**Министерство образования Российской Федерации**

**РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ НЕФТИ И ГАЗА ИМ. И.М.ГУБКИНА**

**Кафедра экономики нефтяной и газовой промышленности.**

Курсовая работа

**по теме:**

**“Кадры, труд, оплата труда производительность труда.”**

**Выполнил: Проверила:**

**Студент гр. Старший преподаватель**

**ЭН-03-5 Зубкова Т.С**

**Ахметвалеев Ренат.**

# Москва 2004 год

**Содержание:**

***Введение...................................................................................................3***

Глава I

***Сущность рынка труда........................................................................4***

***Мотивация труда.................................................................................6***

**Глава II**

***Состав работников на предприятиях.............................................8***

***Структура кадров...............................................................................10***

Глава III

***Тарифная система оплаты труда..................................................12***

***Формы и система оплаты труда...................................................14***

***Доплаты и набавки...........................................................................18***

Глава IV

***Производительность труда...........................................................21***

***Материальное поощрение..............................................................22***

***Пути повышения производительности труда..........................22***

###### Заключение........................................................................................24

***Список использованной литературы.........................................25***

***Введение.***

Производство каждой страны и каждой отрасли зависит от ряда факторов. Такими факторами являются кадры, труд и оплата труда.

Кадры - наиболее ценная и важная часть производительных сил общества. В целом эффективность производства зависит от квалификации рабочих, их расстановки и использования, что влияет на объем и темпы прироста вырабатываемой продукции, использование материально-технических средств. То или иное использование кадров прямым образом связано с изменением показателя производительности труда. Рост этого показателя является важнейшим условием развития производительных сил страны и главным источником роста национального дохода.

На рост производительности труда влияет существующая в каждый момент времени система оплаты труда, так как оплата является стимулирующим фактором для роста квалификации труда, повышения технического уровня выполненной работы.

# **Глава I**

# ***Сущность рынка труда.***

Функционально - организационная структура рынка труда включает в себя в условиях развитой рыночной экономики следующие элементы: принципы государственной политики в области занятости и безработицы; систему подготовки кадров; систему найма, контрактную систему; фонд поддержки безработных; систему переподготовки и переквалификации; биржи труда; правовое регулирование занятости.

На рынке труда встречаются продавец и покупатель, как при любой сделке купли - продажи. Продавцы - это работники, предлагающие свою рабочую силу (способность к труду), а покупатели - это трудовые коллективы или отдельные предприниматели, которые могут самостоятельно решать, сколько и каких работников им требуется.

На рынке труда действует закон спроса и предложения на рабочую силу, который влияет на заработную плату. Закон спроса и предложения на рабочую силу отражает несоответствие свободных рабочих мест составу приходящих на рынок труда работников по количественным и качественным параметрам.

На рынке труда происходит жестокий, беспощадный отбор наиболее способных, предприимчивых. Слабых и неспособных рынок не щадит. Но вместе с тем он стимулирует высококвалифицированный труд, способствует созданию жесткой взаимосвязи между вкладом каждого и полученным конкретным результатом.

Существовавшая ранее в нашей стране административно - командная система управления, при которой государство как собственник основных средств производства централизованно планировало необходимое для полной занятости число рабочих мест, распределяло и перераспределяло трудовые ресурсы, полностью разрушило мотивацию к труду.

Международный опыт свидетельствует, что рынок труда не может существовать вне конкурентной, основанной на частной собственности экономики и демократических общественных институтов. Тоталитарное общество даже теоретически исключает возможность существования такого рынка, ибо не считает человека равноправным, юридически и экономически независимым от государства субъектом. Такому государству не столь важно, используется ли людской потенциал эффективно и согласно с личными интересами человека или нет.

Национальный рынок труда охватывает все общественное производство - через него каждая отрасль получает необходимые ей кадры не только заданного профессионально - квалификационного состава, но и определенных культурных и этико - трудовых достоинств, адекватных требованиям экономики.

***На рынке труда реализуется возможность:***

- свободного выбора профессии, отрасли и места деятельности, поощряемого приоритетными предложениями (уровень оплаты труда, возможности реализации творческих замыслов и т. д.);

- найма и увольнения при соблюдении норм трудового законодательства, защищающего интересы граждан в плане гарантий занятости, условий труда, его оплаты;

- независимой и вместе с тем экономически поощряемой миграции трудовых ресурсов между регионами, отраслями и профессионально - квалификационными группами, которой обычно сопутствует улучшение ус­ловий жизни и трудовой деятельности, чему способствует наличие высокоразвитых, повсеместно доступных населению рынков высококачественного жилья, потребительских товаров культурных и духовных ценностей;

- свободного движения заработной платы и других доходов при сохранении приоритета квалификации и образования, соблюдении установленного законом гарантированного минимума зарплаты, обеспечивающего прожиточный минимум, и регулировании верхнего предела доходов через налоговую систему, основанную на прогрессивной шкале.

В конкурентно - рыночных отношениях отражаются глубокие процессы, постоянно происходящие в обществе и определяющие его движение вперед. Через рынок труда проходят, скрещиваясь в нём, три взаимосвязанных эволюционных потока - развитие экономики (материально - технических элементов и структур), развитие человека (общей и профессиональной культуры, творческих возможностей, нравственных качеств), развитие общественных отношений (государственных и классовых структур, отношений собственности, производственных связей). Они образуют основу прогресса в обществе, его главное содержание.

Рабочая сила представляет собой товар особого рода, производственные созидательные качества которого целиком определяют эффективность конкурентной экономики, ее возможности создания высокосортных товаров и комфортных услуг, масштабы и темпы научно-технических и организационных преобразований. Поэтому подготовка и выпуск на рынок труда образованной и творчески активной рабочей силы, обеспечение ее квалификационной и территориальной мобильности является одной из первооснов жизнедеятельности народного хозяйства. И чем выше общий уровень развития экономики, чем более сложные задачи ей приходится решать, тем значительнее потребность в рабочей силе высшей квалификации. Подобной рабочей силе в развитых странах мира в эпоху НТР абсолютное большинство работодателей и государственные органы стремятся создать наилучшие производственные и жизненные условия, гарантируя по возможности и социальную защищенность на рынке труда.

Рабочая сила - товар особого рода еще и потому, что она сама в первую очередь является, как правило, наиболее заинтересованной стороной в развитии своих созидательных возможностей, реализуемых в народном хозяйстве и выражающих индивидуальные, особенно творческие, способности личности.

Конечной целью рынка труда является, во-первых, удовлетворение профессионально - трудовых и жизненных интересов экономически активного населения, включая социальную защиту, и обеспечение народного хозяйства нужными ему кадрами; во-вторых, достижение максимально полной и минимально прерывной занятости, с учетом потребности в частичной рабочей неделе, скользящем графике рабочего дня и т.п.

***Мотивация труда.***

Понятие ***«мотивация»*** (от греч. motif, от лат. moveo – двигаю) представляет собой внешнее и внутреннее побуждение экономического субъекта к деятельности во имя достижения определенных целей, наличие интереса к такой деятельности и способов ее инициирования, побуждения. Необходимо добиться, чтобы такое воздействие носило постоянный характер.

Мотивацию нельзя сводить только с стимулированию. В настоящее время стимулирование ориентировано на краткосрочные экономические цели, на достижение определенного результата за установленный период. Такой подход не обеспечивает заинтересованности работников в постоянном повышении своей квалификации, в самосовершенствовании. В этом случае вряд ли возможно успешно использовать данную систему как важный резерв повышения эффективности производства.

В своей деятельности руководители предприятия должны рассматривать мотивацию как силу, побуждающую к действию. Перед каждым предприятием стоит задача создать такую систему побужденных мотивов поведения работников, которая будет заставлять его (побуждать) поступать определенным образом. Очень важно мотивацию рассматривать как процесс формирования у работников мотивов к деятельности в интересах достижения целей предприятия.

Исследования свидетельствуют, что истинные причины, побуждающие отдавать работе все силы, очень сложны и многогранны. Основными из них являются потребности, интересы, мотивы и стимулы.

Мотивационный процесс предусматривает использование таких понятий, как «потребность» и «вознаграждение». В этом процессе необходимо на основе мотивации воздействовать на интересы участника трудового процесса для достижения наилучших результатов деятельности и создания на этой основе условий для удовлетворения потребностей работника. Любые установки извне о целях не вызывают заинтересованности работника в активизации своих усилий до тех пор, пока они не станут целью этого работника. Поэтому следует обеспечить сочетание целей работника с целями предприятия.

Потребности работника не поддаются непосредственному изменению и о них судят по поведению людей. В реальной жизни выделяют первичные потребности (в еде, воде, одежде, жилище и т.п.) и вторичные (вырабатываемые в ходе познания и обретения жизненного опыта). Через *вознаграждение* решаются вопросы удовлетворения потребностей. Однако люди по-разному оценивают свои потребности и поэтому различаются их оценки вознаграждения. Очень важно создать условия, при которых человек ощущает значимость своего труда, испытывая чувство причастности к определенному коллективу, доволен общением и дружескими отношениями с коллегами. И решающая роль принадлежит здесь внешнему признанию значимости труда через заработную плату, продвижение по службе – символы служебного статуса и престижа.

Для усиления роли оплаты труда в системе мотивации необходимо обеспечить ее непосредственную связь с итогами труда. Каждый работник должен видеть устойчивую связь между получаемым материальным вознаграждением и производительностью труда, величиной своей заработной платы и результатами, достигнутыми предприятием (цехом). Многое свидетельствует о необходимости создания на предприятиях механизма мотивации повышения эффективности труда. Речь идет об использовании совокупности методов и приемов воздействия на работников со стороны системы управления предприятия, обеспечения побуждения их к определенному поведению в процессе труда для достижения целей предприятия. Основа этих преобразований – необходимость удовлетворения личных потребностей работников. Улучшение мотиваций включает в себя целый комплекс мер, связанный с материальным стимулированием (совершенствования оплаты труда, премирование и т.п.), совершенствованием организации труда (улучшение условий труда, проведение ротации, использование гибких графиков и т.д.), улучшением качества рабочей сила (повышение квалификации и др.), вовлечением в процесс управления персонала, использованием моральных факторов поощрения.

**Глава II**

***Состав работников на предприятиях.***

***Кадры*** - наиболее подвижная часть производительных сил. Состав и структура кадров постоянно меняется в соответствии с изменением техники, технологии, организации производства и управления. Состав кадров характеризуется следующими показателями: образовательный уровень, специальность, профессия, квалификация, стаж работы, возраст, соотношение отдельных категорий работников.

Как показано на *схеме 1 (Состав работников на предприятиях)*, трудящиеся, занятые в промышленности, подразделяются на две большие группы: промышленно-производственную и непромышленную.

В первую группу входят все работники, занятые непосредственно на производстве, во вторую - занятые в непромышленных хозяйствах и организациях (работники ЖКО, детских садов и т.п.).

Промышленно-производственный персонал подразделяется на категории работающих в зависимости от выполняемых ими функций: рабочие, инженерно- технические работники, служащие, младший обслуживающий персонал, охрана, ученики.

К рабочим относятся трудящиеся, непосредственно связанные с созданием продукции или обеспечением нормального хода производства. Рабочие, в зависимости от их участия в производстве, делятся на основных и вспомогательных. Основные рабочие непосредственно участвуют в работе основных производственных процессов, например, в обслуживании технологических установок. Остальные относятся к вспомогательным рабочим - это ремонтники, обслуживающие оборудование, лаборатории, КИП и автоматику, рабочие, связанные с замерами, перекачкой, хранением и отгрузкой продукции и др.

К инженерно-техническим работникам (ИТР) относятся работники, осуществляющие организацию и управление производственным процессом - руководители предприятий, цехов, установок, работники функциональных отделов, групп, диспетчерских служб и др.

К служащим относятся работники, выполняющие отчетную, канцелярскую и хозяйственную работы (бухгалтеры, счетоводы, финансовые работники, работники отделов кадров, снабжения, а также статистики, чертежники, машинистки и т.п.)

Младший обслуживающий персонал (МОП) - это работники, занятые уходом за служебными помещениями.

В состав охраны включаются работники военизированной, вахтерской, сторожевой и пожарной охраны.

## *Схема 1*

*Состав работников на предприятиях.*

Весь персонал работающих

Промышленно-производственный Непромышленный

персонал персонал

рабочие ИТР служащие МОП охрана ученики

Основные рабочие технологических Вспомогательные рабочие

бригад

По специальностям и

квалификации

Рабочие ремонтники Рабочие энергетических служб

Рабочие, обслуживающие Рабочие, занятые транспортировкой

## КИП и автоматику и хранением сырья, полуфабрикатов

и готовой продукции

Рабочие лабораторий Рабочие других производственных

подразделений

Для каждой отрасли промышленности характерен особый состав работников по категориям. Все рабочие в зависимости от применяемых орудий труда делятся по профессиям и специальностям.

***Профессия*** - это определенный комплекс знаний и практических навыков, которыми должен обладать рабочий для выполнения работы. Внутри профессии выделяются узкие специальности.

***Структура кадров.***

# ***Структурой кадров (персонала)*** – это соотношение численности различных категорий работающих.

Для анализа предприятия структуры кадров определяется удельный вес каждой категории работников в общей среднесписочной численности персонала предприятия.

Структура кадров анализируется по каждому подразделению предприятия и может рассматриваться по таким признакам, как возраст, пол, уровень образования, результаты работы, квалификация, степень выполнения норм и т.д.

В практике учета и планирования кадров различают явочный, списочный и среднесписочный составы.

***Явочный состав*** – это минимально необходимой число работников, которые должны ежедневно являться на работу для выполнения задания в установленные сроки.

***Списочный состав*** – все постоянный и временные работники, числящиеся на предприятии, как выполняющие в данный момент работу, так и находящиеся в очередных отпусках, командировках, выполняющие государственные обязанности, не явившиеся на работу по болезни или каким-либо другим причинам. Списочная численность работников может быть установлена на определенную дату.

***Среднесписочный состав*** – определяется путем суммирования списочного состава работников за все календарные дни периода, включая выходные и праздничные дни, и деления полученной суммы на полное календарное число дней периода.

Кадры предприятия не являются постоянной величиной: одни работники увольняются, другие принимаются на работу. Состояние кадров на предприятии определяется с помощью следующих коэффициентов:

***Коэффициент выбора кадров:***

Квк = ( Чув / Чср )х100 ,

Чув – численность уволенных за период работников

Чср – среднесписочная численность за работников период

***Коэффициент приема кадров:***

Кпк = ( Чпр / Чср )х100 ,

Чпр – численность принятых за период работников

***Коэффициент оборота кадров:***

Кок = [( Чпр + Чпр) / Чср]х100 %

Под ***текучестью кадров*** понимают выраженное в процентах отношение числа уволенных по собственному желанию, за прогулы и другие нарушения трудовой дисциплины работников за определенный период времени к среднесписочной их численности за тот же период.

***Коэффициент текучести кадров:***

Ктк = ( Чув / Чср )х100 %

Чув – численность уволенных за период работников за прогулы, по собственному желанию, за нарушение трудовой дисциплины.

***Потери в численности от текучести кадров*** определяются по формуле:

ΔЧ = (Ктк Чср Дн ) / (Тнл 100) %

Дн – перерыв в работе в днях при каждом переходе работника из одной организации в другую (для укрупненных расчетов принимаются равным 20 дням)

Тнл – плановый фонд рабочего времени одного любого работника по балансу в днях.

Глава III

***Тарифная система оплаты труда.***

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

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

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

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

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

Тарифная ставка работника соответствующей квалификации определяется по формуле:

Тст.i= Тст х Ктi

Тст — тарифная ставка 1-го разряда;

Ктi — тарифный коэффициент i-го разряда.

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

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

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

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

|  |  |
| --- | --- |
| Разряды оплаты труда | 1 2 3 4 5 6 7 8 9 |
| Тарифные коэффициенты | 1,0 1,30 1,69 1,91 2,16 2,44 2,76 3,12 3,53 |
|  | |
| Разряды оплаты труда | 10 11 12 13 14 15 16 17 18 |
| Тарифные коэффициенты | 3,99 4,51 5,10 5,76 6,51 7,36 8,17 9,07 10,07 |

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

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

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

***Районное регулирование заработной платы*** включает:

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

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

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

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

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

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

***Формы и система оплаты труда.***

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

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

Основой сдельной оплаты труда является сдельная расценка за единицу продукции, работ, услуг (Ред), которая определяется по формуле:

Ред =Тст /Нч выр

Тст — часовая тарифная ставка выполняемой работы, руб.;

Нч выр — норма выработки соответственно за час работы, смену, ед. продукции.

Сдельная расценка, а соответственно и сдельная форма оплаты труда, может быть ***индивидуальной***и ***коллективной.***

Если установлена норма времени, сдельная расценка определя­ется по формуле:

Ред =Тст х Нвр

Нвр — норма времени на изготовление продукции, работ, услуг, ч.

При ***прямой сдельной системе оплаты***труд оплачивается по сдельным расценкам непосредственно за количество произведенной продукции (операций) по следующей формуле:

Зед = Ред  х В

Зед — сдельный заработок, руб.;

В — количество (объем) произведенной продукции (работ) в ед. продукции.

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

Зсд.пр = Зсд х (1 + Ппр/100)

Зед.пр — сдельный заработок при сдельно-премиальной опла­те труда, руб.;

Ппр — процент премии за выполнение показателей премиро­вания.

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

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

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

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

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

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

Заработная плата работника за месяц (Зп.м) при установленной часовой тарифной ставке работника данного разряда (Тч) опреде­ляется по формуле:

Зп.м=Тч х Чф

Чф — фактически отработанное количество часов в месяце.

Заработная плата рабочего за месяц при дневной тарифной ставке определяется аналогично.

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

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

***При окладной системе***оплата труда производится не по тариф­ным ставкам, а по установленным месячным должностным окла­дам. Система должностных окладов используется для руководите­лей, специалистов и служащих.

***Должностной месячный оклад*** *—* аб­солютный размер заработной платы, устанавливаемый в соответ­ствии с занимаемой должностью. Окладная система оплаты труда может предусматривать элементы премирования за количествен­ные и качественные показатели.

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

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

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

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

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

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

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

Заработная плата работников представляет собой оп­ределенную долю фонда оплаты труда хозрасчетного подразделе­ния. Она зависит от трех факторов:

• квалификационного уровня работника;

• коэффициента трудового участия (КТУ);

• отработанного времени.

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

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

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

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

Одним из перспективных вариантов нетрадиционных систем оплаты труда руководителей и специалистов подразделений пред­приятий, взаимосвязи доходов работников и результативности производства является ***система «плавающих окладов».*** Ее суть в том, что с учетом итогов работы за данный месяц в следующем месяце для работников назначаются новые должностные оклады. При этом размер окладов повышается или понижается за каждый процент роста (снижения) важнейших технико-экономических показателей.

***Доплаты и набавки.***

Доплаты и надбавки связаны, как правило, с особым характером выполня­емой работы (сезонностью, отдаленностью, неопределенностью объема и многосменностью работы и т.п.) или с условиями труда, отклоняющимися от нормальных (работа в ночное и сверхуроч­ное время, в праздничные дни, за работу с тяжелыми условиями труда и др.).

***Доплата за работу в ночное время.*** Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Оно фиксируется в табелях учета рабо­чего времени итоговым количеством за месяц. Вся работа в ночное время оформляется первичными документами и оплачивается в повышенном размере, устанавливаемом кол­лективным договором (положением об оплате труда) предприя­тия, но не ниже, чем предусматривается законодательством.

***Оплата труда за работу в сверхурочное время*.** Работа в свер­хурочное время оформляется соответствующими документами (нарядами и др.) и оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, а за последние часы - не менее чем в двойном размере. Оформляются такие работы табелем учета ис­пользования рабочего времени и справкой-расчетом бухгал­терии.

Основанием для расчета доплаты за работу, выполненную в сверхурочное время, служит табель учета рабочего времени.

***Оплата работы в праздничные дни.*** Работа в праздничные дни разрешается в организациях, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие предприятия или работа которых вызывается необходимостью обслуживания населения). Оплата за работу в праз­дничные дни производится:

* рабочим-сдельщикам не менее чем по двойным сдельным рас­ценкам;
* работникам с часовыми или дневными тарифными ставками

не менее двойной часовой или дневной ставки;

* работникам с месячным окладом - в размере не менее двой­ной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа произ­водится сверх месячной нормы времени, и одинарной сверх окла­да, если работа выполнялась в пределах месячной нормы рабочего времени.

С согласия работающего денежная компенсация может быть заменена предоставлением другого дня отдыха, но с оплатой в оди­нарном размере. Если рабочий работает в смену, которая частично переходит в праздничный день и в ночное время, в двойном разме­ре оплачиваются только те часы фактической работы, которые со­впали с праздничным днем. Оплата за работу в ночное время про­изводится по существующим нормам, без удвоения доплат. Сверхурочные работы в праздничный день дополнительно не оп­лачиваются, так как все часы оплачиваются в двойном размере.

***Многосменный режим работы.*** Он характерен для организа­ций, на которых в течение суток работа организована в две и бо­лее смены, включая непрерывные производства. Объем льгот за работу в вечернюю и ночную смены различен. Ночной считается смена, в которой не менее половины рабочего времени приходит­ся на ночное время - с 22 часов до 6 часов утра. Смена, непосред­ственно предшествующая ночной, считается вечерней независи­мо от времени ее начала и окончания (с 14 до 16 часов и т.п.). Иные режимы труда (разделение рабочего дня на части, суточные дежурства и др.) к многосменному режиму не относятся. Для ра­ботников, занятых в таких режимах, сохраняются действующий порядок дополнительной оплаты за работу в ночное время и дру­гие компенсации в зависимости от условий труда.

Организации при заключении коллективных договоров и ин­дивидуальных контрактов с работниками вправе применять дру­гие формы и размеры доплат и надбавок (наряду с законодательно установленными) и включать их непосредственно в тарифные став­ки, должностные оклады, расценки либо в виде абсолютных ве­личин, (т.е. в рублях), выплаты за фактически проработанное вре­мя с особым характером выполняемой работы или в условиях, отклоняющихся от нормальных.

**Глава IV**

#### Производительность труда.

Уровень развития производительных сил проявляется в производительности труда. ***Производительность труда*** *-* это плодотворность, продуктивность производственной деятельности людей, измеряемая количеством времени, затрачиваемым на единицу продукции, или количеством продукции, производимой в единицу рабочего времени (час, день, месяц, год).

Повышение производительности труда - объективный экономический закон развития человеческого общества. В процессе труда живой труд использует результаты прошлого, овеществленного труда (предметы и средства труда) для производства новых продуктов. Рост производительных сил означает экономию не только живого, но и овеществленного труда.

Факторы, влияющие на производительную силу труда, разнообразны. Многие из них действуют на протяжении всего развития человеческого общества, однако значение отдельных факторов, определяющих производительную силу труда, меняется на разных этапах. Первоначально ведущую роль играли природные условия. От них в значительной мере зависели продуктивное использование других факторов и общая производительность труда в целом. Позднее все большую роль приобретает средняя степень искусства работника, умение эффективно использовать свои профессиональные навыки и производственный опыт. Промышленная революция оттесняет природные условия и ремесленную квалификацию на задний план. Она резко повысила роль орудий труда, технологии, общих и профессиональных знаний. Постепенно все большее значение приобретает не только характер и размеры средств производства, но и эффективность их применения, научная организация труда. Теперь уже от этих факторов в первую очередь зависит плодотворность труда. Научно-техническая революция повышает роль информации и науки, их технологического применения в производстве, знаменуют качественные этапы повышения производительности труда.

Общество стремится использовать свои редкие ресурсы эффективно, то есть оно желает получить максимальное количество полезных товаров и услуг, произведенных из его ограниченных ресурсов. Чтобы этого добиться, оно должно обеспечить и полную занятость, и полный объем производства.

Под ***полной занятостью*** понимается использование всех пригодных для этого ресурсов. Рабочие не должны вынужденно оказываться без работы; экономика должна обеспечивать занятие для всех, кто хочет и способен трудиться. Не должны также простаивать пахотные земли или капитальное оборудование. Каждому обществу присущи известные обычаи и установившаяся практика, которые определяют, какие именно ресурсы пригодны для применения. Например, законодательством и обычаем предусматривается, что труд детей и престарелых не следует использовать. Равным образом и пахотные земли в целях обеспечения их плодородия необходимо периодически оставлять “под паром”.

***Полный объем производства*** просто означает, что ресурсы надо распределять эффективно, то есть что применяемые ресурсы следует использовать таким образом, чтобы они вносили наиболее ценный вклад в общий объем продукции. Необходимо избегать направления астрофизиков в сельскохозяйственное производство, а опытных фермеров в наши центры космических исследований! Полный объем производства предполагает также применение наилучших из имеющихся технологий.

***Материальное поощрение.***

Характерной чертой производства является материальное поощрение труда. Материальное стимулирование оказывает огромное влияние на повышение производительности труда, на рост культурно-технического уровня кадров. Необходимо не допускать уравнительной оплаты труда, так как этим сдерживается инициатива, тормозится производительность труда. Оплата труда должна находиться в полном соответствии с его результатами, с количеством и качеством созданной продукции, проделанной работы. Оплата труда должна являться стимулом для повышения квалификации труда и теоретического уровня. Также система оплаты труда должна учитывать территориальное размещение производственных предприятий и условия работы трудящихся.

В нефтегазовой промышленности широко применяется премирование. Оно осуществляется из фонда заработной платы и фонда материального поощрения. К основным показателям премирования относятся: выполнение и перевыполнение производственных планов, повышение качества выпускаемой продукции, улучшение качества выполняемых работ, экономия материалов, сырья, инструментов, топлива, улучшение результатов хозяйственной деятельности бригады, участка, цеха, производства.

***Пути повышения производительности труда.***

***Труд*** - целесообразная, полезная деятельность, в результате которой человек создает необходимые средства существования, и повышение эффективности труда является важной задачей в любой общественно - экономической формации.

Всего выделено 4 группы факторов, влияющих на производительность труда:

1) повышение технологического уровня;

2) совершенствование управления организацией производства и труда; концентрация и специализация производства ;

3) изменение объема и структуры производства ; рост объема производства и относительное уменьшение численности ППП;

4) отраслевые факторы.

Основы повышения производительности труда в нефтеперерабатывающей и газовой промышленности наглядно изображены на *схеме 2 (Пути повышения производительности труда).*

*Схема 2*

### Пути повышения производительности труда

Производительность труда

Улучшение организации Повышение технического

производства и труда уровня производства

Сокращение потерь и Интенсификация

расхода топлива технологических процессов

Ликвидация потерь Механизация ремонтных

рабочего времени и трудоемких работ

Улучшение организации Комбинирование техноло-

ремонтных работ гических установок

Повышение квалификации Улучшение использования

работающих технологических установок

во времени

Совершенствование структ-

туры управления Внедрение новых технологий

схем, процессов, установок

Увеличение норм и зон Укрепнение предприятия и

обслуживания технологических установок

***Заключение.***

Кадры, являющиеся наиболее ценной и важной частью производительных сил, подразделяются по группам в зависимости от множества факторов, причем для каждой отрасли промышленности характерен особый состав работников, который постоянно изменяется и совершенствуется по мере технического прогресса и повышения общего культурного уровня населения.

Это приводит к облегчению управления, большей производственной эффективности и повышению качества продукции.

Для правильной же организации работ и подготовки кадров существует квалификационное разделение труда, основанное на дифференциации сложности производственного процесса.

Деятельность, труд людей характеризуется показателем производительности труда.

Результат трудовой деятельности оценивается выработкой продукции в единицу времени с учетом экономии труда, овеществленного в сырье, материалах.

Повышение эффективности труда является важной задачей в любой общественно - экономической формации. Основными факторами, влияющими на повышение производительности труда, являются повышение технологического уровня, совершенствование управления на производстве, изменение объема и структуры производства, различные отраслевые факторы.

Характерной чертой производства является материальное и моральное поощрение труда. В этом суть оплаты труда, заработной платы, которая должна соответствовать ряду принципов. Так, темпы роста производительности труда должны опережать темпы роста заработной платы; заработная плата должна находиться в полном соответствии с результатами труда; величина заработной платы должна начисляться относительно тарифных ставок и должностных окладов; должны учитываться сложность, значение работы на отдельном предприятии, и т.д.

Существует множество видов оплаты труда, такие как простая повременная, повременно-премиальная, индивидуальная сдельщика, прогрессивно-сдельная. Существенные изменения в расчет заработной платы вносит применение коэффициента трудового участия, с помощью которого учитывается вклад каждого работника в результат работы всей бригады.

В общем, учет заработной платы должен способствовать повышению трудовой активности работников, лучшему использованию средств производства и рабочего времени и неуклонному росту производительности труда.

Таким образом, рассмотренные показатели представляют собой неразрывную цепь главнейших элементов производства, и их соотношение и регулирование прямым образом влияет на снижение или рост эффективности работы предприятий любой отрасли.

**Список использованной литературы:**

1. О.И. Волков, В.К. Скляренко. “Экономика ппредприятия.” Москва, 2004 г.
2. А.А. Пристанева. “Рынок труда.” Киев, 1993 г.
3. Е.П. Козлова, Т.Н. Бабченко. “Бухгалтерский учет в организациях.” Москва, 1999 г.
4. В. В. Бочкарев, Н. П. Макаров. “Организация труда и заработной платы в нефтяной промышленности.” Москва, 1999 г.
5. Н.Г. Менкью. “Макроэкономика.” Москва, 1994.