Министерство образования Российской Федерации

Белгородский Государственный Технологический Университет

им. Шухова

**РЕФЕРАТ**

**ПО ДИСЦИПЛИНЕ:**Управление персоналом

**ТЕМА:** «Заработная плата: понятие, формы, системы, организация».

Выполнила: ст. гр. АБ-32

Стратан А.Г.

Проверил: Галкин Л.Г.

БЕЛГОРОД 2008

**Что такое заработная плата и каковы принципы ее установления?**

Заработная плата — вознаграждение за труд, зависящее от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Она является одним из видов доходов, связанных с трудовой деятельностью.

Теория заработной платы решает две взаимосвязанные задачи:

— нахождение границ, в которых заработная плата является средством стимулирования;

— определение его принципов и методов.

Заработная плата состоит из трех элементов:

— за выполнение обязанностей;

— выслугу лет;

— достигнутые результаты.

Уровень притязаний к ней зависит от информированности и от настроения, и в целом от удовлетворенности работника.

*Минимальная заработная плата* (минимальный размер оплаты труда, или МРОТ) представляет собой гарантируемый федеральным законом размер месячной оплаты труда неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях.

Действующее в России законодательство предусматривает, что вознаграждение каждого работника зависит от количества и качества затрачиваемого им труда и максимальным размером не ограничивается. Запрещается какая бы то ни было дискриминация в этой области.

Выделяют три подхода к определению заработной платы:

1. Рыночный — на основе договора между администрацией и работником.

2. Коллективный — на основе договора между администрацией и профсоюзом.

3. Государственный — на основе определения минимального уровня и иных параметров заработной платы правительством.

Заработная плата работника может быть изменена в результате периодического пересмотра ее уровня (индивидуального или общего стране, региону, отрасли), должностных перемещений, индексации, роста производительности, социальных факторов, спроса и предложения на рынке труда. Оптимальный, психологически признаваемый, как справедливый, разрыв в заработной штате между высшими и низшими должностями — в 7-8 раз.

Принципами организации заработной платы считаются:

— учет ее законодательно установленного минимума;

— неуклонный рост номинальной и реальной величины;

— справедливость, обеспечиваемая соответствием результативности и качества труда его оплате;

— опережение темпов роста производительности труда по сравнению с его оплатой;

— дополнительное использование гибких систем вознаграждения (участие в прибылях или доходах);

— обеспечение рационального соотношения в оплате труда различных категорий работников;

— применение оптимальных для данных условий форм и систем оплаты труда;

— учет уровня заработной платы в отрасли и регионе;

— обеспечение социальной защищенности работников.

Общая сумма вознаграждения работников обычно складывается из трех частей: основной заработной платы (ставка, оклад), дополнительной заработной платы (доплаты, компенсации) и премий.

Размер основной заработной платы, как правило, зависит от квалификации или выслуги лет (последнее имеет цель привязки к организации), типа деятельности, степени ответственности работы. Он должен быть таким, чтобы привлечь в организацию лиц нужной квалификации.

Часто заработная плата может быть неявной, т. е. существовать в виде различных льгот, на практике значительно увеличивающих доходы субъекта.

Исходя из результатов хозяйственной деятельности, администрация может вводить новые условия оплаты труда, корректировать (повышать или понижать) размеры тарифных ставок и окладов.

Изменение заработной платы должно быть доказательно обосновано, а люди должны знать факторы, влияющие на нее.

Условиями стимулирующего воздействия оплаты труда являются:

1. Обоснованность зависимости между оплатой и вознаграждением.

2. Наличие четких и объективных принципов установления, справедливость.

3. Стабильность нормативов и критериев оценки, об их изменениях должно быть известно заранее.

4. Договорный механизм, обязывающий воспринимать оплату как нормальную, поскольку работник сам на неё согласился; соблюдать дисциплину; гарантировать оплату; участвовать в определении заработной платы.

5. Учет индивидуальных психологических особенностей субъекта.

В условиях рыночных отношений выбор рациональных форм и систем оплаты труда персонала имеет важнейшее социально-экономическое значение для каждого предприятия. Формы и системы оплаты труда работников создают на всех уровнях хозяйствования материальную основу развития человеческого капитала, рационального использования рабочей силы и эффективного управления персоналом всех категорий. Вознаграждение персонала за труд или компенсация работникам затрачиваемых умственных, физических иди предпринимательских усилий играет весьма существенную роль в привлечении трудовых ресурсов на предприятия, в мотивировании, использовании и сохранении необходимых специалистов в организации или на фирме.

Неэффективная или несправедливая система вознаграждения может вызвать у работников неудовлетворенность как размерами, так и способами определения и распределения доходов, что в конечном счете может повлечь за собой снижение продуктивности труда, качества продукции, нарушение трудовой дисциплины и т. п. В свободных рыночных отношениях работники, недовольные сложившейся системой оплаты труда, могут вступить в открытый конфликт с руководством фирмы, прекратить работу или организовать забастовку.

Связь вознаграждения работников с фактическими результатами производственной деятельности тех или иных организаций осуществляется с помощью используемых ими форм и систем заработной платы, которые определяют механизм зависимости вознаграждения каждого работника от результативности его трудовой деятельности. В любой организации труд, затраченный конкретным исполнителем, может быть выражен количеством отработанного им рабочего времени или объемом произведенной продукции, выполненных работ или оказанных услуг. В зависимости от того, в каких экономических показателях измеряются затраты или результаты труда, принято различать повременную и сдельную формы оплаты труда персонала. При повременной оплате величина вознаграждения работника зависит от количества фактически отработанного рабочего времени, а при сдельной — от объема выполненных работ и услуг.

Повременная форма оплаты труда подразделяется на две основные системы: простую и премиальную. Системы заработной платы характеризуют существующие взаимосвязи между такими основными элементами заработной платы, как тарифные ставки, доплаты, надбавки, премии и др. В отечественном и зарубежном производственном менеджменте различают десятки систем оплаты труда. Большинство систем заработной платы, применяемых на предприятиях развитых стран, рассматриваются в качестве собственности и потому не публикуются в открытой научной печати, В настоящее время общей мировой тенденцией совершенствования систем оплаты и стимулирования труда персонала является расширение сферы применения повременных систем в сочетании с доплатами за выполнение нормированных заданий и премиями за личный вклад сотрудника в увеличение дохода фирмы.

Простая повременная система предусматривает вознаграждение работника только в зависимости от продолжительности времени его работы за тот или иной период: час, день, неделю или месяц. Определение общего дохода может производиться с использованием часовых, дневных или месячных тарифных ставок или должностных окладов. При почасовой оплате вознаграждение можно рассчитать умножением часовой тарифной ставки рабочего на количество отработанных часов, при поденной — дневной ставки на количество отработанных смен (дней). При помесячной ставке работнику устанавливается твердый месячный оклад, выплачиваемый полностью независимо от количества календарных дней в данном месяце. Простая повременная оплата в основном стимулирует работника на повышение тарифного разряда или должности, поскольку общая сумма дохода определяется главным образом уровнем квалификации исполнителя. На качество и продуктивность работы персонала такая система оплаты оказывает слабое стимулирующее воздействие.

Повременно-премиальная система оплаты труда персонала, кроме тарифной части, включает различные виды премий, скажем, за выполнение установленного объема работы в срок и с высоким качеством и др. данная система широко применяется для вознаграждения основных и вспомогательных рабочих, а также других исполнителей, занятых осуществлением регламентированной трудовой деятельности. Так, например, на автоматических поточных линиях, в аппаратурных процессах, где основной функцией является строгое соблюдение технологических процессов и трудовых приемов, повременно-премиальная система является преобладающей в оплате труда персонала. При указанной системе должно быть предусмотрено установление на выполнение работ норм труда или нормированных заданий, определяющих затраты или результаты труда одного работника или группы за час, день или месяц. За выполнение или перевыполнение заданий с высоким качеством работы исполнителям предусматривается премия в размере 20—40% к тарифной ставке. Применение повременно-премиальной системы при соблюдении основных нормативных условий будет способствовать повышению результативности труда персонала.

Сдельная форма оплаты труда персонала подразделяется на пять основных систем: прямую, косвенную, сдельно-премиальную, сдельно-прогрессивную и аккордную. Сдельную форму оплаты труда целесообразно применять в тех случаях, когда объем производства продукции, выполнения работ или услуг может существенно изменяться в зависимости от индивидуальных различий работающих. Доход работника при всех сдельных системах оплаты труда определяется умножением расценки на объем изготовленной продукции. Расценка представляет собой произведение часовой тарифной ставки, соответствующей разряду сложности выполняемой технологической операции или работы, на норму времени. Ставки и нормы времени должны быть выражены в одинаковых единицах времени, например руб./час и час/шт. Эффективность применения всех сдельных систем оплаты труда зависит прежде всего от качества норм труда и точности учета их выполнения и многих других факторов, действие которых тесно связано с используемой разновидностью той иди иной оплаты труда.

Прямая сдельная система оплаты труда персонала устанавливает соответствующую зависимость вознаграждения от объема произведенной продукции или сделанной работы. Данная система может применяться там, где увеличение выпуска продукции зависит в основном от рабочего, где труд исполнителя нормируется, где на первый план выдвигается необходимость расширения производства продукции и услуг. Однако указанная система недостаточно стимулирует исполнителя повышать качество продукции, экономно расходовать ограниченные производственные ресурсы, добиваться высоких коллективных результатов труда и т.п. Именно поэтому ее применение в конкретных производственных условиях должно быть в каждом случае экономически обосновано: индивидуальные достижения работника должны способствовать улучшению конечных результатов всей организации или фирмы.

Косвенная сдельная система применяется при вознаграждении тех групп вспомогательных иди обслуживающих рабочих, труд которых оказывает существенное влияние на результаты основных исполнителей. По данной системе может стимулироваться эффективность работы наладчика, доход которого будет зависеть от суммарных результатов обслуживаемых им рабочих-станочников. Данная система мотивирует заинтересованность наладчика в улучшении обслуживания станков, роете производительности труда, рациональном использовании ресурсов и т. п.

Сдельно-премиальная система служит основой мотивации работников в улучшении как количественных, так и качественных результатов труда. По указанной системе в общий доход работника помимо прямой иди тарифной оплаты дополнительно включаются премии в размере 20—60% к базовой ставке. В положении о премировании персонала должны быть точно установлены размеры премий и условия поощрения, при соблюдении которых премия выплачивается или снижается, если выявлены конкретные упущения в работе.

Сдельно-прогрессивная система оплаты труда применяется в крайне необходимых условиях, например для стабилизации производства и расширения выпуска новой конкурентоспособной продукции на мировой рынок. По данной системе труд рабочего в пределах установленной нормы оплачивается по существующим тарифным ставкам, а сверх нее — по повышенным иди прогрессивным премиальным показателям.

Аккордная система оплаты труда применяется для отдельных групп персонала с целью их мотивации в росте производительности труда, сокращении срока выполнения работ и др. По указанной системе можно оплачивать труд основных и вспомогательных рабочих, например слесарей-ремонтников за выполнение срочных или аварийных ремонтов.

Вознаграждение персонала на отечественных предприятиях может осуществляться как по индивидуальным, так и по коллективным или бригадным результатам труда. При той или другой оплате труда устанавливаются соответствующие нормы выработки и расценки, а также необходимые доплаты и премии за конечные результаты работы.

В отечественной экономике наибольшую известность имеет новая форма оплаты труда персонала, разработанная на Волжском автомобильном заводе, — это коллективная повременно-премиальная оплата труда с дополнительными выплатами за выполнение нормированных заданий бригадой и премиями за снижение трудоемкости работ. Общий доход работника по данной системе оплаты труда может при продуктивной и качественной трудовой деятельности составлять больше двух тарифных ставок или окладов.

Система оплаты труда на Волжском автомобильном заводе состоит из трех важнейших частей, имеющих определенное сходство и различие со всеми ранее рассмотренными видами оплаты труда.

Первая часть системы оплаты труда включает три основных элемента.

1. Оплата по тарифным ставкам за отработанное время:

*Зm=Tomp \* Чср*

где *Зm* — тарифная оплата труда;

*Tomp* — отработанное время;

*Чср* — средняя часовая ставка разрядов рабочих бригады.

2. Доплаты за профессиональное мастерство, устанавливаемые членам бригады в размере от 4 до 24% к тарифным ставкам.

З. Доплаты за условия и интенсивность труда, предусмотренные в пределах 4, 8, 12, 16, 20 и 24% к тарифу с учетом характеристики рабочего места.

Вторая часть системы оплаты труда предусматривает доплаты за выполнение нормированных производственных заданий бригадой. Размер доплат устанавливается по прогрессивной шкале в зависимости от уровня выполнения заданий. При выполнении заданий до 80% доплаты не предусмотрены, а затем действует прогрессивная шкала доплат, которая предусматривает нарастание доплат за каждый процент роста выполнения нормированных заданий в следующих пределах: от 81 до 90% — 1%, от 91 до 95% — 2%, от 96 до 100% — 4%, от 101 до 110% — 1%. Суммарные доплаты по данной прогрессивной шкале составляют 50% к тарифной части заработной платы (табл. 1).

**Таблица 1**

**Доплаты за выполнение нормированных производственных заданий**

**бригадой на ОАО «АвтоВАЗ»**

|  |  |
| --- | --- |
| Процент выполнения заданий | Шкала премиальных доплат, % |
| Нормативная | Минимальная | Максимальная | Средняя |
| 81—90 | 1 | 1 | 10 | 5,0 |
| 91—95 | 2 | 12 | 20 | 16,0 |
| 96—100 | 4 | 16 | 40 | 28,0 |
| 101—110 | 1 | 17 | 50 | 33,5 |

В третью часть системы оплаты труда заложены премии за снижение трудоемкости и рост производительности труда в пределах до 25% к тарифной ставке.

Таким образом, общий доход работника по вазовской системе оплаты труда составляет больше двух его тарифных ставок. В настоящее время многие когда-то впервые примененные на Волжском автомобильном заводе стимулирующие элементы оплаты труда персонала получили широкое распространение на российских предприятиях, в частности доплаты за условия и интенсивность труда и др.

Во всех широко известных повременных системах оплаты труда персонала основное внимание при выборе способа вознаграждения следует обращать на усиление заинтересованности каждого работника в повышении эффективности использования ограниченных экономических ресурсов. Увеличение доходов персонала должно быть поставлено в прямую зависимость от снижения норм затрат труда и материалов на единицу продукции или работы, а также повышения качества и конкурентоспособности продукции, увеличения объема продаж на отечественном и мировом рынке. В связи с расширением повременной оплаты труда на отечественных предприятиях необходимо подчеркнуть, что в данной системе главным условием вознаграждения персонала должно стать не только количество фактически отработанного рабочего времени, но и выполнение определенного объема работы, который устанавливается нормированным производственным заданием. Иначе говоря, сам по себе факт нахождения человека на рабочем месте еще не может считаться основанием для его вознаграждения за труд. Данное обстоятельство свидетельствует об относительности выделения повременной и сдельной формы оплаты труда, ибо при 100%-ном выполнении нормированных заданий доход работника будет одинаковым как по той, так и по другой системе вознаграждения. Здесь лежит своего рода точка равновесия, обеспечивающая принцип равной оплаты за равный труд.

Необходимость равновесия доходов с результатами труда касается не только вознаграждения рабочих-исполнителей, но и всех специалистов и руководителей производства, которым устанавливаются соответствующие месячные оклады. При стимулировании их труда на отечественных предприятиях используется система надбавок, премий и компенсаций, которые могут предусматриваться для всех категорий специалистов. Так, для экономистов-менеджеров отделов планирования, организации труда, управления персоналом надбавки и премии целесообразно устанавливать за снижение нормативов и норм расходования экономических ресурсов, в том числе и трудовых. Для руководителей предприятий находит применение контрактная система оплаты труда. Контракты заключаются между предпринимателями и руководителями предприятия, предпринимателями и руководителями отделов и т.д. Однако для данной категории специалистов чаще всего практикуется комбинированный вариант оплаты: оклад плюс надбавки и премии в зависимости от совокупной прибыли или ее составляющих, непосредственно зависящих от их управленческой деятельности.

В последнее время на российских предприятиях находят применение так называемые бестарифные и рейтинговые системы заработной платы. В этих новых системах заработная плата рассматривается как определенная доля фонда оплаты труда или общей прибыли соответствующего подразделения, которая зависит от трех показателей: индивидуального квалификационного уровня работника, известного коэффициента трудового участия и фактически отработанного времени.

При установлении квалификационного уровня каждому работнику учитываются образование, стаж, способность нести ответственность за порученное дело, умение творчески работать, инициативность и т. д. Значение данного уровня определяется как частное от деления фактического размера заработной платы за данный период на величину минимальной оплаты труда на предприятии. В зависимости от квалификационного уровня (балла) работники могут быть разделены на десять групп (табл. 2).

**Система оценки уровня квалификации работников**

**Таблица 2**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Группа | Должность | Балл |
| 1-я | директор предприятия | 4,5 |
| 2-я | Главный инженер | 4,0 |
| 3-я | Заместитель директора | 3.6 |
| 4-я | Руководители подразделений | 3,25 |
| 5-я | Ведущие специалисты | 2,65 |
| 6-я | Специалисты и рабочие высшей категории | 2,5 |
| 7-я | Специалисты и рабочие второй категории | 2,1 |
| 8-я | Специалисты и рабочие третьей категории | 1,7 |
| 9-я | Специалисты и рабочие | 1,3 |
| 10-я | Неквалифицированные рабочие | 1,0 |

В условиях рынка на всех отечественных предприятиях необходимо применять комплексную систему социально-экономического регулирования заработной платы или доходов различных категорий персонала, которая обеспечивала бы справедливое вознаграждение любого работника, компенсацию его личных трудовых затрат, а не только одних высших менеджеров фирм.

Создание системы справедливого регулирования заработной платы и личных доходов работников предполагает повышение государственной роли в развитии социальных партнерских отношений между персоналом и работодателем, это будет способствовать повышению качества работы, росту доходов и уровня жизни каждого работника на отечественных предприятиях.

Определяя сущность заработной платы как цену рабочей силы на рынке труда, материально-вещественным воплощением которой является стоимость предметов потребления (продовольственных и непродовольственных товаров), услуг, налогов и других платежей, обеспечивающих воспроизводство рабочей силы, удовлетворение физических и духовных потребностей как самого работника, так и членов его семьи, мы тем самым обозначаем и основу оплаты труда — потребительский бюджет работника.

Заработная плата представляет собой часть фонда потребления материальных благ и услуг, поступающих работникам в соответствии с количеством, качеством и результативностью труда как индивидуальной (самого работника), так и коллективной.

Из сущности заработной платы вытекают ее основные функции: воспроизводственная, стимулирующая, учетно-производственная, социальная. Кроме того, заработная плата выполняет и регулирующую функцию, определяя основной спрос на товары и услуги конечного потребления, участвуя в перераспределении трудовых ресурсов по отраслям и районам страны.

В качестве потребительского бюджета у нас используется минимальный потребительский бюджет низкого стандарта, на котором и основывается минимальная заработная плата. Она представляет низшую границу стоимости неквалифицированной рабочей силы, исчисляемой в виде денежных выплат в расчете на месяц, которые получают лица, работающие по найму, за выполнение простых работ в нормальных условиях труда.

Заработная плата не является единственным источником воспроизводства рабочей силы. В издержки воспроизводства рабочей силы входят также средства на оплату больничных листов, очередных отпусков, оплату за переквалификацию, вынужденные перерывы в работе, пенсионные выплаты. Воспроизводство рабочей силы осуществляется также за счет различных выплат социального характера и т. д.

Однако заработная плата остается основным источником воспроизводства рабочей силы. Помимо тарифной части заработной платы, которая регулируется в зависимости от ее минимального уровня, в структуру заработной платы входят премии и вознаграждения, надбавки и доплаты, а также выплаты, не связанные непосредственно с результатами труда или трудовым вкладом, и т. д. Немаловажное значение имеют и возможности социальной поддержки со стороны государства.

Для обеспечения стимулирующей роли заработной платы в повышении уровня квалификации и продуктивности труда необходимы обоснованные соотношения между минимальной и средней заработной платой. За рубежом минимальная заработная плата составляет около 40% средней. У нас в настоящее время — около 10%, что явно недостаточно.

Размер минимальной заработной платы служит ориентиром для установления минимальных тарифных ставок, а также различных социальных выплат (пенсий, пособий по инвалидности, потери кормильца, пособий на детей, пособий по безработице и т. д.). Государственные гарантии по оплате труда на уровне минимальной заработной платы достигаются тем, что организации, не обеспечивающие такой уровень оплаты, объявляются банкротами, ликвидируются или реорганизуются, а за счет средств работодателей покрывается задолженность по оплате.

Инструментом дифференциации заработной платы по сложности труда являются тарифные сетки (или адекватные им нормативные документы).

В бюджетных организациях регулирование заработной платы осуществляется на основе Единой тарифной сетки (ЕТС). Она представляет собой шкалу тарификации и оплаты труда всех категорий работников — от рабочего низшего разряда до руководителей организаций.

При построении ЕТС за основу были приняты следующие принципы ее построения: (а) исходная база — не ниже установленного государственного минимума заработной платы; (б) учет сложности труда на основе таких факторов, как содержание и характер работ, разнообразие (комплексность) работ, руководство подчиненными, степень самостоятельности, уровень ответственности (условия, тяжесть, напряженность труда, региональные особенности, качественные параметры индивидуальных и коллективных результатов должны учитываться посредством других элементов заработной платы); (в) охват ЕТС всех категорий работников и группировка их по общности выполняемых работ; группировка служащих по принципу межотраслевого единства.

Тарифная система представляет собой совокупность нормативов, при помощи которых регулируется уровень заработной платы. Это тарифная сетка, тарифная ставка первого разряда и тарифно-квалификационные справочники.

Тарифная сетка характеризуется такими параметрами, как диапазон тарифной сетки, тарифные разряды, тарифные коэффициенты, абсолютное и относительное возрастание тарифных коэффициентов.

Изменение диапазонов тарифной сетки оказало влияние и на порядок ее построения. Принципы построения оставались неизменными, но менялись числовые значения абсолютного и относительного возрастания тарифных коэффициентов. При этом порядок построения продолжает нарушаться.

Тарифная ставка того или иного разряда определяется как произведение тарифной ставки первого разряда на тарифный коэффициент соответствующего разряда, В отдельные периоды тарифные ставки были ниже даже минимальной заработной платы и поэтому начиная с 1994 г. были предусмотрены для первых 4—5 разрядов компенсационной выплаты в конце месяца пропорционально отработанному времени и в расчет сдельных расценок не включались. Эти выплаты были отменены постановлением Правительства РФ от 18.03.99. Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда», принятом в июне 2000 г., был пересмотрен минимальный размер оплаты труда. Этот закон предусматривает установление его размеров: с 01.07.2000 в сумме 132 руб. в месяц; с 01.01.01 в сумме 200 руб. в месяц; с 01.07.01 в сумме 300 руб. в месяц.

Таким образом, на период с 01.07.2000 до 01.01.01 Ставка первого разряда и минимальная заработная плата одинаковы. Но уже с 01.01.01 положение меняется, В качестве решения проблемы соотношения ставки первого разряда и минимальной заработной платы было принято постановление Правительства РФ от 10.10.2000 № 764 «0 повышении тарифных ставок (окладов) первого — шестого разряда Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы», предусматривающее возврат к компенсационным выплатам и увеличение ставок.

Постановлением Правительства РФ от 30.03.2000 № 289 при введении ставки первого разряда, равной минимальному размеру оплаты труда в размере 450 руб., компенсации были отменены. Такой порядок сохранился и при введении МРОТ в размере 600 руб. с 01.10.03.

В основу построения отраслевых систем оплаты труда при реформировании заработной платы положены следующие принципы:

• обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ и условий труда, уровня образования и стажа по профессии по отраслям бюджетной сферы;

• подход к тарификации работ и работников с учетом требований Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также Единого квалификационного справочника по должностям руководителей, специалистов и других служащих, сохранение единства тарифного нормирования;

• поэтапное приближение минимальной тарифной ставки и минимального оклада к величине прожиточного минимума трудоспособного населения по регионам страны;

• систематизация и унификация стимулирующих выплат к основной тарифной оплате, достижение принципиально единых подходов к их применению в отдельных отраслях бюджетной сферы;

• использование системы поощрения за высокие результаты и качество выполнения работы, основанной преимущественно на применении индивидуальных доплат и надбавок стимулирующего характера, устанавливаемых к оплате по тарифу, а также разового премирования за особые достижения в труде;

• ориентация на использование при формировании фондов оплаты труда в организациях бюджетной сферы наряду с ассигнованиями из бюджета средств, поступающих от разрешенной законодательством коммерческой деятельности и из благотворительных и спонсорских фондов поддержки бюджетной сферы.

Переход на отраслевые принципы организации оплаты труда основывается на формировании отраслевой системы оплаты труда, предусматривающей дифференциацию размеров оплаты труда работников в зависимости от уровня образования, квалификации и трудового стажа работников, сложности выполняемых работ и особенностей деятельности отдельных организаций.

В этой связи предусматривается утверждение схем должностных окладов и тарифных ставок (тарифной системы), упорядочение системы надтарифных выплат, совершенствование нормирования труда, создание перечней профессий (должностей), которые могут быть переведены на срочные трудовые договоры, определение финансовых и других ограничений.

Размеры тарифных ставок могут устанавливаться или в виде фиксированных однозначных величин, или в виде («вилок», определяющих предельные (минимальные и максимальные) значения. Если первый принцип характерен для всех тарифных сеток, разрабатываемых в нашей стране на государственном уровне (за исключением ранее использованной системы должностных окладов), то второй принцип используется на предприятиях, не перешедших на ЕТС, в так называемых бестарифных моделях.

«Вилки» соотношений в оплате труда разного качества устанавливаются в зависимости от должности, квалификации работника, выполняемых им функций, инициативности, творческой активности, стажа работы и т. д.

Тарифная система является основой для разработки форм и систем заработной платы. Наряду с традиционными системами оплаты (сдельной и повременной с их разновидностями) применяются такие системы оплаты, как оплата по стоимости трудовой жизни, по трудовому рейтингу, по коэффициенту трудового участия и т.д. Различие состоит в наборе показателей, характеризующих результативность труда отдельных работников. При распределении по РКСТ (распределение в соответствии с коэффициентом стоимости труда) во внимание принимается среднечасовая заработная плата за последние месяцы, очищенная от всевозможных временных доплат. Деловые качества работника учитываются посредством доведения РКСТ до целого числа: увеличивается, если деловые качества получили положительную оценку, и уменьшается в противном случае.

Кроме тарифных и бестарифных систем, в условиях перехода к рыночной экономике все чаще применяются с учетом зарубежного опыта такие системы, как участие в прибылях, система бонусов, участие в акционерном капитале, оплата транспортных расходов или прикрепление транспортных средств к руководящим работникам, программы медицинского обслуживания, обучения, различного рода страхование, льготы и компенсации, не связанные формально с результатами труда (стандартного характера), системы получения льготного кредита и др. Многие из этих систем направлены на стимулирование престижности труда, инициативы, творческой активности, те. различных сторон мотивационного ядра личности (см. табл. 3)

Недостатки в мотивации труда вообще и в организации заработной платы в частности не могут не сказаться на общем характере мотивационного процесса в России. Несмотря на явную социальную направленность всех стимулирующих систем, решить социальные проблемы не удалось. Сохранилась тенденция снижения количества наборов прожиточного минимума, которые можно приобрести на среднюю заработную плату (с пяти наборов в 1990г. до 2,8 в 2004 г.), более трети населения имеет среднедушевые доходы ниже прожиточного минимума, а около 3% — ниже стоимости продовольственного набора.

Сегодняшний уровень бедности остается еще Недопустимо высоким, В числе бедных находятся не только традиционно слабые в социальном плане группы населения, имеющие ограниченные размеры занятости (пенсионеры, многодетные, молодые и неполные семьи, инвалиды), но и значительная часть здоровых граждан трудоспособного возраста, имеющих работу. Такие размеры бедности связаны не только с состоянием экономики, но и с крайне неравномерным распределением доходов между различными группами населения. По данным статистики, значительная часть доходов присваивается относительно небольшой группой населения. На долю 10% наиболее обеспеченного населения приходится более 30% денежных доходов, а на долю 10% наименее обеспеченных — только 2,3%

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  Динамика тарифных коэффициентов | Тарифные разряды | 18 | Тарифные коэффициенты | 10,07 | 7,54 | 10,07 | 8,23 | 10,07 | 4,5 |  | Квалификационные группы | XI | 5,5-6,7 | 6,1 |
| 17 | 9,07 | 6,78 | 9,07 | 7,41 | 9,07 | 4,2 |
| X | 4,9-6,1 | 5,5 |
| 16 | 8,17 | 6,11 | 8,17 | 6,68 | 8,17 | 3,9 |
| IX | 4,3-5,5 | 4,9 |
| 15 | 7,36 | 5,5 | 7,36 | 6,0 | 7,36 | 3,62 |
| 14 | 6,51 | 4,87 | 6,51 | 5,32 | 6,51 | 3,36 |
| VIII | 3,7-4,9 | 4,3 |
| 13 | 5,76 | 4,1 | 5,76 | 4,73 | 5,76 | 3,12 |
| 12 | 5,1 | 3,81 | 5,1 | 4,18 | 5,1 | 2,89 | VII | 3,2-4,2 | 3,7 |
| 11 | 4,51 | 3,7 | 4,51 | 3,68 | 4,51 | 2,68 |
| VI | 2,7-3,7 | 3,2 |
| 10 | 3,99 | 2,98 | 3,99 | 3,27 | 3,99 | 2,44 |
| 9 | 3,53 | 2,64 | 3,53 | 2,91 | 3,53 | 2,22 | V | 2,3-3,1 | 2,7 |
| 8 | 3,12 | 2,34 | 3,12 | 2,54 | 3,12 | 2,02 |
| IV | 1,9-2,7 | 2,3 |
| 7 | 2,76 | 2,07 | 2,76 | 2,27 | 2,76 | 1,84 |
| 6 | 2,44 | 1,83 | 2,44 | 2,0 | 2,44 | 1,67 | III | 1,6-2,2 | 1,9 |
| 5 | 2,16 | 1,62 | 2,16 | 1,82 | 2,16 | 1,51 |
| II | 1,3-1,9 | 1,6 |
| 4 | 1,91 | 1,44 | 1,91 | 1,73 | 1,91 | 1,36 |
| 3 | 1,69 | 1,27 | 1,69 | 1,59 | 1,69 | 1,23 | I | 1,0-1,6 | 1,3 |
| 2 | 1,3 | 1,12 | 1,3 | 1,36 | 1,3 | 1,11 |
| И | 0,7-1,3 | 1,0 |
| 1 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 1,0 |
| Время введения тарифных коэффициентов | 14. 10. 1992 | 27. 02. 1995 | 24. 08. 1995 | 18. 03. 1999 | 01. 01. 2001 | 01. 12. 2001 | Показатели | «Вилка» соотношений в оплате труда разного качества | Среднее значение коэффициентов по группе |

Анализ структуры денежных доходов показывает, что основные составляющие денежных доходов — реальные доходы от оплаты труда, пенсии и другие социальные выплаты — снизились. Практически весь прирост реальных денежных доходов приходится на доходы от предпринимательской деятельности, участия в прибылях, операций с недвижимостью и кредитно-финансовых операций. Подавляющую часть таких доходов получает довольно ограниченный круг населения.

В оплате труда сохраняются, а зачастую и обостряются недостатки, появившиеся в ходе реформирования экономики: крайне низкий уровень заработной платы; чрезмерная региональная и отраслевая дифференциация заработной платы; отсутствие связи оплаты труда е результатами работы; хронические задержки выплат заработной платы во многих организациях.

Опыт показывает, что социальная напряженность в бюджетных отраслях возникает тогда, когда уровень оплаты в этих отраслях опускается ниже 60—65% по отношению к уровню оплаты труда работников промышленности.

Неоправданных размеров достигла дифференциация заработной платы между отраслями и категориями работников. Если в 1990 г. соотношение в оплате труда между отраслями составляло 1,8, то сейчас это соотношение превысило 8,0. Среднемесячная заработная плата работников газовой промышленности в 8 раз превысила оплату труда в сельском хозяйстве, в 7 раз в легкой промышленности, в 5 раз в машиностроении. Заработная плата в машиностроении, где работают наиболее квалифицированные кадры, в 2,5 раза ниже, чем в электроэнергетике, и в 1,5 раза ниже, чем в пищевой промышленности. Более чем в два раза отличаются по оплате легкая и пищевая отрасли, имеющие примерно одинаковый квалификационный состав работников, интенсивность и сложность труда. Усиливается и дифференциация в оплате труда между различными категориями работников. Соответствующий разрыв между профессионально-квалификационными группами составил 26 раз.

Деформация на рынках рабочей силы приводит к тому, что за равный труд платится неравная заработная плата, неквалифицированный труд оплачивается зачастую выше квалифицированного, разрушается инженерно-техническое ядро трудового потенциала. Усиление дифференциации в оплате труда было бы целесообразным в условиях общего роста уровня жизни населения. Но когда встает вопрос об элементарном выживании основной части работников (населения), такая дифференциации вряд ли может быть оправданной.

Главным фактором роста заработной платы являются не рост эффективности производства, а темпы инфляции. Размер оплаты все в большей степени определяется не количеством и качеством произведенных товаров, квалификацией персонала, а главным образом монополизированностью отраслей и организаций и соответственно различными возможностями при определении цен на продукцию.

Таким образом, в перспективе наиболее актуальным является вопрос об уровне минимальной заработной платы и порядке ее индексации примерно на уровне прироста потребительских цен. Во внебюджетной сфере предполагается перейти к поэтапному ослаблению налоговой нагрузки на фонды потребления и налогообложения индивидуальных заработков работников и их доходов от участия в прибылях. При этом система налогообложения примет скорее регулирующий, чем фискальный характер.

В целях предотвращения задержек по выдаче заработной платы наряду с введением компенсационных мер следует определять приоритет выплат заработной платы при поступлении средств на счета организаций. Задержка выдачи заработной платы должна рассматриваться как основание для проведения процедур санации и банкротства. Однако все эти меры далеко недостаточны для повышения эффективности мотивации и стимулирования трудовой деятельности.