**Государственный комитет по рыболовству РФ**

Астраханский государственный технический университет

**Институт Экономики**

**Контрольная работа**

По дисциплине: **«Организация производства предприятий»**

Тема: **«Организация оплаты труда на предприятии»**

**Выполнил:**

Студент группы ЗФЭ-88

**Проверил:**

Организация оплаты труда на предприятии

Организация оплаты труда на предприятии определяется тре­мя взаимосвязанными элементами: нормированием труда, тариф­ной системой, формами и системами заработной платы.

Нормирование труда позволяет установить всесторонне обоснованные нормы его затрат, которые применяют для изучения ре­зультатов труда. Нормы служат базой для оплаты и материально­го поощрения с учетом вклада работника в общие результаты коллективного труда. Выполнение нормами перечисленных функ­ций позволяет обоснованно устанавливать размеры оплаты труда.

Разработка и использование различных форм и систем оплаты труда позволяют применить к каждой группе и категории работа­ющих определенный порядок исчисления заработка. Это обеспе­чивает более точный учет количества и качества труда, включен­ного работниками в конечные результаты производства.

Зарплата заинтересовывает работников в повышении эффек­тивности производства, способствует развитию творческой актив­ности человеческого фактора и в конечном итоге влияет на темпы и масштабы социально-экономического развития страны. Для того чтобы перечисленные функции выполнялись, необходимо посто­янно совершенствовать формы и системы оплаты труда.

Структура зарплаты формировалась в течение длительного пе­риода, когда ей старались придать многочисленные функции, на­чиная от необходимости стимулирования к труду и до внеэконо­мической деятельности, например, участие в уборке урожая, бла­гоустройстве территории завода. Многофункциональность зара­ботной платы породила необходимость введения большого коли­чества доплат, имевших не только экономический, но и социаль­ный, а иногда и политический характер. Все это следствие многих причин: монополизм в промышленности, отсутствие реальных стимулов к труду, инертность командных методов управления. В ус­ловиях перехода к рынку зарплате надо вернуть ее главную функ­цию — экономическую. Все дополнительные расходы по социаль­ной защите работников должны принять на себя соответствую­щие фонды, формируемые из отчислений от прибыли.

Недостаток существующей системы оплаты труда заключается в том, что заработная плата работнику устанавливается до вы­полнения им задания, до результатов его труда. Еще не зная эф­фективности труда работника, дают оценку его труду, заранее ориентируясь на средние достижения. Нерешенной задачей явля­ется оценка труда специалистов.

Организация заработной платы в условиях рыночных отно­шений осуществляется при соблюдении предприятием ряда прин­ципов:

1) постоянное поддержание полной зависимости заработ­ной платы от количества и качества труда; при этом средства на оплату труда должны быть заработаны коллективом предпри­ятия;

2) материальное стимулирование коллективом предпри­ятия отдельных работников в реализации ими своих возможно­стей;

3) повышение уровня оплаты труда на основе роста его производительности;

4) усиление роли премий, зависящих от ве­личины получаемой прибыли;

5) совершенствование критериев оценки труда специалистов, руководителей в зависимости от их инициативности, сроков выполнения работ, эффективности при­нимаемых решений;

6) обеспечение правильного соотношения между уровнем оплаты труда рабочих, специалистов, служащих, руководителей;

7) простота построения оплаты труда каждого работника предприятия.

Рыночные отношения значительно расширили хозяйственную самостоятельность предприятий в области организации оплаты труда. Предприятия любой формы собственности имеют право вво­дить свою заводскую тарифную систему, соблюдая одно условие — тарифная зарплата не должна быть меньше установленного госу­дарством минимального размера оплаты труда.

Предприятия имеют широкие права в области оплаты труда, а именно: определять формы и системы оплаты труда; вводить доплаты за совмещение профессий (должностей) и расширение зон обслуживания; устанавливать по каждой категории работ­ников надбавки; устанавливать должностные оклады руководи­телям, специалистам и служащим без соблюдения соотношения их численности и средних окладов по штатному расписанию; определять конкретные направления использования фонда зара­ботной платы и выплат социального характера; разрабатывать и утверждать положения о премировании работников; обеспечи­вать преимущества в стимулировании труда работников, связан­ных непосредственно с разработкой и внедрением в производство новой техники и прогрессивной технологии.

Оплата труда конкретного работника предприятия состоит из нескольких элементов:

- тарифной части, включающей оплату по тарифным став­кам и окладам в соответствии со сложностью, ответствен­ностью и результативностью труда;

- доплат, представляющих собой возмещение дополнитель­ных затрат рабочей силы из-за объективных различий в ус­ловиях (вредные, опасные) и тяжести труда, особенностей производственной среды, режима работы;

- компенсаций, учитывающих влияние не зависящих от пред­приятия факторов;

- надбавок, представляющих собой регулярную в течение ус­тановленного периода в одинаковом размере оплату за доб­росовестное отношение к труду, повышение качества про­дукции и эффективности производства, выполнение ответ­ственных заданий;

- премий, представляющих собой нерегулярную (разовую) и переменную плату, учитывающую личные достижения в труде при выполнении конкретных работ или функциональ­ных обязанностей.

Тарифная часть, надбавки и премии отражают профессиональ­но-квалификационные характеристики работника, качество и результаты его труда. Доплаты и компенсации отражают произ­водственные и социально-экономические особенности труда, не зависящие от трудовой деятельности работника.

Система оплаты труда — это совокупность отдельных элементов оплаты труда, взаимодействующих между собой по установлен­ным правилам с целью отражения в размере оплаты труда осо­бенностей данного предприятия и конкретного трудового кол­лектива.

Основным элементом оплаты труда работников предприятия является заработная плата, представляющая собой денежную форму вознаграждения за труд и его конечные результаты и вып­лачиваемая работнику за счет доходов предприятия по заранее установленным тарифам и нормативам в соответствии с трудо­вым договором (контрактом).

Заработная плата в условиях рыночных отношений выража­ет цену рабочей силы, зависящую от спроса и предложения, и выполняет ряд функций:

- воспроизводственная функция означает, что заработная плата возмещает стоимость рабочей силы, благодаря чему обес­печивается ее участие в процессе производства и на рынке труда;

- стимулирующая функция означает, что заработная плата является побудительным фактором к повышению затрат труда работника, поскольку оплата труда производится в соответствии с количеством и качеством затраченного труда;

- регулирующая функция означает взаимосвязь и взаимовли­яние рыночного спроса, уровня заработной платы и цен на предметы потребления и услуги.

Организация заработной платы имеет важное значение для эффективной деятельности предприятий, она должна обеспечи­вать:

- зависимость оплаты труда от его количества, качества, слож­ности и важности;

- ориентацию на конечные показатели производства, повы­шение качества продукции, ресурсосбережение;

- усиление заинтересованности работников в использовании производственных резервов, внедрении научно-техничес­ких достижений, снижении себестоимости продукции, по­вышении квалификации.

Заработная плата делится на номинальную и реальную.

Под *номинальной заработной платой* понимается величина полученной работником за определенный период заработной платы в действующих денежных единицах.

Под *реальной заработной платой* понимается совокупность материальных благ и услуг, которые работник на полученную заработную плату может приобрести при данном уровне цен на товары и услуги. Реальная заработная плата характеризует фак­тическую покупательную способность номинальной заработной платы.

# Тарифная система оплаты труда и ее основные элементы

Тарифное нормирование заработной платы является важней­шим средством проведения внутризаводской политики в области оплаты труда. Оно направлено на обеспечение правильной оцен­ки и оплаты конкретных видов труда в зависимости от его коли­чества, качества и условий труда, в которых он осуществляется. Главным содержанием тарифного нормирования является разра­ботка тарифной системы оплаты труда, которая включает та­рифную ставку, тарифную сетку и тарифно-квалификационные справочники.

***Тарифная система*** — совокупность норм и нормативов, обеспечивающих дифференциацию оплаты труда исходя из различий в сложности выполняемых работ и условий труда, интенсивности и характера труда. Она состоит из следующих основных элементов: тарифно-квалификационные справочники, тарифные сетки, тарифные ставки первого разряда, районные коэффициенты к заработной плате, доплаты к тарифным ставкам и надбавки за отклонения от нормальных условий труда.

В России действует единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС), квалификационные справочники должностей руководителей, специалистов и служащих (КСД) производственных отраслей, квалификационный справочник должностей служащих бюджетной сферы.

ЕТКС служит для определения разрядов работ и рабочих. В большинстве отраслей промышленности работы подразделяются на шесть разрядов, в некоторых отраслях — на восемь. С помощью ЕТКС решается наиболее трудная задача сопоставления (соизмерения) разнообразных видов работ по степени их сложности, а следовательно, и по уровню квалификации. Тарификация рабочих, т.е. присвоение им в зависимости от уровня профессиональных знаний и трудовых навыков определенного разряда, осуществляется комиссией на основе действующего ЕТКС, который включает более 70 выпусков для профессий, общих во всех отраслях народного хозяйства, а также отраслевые выпуски и является обязательным для применения на государственных предприятиях и рекомендательным для предприятий других форм собственности.

Тарифно-квалификационные справочники предусматривают применение тарифных ставок первого разряда и тарифных сеток.

Тарифные ставки — это выраженный в денежной форме абсолютный размер оплаты труда в единицу рабочего времени. Они определяют уровень оплаты труда, так как заработок работника прежде всего зависит от размера тарифной ставки 1-го разряда, которая рассчитывается из установленного минимального размера оплаты труда и продолжительности рабочего времени.

Тарифная ставка работника соответствующей квалификации (Тст.i) определяется по формуле:

Тст.i = Тст • Кт.i ,

где Тст — тарифная ставка 1-го разряда;

Кт.i — тарифный коэффициент i-го разряда.

Тарифная ставка 1-го разряда может быть часовой, дневной и месячной. Часовая и дневная тарифные ставки 1-го разряда уста­навливаются, как правило, для рабочих-сдельщиков и повре­менщиков. Месячная тарифная ставка 1-го разряда устанавливается в настоящее время в Единой тарифной системе оплаты труда ра­ботников учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании (ЕТС). Предприятия сами определяют тарифные ставки 1-го разряда и должностные оклады руководителей, специалистов и служащих, которые не могут быть меньше рассчитанных по минимальному размеру оплаты труда.

Месячная тарифная ставка 1-го разряда в соответствии с принципами разработки ЕТС не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого в законодательном порядке.

Тарифные сетки по оплате труда — инструмент дифференциации оплаты труда в зависимости от его сложности для различных групп работников — включают количество разрядов и соответствующие им тарифные коэффициенты.

Единая тарифная сетка по оплате труда работников бюджетной сферы включает 18 разрядов, каждому из которых соответствует свой тарифный коэффициент по отношению к тарифной ставке 1-го разряда:

Тарифная сетка строится таким образом, чтобы обеспечивать поразрядное нарастание тарифных коэффициентов как в абсолютном, так и в относительном выражении.

Абсолютное возрастание тарифных коэффициентов представляет собой разницу между тарифными коэффициентами. Например, разница между 1-м и 2-м разрядами составляет 0,30. Относительное возрастание тарифных коэффициентов представляет собой отно­шение большего коэффициента к меньшему минус 1, выраженное в процентах. Например, относительное возрастание между 7-м и 8-м разрядами составило 13% (3,12/2,76 х 100 = 13%). Соотношение между тарифными коэффициентами крайних разрядов называ­ется диапазоном сетки. Упомянутая выше ЕТС характеризуется ди­апазоном 1:10,07. Величина тарифного коэффициента показывает во сколько раз уровень оплаты работ (рабочих) данного разряда превышает уровень оплаты работ (рабочих), отнесенных к первому разряду.

Предприятия могут самостоятельно разрабатывать заводские тарифные системы, основой которых является единая тарифная сет­ка (ЕТС) для оплаты труда всех категорий работников бюджетной сферы, включая рабочих, служащих, специалистов и руководите­лей. В ЕТС профессии рабочих тарифицируются с 1-го по 8-й разря­ды; служащие, специалисты и руководители — со 2-го по 18-й раз­ряды.

Районные коэффициенты к заработной плате являются механизмом районного регулирования заработной платы.

Районное регулирование заработной платы включает:

а) районные коэффициенты к заработной плате. Они представляют собой нормативный показатель степени увеличения заработ­ной платы в зависимости от местоположения предприятия и уста­навливаются с учетом степеней дискомфортности проживания, которые образуют пять зон. Диапазон районных коэффициентов колеблется от 1,15 до 2,0;

б) процентные надбавки к заработной плате за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях выплачиваются по истечении шести месяцев, а макси­мального размера достигают после пяти лет непрерывного стажа работы в этих районах. В зависимости от стажа работы и местности надбавки колеблются от 10 до 100% заработка;

в) коэффициенты за работу в пустынях и безводных местностях и за работу в условиях высокогорья установлены в диапазоне от 1,0 до 2,0.

Районное регулирование заработной платы является обязатель­ным требованием государства к субъектам хозяйствования, работо­дателю и работнику.

Особые условия оплаты труда включают оплату при отклонении от нормальных условий труда, оплату работы в сверхурочное вре­мя, оплату работы в праздничные дни, оплату за работу в ночное время и др. На предприятиях применяют надбавки за высокое про­фессиональное мастерство; высокие достижения в труде; выполне­ние особо важной работы на срок ее проведения; персональные надбавки, устанавливаемые по решению руководителя, и др.

Величины стимулирующих доплат и надбавок определяются пред­приятием самостоятельно и включаются в элемент себестоимости продукции «затраты на оплату труда».

На предприятиях всех организационно-правовых форм могут ис­пользоваться любые элементы тарифной системы в добровольном порядке, кроме обязательных в соответствии с законодательством.

## Формы и системы оплаты труда

Наиболее распространенными формами оплаты труда в практике работы предприятий являются сдельная и повременная, которые находят отражение в разновидностях систем оплаты труда. Все раз­новидности форм и систем оплаты труда базируются на тарифной системе и нормировании труда. Различают следующие разновидно­сти ***сдельной формы оплаты***: прямая сдельная, сдельно-премиаль­ная, сдельно-прогрессивная, косвенно-сдельная, аккордная, ак­кордно-премиальная.

При ***сдельной форме оплаты труда*** заработок работника нахо­дится в прямой зависимости от количества и качества изготовлен­ной продукции или объема выполненных работ.

Прямой фонд заработной платы сдельщиков определяют по формуле:



,



где m – число наименований выпускаемой продукции; - сдельная расценка за единицу продукции, руб.; В – объем выпуска продукции, т, шт., туб.



Определение прямой сдельной расценки возможно по формуле:

,



Определение косвенной сдельной расценки возможно по формуле:

,



где - часовая тарифная ставка в соответствии с разрядом выполняемой работы, руб.; - норма времени на единицу продукции, час.; - норма выработки данной продукции.



- среднечасовая тарифная ставка, определяется по таблице 2, в соответствии со средневзвешенным разрядом производственных рабочих согласно таблице 3.



При расчете необходимо заполнить таблицу 1.



Таблица 1. **Расчет средней тарифной ставки.**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Разряд | Условия  работы | Число производственных рабочих Рпр | | Тарифная  ставка | Рпр. |  |
|  |  | чел. | % | руб. / ч | руб. / ч | руб. / ч |
| III | Нормальные  Тяжелые и вредные  Особо тяжелые |  |  |  |  |  |
| IV | Нормальные  Тяжелые и вредные  Особо тяжелые |  |  |  |  |  |
| V | Нормальные  Тяжелые и вредные  Особо тяжелые |  |  |  |  |  |
| VI | Нормальные  Тяжелые и вредные  Особо тяжелые |  |  |  |  |  |
| Итого: |  |  | 100 |  |  |  |

Таблица 2. **Часовые тарифные ставки для рабочих (руб.).**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Условия труда | Разряды | | | |
| III | IV | V | VI |
| Нормальные:  - для сдельщиков  - для повременщиков  Тяжелые и вредные:  - для сдельщиков  - для повременщиков | 576  539  648  606 | 637  596  717  670 | 717  670  807  754 | 821  767  924  863 |
| Особо тяжелые и особо вредные:  - для сдельщиков  - для повременщиков | 693  648 | 767  717 | 863  807 | 988  924 |

Таблица 3. **Процентные надбавки к основному фонду заработной платы**

**производственных рабочих.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Фонд | Виды доплат | Размер доплат, % от |
| Часовой | - за выполнение норм выработки  - за бригадирство  - за работу в ночное время | 30-40%  5-7 %  5 - 7 % |
| Дневной | - подросткам | 1-2 % |
| Годовой | - на оплату основных и дополнительных отпусков  - за выполнение государственных и общественных обязанностей  - техническая учеба и дежурства  - районные надбавки | 10-15 %  1-2 %  1-2 %  20-100 % |

При *сдельно-премиальной оплате труда* работающему сверх зара­ботка по прямым сдельным расценкам выплачивается премия за выполнение и перевыполнение заранее установленных количественных и качественных показателей работы:

3сд.пр= Зсд + Зпр или Зсд.пр = Зсд х (1 + Ппр/100),

где Зсд.пр — сдельный заработок при сдельно-премиальной опла­те труда, руб.; Зпр — премия за выполнение (перевыполнение) установлен­ных показателей, руб.; Ппр - процент премии за выполнение показателей премиро­вания.

Прямой фонд заработной платы можно определить также по формуле:

,



где n – численность рабочих-сдельщиков, чел.; - часовая тарифная ставка в соответствии с разрядом выполняемой работы, руб.; - эффективный фонд времени одного рабочего за год, час; - коэффициент выполнения норм выработки.



Доплата за бригадирство определяется по формуле:



,



где - часовая тарифная ставка бригадира в соответствии с разрядом выполняемой работы, руб.; - эффективный фонд времени одного рабочего за год, час; - коэффициент доплат за руководство бригадой.



*Сдельно-прогрессивная оплата труда* представляет собой оплату груда по сдельным расценкам в пределах установленной нормы, а за выполнение работы сверх нормы — по прогрессивно возрастающим сдельным расценкам. Такая оплата труда может вводиться на ограни­ченные сроки на тех производствах, где требуются дополнительные меры по стимулированию интенсивности труда для достижения про­грессивных норм выработки. При сдельно-прогрессивной системе заработок рабочего растет быстрее, чем его выработка.

*Косвенно-сдельная оплата труда* применяется обычно для опла­ты труда вспомогательных рабочих, обслуживающих основное про­изводство (наладчики, крановщики, стропальщики и др.). Зара­ботная плата рабочего при косвенно сдельной оплате труда зави­сит от результата труда основных рабочих, а не от его личной выработки.

При *аккордной системе оплаты труда* общая сумма заработка определяется до начала выполнения работы по действующим нор­мам и сдельным расценкам. Сдельная расценка устанавливается сразу на весь объем работ, которые должны быть выполнены в срок. Иногда эту систему называют урочно-сдельной. Если при ак­кордной системе за срочное или качественное выполнение работ выплачивается премия, то она называется аккордно-премиальной системой оплаты труда. Аккордная оплата труда стимулирует вы­полнение всего комплекса работ с меньшей численностью работающих и в более короткие сроки.

При коллективной сдельной системе оплаты труда заработок каж­дого работника поставлен в зависимость от конечных результатов работы всей бригады, участка и т.д.

***Повременная форма оплаты*** труда применяется при невозможности или нецелесообразности установления количественных па­раметров труда; при этой форме оплаты труда работник получает заработную плату в зависимости от количества отработанного вре­мени и уровня его квалификации. Различают следующие разновид­ности ***повременной формы оплаты труда***: простая повременная, повременно-премиальная, окладная, контрактная.

Заработная плата при *простой повременной системе* начисляется по тарифной ставке работника данного разряда за фактически от­работанное время. Может устанавливаться часовая, дневная, ме­сячная тарифная ставка.

Прямой фонд заработной платы повременщиков определяют по формуле:



,



где n – численность рабочих-повременщиков, чел.; - часовая тарифная ставка в соответствии с разрядом выполняемой работы, руб.; - эффективный фонд времени одного рабочего за год, час.



При помесячной оплате расчет заработной платы осуществляет­ся исходя из твердых месячных окладов (ставок), числа рабочих дней, фактически отработанных работником в данном месяце, а также планового количества рабочих дней согласно графику рабо­ты на данный месяц.

*Повременно-премиальная система оплаты труда* представляет со­бой сочетание простой повременной оплаты труда с премировани­ем за выполнение количественных и качественных показателей по специальным положениям о премировании работников.

Повременно-премиальная заработная плата определяется по формуле:



,



где – коэффициент премии за выполнение и перевыполнение установленных заданий рабочих повременщиков.



При *окладной системе* оплата труда производится не по тариф­ным ставкам, а по установленным месячным должностным окла­дам. Система должностных окладов используется для руководите­лей, специалистов и служащих. Должностной месячный оклад — аб­солютный размер заработной платы, устанавливаемый в соответ­ствии с занимаемой должностью. Окладная система оплаты труда может предусматривать элементы премирования за количествен­ные и качественные показатели.

На предприятиях любой формы собственности должны быть ут­вержденные руководством предприятия штатные расписания, где указываются должности работающих и соответствующие этим дол­жностям месячные оклады.

Месячный оклад каждой категории работающего может быть дифференцирован в зависимости от уровня квалификации, учено­го звания, степени и т.д. в соответствии с положением о профессии (должности).

Руководящие, инженерно-технические работники и служащие за результаты финансово-хозяйственной деятельности могут пре­мироваться из прибыли предприятия по утвержденным предприя­тием положениям.

Оплата труда руководителей государственных предприятий дол­жна оговариваться в трудовом договоре (контракте), поэтому она получила название *контрактной*.

Основной фонд заработной платы рабочих определяют по формуле:



Дополнительная заработная плата определяется по формуле:



где - процент дополнительной заработной платы от основной, по данным таблицы 1.



Общий фонд заработной платы определяем по формуле:



В условиях рынка принципиально меняются подходы к оплате труда, оплачиваются не затраты, а результаты труда, прибыль становится высшим критерием оценки количества и качества труда и основным источником личных доходов работников предприятий любых организационно-правовых форм.

В рыночной экономике нет строгой регламентации в оплате труда, каждый предприниматель может применять различные варианты оплаты труда, которые соответствуют целям предприятия.

## Бестарифные системы оплаты труда, сфера их применения

В условиях рыночных отношений широкое распространение получили бестарифные системы оплаты труда. Рассмотрим некоторые из них.

На Вешкинском комбинате торгового оборудования (Московс­кая область) заработная плата работников представляет собой оп­ределенную долю фонда оплаты труда хозрасчетного подразделения. Она зависит от трех факторов:

- квалификационного уровня работника;

- коэффициента трудового участия (КТУ);

- отработанного времени.

Основным элементом организации оплаты труда здесь является квалификационный уровень. Он устанавливается для всех членов трудового коллектива и определяется как частное от деления фактической заработной платы работника за прошлый период на ми­нимальный уровень оплаты труда на предприятии. За основу оцен­ки квалификационного уровня работника принимаются его обра­зование, квалификация, инициативность, ответственность, уме­ние творчески работать и т.д. В зависимости от квалификационных уровней (баллов) все работники распределяются по десяти квали­фикационным группам.

Вопрос о включении конкретного специалиста или рабочего в ту или иную квалификационную группу решается с учетом его индивидуальных качеств. С течением времени квалифи­кационные уровни отдельных работников могут меняться. Каждое такое изменение открыто обсуждается, поэтому конфликтов, спо­ров, как правило, не возникает.

Кроме квалификационного уровня для всех работников комби­ната рассчитывается также КТУ. Периодичность его определения, набор показателей, влияющих на величину коэффициента, мера этого влияния определяются специальным положением.

Бестарифная система оплаты труда используется в ремонтно-строительном управлении ГУВД г. Москвы. Коллективный зарабо­ток (единый фонд оплаты труда) за объем выполненной работы распределяется здесь по коэффициенту трудовой стоимости, кото­рый устанавливается для каждого работника независимо от функциональных обязанностей. Вычисляется он следующим образом. Сначала рассчитывается зарплата каждого работника за последние три—шесть месяцев, «очищенная» от всевозможных временных премий или доплат, затем определяется общее количество отрабо­танных им за этот период рабочих дней. Сумма заработной платы делится на отработанные дни. Это и будет величина расчетного ко­эффициента стоимости труда (РКСТ), или трудовой стоимости, которая утверждается для всех работников. При этом учитываются трудовая дисциплина, деловые качества.

Начисление заработков по РКСТ происходит следующим обра­зом. Например, месячный фонд оплаты труда участка, где трудятся 10 человек, составил 10 000 руб. Для определения трудового вклада каждого работника его РКСТ умножается на количество отрабо­танных за этот месяц дней. Так, мастер, у которого РКСТ равен 50, отработал 20 дней. За месяц он заработал 1000 коэффициенто-дней (50 х 20), а коллектив в целом — 8000 коэффициенто-дней. Один коэффициенто-день при этом составит: 10 000 : 8000 = 1,250 (руб.). Значит, мастер за месяц заработал: 1000 х 1,250 = 1250 (руб.). По такой же схеме определяется заработок каждого работника участ­ка, в том числе его начальника.

Одним из перспективных вариантов нетрадиционных систем оплаты труда руководителей и специалистов подразделений пред­приятий, взаимосвязи доходов работников и результативности производства является система «плавающих окладов». Ее суть в том, что с учетом итогов работы за данный месяц в следующем месяце для работников назначаются новые должностные оклады. При этом размер окладов повышается или понижается за каждый процент роста (снижения) важнейших технико-экономических показателей. Например, руководителю по итогам аттестации установлен оклад в размере 2000 руб. Коллектив, который он возглавляет, выполнил задание по росту производительности труда (прибыли и т.д.) в те­кущем месяце на 120%. Тогда, исходя из установленного норматива (1% роста оклада за 1% роста показателя), работник получит до­полнительно 400 руб., а его новый оклад составит 2400 руб.

Из всего многообразия зарубежного опыта организации оплаты труда можно условно выделить американский, японский и за­падно-европейский. Наиболее значительные отличия от других си­стем имеет система организации оплаты труда в Японии, где раньше размер оплаты труда определялся возрастом и стажем, но затем все большее значение стали приобретать квалификация и эффективность труда. В результате, главными факторами, оп­ределяющими размер оплаты труда, стали эффективность труда (трудовой вклад) и стаж. Важной особенностью оплаты труда в Японии является неуклонный рост реальной заработной платы в течение последних десятилетий. При определенном росте цен за­работная плата увеличивается в больших размерах. Важное зна­чение в японской практике придается выплатам в конце года или два раза в год в виде бонусов по результатам работы каждого работника. Размер этих выплат доходит до четырех месячных зар­плат. Кроме того, важной особенностью мотивации труда в Япо­нии является забота фирмы о бытовых условиях своих работни­ков.

В последние годы в США, Франции и многих других странах широкое распространение получила индивидуализация заработной платы, основанная на оценке заслуг. Смысл оценки заслуг сводится к следующему: работники, имеющие одинаковую квалификацию и занимающие одну должность, благодаря своим природным спо­собностям, стажу, целевым установкам, мотивам и стремлениям могут добиваться различных результатов в работе. Эти различия дол­жны найти отражение в заработной плате. Данная задача решается с помощью дифференциации окладов в рамках разряда (или долж­ности).

В США оценку заслуг служащих проводит 80% компаний, а рабочих — приблизительно 50%. Во Франции индивидуализация заработной платы используется преимущественно для управленческих работни­ков и специалистов. В отношении рабочих этот принцип применяет­ся реже.

Внедрение системы участия в прибылях направлено на обеспе­чение стабилизации экономического состояния предприятий и социально-экономической системы в целом. Предприниматель стремится создать у работников фирмы ощущение партнерства, сотруд­ничества.

Даже в одной стране действует несколько систем участия в прибылях. Доходы работников по системам участия в прибылях в боль­шинстве случаев не могут быть использованы сразу. Они помещаются на депозит предприятия и не могут быть изъяты до выхода работника на пенсию или до оговоренного срока либо изымаются в случаях финансовых затруднений: покупка дома, болезнь, расходы на образование и т.п.

Разумеется, нельзя механически перенести зарубежный опыт в нашу экономику. Однако в сочетании с отечественным опытом он полезен и помогает активизировать поиск новых подходов и моделей организации и регулирования оплаты труда в современных условиях.

Список используемой литературы

1. Аврашков Л.Я. Адамчук В.В., Антонова О.В., и др. Экономика предприятия.- М., ЮНИТИ, 2001.
2. Вильям ДЖ. Стивенсон Управление производством. - М., ЗАО «Изд-во БИНОМ», 2000.
3. Грузинов В.П., Грибов В.Д. Экономика предприятия. Учебное пособие.-М.:ИЭП, 2004.
4. Калачева А.П.Организация работы предприятия.-М.:ПРИОР, 2000.- 431с.
5. Сергеев И.В. Экономика предприятия: Учеб. пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Финансы и статистика, 2004. – 304с.