**ВВЕДЕНИЕ**

Организация оплаты труда занимает одно из центральных мест во всей системе учета на предприятии, поэтому эта тема для меня оказалась самой интересной из всех остальных, и я как смогу шире и подробнее ее раскрою. В целом, учет труда и заработной платы является одной из важнейших бухгалтерских задач современного предприятия.

Рабочая сила, как трактуется в курсе экономики, - это совокупность физических и умственных способностей человека, его способность к труду. В условиях рыночных отношений «способность к труду» делает рабочую силу товаром. Но это не обычный товар. Его отличие от других товаров состоит в том, что он, во-первых, создает стоимость больше чем стоит сам, во-вторых, без его привлечения невозможно осуществить любое производство, в-третьих, от него во многом зависит степень (эффективность) использования основных и оборотных производственных фондов.

Так как же заставить рабочую силу работать наиболее эффективно? Ответ на этот вопрос лежит в основе любой кадровой политики. И на одном из первых мест по важности среди факторов, влияющих на эффективность использования рабочей силы, стоит система оплаты труда. Именно заработная плата, а зачастую только она, является той причиной, которая приводит рабочего на его рабочее место. Поэтому значение данной проблемы трудно переоценить.

Это показывает, насколько актуальна данная тема, особенно для нашей страны, где труд зачастую не имеет достойной материальной оценки.

Целью данной работы является рассмотрение форм и систем заработной платы.

В соответствии с поставленной целью решается ряд задач:

1. Изучение сущности заработной платы, ее функций и принципов.

2. Рассмотрение различных форм и систем заработной платы.

**1. Организация заработной платы.**

* 1. **1.1 Сущность и значение заработной платы.**

Заработная плата представляет собой цену рабочей силы, формируемой на основе объективной оценки вклада работника в результаты деятельности предприятия. Ее размер зависит от установленного минимума заработной платы, сложности труда и квалификации рабочей силы, спроса и предложения на рабочую силу, условий выполнения работы, результатов деятельности предприятия и т.д.

В статье 129 Трудового кодекса РФ дается следующее определение заработной платы. Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Как социально-экономическая категория заработная плата требует рас­смотрения с точки зрения ее роли и значения для работника и работодате­ля. Для работника заработная плата является главной и основной статьей его личного дохода, средством повышения уровня благосостояния его самого и членов его семьи. Следовательно, стимулирующая роль заработной платы заключается в улучшении результатов труда для увеличения размера получаемого вознаграждения. Для работодателя заработная пла­та работников представляет собой одну из основных статей затрат на производство.

С одной стороны, работодатель заинтересован в снижении удельных затрат рабочей силы на единицу продукции, а с другой стороны, заинтересован повысить ее качество, а значит, увеличить расходы на ее содержание, если это позволит увеличить прибыль предприятия за счет стимулирования инициативы работников.

Заработная плата выполняет три основные функции:

1. воспроизводственную;
2. мотивационную;
3. регулирующую.

**Воспроизводственная функция** обеспечивает работнику объем по­требления материальных благ и услуг на уровне, достаточном для нор­мального воспроизводства рабочей силы и повышения интеллекту­ального потенциала в соответствии с изменяющимися техническими и социальными факторами производства.

**Мотивационная функция** состоит в возможности побуждать работ­ника к трудовой активности, повышению эффективности труда. Этой цели служит установление размера заработков в зависимости от дос­тигнутых работником результатов труда. Реализация этой функции осуществляется руководством предприятия через конкретные систе­мы оплаты труда.

**Регулирующая функция** играет роль баланса интересов работников и работодателей. Она выступает регулятором спроса на продукцию и услуги предприятия, а также на рабочую силу на рынке труда. Основа реализации регулирующей функции заключается в дифференциации оплаты труда по группам работников, по приоритетности деятельности или другим признакам. Тем самым вырабатывается определенная по­литика по установлению уровня оплаты труда для различных катего­рий работников в конкретных условиях производства.[[1]](#footnote-1)

В настоящее время ни одна из функций заработной платы не реали­зуется в полной мере. Это связано, прежде всего, с неразвитостью рос­сийского рынка труда.

Механизм организации заработной платы на предприятии непосред­ственно отражает процесс превращения цены рабочей силы в заработ­ную плату. Через организацию заработной платы достигается компро­мисс между интересами работника и работодателя, который способствует развитию отношений социального партнерства между двумя движущими силами рыночной экономики.

Величину заработной платы определяет не только количество де­нег, которым будет располагать работник, но ито, что он может на эти деньги купить. То есть покупательная способность денег определяет­ся соотношением номинальной и реальной заработной платы.

**Номинальная заработная плата** - это вся начисленная сумма опла­ты труда работника вне зависимости от налогов и обязательных плате­жей.

**Располагаемая заработная плата** - это начисленная сумма оплаты труда за вычетом подоходного налога иобязательных платежей.

**Реальная заработная плата** - количество материальных благ и услуг, которое можно приобрести на номинальную заработную плату, т. е. покупательная способность номинальной заработной платы.

Так, повышение номинальной заработной платы на 15% при росте цен на 20% (при условии неизменности налоговых отчислений) может привести к снижению реальной заработной платы на 4,2% (115:120\*100-95,8).

Следует также различать денежную и неденежную формы заработной платы. Денежная форма является основной, что обусловлено ролью денег как всеобщего эквивалента в товарно-денежных отношениях в рыночной экономике. Однако при отсутствии наличных денежных средств, предпри­ятие может рассчитываться с работниками выпускаемой продукцией, ко­торая может, как лично потребляться работником и его семьей, так и про­даваться (или обмениваться на другие товары)

**1.2 Структура оплаты труда на предприятии.**

Структура оплаты труда позволяет определить, какие составляющие элементы входят в оплату труда, в каких статьях себестоимости и при­были они отражаются, какова доля конкретного элемента в общей ве­личине заработной платы.

**Основная заработная плата** - предполагает оплату труда по тариф­ным ставкам и окладам. Метод начисления основной заработной платы зависит от системы оплаты труда.

В развитых рыночных экономиках доля основного заработка в опла­те труда составляет 80-90%. В этом заинтересованы как работник, так и работодатели.

Это связано с тем, что прибыль чаще всего обеспечивается не за счет высокой рентабельности, а за счет увеличения объемов реализации продукции. Поэтому предприниматель заинтересован в высокой доле постоянной части заработной платы. Кроме того, регулирование переменной части требует проведения учета и контроля за многими показателями работы. Это сложный и трудоемкий процесс, ведущий к увеличению управленческих расходов. Дополнительная заработная плата включает различные виды доплат и надбавок. Назначение доплат – возмещение дополнительных затрат рабочей силы из-за объективных различий в условиях труда. К ним можно отнести: доплаты за неблагоприятные и вредные условия труда; доплаты за работу в вечернюю и ночную смены; доплаты за уровень занятости в течение смены и др.

Надбавки вводятся для стимулирования высокого качества продукции и эффективности личного труда. К ним относят: персональные надбавки руководителям и специалистам за квалификацию; надбавки за совмещние профессий и выполнение дополнительных обязанностей и др.

Доплаты и надбавки обычно устанавливаются в относительных размерах и корректируются при изменениях тарифных ставок и окладов с учетом инфляции. Размеры и условия их выплаты определяются в коллективных договорах.

**Вознаграждение за конечный результат** выплачивается за достижение определенных результатов деятельности предприятия и отдельных подразделений. Этот вид вознаграждения направлен на стимулирование конечного результата. В качестве критериев успешной работы рассматриваются следующие результаты: рост производительности труда; повышение качества продукции; экономия ресурсов и другие виды достижений. Обычно результирующие показатели указываются в годовых и квартальных планах. В случае их перевыполнения появляется дополнительный фонд оплаты труда, который направляется на выплату вознаграждения.

**Премия за основные результаты** выплачивается по итогам работы за год за счет полученной предприятием прибыли и стимулирует достижение высоких конечных результатов деятельности. Из прибыли акционерам выплачиваются дивиденды, которые являются доходами работника от собственности. Распределение части прибыли в виде премии между работниками, не имеющими акций, как бы сближает их с акционерами.

**Социальные выплаты** – относительно небольшой, но самостоятельный элемент оплаты труда, который включает полную или частичную оплату расходов по следующим статьям:

* транспорт;
* медицинская помощь и лекарства;
* добровольное страхование жизни работников и членов их семей;

1. материальная помощь отдельным работникам и др.

Социальные выплаты осуществляются из прибыли предприятия и имеют целью обеспечить социальные гарантии и блага для работников за счет предприятия.

Организация заработной платы в системе управления персоналом при­звана обеспечить мотивацию трудового поведения работников, заинтере­совать их трудиться на данном предприятии, использовать весь свой по­тенциал для улучшения личных и коллективных показателей работы.

Под механизмом организации заработной платы следует понимать порядок установления и выплаты работникам номинальной заработ­ной платы.

Организация заработной платы на предприятии включает:

1. установление обоснованных норм труда (норм времени, норм выработки, норм обслуживания, норм численности персонала, норм управляемости);
2. разработку тарифной системы;
3. определение форм и систем оплаты труда.

Нормы труда служат основой для установления оптимальных пропор­ций между отдельными видами труда, они необходимы для объективной количественной оценки затрат труда на выполнение конкретных работ.[[2]](#footnote-2)

Тарифная система оплаты труда представляет собой совокупность нормативов, обеспечивающих возможность осуществлять дифференциацию и регулирование заработной платы различных групп и категорий работ­ников в зависимости от качественных характеристик их труда. Тарифная система включает в себя следующие элементы: тарифную сетку, тариф­ную ставку, тарифно-квалификационный справочник.

Тарифная сетка - шкала разрядов, каждому из которых присвоен свой коэффициент по оплате труда. Коэффициент показывает, во сколько раз оплата труда рабочего определенного разряда выше оплаты труда рабо­чего первого разряда. Предприятие может самостоятельно определять порядок возрастания коэффициентов от разряда к разряду (равномерно или ускоренно). Для работников госбюджетных организаций применя­ется восемнадцатиразрядная сетка, на основе которой устанавливается размер заработной платы для всех категорий работников.

Тарифная ставка - размер оплаты труда различных групп рабочих в единицу времени работы. Она может быть часовая, дневная и месяч­ная. Исходной является тарифная ставка первого разряда, определя­ющая уровень оплаты наиболее простого труда.

Тарифно-квалификационный справочник - сборник нормативных документов, содержащий квалификационные характеристики работни­ков. Он служит для определения разряда работ по профессиям в зави­симости от сложности, точности, условий их выполнения и требований относительно профессиональных знаний и практических навыков.

В условиях централизованной экономики тарифная система опла­ты труда являлась одним из основных элементов организации зара­ботной платы. В настоящее время, когда предприятия самостоятельно строят свою политику в области оплаты труда, она должна быть пре­образована в систему нормативов, носящих сугубо рекомендательный характер. В этом качестве они могут найти применение на предприя­тиях любых форм собственности.

В настоящее время широкое распространение получили бестариф­ные системы оплаты труда. В них отражается тенденция отказа от га­рантированных ставок и делается попытка увязать заработную плату со спросом на товары (услуги) предприятия.

В целом политику предприятия, в области оплаты труда должны определить следующие факторы:

1. финансовое положение предприятия, определяемое результатами его хозяйственной деятельности;
2. уровень безработицы в регионе среди работников соответствующих специальностей;
3. уровень государственного регулирования в области зарплаты;
4. уровень зарплаты, выплачиваемой конкурентами;
5. влияние профсоюзов и объединений работодателей /1, с.262-267/.

Итак, в этом разделе было рассмотрено: понятие заработной платы как социально- экономической категории; функции заработной платы; понятия номинальной, располагаемой и реальной заработной платы; структура и организация оплаты труда на предприятии.

1.3 Функции заработной платы

Заработная плата выполняет несколько функций, наиболее важные из них - воспроизводственная, стимулирующая, статусная, регулирующая (рас­пределительная), производственно-долевая и др. эти же функции выполняет и сама оплата труда.

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 зарплата по основному месту работы не обеспечива­ет работнику и членам его семьи нормальное воспроизводство, возни­кает проблема дополнительных заработков. 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 заработной 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 трехступенчатости:

критерии экономической эффек­тивности всего предприятия,

аналогичные критерии для отдельных подразделений;

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 оплаты труда важна с позиций руководства фирмой: нужно побуждать работника к трудовой активности, к максимальной отдаче, повышению эффективности труда. Этой цели служит установление размера заработков в зависимости от достигну­тых каждым результатов труда. Отрыв оплаты от личных трудовых уси­лий работников подрывает трудовую основу заработной платы, ведет к ослабле­нию стимулирующей функции заработной платы, 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 заработной платы 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 оплаты труда 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.

Указанный принцип успешно может быть использован только в случае, если учитывается механизм ценообразования на рынке труда и связанное с ним поведение субъектов рыночных отношений. Специ­фика товара «рабочая сила» требует разграничивать понятия «цена ра­бочей силы» и «цена труда»

Цена рабочей силы — это денежное выражение ее стоимости, отра­жающей по сегментационным признакам уровень затрат необходимых, на воспроизводство рабочей силы с учетом спроса и предложения на рынке труда. Цена рабочей силы может быть базой для формирования политики дифференциации заработных плат на предприятии, а также при уста­новлении договорных условий оплаты труда конкретного работника, нанимаемого работодателем.

Цена труда — это денежное выражение различных качеств труда, она позволяет соизмерять количество труда с его оплатой. Единицей измерения может быть цена часа труда, которая является производной величиной от цены рабочей силы, определяя условия оплаты труда ра­ботника по результатам его текущей деятельности в условиях действия механизма внутреннего рынка труда на предприятии. Цены на различные виды труда принимают форму расчетных тарифных ставок (должностных окладов). Устанавливая цену конкретного вида труда, предприятие регулирует оплату труда с тем, чтобы с одной стороны не занизить ее уровень (иначе уйдут квалифицированные кадры), а с другой стороны, не завысить цену, чтобы продукция фирмы была конкурентоспособной не только по потребительским качествам, но и по цене товара (продукции, услуги). В противном случае может снизиться объем реализации (продаж, выручки), что отразится на спросе рабочей силы ее занятости и т.д.

Производственно-долевая функция заработной платы 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 и механизма регулирования оплаты труда.

**1.4 Системы и формы оплаты труда.**

Существует три системы оплаты труда:

**Тарифная система оплаты труда**

Тарифная система – совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий в зависимости от: сложности выполняемой работы, условий труда, природно-климатических условий, интенсивности труда, характера труда.

Формами тарифной системы являются: **сдельная** и **повременная**. Основным различием между ними является лежащий в их основе способ учета затрат труда: при

сдельной – учет количества произведенной продукции надлежащего качества, либо учет количества выполненных операций, при повременной – учет проработанного времени.[[3]](#footnote-3)

**Сдельная форма оплаты труда**

Сдельная форма оплаты труда применяется в случаях, когда есть реальная возможность фиксировать количество показателей результата труда и нормировать его путем установления норм выработки и времени.

**•** Прямая сдельная оплата труда - при ней оплата труда рабочих повышается в прямой зависимости от количества выработанных ими изделий и выполненных работ исходя из твердых сдельных расценок, установленных с учетом необходимой квалификации. Заработок по такой форме оплаты рассчитывается следующим образом:

Зпр.сд. = Ред. х В, где:

Ред. — расценка за единицу продукции;

В — выпуск.

Ред. = Тс х Нвр, где:

Тс — тарифная ставка;

Н врем. — норма времени.

Т.о. З пр.сд. = Тс х Н вр х В, руб.

• Сдельно-премиальная оплата труда предусматривает премирование за перевыполнение норм выработки и конкретные показатели их производственной деятельности (отсутствие брака):

Зсд-прем. = Ред. х В + Премия, руб.

• Сдельно-прогрессивная оплата труда предусматривает оплату выработанной продукции в пределах установленных норм по неизменным расценкам, а изделия сверх нормы оплачиваются по повышенным расценкам согласно установленной шкале (но не свыше двойной сдельной расценки):

Зсд-прогр. = Ред. х Вн + (Р1 х В) + (Р2 х В), руб., где:

Вн – выпуск по норме;

Р1, Р2 – прогрессивные расценки, если выпуск больше нормы.

• Косвенно-сдельная оплата труда применяется для повышения производительности труда рабочих, обслуживающих оборудование и рабочие места. Труд их оплачивается по косвенно-сдельным расценкам из расчета количества продукции, произведенной основными рабочими, которых они обслуживают:

Зкосв-сд. = Ред. х Вф + Премия, руб., где:

Вф – фактическая выработка.

• Коллективно-сдельная оплата труда - при ней заработная плата определяется на весь коллектив и распределяется по решению коллектива. Заработок одного работника зависит от эффективной деятельности всего коллектива:

Зколлект-сд. = Р кол. х Вф + Премия, руб., где:

Ркол. – расценка по коллективу.

• Аккордная оплата труда - система, при которой оценивается комплекс различных работ с указанием предельного срока их выполнения:

Заккорд-сд. = Р на весь объем работ , руб.

• Оплата труда в процентах от выручки - при ней заработок зависит от объема реализации продукции предприятием:

З% выр. = Объем реализации х % платы, руб.

**Повременная форма оплаты труда**

При повременной оплате труда заработная плата работника определяется в соответствии с его квалификацией и количеством отработанного времени. Такая оплата применятся тогда, когда труд работника невозможно нормировать или выполняемые работы не поддаются учету.

• Простая повременная оплата труда - оплата производится за определенное количество отработанного времени независимо от количества выполненных работ.

Зпрост. повр. = Тс х tф, руб., где:

tф - фактически отработанное время.

• Повременно-премиальная оплата труда - оплата не только отработанного времени по тарифу, но и премии за качество работы:

Зповр-прем. = Тс х tф + Премия, руб.

• Окладная оплата труда - при такой форме в зависимости от квалификации и выполненной работы каждый раз устанавливается оклад:

Зоклад. = Оклад, руб.

• Контрактная оплата труда - зарплата оговаривается в контракте:

Зконтр. = ∑ по контракту, руб.

**Бестарифная система оплаты труда**

При использовании бестарифной системы оплаты труда заработок работника зависит от конечных результатов работы предприятия в целом, его структурного подразделения, в котором он работает, и от объема средств, направляемых работодателем на оплату труда.

Такая система характеризуется следующими признаками: тесной связью уровня оплаты труда с фондом заработной платы, определяемым по конкретным результатам работы коллектива; установлением каждому работнику постоянного коэффициента квалификационного уровня и коэффициента трудового участия в текущих результатах деятельности.

Таким образом, индивидуальная заработная плата каждого работника представляет собой его долю в заработанном всем коллективом фонде заработной платы:

Збестар. = ФОТ / Доля работника, руб.

**Смешанная система оплаты труда**

Смешанная система оплаты труда имеет признаки одновременно и тарифной, и бестарифной систем.

• Система плавающих окладов строится на том, что при условии выполнения задания по выпуску продукции в зависимости от результатов труда работников происходит периодическая корректировка тарифной ставки (оклада).

• Комиссионная форма оплаты труда применяется для работников отдела сбыта, внешнеэкономической службы предприятия, рекламных агентств и т.п:

Зкомис. = Прр х % комиссионный, руб., где:

Прр – прибыль от реализации продукции (товаров, услуг) данным работником.

• Дилерский механизм заключается в том, что работник за свой счет закупает часть продукции предприятия, которую затем сам же и реализует. Разница между фактической ценой реализации и ценой, по которой работник рассчитывается с предприятием, представляет собой его заработную плату:

Здилерск. = Прр – Цена, руб.

В последние годы крупные компании отказываются от повременной системы оплаты труда. При этом система материального стимулирования ориентируется на фактическую квалификацию работника (на основании выполняемой работы). На таких предприятиях работники получают фиксированное жалованье за квалификацию, а не за часы, проведенные на рабочем месте.

**2. Мотивация труда**

Заработная плата, будучи основным источником доходов трудящихся, валяется формой вознаграждения за труд и формой материального стимулирования их труда. Она направлена на вознаграждение работников за выполненную работу и на мотивацию достижения желаемого уровня производительности. Поэтому правильная организация заработной платы непосредственно влияет на темпы роста производительности труда, стимулирует повышение квалификации трудящихся. С целью усиления заинтересованности работников в результатах своего труда в современных организациях широко применяются различные формы материального стимулирования за количественные и качественные достижения в работе в виде премий, годового вознаграждения, выплаты за выслугу лет.[[4]](#footnote-4)

*Премии* - дополнительная часть заработной платы - выплачиваются за достижение высоких количественных и качественных результатов труда и носят регулярный характер, размер их выплат зависит от достижений установленных заранее количественных и качественных показателей с соблюдением предусмотренных условий премирования. Премирование может быть индивидуальным и коллективным (бригада, отдел). В последнем случае сам коллектив распределяет премиальные суммы между членами коллектива с учетом индивидуального вклада в достигнутые результаты. В организации должно быть разработано Положение о премировании, в котором должны быть определены: показатели премирования (прибыль от реализации, рентабельность, выполнение тематических задач, качество работы, экономия ресурсов, выполнение плана, внедрение новой техники, выполнение планов обучения работников и т.д.), включая их предельные размеры; условия премирования; условия депремирования (наличие брака, нарушение трудовой дисциплины, технологического процесса, правил эксплуатации) - полного или частичного; сроки премирования (ежемесячно, квартально и др.).

*Вознаграждение по итогам работы за год -* представляет собой дополнение к системе оплаты труда организации. Механизм вознаграждения организация устанавливает в локальном нормативном акте, которым предусматривается порядок, размеры и условия выплаты. Вознаграждение выплачивается работникам, числящимся в штате организации. Для каждой категории работников устанавливаются порядок выплат вознаграждения, его размеры и условия выплаты. В полном размере оно выплачивается, если работник полностью проработал календарный год. Это, однако, не исключает возможности получения вознаграждения работниками, которые по уважительной причине не проработали года. Размер вознаграждения может быть повышен в зависимости от индивидуальных результатов труда. В основу расчета целесообразно брать не все виды выплат, начисленные работнику в отчетном году, а только те, которые начислены за отработанное время.[[5]](#footnote-5)

*Вознаграждение за выслугу лет*. В организации, где практикуют данный вид вознаграждения, должен быть утвержден локальный нормативный акт по выплате вознаграждения за выслугу лет. Согласно общему правилу право на вознаграждение возникает по истечении минимального стажа непрерывной работы. Если это право возникло в течение календарного года, то вознаграждение выплачивается за время после его возникновения. Организации самостоятельно определяют механизм выплаты вознаграждения за выслугу лет. Оно включается в средний заработок при расчете отпусков, компенсации за отпуск, оплате больничных листов, выплате пособия по беременности и родам, оплате времени выполнения государственных обязанностей и других случаях. При этом в расчет принимается 1/12 часть начисленного вознаграждения за выслугу лет за каждый месяц расчетного периода.

В зависимости от системы оплаты труда, организации заработной платы на предприятии мотивационным стимулом может выступать как размер заработной платы, так и непосредственно оценка работника (которая выразится размером заработка). Однако оценка работника (заслуг) с последующим установлением размера заработка оказывается для рабочих более предпочтительной по сравнению с оценкой косвенной (в последовательности: заработная плата - заслуги работника). Поэтому организация заработной платы с оценкой заслуг играет большую мотивационную роль, нежели оплата без оценок. Таким образом, для правильной социально обусловленной мотивации организация зарплаты есть решающее условие достижения цели управления трудом, нацеленности работника на производительный труд.[[6]](#footnote-6)

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

Система вознаграждения за труд должна быть создана таким образом, чтобы она не подрывала перспективные усилия на обеспечение производительности при краткосрочных негативный результатах. Зарплата может действовать как фактор, стимулирующий развитие производительности труда.

Линия поведения должна заключаться в том, чтобы поощрять то, что способствует росту производительности. В деятельности по организации оплаты труда предпринимателю предоставляется полная самостоятельность.

**3 Мероприятия по улучшению системы оплаты труда**

Улучшение эффективности использования системы оплаты труда на предприятии заключается в переходе на другие, новые формы оплаты труда нежели используются на данном предприятии, которые будут являться оптимальными, использование которых будет более эффективным для него.

Усиление стимулирующей функции заработной платы способствует активизации разработки новых систем оплат труда. Поэтому все большее распространение получают бестарифные, комиссионные и гибкие системы оплаты труда.

Рассмотрим бестарифные системы оплаты труда.

Успешное использование бестарифных систем связано с тем, что в условиях перехода к рынку появляется необходимость в пересмотре порядка формирования фонда заработной платы. Фонд оплаты труда должен зависеть, прежде всего, от объема реализованной продукции, который может меняться. Следовательно, может и колебаться величина фонда оплаты труда. При бестарифной системе оплаты труда заработок работника напрямую зависит от конечных результатов деятельности своего структурного подразделения и предприятия в целом.

Бестарифные системы оплаты труда во многом схожи и основаны на долевом распределении средств, предназначенных на оплату труда, в зависимости от различных критериев. При этом производится ранжирование подразделений предприятия и каждого работника исходя из его квалификации и эффективности работы. Каждому подразделению определяется фонд оплаты труда (ФОТ). Каждому работнику присваивается свой квалификационный уровень. В зависимости от квалификационных уровней работники распределяются по квалификационным группам, количество которых может быть различным. В основу оценки квалификационного уровня могут приниматься следующие критерии: образование, профессиональная квалификация, деловитость и т. д. Оценка квалифи­кационного уровня дополняется определенным коэффициентом трудо­вого участия каждого работника (КТУ) в текущих результатах деятель­ности и количеством отработанного времени. Расчет заработной платы при бестарифной системе оплаты труда определяется в следующей по­следовательности:

1) рассчитывается количество баллов, заработанных каждым работ­ником подразделения по формуле:

К = К\*Т\*КТУ

где К- квалификационный уровень работника,

Т- количество отработанных чел./час работником,

КТУ- коэффициент трудово­го участия г-го работника.

2) определяется общая сумма баллов, заработанная всеми работни­ками подразделения;

3) рассчитывается доля ФОТ, приходящаяся на оплату одного бал­ла

(руб.):

d=ФОТ/N

1. определяется заработная плата отдельных работников подразделения:

ЗП = N d [[7]](#footnote-7)

Помимо тарифной и бестарифной систем оплаты труда большое рас­пространение находит комиссионная форма оплаты труда или систе­ма стимулирования продаж.

В ее основе - зависимость между размером вознаграждения и объе­мом реализации. Традиционно комиссионные выплаты ассоциируют­ся с определенным процентом от суммы реализации, который получа­ет сотрудник, продавший товар.

*Пример.* Фирма, занимающаяся производством и реализацией ком­пьютеров, платит своим коммерческим агентам комиссионныев раз­мере 10% от суммы продаж.

Методы установления комиссионных мо­гут быть различны:

1. фиксированная денежная сумма за каждую единицу проданного товара;
2. фиксированный процент от маржи по контракту;
3. фиксированный процент от объема реализации в момент поступ­ления денег по контракту на счет продающей организации;
4. выплата фиксированного процента от базовой заработной платы  
    при выполнении плана по реализации.

Системы стимулирования продаж вполне приемлемы, например, для оплаты работников подразделений сбыта, внешнеэкономической служ­бы предприятия.

В последнее время предприятие, не имеющее средств на оплату труда своих работников, использует дилерский механизм оплаты тру­да. Он предполагает закупку работником части продукции предприя­тия за свой счет (или в счет невыплаченной заработной платы) с по­следующей ее реализацией собственными усилиями. Таким образом, заработная плата выплачивается продукцией в виде аванса с после­дующим перерасчетом.

Еще существует гибкая система оплаты труда.

Гибкая система оплаты труда ставит определенную часть заработка в зави­симость от личных заслуг, общей эффективности работы предприятия, обеспечивает возможность избежать разовых сокращений базовой зарпла­ты. Такая система позволяет индивидуализировать заработок сотрудника предприятия, реагируя на изменения результативности его труда. При оп­ределении размера оплаты труда учитываются не только стаж, квалифика­ция, профессиональные способности, но и значимость работника для пред­приятия, его способность выполнять определенные задачи, вносить вклад в успешную деятельность фирмы.[[8]](#footnote-8)

В данном разделе рассмотрены современные системы оплаты труда: бестарифные, комиссионные и гибкие.

Подводя итог по главе можно сказать, что система оплаты труда должна быть гибкой, стимулировать повышение производительности труда, обладать достаточным мотивационным эффектом. Рост оплаты труда не должен опережать темпов роста производительности, эффективности. Гибкость системы оплаты труда заключается в том, что определенная часть заработка ставится в зависимость от общей эффективности работы предприятия.

**Заключение**

Таким образом, в данной работе были рассмотрены такие вопросы трудовых отношений, как: сущность и функции заработной платы, классификация ее систем и форм, организацию оплаты труда, а также предложены пути улучшения систем оплаты труда.

По результатам изучения данных вопросов можно сделать ряд выводов.

Заработная плата играет важную роль при стимулировании работников к эффективному труду. Она выполняет ряд значимых функций и регулируется как государством, так и на уровне предприятия.

Оплата труда может производиться по тарифной и бестарифной системе, которая в свою очередь включают в себя еще ряд систем.

Выбор метода оплаты труда зависит от специфики деятельности предприятия, организации производственного процесса на нем, а также от категории работников.

Не существует плохих или хороших систем оплаты труда, так же как и не существует идеальной системы оплаты труда, при которой останутся полностью довольными и работодатель, и работник. У каждой организации есть свои особенности и отличия от других, в зависимости от которых должна разрабатываться система оплаты труда. На каждом предприятии можно разработать оптимальную схему начисления заработной платы. Но при разработке систем оплаты необходимо решить две основные задачи. Во-первых, каждая система должна направить усилия работника на достижение таких показателей трудовой деятельности, которые обеспечат получение необходимого работодателю производственного результата: выпуска нужного количества конкурентоспособной продукции с наименьшими затратами. Во-вторых, каждая система оплаты должна предоставлять работнику возможность для реализации имеющихся у него умственных и физических способностей, позволять ему добиваться в рабочем процессе полной самореализации как личности.

Список литературы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации.

2. Кодекс законов о труде Российской Федерации.

3. Экономика предприятия: Учебник для вузов / Под ред. акад. В.М. Семенова. – СПб.: Питер, 2006.- 384 с.

4. Анализ финансово-хозяйственной деятельности. - М.: Финансы и статистика, 2006- 201 с.

5. Васильева Н.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: Учеб. пособие / Под ред. Н.А. Васильевой. – М.: Приор- издат., 2005. – 160 с.

6. Петрова Н. Н. Проблемы соблюдения трудового законодательства. - Журнал «Право и экономика» № 11, 2005

7. Организация, нормирование и стимулирование труда на предприятиях машиностроения: Учебник / Н.Ф. Ревенко, А.Г. Схиртладзе, В.Л. Аристова. – М.: Высш. шк., 2005. – 383 с.

8. Пашуто В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: Учебно-практическое пособие / В.П. Пашуто. – М.: КНОРУС, 2005. – 320 с.

9. Сидорова Е.С. Заработная плата: Практ. пособие / Е.С. Сидорова. – М.: Омега-Л, 2006. – 296 с.

10. Скляренко В.К., Прудников В.М. Экономика предприятия: Учебник / В.К. Скляренко, В.М. Прудников. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 528 с.

11. Алимарина, Е. А. Оплата труда в экономике России / Е. А. Алимарина // Вестник Московского университета. – 2007. – № 5. – С. 37-54.

12. Экономика труда: (социально-трудовые отношения) / Под ред. Волгина Н.А., Одегова Ю.Г. – М.: Экзамен, 2007. – 736 с.

13. Яковлев Р.А. Оплата труда на предприятии. – М.: Центр экономики и маркетинга, 2006. – 344 с.

14. Смирницкий Е.К. Экономические показатели бизнеса. – М.: Экзамен, 2007. – 512 с.

15. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: Учебник для вузов. – М.: НОРМА, 2006. – 400 с.

16. Журнал «Главбух» за март 2007 года номер 6.

17. Журнал «Главбух» за март 2007 года номер 5.

1. Экономика предприятия: Учебник для вузов /под ред. акад. В.М. Семенова. – СПб.: Питер, 2006.- 97с. [↑](#footnote-ref-1)
2. Яковлев Р.А. Оплата труда на предприятии. – М.: Центр экономики и маркетинга, 2006. – 277- 285с. [↑](#footnote-ref-2)
3. Экономика труда: (социально-трудовые отношения) / Под ред. Волгина Н.А., Одегова Ю.Г. – М.: Экзамен, 2007. – 624 с. [↑](#footnote-ref-3)
4. Анализ финансово-хозяйственной деятельности. - М.: Финансы и статистика, 2006-с. 201 [↑](#footnote-ref-4)
5. Пашуто В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: Учебно-практическое пособие / В.П. Пашуто. – М.: КНОРУС, 2005. – 320 с. [↑](#footnote-ref-5)
6. Смирницкий Е.К. Экономические показатели бизнеса. – М.: Экзамен, 2007. – 321 с. [↑](#footnote-ref-6)
7. Пашуто В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: Учебно-практическое пособие / В.П. Пашуто. – М.: КНОРУС, 2005. – 287-288 с. [↑](#footnote-ref-7)
8. Экономика предприятия: Учебник для вузов / Под ред. акад. В.М. Семенова. – СПб.: Питер, 2006.- 271 с. [↑](#footnote-ref-8)