких конечных результатов оплату труда руководителей, специалистов, рабочих в условиях рыночной экономики целесообразно строить на следующих принципах.

Во-первых, основным критерием дифференциации доходов, по предприятиям, работникам должен быть конечный результат их труда. Повышение заработной платы следует производить лишь в меру роста конечных результатов труда коллектива.

Во-вторых, необходимо обеспечивать опережающий рост производительности труда по сравнению с ростом заработной платы, так как это является непременным условием нормального развития производства, производительных сил.

В-третьих, целесообразно сочетать индивидуальную и коллективную заинтересованность и ответственность в результатах труда.

В-четвертых, механизм оплаты труда должен стимулировать повышение квалификации работников, учитывать условия труда.

В-пятых, системы оплаты труда должны быть простыми, понятными всем работникам.

При выборе системы оплаты труда целесообразно учитывать форму собственности, величину предприятия, его структуру, характер производимой продукции (услуг), а также особенности доминирующих в коллективе ценностей и целей. При этом необходимо, прежде всего, иметь в виду функциональные обязанности руководителей. Их главная задача заключается в том, чтобы обеспечить неуклонный рост объема производства (услуг) высококачественной продукцией при минимальных затратах ресурсов на основе ускорения научно-технического прогресса, использования передового опыта. В центре внимания руководителей должны быть вопросы социального развития коллектива, условия труда и быта работников.

### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Дикаpева А. А.,. Миpская М. И " Социология тpуда" M.: Высшая школа, 1989
2. Каору И. “Японские методы управления качеством”
3. Kемпбелл Р. Макконел, Стэнли Бpю - "Экономикс", 2 т., М.: Республика, 1992.
4. Контракты директоров должны быть пересмотрены. //Экономика и жизнь, 1996, №4
5. Личный доход руководителя. // Экономика и жизнь, 1995, №45, с.11.
6. Лубков А.Н. Контрактная форма найма и оплаты труда руководителей предприятий. // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий, 1995, №2
7. Малютина Н.Н., Самойлова Р.Н. Мониторинг заработной платы и доходов в США. // Труд за рубежом, 1996, №1
8. Никифорова А.А. Оплата труда руководителей фирм (предприятий) в странах с развитой рыночной экономикой. //Труд за рубежом 1995, №1.
9. Оучи У. Г. “Методы организации производства: японский и американский подходы”
10. Павлов В. Как оплачивать труд директора. // Экономика и жизнь, 1994, №17
11. Рочко А.В. О дифференциации в оплате труда в странах Европейского союза. // Труд за рубежом, 1995, №2,
12. Рочко А.В. Организация заработной платы во Франции. // Труд за рубежом, 1995, №3
13. Щербаков В.И. Новый механизм оплаты труда. - М: Экономика. - 1988 г.
14. "Экономика труда" под редакцией Г. Р. Погосяна и Л. И. Жукова M.: Экономика, 1991
15. Яковлев Р. Парадоксы реформирования оплаты труда. //Человек и труд, 1993, №4

16. Иванова И.М. Оплата труда руководителей предприятий и организаций Свердловской области в 4 квартале 1994 и 1995 годов.

17. Налоговый кодекс РФ, Часть 2,принят Государственной Думой 19 июля 2000 года, одобрен Советом Федерации 26 июля 2000 года

18. Закон РБ «О подоходном налоге с физических лиц» (в ред. Законов Республики Беларусь от 09.03.1999 N 247-З, от 10.01.2000 N 359-З, от 20.06.2000 N 404-З)

19. Постановление Министерства труда РБ 21 января 2000 г. N 7 «Рекомендации по применению ЕТС работников РБ»

20. Скрипченко Д.Г. «Оплата труда и пути её реформирования» Мн.: Амалфея, 1997.

21. Алехина О. Стимулирующий эффект систем заработной платы // Человек и труд. – 1997. - №1. – С. 90-92.

22. Белова В. Кризис оплаты труда: причины и пути его преодоления // Человек и труд. – 1998. - № 12. – С.51 – 55.

23.Доходы, уровень жизни // Экономист. – 1996. - № 5. – С. 63-73

24. Основные направления Концепции реформирования заработной платы // Человек и труд. – 1998. - № 1. – С. 70-76.

1. Никифоров А. Зарплата: отраслевой профиль // Человек и труд. – 1997. - № 9. – С. 50-51.

26. Абакумова Н.Н.,. Подовалова Р.Я. Политика доходов и заработной платы. – Новосибирск: НГАЭиУ; М.: ИНФРА–М, 1999. – 224с.

27. Гнездовский Ю.И., Поварич И.П. Проблемы организации оплаты труда в современных условиях. – Кемерово: Кузбассвузиздат, 1998. – 124с.

28. Жуков Л.И., Горшков В.В. Справочное пособие по труду и заработной плате. – М.: Финансы и статистика, 1990. – 272с.