**Содержание**

Введение

1. Сущность и значение организации оплаты труда

1.1 Сущность и функции заработной платы

1.2 Формы и системы оплаты труда

2. Составные элементы оплаты труда

2.1 Оплата труда руководителей, специалистов и служащих

2.2 Механизм доплат, компенсации и надбавок

2.3 Система премирования

3. Совершенствование материально стимулирования работников

3.1 Совершенствование системы оплаты труда

3.2 Совершенствование системы материального поощрения работников предприятия

Заключение

Список использованной литературы

**ВВЕДЕНИЕ**

Заработная плата является неотъемлемым элементом социально-экономической политики государства, главным источником повышения благосостояния работников, основным средством побуждения членов общества к высокопроизводительному и качественному труду. Экономические преобразования и либерализация социально-трудовых отношений потребовали новых подходов к реформированию системы оплаты труда.

Тема данной курсовой достаточно **актуальна**, поскольку изменения, происходящие в сфере распространения основных форм и систем заработной платы, отражают преобразования в техническом базисе производства, уровне экономического развития страны, общеобразовательной и профессиональной структуре работников, занятых в отраслях экономике, а воздействие на материальную заинтересованность работников посредством систем оплаты является одним из основных принципов организации заработной платы в современной экономике.

Также в работе рассматривается вопрос о необходимости создания и совершенствования систем оплаты труда, об объективных предпосылках их возникновения.

В данной работе, помимо характеристики основных форм и систем оплаты труда, я также попыталась определить место оплаты труда в системе управления персоналом. Ведь хотя деньги, очевидно, и являются самым важным стимулятором трудовой активности, однако их воздействие определяется местом, которое материальное поощрение занимает в комплексной системе стимулирования трудовой активности и в целом в системе управления человеческими ресурсами.

**Предмет** исследования - заработная плата, формы и системы оплаты труда. **Объект** исследования – предприятие.

**Целью** исследования данной курсовой работы является выявление теоретических и методических основ заработной платы, сущности и функций заработной платы, принципов ее организации на предприятии и пути совершенствования.

Для реализации поставленной цели необходимо рассмотреть и решить следующие **задачи:**

- раскрыть сущность заработной платы, ее функции;

- проанализировать формы и системы оплаты труда, применяемые на предприятии;

- дать оценку системы премирования на предприятии;

- выбрать направления совершенствования организации заработной платы на предприятии.

**1** **СУЩНОСТЬ И ЗНАЧЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА**

**1.1 Сущность и функции заработной платы**

Всякая экономика начинается с человека. Его потребности и прежде всего насущные, материальные - это и есть изначальный импульс производства. Именно он создает средства и блага для удовлетворения разнообразных человеческих потребностей. В условиях рыночной экономики возникают новые социально-трудовые отношения, формируется рынок труда, субъектами которого являются работодатель и наемные работники.

Работодатель – это человек, имеющий свое дело (работающий самостоятельно, индивидуальный предприниматель), предприятие (тракторный, часовой завод, лесхоз, леспромхоз, мебельная фабрика и так далее), другие физические и юридические лица, нанимающие на работу одного или многих граждан. Ими обычно являются собственники средств производства.

Наемные работники – работники, заключившие трудовой договор (контракт, соглашение) с работодателем на выполнение определенной работы в соответствии со своими способностями и опытом работы, профессиональными знаниями, квалификацией. Организацию их труда и оценку трудовой деятельности обеспечивает им система социально-трудовых отношений, нацеленная на обеспечение высокого уровня и качества жизни человека, коллектива и общества в целом.

Заработная плата - это денежное выражение основной части создаваемого на предприятиях необходимого продукта, поступающего в индивидуальное потребление его работников в соответствии с количеством и качеством затраченного ими труда. Она составляет значительную часть доходов населения и служит основным источником удовлетворения постоянно растущих потребностей работающих, создавая им материальную заинтересованность в результатах труда.

В современных условиях заработная плата рассматривается как элемент дохода наемного работника, форма реализации его собственности на принадлежащие ему трудовые ресурсы. Это понятие чаще используется к лицам, работающим по найму (контракту, договору, соглашению) и получающим за свой труд вознаграждение в определенном, заранее оговоренном размере. Для работодателя (покупателя трудовых ресурсов с целью использования в качестве одного из факторов производства) заработная плата наемных работников есть элемент издержек производства (себестоимости продукции, работ, услуг).

Вместе с тем сложившаяся система оплаты труда не в полной мере учитывает требования социально-ориентированной рыночной экономики формирования заработной платы как цены рабочей силы, складывающейся на рынке труда. Она зачастую не выполняет воспроизводственную, стимулирующую, регулирующую и социальные функции. Остается низким уровень оплаты труда. Минимальная заработная плата и тарифная ставка первого разряда не являются адекватными социальными гарантиями. Имеются необоснованные перекосы в дифференциации оплаты труда по сферам деятельности, отраслям, предприятиям, квалификационным группам работников. Состояние нормирования труда не обеспечивает установления прямой зависимости размеров оплаты труда от результатов работ каждого работника и предприятия в целом, снижение трудоемкости выпускаемой продукции и не является действенным средством социальной защищенности наемных работников. Разбалансирована структура заработной платы – соотношение тарифной и надтарифной частей, тариф не выполняет функцию базовой оценки сложности и результативности труда, связанной с обеспечением воспроизводства работника. Не в полной мере заработная плата защищена от инфляции. Складывающаяся система социального партнерства еще не стала основным механизмом регулирования отношений работника, нанимателя и государства по установлению цен рабочей силы на рынке труда.

Особая актуальность проблемы организации и регулирования заработной платы в период становления рыночной экономики обуславливается введением в экономическую науку и практику новой экономической категории «стоимость рабочей силы», характеризующей реальные расходы на ее воспроизводство. Формирование заработной платы с учетом стоимости рабочей силы процесс многогранный и затрагивает как микро-, так и макроэкономические аспекты.

Принципиальным моментом ранее действовавшей экономической модели было отрицание цены рабочей силы. Заработная плата понималась как доля работника в национальном доходе, пропорциональная количеству и качеству его труда. В связи с предоставлением самостоятельности предприятиям в рамках общегосударственной формы собственности допускалось, также, понимание заработной платы и как доли работника в хозрасчетном доходе предприятия. Однако, и в этом случае, отрицался специфический товарный характер рабочей силы. Работник рассматривался как хозяин предприятия и общенародной собственности в целом. Носителями его интересов признавались государство и администрация предприятий, которые и определяли условия оплаты труда.

В процессе перехода к рыночным отношениям в результате формирования многоуровневой экономики принципиально меняется экономическая природа и сущность заработной платы.

В рыночных условиях (согласно экономическим законам) заработная плата из доли работника в национальном доходе превращается в затраты на воспроизводство рабочей силы, как составную часть издержек производства, гарантированные, с одной стороны государством, с другой - доходами предприятия. Вследствие этого, рыночная модель оплаты труда основывается на определении заработной платы как цены специфического товара «рабочая сила», формируемой на базе устанавливаемого минимума заработной платы, с учетом объективной оценки сложности труда и квалификации рабочей силы; спроса и предложения на рабочую силу; результатов деятельности предприятия.

Рыночная модель оплаты труда предлагает:

- установление минимальных государственных гарантий в области оплаты труда;

- договорные отношения между объединениями нанимателей и профсоюзов по вопросам организации и оплаты труда;

- самостоятельное формирование товаропроизводителями фонда заработной платы в виде издержек производства как суммы цен (стоимостей) рабочей силы;

-самостоятельный выбор форм и систем заработной платы, а также разработку и применение на предприятиях различных форм поощрения за счет прибыли.

Организация заработной платы – это построение системы оплаты труда с помощью совокупных элементов (нормирования труда, тарифной системы, премий, доплат и надбавок), обеспечивающих связь между количеством труда и размерами его оплаты. В соответствии с требованиями рынка организация заработной платы должна решать следующие основные задачи:

-повышение заинтересованности каждого работника в выявлении и использовании резервов своего труда при исключении возможности получать незаработанные денежные средства;

- устранение уравниловки в оплате труда, достижение прямой зависимости размера заработной платы от результатов труда (индивидуальных, коллективных);

- оптимизация соотношений в оплате труда работников различных категорий с учетом сложности выполняемых работ, условий труда, достижения конечных результатов производства и конкурентоспособности продукции.

На предприятиях организация оплаты труда затрагивает интересы как работников, так и работодателей. Обе стороны в решении вопросов заработной платы в условиях рынка должны иметь равные права. Действительной формой регулирования их социально-трудовых отношений становятся коллективные договоры между работодателем (администрацией предприятия) и профсоюзной организацией, представляющей интересы работников.

Организация оплаты труда на предприятиях предусматривает:

- обеспечение необходимого роста заработной платы при снижении ее затрат на единицу продукции и опережающего ее роста сравнительно с ростом производительности труда;

- совершенствование нормирования труда;

- регулирование социально-трудовых отношений, создание равных прав для работодателя и наемного работника;

- выбор форм и систем оплаты труда, доплат и надбавок к заработной плате.

Регулирование заработной платы осуществляется двумя способами:

-централизованным, предполагающим принятие нормативных актов, касающихся оплаты труда, исполнение которых обязательно для всех предприятий и отраслей национального хозяйства, либо для отдельных из них;

- локальным, включающим все процедуры, механизмы и методы, которые предприятия разрабатывают самостоятельно.

Центральное регулирование осуществляется путем применения законодательно установленных норм и нормативов, регламентирующих условия и порядок оплаты труда, использование тарифной системы (для работников бюджетной сферы), установление норматива минимального размера заработной платы, обязательного для всех предприятий и организаций независимо от их форм собственности. В локальном порядке предприятия определяют, в частности, размер средств, идущих на оплату труда работников, доплаты и надбавки, выбирают формы и системы заработной платы.

Таким образом, в рыночных условиях государственное регулирование в сфере оплаты труда не устраняется, меняется лишь характер, направления и формы распределительных отношений. Установление, толкование и обеспечение условий и принципов распределения доходов остаются прерогативой государства. Его регулирующее воздействие должно быть направлено через трудовое законодательство, налоговую систему, установление зависимости между динамикой индивидуальных доходов и инфляцией, на создание условий для зарабатывания средств и обеспечение социальных гарантий с целью повышения эффективности производства, реализации и согласования интересов субъектов распределительных отношений (работодателя, наемного работника) на основе различных форм собственности и хозяйствования.

В функциях государства остается и повышение доходов малоимущих слоев населения, обеспечение оптимального распределения трудовых ресурсов по отраслям, районам и предприятиям, ослабление социальной напряженности. Государство, являясь участником воспроизводства рабочей силы, берет на себя обязанность по ее распределению, отвечающему спросу предпринимателей (предприятий, отраслей …).

Сущность заработной платы проявляется в функциях, которые она должна выполнять в производстве, распределении или обмене и потреблении. Следует выделить три основные функции заработной платы :

-воспроизводственную;

-стимулирующую;

-регулирующую.

Остановимся на каждой из них.

-Воспроизводственная функция определяет абсолютный уровень оплаты труда, необходимый для обеспечения жизненных потребностей работника и его семьи. Объективной основой реализации этой функции является принцип маргинализации уровня оплаты труда, предусматривающий установление предельных значений этого уровня, соблюдение которых носит обязательный или рекомендательный характер. В настоящее время устанавливается минимальный уровень оплаты труда, исходя из физического минимума, что отражает кризисное состояние экономики. В нормальных условиях минимальный уровень оплаты труда должен соответствовать стоимости набора товаров и услуг, входящих в потребительскую корзину, включая не только физиологические потребности, но и обеспечение квалификационного роста и развития творческого потенциала работника. В этой связи приобретает не только теоретическое, но и практическое значение понятие стоимость рабочей силы, оцениваемая по физиологическим и социальным критериям, определяющим соответственно затраты на простое и расширенное воспроизводство рабочей силы.

Актуальной проблемой является распространение принципа маргинализации уровня оплаты труда на установление предельного размера заработной платы высшей категории наемных работников - руководителей предприятий, исполнительных директоров, менеджеров, с тем чтобы ориентировать их нанимателей на установление должностных окладов руководителям предприятий исходя из принципа оценки их индивидуальных возможностей обеспечения успешной работы предприятия и потребностей воспроизводства их рабочей силы, не допуская в то же время неоправданного роста их заработка по сравнению со средним уровнем.

-Регулирующая функция оплаты труда заключается в ее воздействии на соотношение между спросом и предложением рабочей силы, на формирование персонала, численность работников и уровень их занятости. Эта функция занимает промежуточное положение между воспроизводственной и стимулирующей функциями, выполняя по отношению к ним интегрирующую роль в целях достижения баланса интересов работников и работодателей. Объективной основой реализации этой функции является принцип сегментации уровня оплаты труда, предусматривающий разграничение его по отдельным сегментам, то есть группам работников, различающимся приоритетностью сферы деятельности и уровнем материальной обеспеченности. В принципе речь идет о выработке определенной политики установления уровня оплаты труда различным категориям работников и о ее реализации в каждом конкретном случае, исходя из общего контекста регулирования трудовых отношений на основе социального партнерства. Это регулирование осуществляется на различных уровнях - в рамках генерального и отраслевых тарифных соглашений и в коллективных договорах предприятий. Такое регулирование, исходя из его характера и назначения, можно назвать сегментационным, поскольку оно касается общих подходов к изменению уровня оплаты труда работников по профессионально-отраслевым, квалификационно-зарплатным и социально-демократическим признакам.

К числу актуальных задач сегментационного регулирования оплаты труда относится установление отвечающим экономическим и социальным критериям соотношений в оплате труда между секторами экономики, в частности, между рыночным сектором и бюджетной сферой, между добывающими и перерабатывающими отраслями, между производством и торговлей, а также внутриотраслевое регулирование.

Роль регулирующей функции оплаты труда с точки зрения ее влияния на занятость работников и использование их трудового потенциала непосредственно проявляется в трудовой деятельности предприятия при решении вопросов определения оптимального состава работников для выполнения производственного задания с учетом их интересов в соответствии с коллективным договором и индивидуальными трудовыми договорами. Поэтому реализация сегментационной политики, разрабатываемой на макроуровне, требует оперативного регулирования на микроуровне, то есть на предприятии. Оперативное регулирование оплаты труда имеет целью создание условий, способствующих достижению соответствия между предложением труда, исходящим от работников, и спросом труда со стороны работодателя на взаимоприемлемой основе. Практика решения такой задачи может быть успешной лишь в том случае, если она опирается на изучения механизма ценообразования на рынке труда и связанного с ним поведения субъектов рыночных отношений.

-Стимулирующая функция оплаты труда имеет целью установить относительный уровень зарплаты в зависимости от количества, качества и результатов труда. Это свойство зарплаты направлять интересы трудящихся на достижение требуемых результатов труда (большего его количества, более высокого качества и т.д.) за счет обеспечения взаимосвязи размеров вознаграждения и трудового вклада. Стимулирующая роль заработной платы проявляется в обеспечении взаимосвязи размеров оплаты труда с конкретными результатами трудовой деятельности работников.

Основным принципом реализации этой функции является дифференциация уровня оплаты труда по критериям производительности и эффективности труда. Этот принцип противопоставляется уравнительному подходу к оплате труда, который оказывает дестимулирующее воздействие на работников, препятствуя использованию их трудового и творческого потенциала.

Для реализации рассмотренных выше функций необходимо выполнение некоторых принципов – основных положений, учитываемых при организации заработной платы.

-Принцип повышения заработной платы по мере роста эффективности производствапредусматривает возможность получать за свой труд заработную плату в зависимости от результатов производственно-хозяйственной деятельности предприятия и эффективности труда. Отсутствие такой связи может привести к получению незаработанных денег, к инфляции, а следовательно, к снижению реальной заработной платы или к выплате заниженной номинальной, не соответствующей затратам труда.

-Принцип опережающих темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платыозначает максимизацию трудовых доходов на основе развития и повышения эффективности производства Его нарушение приводит к выплате необеспеченных товарами и услугами денег, инфляции, развитию негативных явлений в экономике.

-Принцип дифференциации заработной платыпризван учитывать зависимость трудового вклада каждого работника в результаты деятельности предприятия от организации и условий труда, района расположения и отраслевой принадлежности предприятия. Основан на необходимости материальной заинтересованности работников.

-Принцип равной оплат за равный трудозначает, прежде всего, как недопущение дискриминации в оплате труда по полу, возрасту и другим признакам, а также справедливость распределения средств по трудовому вкладу каждого работника.

-Принцип учета воздействия рынка труда предопределен необходимостью учета условий, складывающихся на рынке труда, где формируется оценка различных его видов, широкий диапазон заработной платы в сферах трудовой деятельности, занятость населения, наличие спроса и предложения на рабочую силу.

-Принцип простоты и доступностипризван обеспечить информированность работающих и потенциальных работников о формах, системах и размере заработной платы, то позволяет им предлагать свой труд за определенную, заранее известную плату, а работодателям – предъявлять на него спрос. Расчет заработной платы должен быть простым и вполне доступным для понимания всеми работающими.

Принципы организации заработной платы должны использоваться о взаимосвязи и взаимообусловленности, с одной стороны, как важное средство повышения материального благосостояния работников, с другой стороны – для стимулирования роста производительности труда, ускорения научно-технического прогресса, улучшения качества продукции, укрепления трудовой дисциплины, увеличения прибыльности производства. Практическая реализация этих принципов является необходимой предпосылкой рациональной организации оплаты труда на предприяти

**1.2 Формы и системы оплаты труда**

Среди взаимосвязанных составных частей системы организации заработной платы, ведущая роль в стимулировании трудовой активности принадлежит формам и системам оплаты труда, которые взаимодействуя с тарифной системой и нормированием труда, позволяют применить к каждой группе и категории работающих определенный порядок начисления заработной платы посредством установления функциональной зависимости между мерой труда и его оплатой с тем, чтобы точнее учесть количество и качество труда вложенного в производство и его конечные результаты.

Вопрос о выборе форм и систем оплаты труда решается на предприятии исходя из организационно-технических условий производства и задач по выпуску продукции, вида производства, качества применяемых норм труда, организации труда и факторов, способствующих повышению качества продукции, экономии материальных ресурсов, эффективности использования оборудования и ряда других факторов, влияющих на снижение издержек производства.

Все системы организации заработной платы в зависимости от принятого показателя для определения затрат труда принято подразделять на две большие группы – формы заработной платы, представляющие собой классификационные группировки систем оплаты труда по признаку, характеризующему основной его результат, учитываемый при начислении заработной платы. Если в качестве основного измерителя используется количество изготовленной продукции (выполненной работы, оказанных услуг), то ее относят к сдельной форме оплаты труда, а при использовании в качестве измерителя количество отработанного времени – к повременной.

Сдельная и повременная формы отличаются различным подходом к определению основной нормы затрат труда. Так, при повременной оплате основной нормой затрат труда является единая, установленная законом, продолжительность рабочего времени с перечнем трудовых обязанностей работника, которые он должен выполнять в течение этого периода. При сдельной оплате в качестве основной нормы труда используется норма выработки (норма времени на единицу работы), рассчитываемая также исходя из установленной продолжительности рабочего времени.

С точки зрения экономической сущности между сдельной и повременной формами оплаты труда нет принципиальных различий – обе базируются на определенной рынком труда цене рабочей силы (трудовой услуги, ресурса) и установленной продолжительности рабочего времени. В обеих из них учитывают результаты труда и необходимое для него рабочее время. Различие в том, что при повременной оплате результат выступает в скрытой форме, например, в форме должностных инструкций и положений, а рабочее время - открытой. При сдельной же оплате результат труда выступает непосредственно, а рабочее время, требуемое для его достижения и неотделимое от него, - опосредованно.

Каждая из форм оплаты труда имеет ряд систем заработной платы, отличающихся способом увязки цены рабочей силы (ставок заработной платы) с результатом труда работников, позволяющим начислить каждому из них заработную плату в соответствии с фактическими затратами труда.

Рыночная цена единицы труда – это ставка заработной платы (основной ее элемент), обусловленная в договоре (контракте, соглашении) и определяющая уровень оплаты труда, имеющего конкретные профессионально-квалификационные и иные характеристики в единицу времени. На практике выбор формы оплаты труда предопределяется наличием основного показателя для учета результатов труда. Право выбора предоставлено работодателю по согласованию с профсоюзной организацией или представителями работающих.

В настоящее время на предприятиях применяются, как правило, традиционные системы оплаты труда: простая повременная и сдельная, косвенная сдельная, сдельно-премиальная и повременно-премиальная, которые, к сожалению, не в полной мере учитывают многообразие факторов влияющих на трудовой и производственный процессы и задачи производства по выпуску продукции. (Таб. 1)

Таблица 1

**Формы и системы оплаты труда**

|  |  |
| --- | --- |
| Сдельная оплата труда | Повременная оплата труда |
| Простая сдельная | Простая повременная |
| Сдельно-премиальная | Повременно-премиальная |
| Косвенно-сдельная |  |
| Аккордная |  |
| Сдельно-прогрессивная |  |

Повременная оплата труда подразделяется на :

-простую повременную*,* осуществляемую по тарифным ставкам присвоенного разряда (установленным окладам) за фактически отработанное время независимо от количества и качества выполненных работ;

-повременно-премиальную*,* когда кроме тарифной заработной платы начисляется еще и премия за достижение установленных показателей (количественных, качественных).

Такие системы рекомендуется применять в производствах, где затруднено нормирование труда и отсутствуют нормы выработки (времени), повышены требования к качеству выпускаемой продукции (выполняемых работ), а ее количество не зависит от усилий рабочего. Например, на предприятиях машиностроительного, лесного комплекса повременные системы часто применяются на подготовительно-вспомогательных и других работах.

Использование сдельной оплаты труда может быть эффективным при наличии:

- количественных показателей выработки или работы, реально отражающих затраты труда работников;

- возможности исполнителя увеличивать выработку или объем работ сравнительно с установленной нормой в существующих на предприятиях организационно-технических условиях производства;

- необходимости стимулирования роста выработки продукции, увеличения объема работ или сокращения численности работников за счет интенсификации труда;

- возможности и экономической целесообразности разработки норм затрат труда и учета результатов их выполнения;

- отсутствия отрицательного влияния сдельной оплаты труда на уровень качества продукции (работ), выполнения технологических режимов и требований безопасности, рациональности расходования сырья, материалов, энергии и других ресурсов.

В зависимости от способа учета выработки и применяемых видов дополнительной оплаты сдельная форма включает следующие сдельные системы:прямую и косвенную сдельную, сдельно-премиальную и сдельно-прогрессивную, аккордную.

При прямой сдельной системеоплата труда ставится в непосредственную зависимость от его результатов - определяется количеством выработанной продукции (работы) по установленной (неизменной) сдельной расценке. При косвеннойзаработок работника ставится в зависимость от результатов труда обслуживаемых им рабочих-сдельщиков (станков, машин). Она находит свое применение при оплате труда бригад и рабочих по техническому обслуживанию оборудования, механиков, наладчиков.

Сдельно-премиальная система применяется для оплаты труда основных рабочих во многих предприятиях различных отраслей промышленности. Ее широкое распространение объясняется тем, что она создает большую материальную заинтересованность исполнителей в результате своего труда, стимулирует рост производительности и повышает ответственность за выполненную работу.

Сдельно-прогрессивная системаотличается от прямой сдельной тем, что вся продукция, произведенная сверх нормы, оплачивается не по обычной (простой) сдельной расценке, а по увеличенной (прогрессивной). При сдельно-прогрессивной системе заработок рабочего увеличивается быстрее, чем растет выработка (производительность), что исключает возможность постоянного и массового ее применения. Поэтому ее рекомендуется применять в течение ограниченного срока и на тех участках и работах, где складывается неблагоприятное положение с выполнением производственного задания (плана) и возникает необходимость дополнительного материального стимулирования в перевыполнении норм затрат труда.

Важным моментом при использовании сдельно-прогрессивной системы оплаты труда является определение исходной базы для оплаты по увеличенным (прогрессивным) расценкам. Так, например, при работе по технически обоснованным нормам выработки их можно и принять за исходную базу, в других случаях - выполнение норм не ниже среднего уровня, достигнутого на данном предприятии.

Сочетание сдельно-прогрессивной системы с премиальной образует сдельно-прогрессивно-премиальную систему*,* которая до начала 70-х годов широко применялась, например, на предприятиях лесной промышленности.

Аккордная оплата трудаявляется разновидностью сдельной оплаты труда, при которой заработная плата начисляется коллективу (бригаде) или отдельному работнику не за отдельную операцию, а за весь заранее заданный объем работ, входящих в аккордное задание. Сумма заработка рассчитывается до начала работ, исходя из действующих норм выработки (времени), расценок на выполнение работ, включенных в задание. При досрочном и качественном выполнении работ может начисляться премия, а ее размеры — увеличиваться по мере сокращения срока выполнения аккордного задания.

Аккордная оплата труда применяется, как правило, для оплаты бригады, звена рабочих и может рассматриваться как вариант бригадной (коллективной) сдельной системы с той лишь разницей, что общая сумма заработной платы за выполнение задания объявляется работникам до начала работы. Получив задание, рабочие представляют себе объем и характер работы, сроки ее выполнения, сумму возможного заработка. На промышленных предприятиях применяется она преимущественно на срочных и важных участках работы. Ее применение возможно и по результатам сдачи конечной продукции, что позволяет упростить учет, повысить качество и объемы выхода готовой продукции, увеличить производительность труда.

Каждая из форм оплаты труда может быть как индивидуальной*,* когда результаты труда каждого работника учитываются и оплачиваются отдельно, так и коллективной*,* когда оплата производится по результатам деятельности всего коллектива (бригады, участка) в целом. Применение коллективных систем оплаты труда целесообразно, когда объединение работников в трудовой коллектив предопределяется технологически, т.е. для выполнения определенного технологического комплекса работ необходимы совместные усилия исполнителей, а конечные результаты производства являются непосредственным результатом их труда. При этом выделяют три основные группы работ, отвечающие этим требованиям.

Во-первых, это работы по обслуживанию крупного оборудования (аппаратов, агрегатов и т.п.), сборке и монтажу крупных объектов, а также многие тяжелые работы, которые не могут выполняться отдельным исполнителем. Эти работы характеризуются такой технологической последовательностью отдельных операций общего технологического комплекса, при которой отсутствует возможность равномерной загрузки работников в течение смены по их специальности из-за различной трудоемкости производственных операций.

Во-вторых, это работа на поточных линиях и технологических потоках, где изготовление конечной продукции или конечный результат труда требуют от каждого работника четкого, слаженного, синхронизированного по времени исполнения своей операции, а заделы на рабочих местах (сверх нормативно необходимых) не допускаются или вообще нецелесообразны. В таких организационно-технических условиях каждый исполнитель обеспечивает работу другим работникам, занятым на потоке (поточной линии, конвейере и т.п.), а объем работы каждого последующего из них полностью зависит от успешной работы предыдущего. Затраты труда каждого работника отражаются непосредственно в конечных результатах производства и могут быть измеряны количеством изготовленной продукции.

И, в-третьих, это работы по обслуживанию и контролем над ходом технологического процесса. При выполнении таких работ не могут быть определены показатели индивидуальной выработки каждым исполнителем, но они своим трудом оказывают влияние на количество выпуска продукции сверх установленных норм.

При совмещении профессий в бригаде коллективная оплата труда может осуществляться с использованием сдельных комплексных расценок, а при строгом разделении труда - по операционным (индивидуальным). Комплексная сдельная расценка *-* это сумма пооперационных расценок на отдельные виды работ, выполняемых бригадой. Общий заработок бригаде определяется ее произведением на объем выполненных работ (выпущенной продукции, оказанных услуг).

Распределение коллективного заработка между рабочими бригады может осуществляться различными методами. Одним из них является распределение с помощью коэффициента приработка,когда вначале рассчитывается сумма заработной платы по расценкам (тарифу) и приработок бригады, затем коэффициент приработка, а далее заработок каждого рабочего как произведение его заработка по расценкам (тарифу) на коэффициент приработка.

Известно, что основная проблема, возникающая при распределении коллективного заработка между членами бригады, заключается в том, чтобы наиболее полно учесть индивидуальный вклад каждого рабочего в общие результаты труда. Рассмотренные выше способы могут это учитывать, если рабочий выполнял работу, сложность которой соответствовала его квалификации (разряду), а производительность каждого из них была примерно одинаковой, что на практике не всегда реально. Вклады каждого рабочего в конечный результат бригады часто значительно отличаются, а чтобы их заработная плата при равенстве отработанного времени и разряда не оказалась одинаковой, ее корректируют с помощью, например, коэффициента трудового участия(КТУ), устанавливаемого бригадой.

На промышленных предприятиях, где основной целью производства остается увеличение объема выпуска продукции, могут сохраняться традиционные сдельные системы оплаты труда, которые в сочетании с надбавками, доплатами и премированием за достижение заранее установленных показателей работы, в том числе и качественных, обеспечивают непосредственную связь размеров заработной платы с количеством и качеством произведенной продукции.

На производствах, для которых характерен значительный разрыв между временем осуществления трудовых затрат и получением конечных результатов, может оказаться эффективной подрядная форма организации и оплаты труда. До окончательного расчета работнику может начисляться аванс в размере установленных тарифных ставок (окладов) или их части.

На работах по ремонту и техническому обслуживанию машин и оборудования наиболее широкое распространение получила повременно-премиальная система, что объясняется простотой ее применения и сложностями нормирования ремонтных работ при использовании сдельной оплаты. Может оказаться наиболее эффективным оплата труда ремонтных рабочих с использованием нормативов планово-предупредительного ремонта. Система, основу которой составляют нормативы ППР, располагает объективными критериями по определению результатов труда ремонтных рабочих.

Ремонтные рабочие все чаще включаются в состав производственных комплексных бригад. В этом случае опытные слесари могут при наличии соответствующих прав (удостоверений) управлять техникой, а операторы машин участвовать в их ремонте. Такая взаимозаменяемость (совмещение профессий) позволяет повысить ответственность за повышение надежности обслуживаемой техники, увеличить количество дней ее работы.

В экономической литературе последних лет издания можно встретить также деление систем оплаты труда на поощрительные, принудительные и гарантирующие.

Поощрительнойсчитают систему, обеспечивающую в конкретных производственных условиях работодателю определенные показатели трудовой деятельности, а работнику на основе личной материальной заинтересованности - условия для самореализации. Такая система, воздействуя на материальную заинтересованность работника, побуждает его постоянно повышать эффективность своего труда.

Принудительная система оплаты трудапредопределяется требованиями применяемой техники и технологии, темпом и ритмом, порядком и последовательностью выполняемых производственных операций (или их части). Она нацеливает работника на достижение результатов труда (показателей), установленных работодателем, как правило, на достаточно высоком уровне и не допускает каких-либо отклонений. Ее основное отличие - более высокая напряженность труда, закладываемая в трудовые нормы, и относительно высокая оплата за их выполнение и перевыполнение. Используется она, например, в конвейерных, высокомеханизированных и автоматизированных производствах.

Систему оплаты труда, построенную так, чтобы колебания результатов труда в определенных пределах существенно не отражались на оговоренном работником с работодателем уровне заработной платы, называютгарантирующей.Условия ее применения: неконкретность, количественная неопределенность, а иногда и невозможность достаточно точного учета установленных результатов (показателей) трудовой деятельности, сравнительно низкая организация труда. Применялась она в условиях административной экономики, используется и в рыночной, что обусловлено экономической нестабильностью, инфляцией, неплатежами и другими негативными явлениями, вынуждающими гарантировать определенные размеры заработной платы.

**2 СОСТАВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

**2.1 Оплата труда руководителей, специалистов и служащих.**

Заработная плата по своей структуре неоднородна. Отражение в ней связи, с одной стороны, между работником и государством и, с другой стороны, между работником и предприятием обуславливает выделение двух частей в структуре заработной платы. Одна часть, которую принято называть тарифной частью, устанавливается в виде минимальных государственных гарантий в оплате труда, формируется в зависимости от результатов деятельности всех отраслей экономики. Другая часть обеспечивается доходами конкретного предприятия, за счет которых возможно как увеличение тарифной части заработной платы, так и надтарифной, включающей различного рода доплаты, надбавки, премии, и другие выплаты (Таб 2).

Талица 2

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Заработная плата** | | | |
| Тарифная часть   |  |  | | --- | --- | | Система тарифных ставок | Система должностных окладов | | | Надтарифная часть   |  | | --- | | Надбавки и доплаты к ставкам премии, вознаграждений и другие выплаты | | |
|  | |
| За эффективность труда | За неблагоприятные условия |  | За напряженность труда |

Единая тарифная сетка (ЕТС) работников является инструментом тарифного нормирования труда и представляет собой систему тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов. На ее основе с использованием других элементов тарифной системы (тарифной ставки первого разряда, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), квалификационных справочников должностных служащих (КСД), иных квалификационных справочников, утверждаемых в установленном порядке) устанавливаются тарифные ставки (оклады) работников.

Работники распределяются по 23 разрядам. Дифференциация и регулирование основной (тарифной) части заработной платы различных профессионально-квалификационных групп работников производится в зависимости от следующих факторов:

- сложности труда (квалификации) – в пределах одной профессии, должности (внутрипрофессиональная, внутридолжностная дифференциация);

- содержание и специфика труда рабочих, технических исполнителей, руководителей подразделений административно-хозяйственного обслуживания, специалистов, руководителей организаций, функциональных производственных подразделений (межпрофессиональная, междолжностная дифференциация);

- общих условий труда, сложности выпускаемой продукции (работ, услуг), видов деятельности и других специфических факторов, характерных для отрасли (подотрасли) (междуотраслевая дифференциация).

Рабочие всех отраслей экономики на ЕТС распределены с 1 по 8 разряд включительно.

Служащие распределены с 5 по 23 разряд включительно с выделением следующих групп, построенных по принципу общности функций:

- руководители организаций и их структурных подразделений (функциональных и линейных) с 11 по 23 разряд включительно;

- руководители подразделений административно-хозяйственного обслуживания (с 5 по 8 разряд включительно);

- специалисты (с 6 по 15 разряд включительно);

- другие служащие (технические исполнители), занятые подготовкой и оформлением документов, учетом и контролем (с 5 по 7 разряд включительно).

Тарификация – отнесение выполняемых работ к конкретным

тарифным разрядам (должностям) и присвоение работникам соответствующей квалификации – осуществляется в соответствии с ЕТКС и КСД и иными квалификационными справочниками, утверждаемыми в установленном порядке. Порядок тарификации определяется коллективным договором, соглашением или нанимателем. В тарифной сетке отсутствуют конкретные величины тарифных ставок, так как размер минимальной заработной платы периодически пересматривается в связи с инфляцией и изменением прожиточного минимума.

Исходная тарифная ставка первого разряда устанавливается на уровне минимальной зарплаты, которая ежеквартально пересматривается в зависимости от изменения индекса потребительских цен. Число разрядов, введенных в ЕТС, позволяет обосновать уровень оплаты труда всех категорий работников, начиная от простого рабочего и кончая руководителем государственного аппарата управления.

Размер тарифной ставки первого разряда устанавливается Правительством РФ. Ставки остальных разрядов ЕТС определяются путем умножения тарифной ставки первого разряда на соответствующий тарифный коэффициент. Разряд оплаты труда работников в соответствии с ЕТС определяется по результатам аттестации служащих и перетарификации рабочих.

Учреждения, организации и предприятия, находящиеся на бюджетном финансировании, могут самостоятельно определять виды и размер надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера в пределах выделенных им ассигнований.

Таким образом, особенностью организации заработной платы руководителей, специалистов и служащих на основе использования ЕТС является отказ от “ вилки “ окладов и переход к фиксированным окладам, соответствующим установленным тарифным коэффициентам.

В последние годы в хозяйственной практике сложилось негативное отношение к тарифной системе. Поэтому расширение самостоятельности предприятий в области организации заработной платы привело к идее применения бестарифной системы. Такие модели довольно успешно применяются в ряде предприятий. Они основаны на долевом распределении средств, предназначенных на оплату труда в зависимости от различных критериев. Такие системы в целом отвечают условиям рыночной экономики, вместе с тем они не лишены отдельных недостатков, которые можно свести к следующему:

- они в большей мере учитывают лишь потенциальные возможности работника, а не его фактический трудовой вклад в общие результаты работы трудового коллектива.

- системы сохраняют многообразие различных видов премий, доплат, надбавок, что усложняет механизм их организации и не способствует достижению более тесного соответствия меры труда и меры оплаты.

Применение ЕТС не ограничивает прав нанимателей в выборе форм, систем и размеров оплат труда, с помощью которых производится увязка заработной платы работников с результатами труда.

Таким образом, оплата труда руководителей, специалистов и

служащих состоит из должностного оклада, надбавки за сложность и напряженность работы, надбавки за продолжительность непрерывной работы (вознаграждения за выслугу лет, стаж работы), премии по результатам финансово-хозяйственной деятельности предприятий, специальных видов премий за экономию топливно-энергетических ресурсов и материально-технических ресурсов, внедрения новой техники, вознаграждения по тогам работы за год и других выплат.

Размер, порядок и сроки оплаты труда руководителей государственных предприятий являются обязательным условием заключения с ними контрактов. Размеры должностных окладов руководителей государственных предприятий, хозрасчетных предприятий, научно-исследовательских и проектных организаций исчисляются в кратном размере тарифной ставки первого разряда ЕТС и дифференцируются в зависимости от списочной численности работников предприятия.

В целях усиления материальной заинтересованности в увеличении объемов производства и повышении его эффективности должностные оклады руководителей, рассчитанные в установленном порядке, могут увеличиваться до 20 % за рост объемов производства (работ, услуг). При этом учитывается рост и объем реализованной продукции в фактических ценах нарастающим итогом с начала года.

**2.2 Механизм доплат, компенсации и надбавок**

Помимо основного заработка, учитывающего постоянные факторы, т.е. затраты труда, в пределах норм и заданий, существует система доплат, надбавок и премий (надтарифная заработная плата). Она призвана обеспечивать повышение квалификации, интенсивности труда, выполнение трудовых обязанностей в определенных условиях, возмещение дополнительных затрат труда, компенсацию потерь в заработке, а также проявление инициативы при выполнении поручений и заданий.

Основное назначение надбавок состоит в том, чтобы стимулировать повышение квалификации и уровня мастерства работников и длительное выполнение трудовых обязанностей в определенной местности или сферах производственной деятельности.

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

В рыночных условиях хозяйствования с развитием многообразия форм собственности государством законодательно регламентируется минимальный размер надбавок и доплат, которые наниматель обязан гарантировать работникам. Помимо этого, наниматель самостоятельно совместно с профсоюзами, исходя из собственных доходов, в коллективных договорах может определять перечень, размер и условия выплаты доплат и надбавок.

При заключении коллективных договоров администрация предприятия и профсоюзы могут компенсационные и другие виды выплат устанавливать в равном по абсолютной величине, размере всем работающим (в тех или иных условиях труда) независимо от уровня квалификации. Однако, при этом выплаты должны быть не ниже установленных в законодательных документах, и не ниже, чем это предусмотрено ранее действующими условиями оплаты для рабочих высшей квалификации, отнесенных к наиболее высокой профессионально-квалификационной группе по оплате.

В настоящее время получили распространение надбавки, стимулирующие овладение необходимыми знаниями и опытом работы за:

- высокие квалификационные классы (водителям, машинистам локомотивов железнодорожного транспорта и т.д.);

- высокое профессиональное мастерство;

- продолжительность непрерывной работы.

Доплаты к тарифным ставкам рабочих применяются в случаях предусмотренных законодательством или в коллективном договоре. Они вводятся с целью компенсации повышения интенсивности труда, в то время как надбавки применяются для стимулирования труда работников. Все доплаты начисляются сверх основного заработка и подразделяются на доплаты, установленные для возмещения дополнительных затрат труда и на доплаты, установленные в целях компенсации потерь в заработке, происходящих не по вине работника.

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

- работу с тяжелыми условиями труда;

- интенсивность труда;

- ненормированный рабочий день;

- выполнение обязанностей бригадира;

- совмещение профессий (должностей) и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

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

- при выполнении работ различной квалификации;

- при невыполнении норм выработки, браке и простое;

- при переводе на более легкую работу;

- при переводе по состоянию здоровья на более легкую нижеоплачиваемую работу;

- в связи с вынужденным прогулом.

Существуют надбавки и доплаты, общие для рабочих, руководителей, специалистов и служащих:

- надбавки за подвижной и разъездной характер работы, производство работ вахтовым методом, постоянную работу в пути;

- доплаты за работу в зонах радиоактивного загрязнения, в связи с аварией на Чернобыльской АЭС;

-.доплаты за работу в лесных массивах;

- доплаты за работу в ночное время.

Согласно ряда законодательных и иных нормативных актов существуют также надбавки и доплаты к окладам руководителей, специалистов и служащих за:

- высокие достижения в труде или выполнение особо важной работы;

- ученые звания и ученые степени;

- знание иностранных языков;

- продолжительность непрерывной работы, выслугу лет, стаж работы по специальности;

- квалификационные классы, чины, дипломатические ранги;

- стаж работы в зонах радиоактивного загрязнения;

- руководство производственной практикой и т.д.

Все перечисленные надбавки и доплаты являются непостоянными по своим размерам. В большинстве случаев они выплачиваются из экономии фонда заработной платы и могут быть пересмотрены при улучшении или ухудшении работы. Система стимулирующих надбавок и доплат делает тарифную систему более гибкой, так как они могут устанавливаться непосредственно предприятиями самостоятельно, помимо тех которые гарантируются государством.

Целесообразно все надбавки и доплаты, устанавливаемые государством, включать в себестоимость продукции, работ, услуг, а те надбавки и доплаты, которые устанавливаются предприятиями самостоятельно выплачивать из прибыли предприятий.

В условиях современной экономики, ориентированной на гибкость производства, связанной с поддержанием высокой конкурентоспособности предприятий, традиционные формы и системы оплаты труда сочетаются с доплатами за уровень квалификации. В рыночных условиях оплата труда в зависимости от квалификации должна стать доминирующей. В этом случае меняется подход к ее организации. Вначале определяется круг профессий, которыми может овладеть каждый работник в ходе повышения квалификации, а затем, устанавливается шкала оплаты в зависимости от приобретенных профессиональных знаний и навыков. Работники получают доплату лишь за освоение тех профессий, которые необходимы данному предприятию.

Работники, в первую очередь, осваивают профессии "по горизонтали", т.е. требующие примерно одного общеобразовательного или технического уровня знаний, тесно связанные с ходом производственного процесса. Возможно также стимулирование освоения профессии "по вертикали", т.е. ниже или выше уровня квалификации основной профессии.

Основное достоинство данного подхода заключается в том, что он способствует мобильности рабочей силы, а значит и гибкости производства. Производство легче адаптируется к смене продукции и технологии. Повышение уровня квалификации, особенно по "вертикали", улучшает качество решений, принимаемых непосредственно исполнителями. У высококвалифицированных рабочих повышается интерес к рационализации, вопросам качества, проблемам нормирования, что в комплексе способствует росту эффективности труда.

**2.3 Система премирования**

Каждый элемент организации заработной платы является стимулирующим. Нормы труда создают заинтересованность в улучшении использования рабочего времени; тарифная система - в повышении квалификации; формы и системы заработной платы - в достижении определенных результатов. Поскольку премирование за улучшение как количественных, так и качественных результатов работы содержит показатели и размеры депремирования, то оно играет роль как поощрительного, так и запретительного стимула.

По сдельно-премиальным и повременно-премиальным системам в настоящее время оплачивается труд большинства рабочих промышленности. Это свидетельствует о том, что премии как составная часть заработной платы должны способствовать улучшению результатов труда, а, следовательно, и повышению эффективности производства.

Источниками выплаты премий являются фонд заработной платы и прибыль.

Премиальная система предполагает выплату премий заранее предусмотренному кругу лиц на основании установленных конкретных показателей и условий премирования.

По своему целевому назначению премии делятся на две группы: премии за основные результаты хозяйственной деятельности и премии за улучшение отдельных показателей производственной деятельности коллектива (специальные системы премирования).

К первой группе премирования относится премирование за выполнение производственных показателей (нормированных заданий, рост производительности труда и прибыли, снижение себестоимости, улучшение качества продукции, премирование за выполнение особо важных заданий и т.д.).

Ко второй группе относится премирование по специальным системам: премирование за экономию материальных и топливно-энергетических ресурсов, за освоение производственных мощностей, за содействие изобретательству и рационализации, за сбор и сдачу отходов производства для вторичного их использования и т.д.

Кроме этого существует вознаграждение по итогам работы за год, которое относится к особому виду материального поощрения, поскольку выплачивается работнику сверх основной и дополнительной заработной платы. Источником его выплаты является прибыль предприятия.

В связи с предоставлением полного права предприятиям самостоятельно устанавливать размеры и показатели премирования на ряде предприятий сложилась негативная тенденция по использованию премирования как дополнительного источника увеличения средств на заработную плату в целях компенсации удорожания стоимости жизни. Это привело, во многих случаях к тому, что на предприятиях премия выплачивалась даже при падении объемов производства и реализации продукции, ухудшении финансовых показателей деятельности. В таких случаях премия перестала быть рычагом стимулирования высокоэффективного производства и превратилась в механическое повышение заработной платы.

Премиальная система - совокупность элементов стимулирован: труда, находящихся во взаимодействии между собой и образующих целостный порядок выплаты премий. В число основных элементов премиальных систем входят: стимулируемые задачи производства; показатели и условия премирования; размеры премий и источники их выплаты; круг премируемых работников; периодичность премирования; порядок начисления премий и их распределение между коллективами и отдельными работниками; порядок выплаты премий. Из всех премиальных систем ведущей является премиальная система, которая стимулирует основные результаты хозяйственной деятельности.

Целью премирования является достижение единства интересов всех категорий работников в обеспечении высоких конечных результатов производственно-хозяйственной деятельности предприятия в целом на основе учета и поощрения трудового вклада каждого подразделения и отдельных работников.

Системы премирования могут выполнять в организации заработной платы ряд функций, не связанных с их основным назначением. К их числу относится дополнительная дифференциация оплаты по условиям труда, его сложности, значимости и др. Показатели премирования должны соответствовать задачам производства и зависеть от реальных трудовых усилий коллектива или отдельного работника.

Установленные показатели и условия премирования не должны противоречить друг другу, с тем, чтобы улучшение одних показателей не повлекло ухудшения других. Кроме того, число показателей и условий премирования устанавливается не более двух-трех, чтобы не терялась связь системы премирования с основными задачами и результатами деятельности коллектива. К тому же, множественность показателей и условий премирования снижает заинтересованность работников в

С целью установления непосредственной связи премии с эффективностью хозяйствования и повышения ее стимулирующей роли следует устанавливать показатели премирования, влияющие на конечный результат производственно-финансовой деятельности предприятия: рост объемов производства и реализации продукции (работ, услуг); рост производительности труда; увеличение балансовой и чистой прибыли; повышение рентабельности производства и продукции; увеличение доли экспортируемой продукции в общем объеме производства; повышение качества продукции; снижение затрат на производство продукции (работ, услуг); экономия всех видов материальных и трудовых ресурсов и др.

При установлении размера премирования необходима оценка напряженности показателя. Напряженность показателя премирования позволяет дифференцировать размеры премий по подразделениям, рабочим местам, обеспечивая более высокое вознаграждение за труд при большей его напряженности.

В целях создания более гибкой системы премирования, а также для стимулирования перевыполнения установленных показателей (рост производительности труда, повышение качества продукции (работ, услуг), снижение себестоимости, рост балансовой и чистой прибыли, повышение рентабельности производства и продукции и т.д.) размеры премии рабочим, руководителям, специалистам и другим служащим целесообразно устанавливать за каждый процент (пункт) улучшения показателя по сравнению с нормативным (плановым) уровнем или уровнем, достигнутым в предыдущем периоде.

Премирование работников за улучшение результатов их деятельности осуществляется в пределах фонда заработной платы, включаемого в себестоимость продукции (работ, услуг) и за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия.

Формирование фондов премирования должно основываться на соблюдении экономических пропорций роста заработной платы, прибыли, производительности труда и других показателей.

Экономически эффективной считается та система премирования, при которой дополнительные затраты обеспечивают дополнительный результат деятельности, превышающий размер премий. Такое соотношение обеспечивает совпадение интересов общества, предприятия и работника.

Для достижения конкретных результатов труда каждого работника необходимо обеспечить стимулирование напряженного труда, инициативы через установленные показатели и условия премирования.

В разработанных положениях по премированию рабочих необходимо соблюдать соотношение количественных и качественных показателей.

Премирование рабочих за основные результаты хозяйственной деятельности может быть как индивидуальным, так и коллективным.

Индивидуальное премирование рабочих целесообразно производить там, где условия организации производства предопределяют работу каждого рабочего независимо от других, при выполнении конкретных видов работ, требующих определенных навыков, умения работать на специальном оборудовании, при наличии учета индивидуальных результатов труда и др. В этом случае индивидуальные показатели и условия премирования устанавливаются непосредственно по профессиям или видам работ.

Коллективное премирование может использоваться как при коллективной, так и при индивидуальной форме организации труда и его оплаты и призвано заинтересовать рабочих в общих конечных результатах работы бригады, участка, цеха. Премия начисляется бригаде в целом и распределяется между работниками с учетом личного трудового вклада каждого и отработанного им времени.

Коллективное премирование может быть (при необходимости) дополнено индивидуальным, т.е. наряду с выплатой премии в целом по бригаде, участку, цеху за конкретные показатели выплачивается премия за индивидуальные результаты труда на рабочем месте.

Показателями премирования рабочих-сдельщиков (рабочих-повременщиков) основного производства, характеризующими количественные (объемные) результаты работы, могут быть:

при стимулировании выполнения и перевыполнения объема производства:

- выполнение объема производства товарной продукции в действующих ценах;

- выполнение плана (задания) по объему производства и обязательной номенклатуре в натуральном выражении (штуках, метрах, тоннах и др.);

- выполнение плана производства продукции в стоимостном выражении по декадам месяца, суткам и прочему периоду (ритмичность производства);

- рост (прирост) объемов производства;

- выполнение нормативного объема производства продукции (работ, услуг);

- ритмичность производства и реализации продукции;

- выполнение и перевыполнение ежедневного планового задания по производству продукции.

При стимулировании роста производительности труда для рабочих основного производства рекомендуются показатели:

- рост производительности труда в сопоставимых ценах к соответствующему периоду прошлого года, к предыдущему периоду;

- выполнение и перевыполнение плана по производительности труда;

- выполнение заданных объемов работ с меньшей численностью к установленному сроку;

- снижение трудоемкости продукции;

- выполнение норм выработки (в натуральных, трудовых, стоимостных показателях);

- внедрение технически обоснованных норм выработки;

- высокоэффективное использование новой техники и прогрессивной технологии.

При стимулировании освоения новой техники и прогрессивной технологии могут вводится следующие показатели:

- повышение коэффициента загрузки оборудования;

- сокращение сроков освоения прогрессивной технологии, современного высокопроизводительного оборудования;

- сокращение затрат на эксплуатацию новых типов машин, оборудования.

При стимулировании повышения качества, продукции основными показателями могут быть:

-бездефектное изготовление продукции и сдача ее с первого предъявления;

- отсутствие возвратов продукции от отдела технического контроля, цехов-смежников, предприятий-смежников;

- соблюдение стандартов и технических условий;

- недопущение брака и обеспечение требуемого уровня качества выпускаемой продукции;

- повышение удельного веса продукции высокого качества;

- соблюдение параметров технологического режима;

- отсутствие претензий на продукцию (работы, услуги) со стороны потребителей;

- выполнение и перевыполнение плана по качеству (сортности) продукции;

- учет коэффициентов качества работы по основным составляющим системы управления качеством (на тех предприятиях, где действует система управления качеством).

В рыночных условиях наряду с повышением требований к качеству и конкурентоспособности продукции важным является стимулирование экономии сырья, материалов, топлива, тепло- и электроэнергии. При обеспечении объективного учета конкретных видов материальных ресурсов можно значительно снизить материальные затраты на выпускаемую продукцию;

При стимулировании снижения материальных затрат рекомендуются следующие показатели и условия премирования:

- экономия сырья, материалов, топливно-энергетических ресурсов, инструмента, запасных частей, уменьшение потерь, отходов;

- достижение установленных технически обоснованных норм расхода материальных ресурсов.

Премирование за экономию материальных ресурсов следует производить при соблюдении систематического достоверного учета расхода материалов и экономии конкретных видов материалов, достигнутой на конкретном рабочем месте, производственном участке.

Основными показателями при выполнении и перевыполнении которых производится начисление премии по выбранным направлениям могут быть следующие:

- по росту объемов производства и реализации продукции (работ, услуг) соответствии с заключенными договорами;

- по повышению производительности труда, росту выработки по сравнению с достигнутым уровнем;

- по улучшению качества выпускаемой продукции (работ, услуг), расширению ассортимента и номенклатуры, повышению удовлетворенности потребительского спроса;

- по снижению затрат на производство и повышению эффективности хозяйственной деятельности.

В рыночных условиях хозяйствования в целях материальной заинтересованности работников в повышении эффективности хозяйствования предприятия особое значение приобретает такой показатель премирования как прибыль (балансовая, чистая), являющаяся основным источником расширения и технического совершенствования производства.

В связи с этим, стимулирование роста прибыли является обязательным направлением в организации премирования руководителей, специалистов и служащих аппарата управления, производственных и функциональных подразделений предприятий.

В качестве основных показателей премирования в данном случае можно использовать:

- выполнение (перевыполнение) плана по прибыли;

- рост (прирост) прибыли к соответствующему периоду прошлого года или к предыдущему периоду (кварталу).

**3 СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ**

**3.1 Совершенствование системы оплаты труда**

Организацию труда и заработной платы необходимо совершенствовать на основе перестройки действующей тарифной системы, внедрения прогрессивных форм оплаты труда, повышения качества нормирования труда, усиления связи доплат и надбавок с конкретными достижениями в труде. Меры совершенствования системы организации и оплаты труда необходимо увязать с внедрением новых методов хозяйствования и управления, передовой организацией труда и производства, внедрением прогрессивных технологий и конструкций выпускаемой продукции.

Работая над курсовой, точнее над действующей системой оплаты труда, считаю целесообразным внедрение на предприятии бестарифной системы оплаты труда.

Основными факторами, характеризующими работника является его профессионально-квалификационный (Пк) уровень и деловые качества(Д),создающие необходимые предпосылки для выполнения соответствующих трудовых обязанностей. Факторами, определяющими работу, является ее сложность(С) и конкретно достигнутый результат(Р).

Оценка профессионально-квалификационного уровня рабочих, специалистов и руководителей производится на основе действующей тарифной системы. Тарифные коэффициенты действующей тарифной сетки предприятия являются базовыми для установления обобщающей оценки трудового вклада работника в конечные результаты и количественно равны баллам для оценки профессионально-квалификационного уровня.

Оценка текущих результатов труда подтверждает оценку деловых качеств,поскольку учитывает реальное количество и качество выполненной за определенный период работы.

Деловые качества работника и текущие результаты труда не в полной мере характеризуют его трудовой вклад относительно других работников, без учета показателей сложности выполненных работ различными квалификационными группами.

Предлагаемый метод обеспечивает сопоставимость и возможность построения единого ряда оценок от рабочего низшего разряда до руководителя предприятия.

Обобщающая оценка трудового вклада каждого работника выражается формулой:

**Коб = Пк + Д + С + Р.**

Каждый фактор обобщающей оценки представляет набор признаков, не дублирующих друг друга, присущих для каждого вида трудовой деятельности и совокупно выражающих достаточно полно трудовой вклад работника. Соединение признаков в оценке каждого фактора производится с учетом их удельной значимости, выраженной в долях единицы.

Факторы обобщающей оценки имеют различную степень постоянства. Наиболее динамичной является оценка текущих результатов.

Факторы: профессионально-квалификационный уровень, деловые качества, сложность выполняемых функций могут быть приняты неизменными на длительный период (па год и более), а оценка результативности труда должна корректироваться ежемесячно по результатам работы за предыдущий период.

Профессионально-квалификационный уровень работников определяется одинаково по одному и тому же набору признаков для рабочих, специалистов и руководителей. Остальные три фактора, характеризующие деловые качества, сложность и результаты труда рабочих, специалистов и руководителей, имеют различный набор признаков. Оценка сложности выполняемых функций специалистами и руководителями производится по единому набору признаков, оценка же деловых качеств и результатов труда имеет некоторые отличия в содержании и удельной значимости признаков.

Для оценки профессионально-квалификационного уровня рабочих, специалистов и руководителей принимается побор признаков отраженный в тарифно-квалификационных справочниках.

Балльная оценка, определяющая профессионально-квалификационный уровень каждого работника, равна тарифному коэффициенту соответствующего разряда действующей тарифной сетки на предприятии (табл.3).

Таблица 3

**Балльные оценки профессионально-квалификационного уровня работников**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Разряд | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Балльная оценка | 1 | 1,16 | 1,35 | 1,57 | 1,73 | 1,90 | 2,03 | 2,17 |

Таблица 4

**Балльная оценка признаков, определяющих деловые качества рабочих**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование признаков | Удельная значимость в данном наборе (в долях единицы) | | Оценка уровней признаков с учетом их удельной значимости, баллы | | | |
| 1 | 2 | | 3 | 4 | 5 | 6 |
|  |  | | 0,3 | 0,6 | 0,9 | 1,2 |
| Изобретательность и инициатива | 0,25 | | 0,08 | 0,15 | 0,22 | 0,3 |
| Профессиональная компетентность | 0,15 | | 0,04 | 0,09 | 0,14 | 0,18 |
| Чувство ответственности за своевременное и качественное выполнение  работ | 0,18 | | 0,06 | 0,11 | 0,16 | 0,22 |
| Стремление к сотрудничеству и взаимодействию в коллективе | 0,15 | | 0,04 | 0,09 | 0,14 | 0,18 |
| Восприимчивость к применению новых методов работы и принятию неординарных решений | 0,16 | 0,05 | | 0,10 | 0,15 | 0,19 |
| Способность контролировать свои эмоции | 0,11 | 0,03 | | 0,06 | 0,09 | 0,13 |

Оценка сложности выполняемых функций проводится по признакам: разнообразие работ; самостоятельность выполняемых работ; руководство звеном или бригадой; дополнительная ответственность в технологическом процессе или работа на самоконтроле (табл.5).

Каждый признак сложности выполнения функций имеет 4 уровня и оценивается: низкий — 0,4 балла, средний — 0,8, выше среднего — 1,3, высокий - 1,9 балла.

Характеристика уровней, например, может быть такой:

Разнообразие работ:

-Низкий. Владеет одной смежной профессией, тесно связанной с ходом технологического процесса (0,18 балла).

-Средний. Владеет двумя смежными профессиями (0,36 балла).

-Выше среднего*.* Владеет одной смежной профессией и одной не смежной профессией, которая необходима на предприятии (0,59 балла).

-Высокий. Владеет более чем двумя смежными профессиями и двумя не смежными профессиями (0,85 балла).

Самостоятельность выполнения работ:

-Низкий: Работа выполняется под контролем работника более высокой квалификации (0,07 балла).

-Средний, Работа выполняется самостоятельно, но требуется периодический контроль или "страховка" со стороны рабочего более высокой квалификации (0,14 балла).

-Выше среднего. Работа выполняется самостоятельно (0,23 балла).

-Высокий. Работа, предполагающая умение или навыки руководства, а также координацию действия других работников (0,34 балла).

Таблица 5

**Балльная оценка признаков, определяющих сложность выполняемых функций**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование признаков | Удельная значимость в данном наборе (в долях единицы) | Оценка уровней признаков с учетом их удельной значимости, баллы | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 0,4 | 0,8 | 1,3 | 1,9 |
| Разнообразие работ | 0,45 | 0,18 | 0,36 | 0,59 | 0,85 |
| Самостоятельность выполнения работ | 0,18 | 0,07 | 0,14 | 0,23 | 0,34 |
| Руководство звеном или бригадой | 0,22 | 0,09 | 0,18 | 0,29 | 0,42 |
| Дополнительная ответственность в технологическом процессе, работа на самоконтроле | 0,15 | 0,06 | 0,12 | 0,19 | 0,29 |

Оценка результатов труда проводится по признакам: объем выполненных работ; занятость полезной работой; качество выполненных работ и соблюдение сроков выполнения их.

Результаты труда работников характеризуются многообразием показателей, и в целях обеспечения сопоставимости оценок признаков, принимаются самые общие признаки. Показатели результативности труда, их уровень конкретизируется в каждом структурном подразделении (табл.6).

Каждый признак результативности труда имеет 6 уровней и оценивается от 1 до 4,9 балла.

Таблица 6

**Балльная оценка признаков, определяющих результативность труда**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Удельная значимость в данном наборе (в долях единицы) | Оценка уровней признаков с учетом их удельной значимости, баллы | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| -1,0 | 1,0 | 1,6 | 2,4 | 3,6 | 4,9 |
| Объем выполненных работ | 0,32 | -0,32 | 0,32 | 0,51 | 0,77 | 1,15 | 1,57 |
| Занятость полезной работой | 0,21 | -0,21 | 0,21 | 0,34 | 0,50 | 0,76 | 1,03 |
| Качество выполненных работ | 0,37 | -0,37 | 0,37 | 0,59 | 0,89 | 1,33 | 1,81 |
| Соблюдение сроков выполнения  работ | 0,10 | -0,10 | 0,10 | 0,16 | 0,24 | 0,36 | 0,49 |

Комплексная оценка трудового вклада рабочих достигается на основе всех рассмотренных факторов оценки: профессионально-квалификационный уровень; деловые качества работников; сложность выполняемых функций и результатов труда.

Оценка деловых качеств специалистов и руководителей проводится исходя из содержания фактически выполняемых ими функций.

В качестве признаков деловых качеств выделены:

- компетентность;

- способность четко организовать и планировать свой труд;

- ответственность за выполняемую работу;

- самостоятельность и инициатива;

- способность осваивать поставленные задачи и использовать новые методы в работе;

- способность поддерживать контакты с другими работниками.

Оценка сложности выполняемых функций специалистами и руководителями (этот фактор оценки характеризуется единым набором признаков для обеих категорий работников) проводится по признакам, позволяющим наиболее полно охватить все аспекты содержания сравниваемых работ и в то же время учесть характер и особенности того или иного вида деятельности:

- характер работ, составляющих содержание труда (определяет технологическую сложность трудового процесса);

- разнообразие, комплексность работ (данный и все следующие признаки обуславливаются организацией труда);

- самостоятельность выполнения работ;

- масштаб и сложность руководства;

- дополнительная ответственность.

При оценке используется единая для всех функциональных групп работников удельная значимость признаков.

Предлагаемая система организации оплаты труда построена на том, что:

- каждое структурное подразделение имеет базовый фонд заработной платы, который определяется по индивидуальному нормативу от объема реализации продукции за предыдущий месяц;

- фонд заработной платы производственных подразделении зависит от объема реализации выпущенной ими продукции, а функциональных отделов - от объема реализации продукции предприятием путем умножения базового фонда заработной платы подразделения на повышающий (в случае увеличения реализации) или понижающий (при уменьшении) коэффициент;

- базовый фонд заработной платы производственных подразделений может быть увеличен также при повышении рентабельности продукции, а отделов за оплаченные работы и услуги.

Достоинства предлагаемой системы оплаты труда следующие:

1. Система оценки и оплаты труда охватывает все без исключения структурные подразделения предприятия и всех работников, вплоть до руководителя (если другое не предусмотрено условиями контракта). То есть труд любого работника и любого подразделения измеряется и ежемесячно оценивается.

2. Система обеспечивает прямую материальную связь личного дохода работника, фонда оплаты труда подразделения с общим фондом оплаты труда предприятия. Таким образом, зарплата каждого работника непосредственно зависит от объемов производства и реализации продукции (работ, услуг).

3. Фонд оплаты труда структурных подразделений формируется в зависимости от их вклада в общие результаты работы предприятия.

4. Оплата труда работников происходит в полном соответствии с их трудовым вкладом в конечные результаты труда коллектива структурного подразделения, где они работают.

5. Действующие коэффициенты (тарифный, окладный, совмещения и др.) позволяют отказаться от денежной оценки труда.

6. Контроль за выполнением обязанностей и соблюдением дисциплины всеми работниками ведется ежедневно.

7. Ежемесячно каждый работник оценивается с точки зрения выполнения должностных обязанностей и правил внутреннего трудового распорядка, что отражается на оплате его труда.

Достоинства предложенной системы в сочетании с ее простотой позволят руководителям предприятия и его структурных подразделений использовать ее в качестве гибкой системы рычагов влияния на трудовое поведение работников.

**3.2 Совершенствование системы материального поощрения работников предприятия**

Для обеспечения заинтересованности в увеличении объемов производства и производительности труда следует использовать в системе премирования показатели, характеризующие выполнение установленного задания в номенклатуре (ассортименте), выполнение (перевыполнение) установленных норм (операционных, комплексных) выработки (времени) и работу с меньшей численностью, др. Для рабочих, занятых обслуживанием основного производства, целесообразно устанавливать показатели премирования, характеризующие улучшение качества их работы, связанные с обеспечением бесперебойной и ритмичной работы машин и оборудования основного производства, сокращение затрат на их эксплуатацию и обслуживание, увеличение межремонтных периодов, коэффициентов технической готовности и др.

С учетом потребности рынка (спроса) или потребности предприятия при выполнении внутрифирменного задания показатели (условия) премирования должны быть направлены на поддержание их достигнутого уровня или на дальнейшее улучшение (увеличение). Каждому показателю премирования должен соответствовать и установленный размер премии*.* Так, по-видимому, за увеличение объемов производства, рост производительности труда, прибыли, снижение себестоимости или повышение качества продукции (работ, услуг) должен устанавливаться размер премии за каждый процент (пункт) улучшения соответствующего показателя сравнительно с достигнутым, нормативным или иным уровнем.

Напряженность показателей премирования определяется сопоставлением (коэффициентом, отношением) достигнутого уровня с уровнем предшествующего периода, установленного заданием, либо средним достигнутым ранее или, исходя из уровня использования определенных ресурсов (трудовых, материальных, финансовых). Напряженность показателей должна оказывать влияние на размер премирования - чем выше напряженность, тем значительнее размер премии, и наоборот.

В условиях бригадной организации и оплаты труда премия может начисляться:

при сдельной оплате - на сдельный заработок коллектива (бригады);

при повременной - на заработок коллектива по тарифным ставкам (месячным окладам) за фактически отработанное время. Если бригада работает с меньшей численностью, чем установлено заданием, то коллективную премию рекомендуется начислять на оплату труда, исходя из нормативной, а не фактической численности. В этом случае премии у рабочих будут выше, что заинтересовывает их в работе с меньшей численностью. Коллективное премирование может успешно сочетаться с индивидуальным, например, за экономию энергии, топлива, других материальных ресурсов, увеличение выхода готовой продукции и т.п.

Для повышения мотивации труда могут использоваться параллельно как материальное, так и моральное стимулирование.

В качестве материального стимулирования на предприятии должны быть использованы:

Повышение уровня дополнительных премиальных выплат:

* введение системы выплат месячных или ежеквартальных премий, определяемый в процентах от стоимости реализованной продукции – для сотрудников, способных влиять на объем продаж (менеджеры высшего звена, начальники отделов);
* выплата ежеквартальных премий за отсутствие сбоев в снабжении производства и затаривания складов готовой продукцией;
* вдиновременные выплаты за участие в развитии работы отдела (предложения по внедрению новых систем учета, планирования и т.п.).
* выплата бонусов – годовых вознаграждений по результатам работы всего отдела, с учетом изменения объема продаж.

Для повышения качества труда могут быть использованы системы штрафов и отмены премиальных выплат – в целях обеспечения экономической безопасности, возмещения причиненного ущерба предприятию в результате хищений, брак, прогулы.

В качестве моральных «стимулов» должны быть применены:

* трудовое стимулирование – предоставление возможности продвижения по службе, направление сотрудников в командировки на другие комбинаты, повышать роль сотрудников в участии управлением предприятием.
* предоставление возможности хорошо проявившим себя в результатах работы сотрудникам возможность дополнительного обучения, повышения квалификации, выплата стипендий «Отличникам».

Безусловно, мотивационному механизму оплаты труда отводится большая роль, но постоянное повышение уровня оплаты труда не способствует как поддержанию трудовой активности на должном уровне, так и росту производительности труда. Применение этого метода может быть полезным для достижения кратковременных подъемов производительности труда. В конечном итоге происходит определенное наложение или привыкание к этому виду воздействия. Одностороннее воздействие на работников лишь денежными методами не может привести к долговечному подъему производительности труда.

В качестве усиления мотивационных факторов для повышения производительности труда рабочих, улучшения качества выпускаемой продукции, снижении брака предлагается на предприятии доработать положение о премировании рабочих.

В таблице 7 представлены показатели претензий и источники информации для премирования либо снижении поощрительных выплат.

### Таблица 7

### Показатели претензии, их весомость и источники информации

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Весомость | Коды показателей претензий | Наименования показателей | Предъявители претензий по кодам показателей |
| 4 | 01 | Возврат или прекращение приёмки продукции | Контролёр ОТК |
| 2 | 02 | Наличие окончательного брака, ошибок при обработке информации или оформлении документации, неудовлетворительное выполнение работ, предусмотренных ЕТКС по данной профессии | Контролёр ОТК, непосредственно руководитель |
| 1 | 03 | Невыполнение сменного задания | Непосредственно руководитель |
| 2 | 04 | Несоблюдение технологических процессов | Контролёр ОТК, технолог, непосредственно руководитель |
| 1 | 05 | Нарушение правил эксплуатации и технического состояния оборудования, оснастки, инструмента | Механик, энергетик, служба приспособлений, БИХ, представители ОГМех, ОГЭ, ОГМетр, ИНО, ОЧПУ |
| 1 | 48 | Невыполнение требований безопасности труда | Инженер по технике безопасности, непосредственно руководитель |
| 1 | 49 | Неудовлетворительные показатели культуры производства | Контролёр ОТК, непосредственно руководитель |
| 1 | 50 | Несоблюдение трудовой дисциплины | Табельщик, ВВО, непосредственно руководитель |

О предъявляемых претензиях по качеству работы рабочие информируются в письменной или устной форме.

Премирование рабочих производится по итоговой оценке качества работы.

Начисление премии производится по итогам работы за месяц:

1. Рабочим со сдельной оплатой труда - на сдельный заработок по утверждённым расценкам за фактически выполненный объём работ.

2. Рабочим с повременной оплатой труда - на заработок по тарифным ставкам (окладам) за фактически отработанное время в расчётном периоде.

3. За работу в праздничные дни и сверхурочное время премия начисляется на заработок по одинарным сдельным расценкам и на одинарную тарифную ставку (оклад) за фактически отработанное время.

4. Для бригад с повременно-премиальной системой оплаты труда, которым утверждён плановый часовой тарифный фонд бригады, в случае превышения фактического тарифной фонда над плановым - размер премии рабочим бригады уменьшается на величину превышения.

5. Премия начисляется на виды оплат, доплат, надбавок по итоговой оценке в следующих размерах (таблица 8).

#### Таблица 8

#### Размер премии в зависимости от итоговой оценки качества работы

|  |  |
| --- | --- |
| Итоговая оценка качества работы | Размер премии, % |
| 5,0 | 30 |
| 4,99 - 4,95 | 27 |
| 4,94 - 4,90 | 24 |
| 4,89-4,85 | 20 |
| 4,84-4,80 | 17 |
| 4,79 - 4,75 | 14 |
| 4,74 - 4,70 | 11 |
| 4,69 - 4,65 | 8 |
| 4,64 - 4,60 | 3 |
| 4,59 | 1 |

При итоговой оценке ниже 4,59 баллов премия не начисляется.

Полностью лишаются премии рабочие:

1. совершившие прогул;

2. отсутствующие на работе более 3-х часов в течение рабочего дня без уважительной причины;

3. появившиеся в нетрезвом состоянии или распивавшие спиртные напитки на территории завода;

4. задержанные охраной завода при попытке пронести спиртные напитки или пройти в нетрезвом состоянии на территорию завода;

5. совершившие хищения заводской собственности или способствующие такому хищению.

Предлагаемые изменения в системе премирования работников предприятия имеет следующие преимущества:

- улучшаются качественные и экономические показатели работы предприятия;

- увеличивается материальная заинтересованность работников в труде;

- снижается брак, а также сокращается время отсутствия работников на рабочих местах без уважительных причин.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

В современных условиях заработная плата рассматривается как элемент дохода наемного работника, форма реализации его собственности на принадлежащие ему трудовые ресурсы.

Вместе с тем сложившаяся система оплаты труда не в полной мере учитывает требования социально-ориентированной рыночной экономики формирования заработной платы как цены рабочей силы, складывающейся на рынке труда. Она зачастую не выполняет воспроизводственную, стимулирующую, регулирующую и социальные функции. Остается низким уровень оплаты труда.

Особая актуальность проблемы организации и регулирования заработной платы в период становления рыночной экономики обуславливается введением в экономическую науку и практику новой экономической категории «стоимость рабочей силы», характеризующей реальные расходы на ее воспроизводство. Формирование заработной платы с учетом стоимости рабочей силы процесс многогранный и затрагивает как микро-, так и макроэкономические аспекты.

Рыночная модель оплаты труда предлагает:

- установление минимальных государственных гарантий в области оплаты труда;

- договорные отношения между объединениями нанимателей и профсоюзов по вопросам организации и оплаты труда;

- самостоятельное формирование товаропроизводителями фонда заработной платы в виде издержек производства как суммы цен (стоимостей) рабочей силы;

-самостоятельный выбор форм и систем заработной платы, а также разработку и применение на предприятиях различных форм поощрения за счет прибыли.

Организация заработной платы – это построение системы оплаты труда с помощью совокупных элементов (нормирования труда, тарифной системы, премий, доплат и надбавок), обеспечивающих связь между количеством труда и размерами его оплаты. В соответствии с требованиями рынка организация заработной платы должна решать следующие основные задачи:

-повышение заинтересованности каждого работника в выявлении и использовании резервов своего труда при исключении возможности получать незаработанные денежные средства;

- устранение уравниловки в оплате труда, достижение прямой зависимости размера заработной платы от результатов труда (индивидуальных, коллективных);

- оптимизация соотношений в оплате труда работников различных категорий с учетом сложности выполняемых работ, условий труда, достижения конечных результатов производства и конкурентоспособности продукции.

Организация оплаты труда на предприятиях предусматривает:

- обеспечение необходимого роста заработной платы при снижении ее затрат на единицу продукции и опережающего ее роста сравнительно с ростом производительности труда;

- совершенствование нормирования труда;

- регулирование социально-трудовых отношений, создание равных прав для работодателя и наемного работника;

- выбор форм и систем оплаты труда, доплат и надбавок к заработной плате.

Регулирование заработной платы осуществляется двумя способами:

-централизованным, предполагающим принятие нормативных актов, касающихся оплаты труда, исполнение которых обязательно для всех предприятий и отраслей национального хозяйства, либо для отдельных из них;

- локальным, включающим все процедуры, механизмы и методы, которые предприятия разрабатывают самостоятельно.

рыночных условиях государственное регулирование в сфере оплаты труда не устраняется, меняется лишь характер, направления и формы распределительных отношений. Установление, толкование и обеспечение условий и принципов распределения доходов остаются прерогативой государства.

Сущность заработной платы проявляется в функциях, которые она должна выполнять в производстве, распределении или обмене и потреблении. Следует выделить три основные функции заработной платы :

-воспроизводственную;

-стимулирующую;

-регулирующую.

Среди взаимосвязанных составных частей системы организации заработной платы, ведущая роль в стимулировании трудовой активности принадлежит формам и системам оплаты труда,

Все системы организации заработной платы в зависимости от принятого показателя для определения затрат труда принято подразделять на две большие группы – Сдельная и повременная формы отличаются различным подходом к определению основной нормы затрат труда.

Каждая из форм оплаты труда имеет ряд систем заработной платы, отличающихся способом увязки цены рабочей силы.

Рыночная цена единицы труда – это ставка заработной платы (основной ее элемент), обусловленная в договоре (контракте, соглашении) и определяющая уровень оплаты труда, имеющего конкретные профессионально-квалификационные и иные характеристики в единицу времени.

В настоящее время на предприятиях применяются, как правило, традиционные системы оплаты труда: простая повременная и сдельная, косвенная сдельная, сдельно-премиальная и повременно-премиальная.

В экономической литературе последних лет издания можно встретить также деление систем оплаты труда на поощрительные, принудительные и гарантирующие.

Заработная плата по своей структуре неоднородна. Она делится на тарифную и надтарифную часть. В тарифную часть входят: система тарифных ставок, система должностных окладов, а в надтарифную часть: надбавки и доплаты к ставкам, премии, вознаграждения за эффективность труда, неблагоприятные условия и напряженность норм труда.

Таким образом, особенностью организации заработной платы руководителей, специалистов и служащих на основе использования ЕТС является отказ от “ вилки “ окладов и переход к фиксированным окладам, соответствующим установленным тарифным коэффициентам.

Такие системы в целом отвечают условиям рыночной экономики, вместе с тем они не лишены отдельных недостатков, которые можно свести к следующему:

- они в большей мере учитывают лишь потенциальные возможности работника, а не его фактический трудовой вклад в общие результаты работы трудового коллектива.

- системы сохраняют многообразие различных видов премий, доплат, надбавок, что усложняет механизм их организации и не способствует достижению более тесного соответствия меры труда и меры оплаты.

Оплата труда руководителей, специалистов и служащих состоит из

должностного оклада, надбавки за сложность и напряженность работы, надбавки за продолжительность непрерывной работы (вознаграждения за выслугу лет, стаж работы), премии по результатам финансово-хозяйственной деятельности предприятий, специальных видов премий за экономию топливно-энергетических ресурсов и материально-технических ресурсов, внедрения новой техники, вознаграждения по тогам работы за год и других выплат.

Помимо основного заработка, учитывающего постоянные факторы, т.е. затраты труда, в пределах норм и заданий, существует система доплат, надбавок и премий (надтарифная заработная плата).

Основное назначение надбавок состоит в том, чтобы стимулировать повышение квалификации и уровня мастерства работников и длительное выполнение трудовых обязанностей в определенной местности или сферах производственной деятельности.

В настоящее время получили распространение надбавки, стимулирующие овладение необходимыми знаниями и опытом работы за:

- высокие квалификационные классы (водителям, машинистам локомотивов железнодорожного транспорта и т.д.);

- высокое профессиональное мастерство;

- продолжительность непрерывной работы.

Основное достоинство данного подхода заключается в том, что он способствует мобильности рабочей силы, а значит и гибкости производства. Производство легче адаптируется к смене продукции и технологии. Повышение уровня квалификации, особенно по "вертикали", улучшает качество решений, принимаемых непосредственно исполнителями.

Источниками выплаты премий являются фонд заработной платы и прибыль.

Премиальная система предполагает выплату премий заранее предусмотренному кругу лиц на основании установленных конкретных показателей и условий премирования.

По своему целевому назначению премии делятся на две группы: премии за основные результаты хозяйственной деятельности и премии за улучшение отдельных показателей производственной деятельности коллектива (специальные системы премирования).

Премиальная система - совокупность элементов стимулирован: труда, находящихся во взаимодействии между собой и образующих целостный порядок выплаты премий.

Целью премирования является достижение единства интересов всех категорий работников в обеспечении высоких конечных результатов производственно-хозяйственной деятельности предприятия в целом на основе учета и поощрения трудового вклада каждого подразделения и отдельных работников.

Организацию труда и заработной платы необходимо совершенствовать на основе перестройки действующей тарифной системы, внедрения прогрессивных форм оплаты труда, повышения качества нормирования труда, усиления связи доплат и надбавок с конкретными достижениями в труде.

Работая над курсовой, точнее над действующей системой оплаты труда, считаю целесообразным внедрение на предприятии бестарифной системы оплаты труда.

Основными факторами, характеризующими работника является его профессионально-квалификационный (Пк) уровень и деловые качества(Д),создающие необходимые предпосылки для выполнения соответствующих трудовых обязанностей. Факторами, определяющими работу, является ее сложность(С) и конкретно достигнутый результат(Р).

Факторы обобщающей оценки имеют различную степень постоянства. Наиболее динамичной является оценка текущих результатов.

Достоинства предлагаемой системы оплаты труда следующие:

1. Система оценки и оплаты труда охватывает все без исключения структурные подразделения предприятия и всех работников, вплоть до руководителя (если другое не предусмотрено условиями контракта). То есть труд любого работника и любого подразделения измеряется и ежемесячно оценивается.

2. Система обеспечивает прямую материальную связь личного дохода работника, фонда оплаты труда подразделения с общим фондом оплаты труда предприятия. Таким образом, зарплата каждого работника непосредственно зависит от объемов производства и реализации продукции (работ, услуг).

3. Фонд оплаты труда структурных подразделений формируется в зависимости от их вклада в общие результаты работы предприятия.

4. Оплата труда работников происходит в полном соответствии с их трудовым вкладом в конечные результаты труда коллектива структурного подразделения, где они работают.

5. Действующие коэффициенты (тарифный, окладный, совмещения и др.) позволяют отказаться от денежной оценки труда.

6. Контроль за выполнением обязанностей и соблюдением дисциплины всеми работниками ведется ежедневно.

7. Ежемесячно каждый работник оценивается с точки зрения выполнения должностных обязанностей и правил внутреннего трудового распорядка, что отражается на оплате его труда.

Достоинства предложенной системы в сочетании с ее простотой позволят руководителям предприятия и его структурных подразделений использовать ее в качестве гибкой системы рычагов влияния на трудовое поведение работников.

Для обеспечения заинтересованности в увеличении объемов производства и производительности труда следует использовать в системе премирования показатели, характеризующие выполнение установленного задания в номенклатуре (ассортименте), выполнение (перевыполнение) установленных норм (операционных, комплексных) выработки (времени) и работу с меньшей численностью, др.

Для повышения мотивации труда могут использоваться параллельно как материальное, так и моральное стимулирование.

В качестве материального стимулирования на предприятии должны быть использованы:

Повышение уровня дополнительных премиальных выплат:

* введение системы выплат месячных или ежеквартальных премий, определяемый в процентах от стоимости реализованной продукции – для сотрудников, способных влиять на объем продаж (менеджеры высшего звена, начальники отделов);
* выплата ежеквартальных премий за отсутствие сбоев в снабжении производства и затаривания складов готовой продукцией;
* вдиновременные выплаты за участие в развитии работы отдела (предложения по внедрению новых систем учета, планирования и т.п.).
* выплата бонусов – годовых вознаграждений по результатам работы всего отдела, с учетом изменения объема продаж.

Для повышения качества труда могут быть использованы системы штрафов и отмены премиальных выплат – в целях обеспечения экономической безопасности, возмещения причиненного ущерба предприятию в результате хищений, брак, прогулы.

В качестве моральных «стимулов» должны быть применены:

* трудовое стимулирование – предоставление возможности продвижения по службе, направление сотрудников в командировки на другие комбинаты, повышать роль сотрудников в участии управлением предприятием.
* предоставление возможности хорошо проявившим себя в результатах работы сотрудникам возможность дополнительного обучения, повышения квалификации, выплата стипендий «Отличникам».

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**

**Книга одного автора**

Организация заработной платы. Опыт, проблемы, рекомендации/

Под общей ред. В.И. Матусевича. – М.: НИИ труда, 2002. – 400 с.

Кондраков Н.П. «Бухгалтерский учет» М: «Перспектива»-2006

Экономика торгового предприятия: Учебник для вузов / под ред.

А.Гребнева. – Р-н/Д: Феникс, 1999. – 512с.

Л.И. Гамкрелидзе. Экономика предприятий и фирм-2-е издание.

2007-247с

Райцкий К.А. Экономика предприятия. Учебник для вузов –

3-е издание.

М.: - Издательско-торговая корпорация «Даньков и К»,2002. –1012 с.

Золотогоров В.Г. Организация и планирование производства, практическое пособие. Мн.: ФУА информ, 2001. – 528 с.

Афитов Э.А. Планирование на предприятии: Учеб. пособие.- Мн.: Выш.шк., 2001. – 285 с.

Суша Г.З. Экономика предприятия: Учеб. пособие / Г.З.Суша. – М.: Новое знание., 2003. – 384 с.

Зайцев Н.Л. Экономика промышленного предприятия. Учебник, 4-е изд. М.: ИНФРА-М., 2002. – 384 с.

Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: 4-е изд., перераб. и доп. – Мн.: ООО «Ноое знание», 2000. – 688 с.

**Книга двух авторов**

Заработная плата и ее включение в себестоимость /в вопросах и ответах. Д.Г. Скрипченко. – М.: Амалфея, 2000. – 272 с.

Анализ хозяйственной деятельности в промышленности: учебник /Н.А. Русак, В.И. Стражев, О.Ф. Мигун и др. Под общей ред. В.И. Стражева

Мн.: Выш. шк., 1998. – 398 с.

Экономика предприятия / В.Я. Хрипач, Г.К. Оноприенко, Г.З.Суша; под ред. В.Я. Хрипача. – 2-е изд. Стереотипное. – Мн.: Экономпресс,

2001. – 464 с.

В.К. Скляренко, В.М. Прудников. Экономика предприятия.1996.-115с

Т.П. Сиротина. Экономика и статистика предприятия.2007.-27с.