Рязанский государственный технологический колледж

# **Курсовая работа**

по дисциплине: «Микроэкономика»

тема курсовой работы: «Сдельная, повременная и другие

разновидности оплаты труда»

## Выполнил:

студент группы № 211-К

## Мишин Олег

## Юрьевич

### Проверил:

руководитель курсовой работы

Бородин М.Т.

Рязань 2002г.

**Содержание:**

|  |  |
| --- | --- |
| Содержание…………………………………………………………………... | 3 |
| Введение……………………………………………………………………… | 4 |
| **I.**  Формы и системы заработной платы…..……………………………. | 7 |
| **II.** Сдельная форма оплаты труда...…………………………………….. | 10 |
| **2.1** Прямая сдельная система оплаты труда………………………. | 12 |
| **2.2** Сдельно – премиальная система оплаты труда……………….. | 13 |
| **2.3** Аккордная сдельная система оплаты труда…………………… | 14 |
| **2.4** Сдельно – прогрессивная система оплаты труда……………... | 15 |
| **2.5** Косвенная сдельная система оплаты труда…………………… | 17 |
| **III.** Повременная форма оплаты труда…………………………………. | 19 |
| **3.1** Простая повременная система оплаты труда…………………. | 20 |
| **3.2** Повременно – премиальная система оплаты труда…………... | 21 |
| **3.3** Повременная система оплаты труда с нормированным заданием……………………………………………………………………… | 24 |
| **IV.** Смешанная форма оплаты труда……………………………………. | 27 |
| **4.1** Бестарифная система оплаты труда……………………………. | 27 |
| Заключение…………………………………………………………………… | 30 |
| Список литературы…………………………………………………………... | 32 |

**Введение.**

Под оплатой труда принято понимать выраженную в денежной форме часть стоимости созданного трудом продукта, выдаваемую работнику предприятием, в котором он работает или другим нанимателем.

Различают денежную и не денежную формы оплаты труда. Основной является денежная форма, что обусловлено ролью денег как всеобщего эквивалента в товарно-денежных отношениях субъектов рынка. Вместе с тем, оплата труда в той или иной степени осуществляется в натурально-вещественной форме или в форме предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска. Так, для оплаты труда при отсутствии наличных денег предприятия рассчитываются с работниками производимой продукцией, которая непосредственно потребляется ими либо продается или обменивается на другие товары. Что касается оплаты труда оплачиваемым свободным временем, то данная форма, стимулируя интенсивный и качественный труд, позволяет работнику использовать это время для учебы, отдыха или для получения дополнительного заработка.

Как социально-экономическая категория заработная плата требует рассмотрения с точки зрения ее роли и значения для работника и работодателя. Для работника заработная плата – главная и основная статья его личного дохода, средство воспроизводства и повышения уровня благосостояния его самого и его семьи, а отсюда и стимулирующая роль заработной платы в улучшении результатов труда для увеличения размера получаемого вознаграждения. Однако заработная плата, по результатам исследований, в общей структуре доходов насе­ления составляет всего лишь 44%. Резкое падение доли оплаты труда в совокупных доходах населения приводит к снижению мотивационного по­тенциала оплаты труда. Для работодателя заработная плата работников – это расходуемые им средства на использование привлекаемой по найму рабочей силы, что составляет одну из основных статей расхода в себестоимости производимых товаров и услуг. При этом работодатель, естественно, заинтересован в возможном снижении удельных затрат рабочей силы на единицу продукции, хотя в то же время может оказаться целесообразным увеличить расходы на рабочую силу в целях повышения ее качественного уровня, если это позволит увеличить прибыль предприятия за счет стимулирования трудовой и творческой инициативы работников. Кроме того, уровень оплаты труда оказывает ощутимое воздействие на поведение и работника, и работодателя, складывающееся в связи с регулированием отношений между ними в условиях неравновесного состояния спроса и предложения рабочей силы на рынке труда.

Таким образом, в условиях рыночных отношений оплата труда призвана выполнять не только воспроизводственную и стимулирующую функцию, но и регулирующую.

Различают основную и дополнительную оплату труда. Под основной заработной платой принято понимать:

* *выплаты за отработанное время, за количество и качество выполненных работ при повременной, сдельной и прогрессивной оплате;*
* *доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий работы, за сверхурочные работы, за работу в ночное время и в праздничные дни и др.;*
* *премии, премиальные надбавки и др.;*

Дополнительная заработная плата включает выплаты, за не проработанное время, предусмотренные законодательством о труде и коллективными договорами:

* *оплата времени отпусков;*
* *времени выполнения государственных и общественных обязанностей;*
* *льготных часов подростков;*
* *выходного пособия при увольнении и др.*

В практике различают две основные формы оплаты труда:

* *сдельная;*
* *повременная.*

Они образуют соответствующие системы, однако в основе всех видов лежит повременная оплата. Это связано с тем, что рабочий день на предприятии совершенно условно делится на необходимое и прибавочное время. За необходимое время создаётся собственно заработная плата, за прибавочное время создаётся прибавочная стоимость. Соотношение между необходимым и прибавочным рабочим временем характеризует степени эксплуатации наёмного труда. Чтобы скрыть саму суть эксплуатации чаще применяют сдельную заработную плату, подчёркивая этим, что работник получает за произведённую продукцию. На сегодняшний день в мире применяется на 80-85% сдельная оплата труда.

I. Формы и системы заработной платы.

Можно выделить три формы оплаты труда: сдельную, повременную и смешанную (рис.1). Каждая из форм включает в себя несколько систем, которые выбираются в соответствии с конкретными условиями производства.

##### Формы и системы оплаты труда

###### Повременная

###### Смешанная

###### Сдельная

### Прямая сдельная

Сдельно – премиальная

### Аккордная

Сдельно – прогрессивная

Косвенная сдельная

### Простая повременная

Повременно – сдельная

### Повременно – премиальная

Повременная с нормированным заданием

### Окладная

### Бестарифная

Рис. 1. Формы и системы заработной платы.

***Сдельная*** оплата труда производится за количество выработанной продукции по установленным сдельным расценкам, которые определяются на основании уста­новленных часовых ставок и норм времени (выработки). Сдельная форма оплаты труда подразделяется на ряд систем: прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенная сдель­ная, аккордная.

При *прямой сдельной* системе труд оплачивается по расценкам за единицу про­изведенной продукции.

При *сдельно-премиальной* системе рабочему сверх заработка по прямым сдельным расценкам выплачивается премия за выполнение и перевыполнение за­ранее определенных конкретных количественных и качественных показателей ра­боты.

*Сдельно-прогрессивная* система оплаты труда предусматривает выплату по прямым сдельным расценкам в пределах выполнения норм, а при выработке сверх норм - по повышенным расценкам. При этом система оплаты может быть одно-, двух и более ступенчатая.

*Косвенная сдельная* система оплаты труда применяется в основном для рабочих занятых на обслуживающих и вспомогательных работах (водители транспортных средств, наладчики, ремонтники и др.).

*Аккордная сдельная* система предусматривает оплату всего объема работ.

***Повременная*** заработная плата производится за фактически проработанное время по тарифной ставке присвоенного рабочему разряда. Повременная оплата труда подразделяется на простую повременную, повременно-премиальную; повременно-сдельную; окладную и повремен­ную с нормированным заданием.

При *простой повременной* системе оплаты труда заработок рабочего рассчитывается как произведение часовой (дневной) тарифной ставки рабочего определён­ного разряда на количество отработанного времени в часах (днях).

При *повременно-премиальной* системе устанавливается размер премии в процен­тах к тарифной ставке за перевыполнение установленных показателей и условий пре­мирования.

*Окладная* система используется в основном для руководителей, специалистов и служащих. Должностной оклад представляет собой абсолютный размер *заработ­ной платы* и устанавливается в соответствии с занимаемой должностью.

В последнее время стала широко применяться *повременная оплата труда с нор­мированным заданием*, или *сдельно-повременная* оплата труда.Рабочему или бри­гаде устанавливается состав и объем работ, которые должны быть выполнены за определённый период времени на повременно оплачиваемых работах с соблюдением требований к качеству продукции (работ).

***Смешанные*** системы оплаты труда синтезируют в себе основные преимущества повременной и сдельной оплаты труда и обеспечивают гибкую увязку размеров за­работной платы с результатами деятельности предприятия и отдельных работников. К таким системам в настоящее время относится бестарифная.

*Бестарифные* системы оплаты труда во многом схожи и основаны на долевом распределении средств, предназначенных на оплату труда, в зависимости от раз­личных критериев. При этом производится ранжирование подразделений предприя­тия и каждого работника исходя из его квалификации и эффективности работы.

**II. Сдельная форма оплаты труда.**

Сдельную оплату труда целесообразно использовать на тех участках и видах работ, где возможно нормирование и учёт индивидуального или коллективного вклада и конечного результата производства, увеличение объёма зависит от уровня квалификации работника. Она позволяет стимулировать увеличение количества производимой продукции (услуг, работ), так как труд работника оплачивается по сдельным расценкам, которые определяются на основании установленных часовых ставок и норм времени (выработки), в соответствии с количеством произведённых изделий или операций.

Применение сдельной формы оплаты труда экономически це­лесообразно при наличии:

1. Расчетно-аналитической системы нормирования труда и правильной тарификации работ: при на­личии большого удельного веса технически обоснованных норм времени и правильно определенного диапазона межразрядного тарифного коэффициента;
2. Хорошо поставленного учета коли­чественных результатов труда, исключающих всякого рода при­писки и искусственное завышение объема выполненных работ;
3. Реальных возможностей для рабочих перевыполнять установ­ленное задание без изменения (нарушения) технологического про­цесса;
4. Организации труда, исключающей перебои в работе, простои, несвоевременную выдачу производственных заданий, материалов, инструмента, и т. п.

Применение сдельной оплаты труда требует обязательного на­личия либо норм времени, либо норм выработки. За каждую еди­ницу продукции в натуральном измерении (метр, штуку, тонну) устанавливается определенная сдельная расценка (Ср), которая рассчитывается путем деления расчетной ставки данного разряда в часах, или в днях (Рст) на установленную норму выработки (Нз) за тот же период по формуле:

Ср = Рст/Нз

Таким образом, сдель­ная расценка представляет собой оплату за единицу продукции. Расценки пересматриваются одновременно с нормами времени и нормами выработки.

В зависимости от принятой на производственном участке сис­темы учета результатов труда (по отдельным рабочим местам или бригады в целом) применяют две разновидности сдельной формы оплаты труда:

* индивидуальную
* бригадную (коллек­тивную).

При прямой индивидуальной сдельной системе оплате рабочий получает зарплату за всю выполненную работу в тече­ние определенного периода (день, неделя, месяц) по установлен­ным расценкам. Такая оплата труда применяется на тех работах, где труд работника подлежит точному учёту, при этом учитывается количество изготовленной работником годной продукции.

Бригадная (коллективная) сдельная система оплаты труда при­меняется в условиях, когда производственный процесс осущес­твляется первичным трудовым коллективом (бригадой), где имеет место совмещение профессий и взаимозависимость исполнителей, когда затруднен учет индивидуальной выработки каждого члена бригады. В этом случае устанавливают коллективные сдельные расценки на все виды работ. Общий заработок бригады распреде­ляется между членами бригады в соответствии с присвоенными им разрядами и отработанным каждым работником временем. Бригадная сдельная система оплаты труда не учитывает факти­ческую выработку каждого члена бригады и может привести к уравниванию.

Сдельная заработная плата подразделяется на ряд систем: прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенно-сдельная, аккордная. Рассмотрим каждую систему отдельно.

*2.1.Прямая сдельная система оплаты труда.*

Прямая сдельная система оплаты труда (Зсд) – это система, при которой оплата труда рабочих повышается в прямой зависимости от количества выработанных ими изделий и выполненных работ исходя из твердых сдельных расценок, установленных с учетом необходимой квалификации.

Прямая сдельная зарплата определяется по следующей формуле: , где

Зсд=R\*q

q – *количество продукции, произведённой работником;*

R – *сдельная расценка.*

Индивидуальная сдельная расценка за единицу продукции или работы определяется путём умножения часовой тарифной ставки (Сч), установленной в соответствии с разрядом выполняемой работы на норму времени, на единицу продукции (Нвр) в нормо-часах:

или , где

R=Cч\*Нвр

Сч\*Нвр’

#### R= 60

Нвр’ – *норма времени в минутах,*

либо путём деления часовой тарифной ставки на норму выработки (Нвыр):

Сч

R= Нвыр

*2.2.Сдельно–премиальная система оплаты труда.*

Сдельно-премиальная система оплаты труда предусматривает премирование за перевыполнение норм выработки и конкретные количественные и (или) качественные показатели их производственной деятельности (отсутствие брака; экономия сырья, топлива, энергии; снижение нормируемой трудоёмкости; улучшение качества продукции; рост производительности труда и т.п.). Как правило, устанавливается не более двух-трёх основных показателей и условий для премирования.

Данная система заработной платы имеет наибольшее распространение, она позволяет в большей степени реализовать стимулирующею функцию за счёт премии.

Премия устанавливается в проценте к прямой зарплате. Размер премии, условия премирования определяются положением о премировании.

Зсд-прем=Зсд+П

, где

П – *премия;*

Зсд\*%П

#### П= 100

Премии делятся на обусловленные и не обусловленные системой оплаты труда. Премии, обусловленные системой оплаты труда, - это дополнительная надтарифная оплата за достижение в работе. Премии, не обусловленные системой оплаты труда, - это поощрительные премии. Такое премирование является правом, а не обязанностью администрации согласно ст.83 КЗоТ РФ.

*2.3.Аккордная сдельная система оплаты труда.*

Аккордная система оплаты труда – это система, при которой оценивается комплекс различных работ с указанием предельного срока их выполнения.

Эту систему оплаты труда целесообразно применять в условиях срочного выполнения всего комплекса (объёма) работ (аварийные случаи, освоение новой продукции), влияющих на ход производственного процесса других производственных звеньев. Стоимость всей работы определяется исходя из действующих норм и расценки на отдельные элементы работы путём их суммирования. Аккордная оплата вводится для отдельных групп рабочих в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении производительности труда и сокращении сроков выполнения работы. Премирование вводится за сокращение сроков выполнения задания при качественном выполнении работ. Расчёт осуществляется после выполнения всех работ. Если выполнение аккордного задания требует длительного времени (судостроение, электростанции), то выплачивается аванс за текущий месяц с учётом выполненного объёма работ.

*2.4.Сдельно-прогрессивная система оплаты труда*

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

Наиболее эффективной считается сдельно-прогрессивная система, в которой имеются две ступени оплаты и достаточно высокий уровень повышения сдельных расценок. Та­кая система создает значительную личную материальную заинте­ресованность рабочих в повышении норм выработки и вводится руководителем предприятия по согласованию с профсоюзом на определенный срок.

Эта система обычно применяется на работах, связанных с освоением новой техники, продукции. Она предусматривает выплату по прямым сдельным расценкам в пределах выполнения норм (R­o), а при выработке сверх норм – по повышенным расценкам (Rув):

Зсд-прогрес=Rо\*qпл+Rув(qф-qпл)

, где

Ro – *расценка прямая (обычная),*

Red – *расценка увеличенная (повышенная).*

qф, qпл – *фактический и плановый выпуск.*

Необоснованное применение сдельно-прогрессивной системы оплаты труда часто ведет к повышению себестоимости продукции, поэтому даже временное ее применение требует экономического обоснования. Это обоснование сводится к определению максимально допустимого размера увеличения сдельных расценок за работы, выполненные сверх установленной нормы (базы). Поскольку ис­точником средств на повышение расценок является экономия на условно-постоянных расходах, то исходя из данных о структуре себестоимости продукции, максимально допустимую степень уве­личения сдельных расценок (МД) можно определить по формуле:

, где

МД=НР\*ДЭ/Осз

НР – *постоянные накладные расходы в плановой себестоимости единицы продукции,(руб. или %);*

ДЭ – *доля экономии на постоянных накладных расходах, которая может быть использована на повышение расценок, (%);*

Осз – *основная сдельная зарплата (с начислениями) рабочих (или сумма оплаты работ), которые переводятся на сдельно-прогрессивную оплату в плановой себестоимости единицы продукции, (руб. или %).*

Хотя сдельно-прогрессивная система заинтересовывает рабочих в увеличении объёма выполненной работы, область её применения всегда была незначительной, а с введением и широким распространением коллективных форм организации оплаты труда она практически перестала применяться. Это объясняется значительными недостатками, присущими данной системе:

* сложность в расчётах;
* опасность того, что темпы роста заработной платы будут опережать темпы роста выработки;
* повышение интенсивности работы до уровней, при которых здоровью работника будет причинён ущерб.

Использование сдельно-прогрессивной системы оплаты труда целесообразно, лишь, если нужно обеспечить срочное выполнение важного для деятельности предприятия заказа, ликвидность в короткие сроки последствия аварии. Время, на которое вводится эта система, устанавливается на срок не более 3-6 месяцев.

*2.5.Косвенная сдельная система оплаты труда.*

Косвенно сдельная система оплаты труда применяется для повышения производительности труда рабочих, обслуживающих оборудование и рабочие места(наладчики, ремонтники, водители транспортных средств – внутри фирмы). Труд их оплачивается по косвенным сдельным расценкам из расчета количества продукции, произведенной основными рабочими, которых они обслуживают.

Никакая из приведённых ранее систем не заинтересует их в том, чтобы обслуживаемые рабочие увеличили выработку. Для определения заработка рабочих, труд которых оплачивается по косвенной системе, чаще всего используются следующие методы.

1. Косвенная сдельная расценка:

Зкос=pкос\*Vф

, где

pкос – *косвенная сдельная расценка;*

Vф – *фактически выполненный объём работ обслуживаемыми рабочими;*

1 Фсм Фмес

pкос=Tc\*Hвыр.ч\*Ч =Тс\*Нвыр.см\*Ч =Тс\*Нвыр.м\*Ч

, где

Тс – *часовая тарифная ставка, соответствующая разряду обслуживаемого рабочего;*

Нвыр.ч, Нвыр.см, Нвыр.м – *соответственно часовая, сменная и месячная нормы выработки каждого из обслуживаемых рабочих;*

Ч – *численность обслуживаемых рабочих, которых обслуживает один вспомогательный рабочий;*

Фсм, Фмес – *соответственно сменный и месячный фонды рабочего времени.*

1. Коэффициент выполнения норм:

Зкос=Зп\*Кв.н

, где

Зп – *заработная плата вспомогательного рабочего, рассчитанная по простой повременной системе;*

Кв.н – *средний коэффициент выполнения норм обслуживаемыми рабочими.*

**III. Повременная форма оплаты труда.**

Повременная форма оплаты труда – это форма заработной платы, при которой заработная плата зависит от количества затраченного времени (фактически отработанного) с учетом квалификации работника и условий труда.

При повременной оплате работникам устанавливаются нормированные задания. Для выполнения отдельных функций и объемов работ могут быть установлены нормы обслуживания или нормы численности работников. На первый взгляд, повременная оплата исключает стимулирование более высокой производительности труда, так как время, проведенное на рабочем месте, ничего не говорит о достигнутых результатах. Тем не менее, эта форма оплаты труда тесно связана с результатами труда, поскольку в ее основу заложены формально определенные или фактиче­ски ожидаемые результаты работы за единицу времени. Если работник не отвечает этим ожиданиям, он теряет рабочее место и зарплату.

Применение повременной формы оплаты труда экономи­чески целесообразно, если:

1. Нет надобности в стимулирова­нии роста выработки сверх оптимальной;
2. Перевыполнение норм может сопровождаться нарушением технологических ре­жимов с последующим ухудшением качества продукции;
3. Вы­полняются работы экспериментального характера или идет процесс изготовления новых, особо сложных, ответственных объектов;
4. Выполняются разнообразные работы, которые труд­но поддаются нормированию и учету;
5. Применение повремен­ной оплаты может обеспечить рост качества выполняемых ра­бот (контрольные, ремонтные и другие процессы).

Повременно могут оплачиваться как основные, так и вспомогательные ра­бочие.

*3.1.Простая повременная система оплаты труда.*

При простой повременной системе заработок работнику начисляется по присвоенной ему тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время. По этой системе оплачивается незначительная часть рабочих-повременщиков, ИТР, служащих и МОП.

По способу начисления заработной платы данная система подразделяется на три вида:

* почасовую,
* поденную,
* помесячную.

При почасовой оплате расчет заработной платы производится исходя из часовой тарифной ставки рабочего и фактического количества отработанных им часов за расчетный период по формуле: , где

Зпов=Тч\*Вч

Зпов — общий заработок рабочего-повременщика за расчетный период,(руб. и коп.);

Тч — часовая тарифная ставка, соответствующая разряду рабочего,(руб. и коп.);

Вч — время, фактически отработанное рабочим за расчетный период,(ч).

*Например, если в феврале рабочий, часовая тарифная ставка которого равна 78 коп., отработал 168 ч., то его заработок составил 131 р. 04 к. (0,78коп.\*168ч.).*

При поденной оплате заработную плату рабочего рассчитаем на основе дневной тарифной ставки рабочего и фактического количества отработанных дней (смен).

При помесячной оплате расчет заработной платы осуществляется исходя из твердых месячных окладов (ставок), числа рабочих дней*,* предусмотренных графиком работы на данный месяц, и числа рабочих дней, фактически отработанных работником в данном месяце по формуле:

Зпов=Тм/Вг\*Вф

, где

Тм — месячный должностной оклад (ставка) работника, (руб. и коп.);

Вг — время работы по графику за данный месяц,(дней);

Вф — время, фактически отработанное работником в данном месяце, (рабочих дней).

В целях повышения стимулирующего значения оплаты труда простая повременная система заработной платы чаще применяете в сочетании с премированием работников за выполнение и перевыполнение важнейших показателей их работы.

3.2.*Повременно–премиальная система оплаты труда*

Простая повременная система оплаты труда, дополненная премированием за выполнение конкретных количественных и качественных показателей работы называется повременно-премиальной системой заработной платы. Сущность этой системы заключается в том, что в заработную плату работника сверх тарифа (оклада или ставки) за фактически отработанное время включается премия за конкретные достижения в работе по заранее установленным показателям.

При этой системе оплаты труда заработная плата рассчитывается по формуле: , где

Зп.-пр=Зп+П

Зп – *тарифная заработная плата, соответствующая заработной плате, определённой по простой повременной системе;*

П – *сумма премии, установленной за обеспечение определённых количественных и качественных показателей работы.*

По повременно-премиальным системам оплачивается труд значительной части рабочих, а также преобладающей части руководящих, инженерно-технических работников, служащих промышленных предприятий и организаций.

Применение повременно-премиальной системы возможно лишь при условии правильного выбора показателей премирования, количество которых не должно быть больше 2-3, причём размер премии рассчитывается по каждому из них. Кроме того, необходимо экономическое обоснование разработанных премиальных положений, иначе использование выбранной системы оплаты труда может быть убыточным для предприятия. Экономическое обоснование повременно-премиальной сис­темы такое же, как и сдельно-премиальной, и состоит в про­ведении дополнительных расчетов, устанавливающих тот раз­мер дополнительной оплаты, при котором исключается воз­можность повышения себестоимости продукции в результате выплаты премий.

Экономическая эффективность систем премирования за эко­номию материальных ресурсов зависит от соблюдения ряда усло­вий:

* Премируются работники, непосредственно связанные с рас­ходованием и экономией материальных ценностей, при этом дол­жны быть выполнены установленные им задания как количес­твенные, так и качественные;
* Необходим строгий учет расходова­ния материальных ресурсов, в том числе с использованием изме­рительной аппаратуры;
* Размер премирования должен быть уста­новлен в прямой зависимости от фактически полученной прибы­ли (до 75% достигнутой экономии).

Эти условия обеспечат воз­можность снижения себестоимости продукции и заинтересуют рабочих в экономии материальных ценностей.

Экономическое обоснование размера премирования рабочих за выполнение и перевыполнение планового задания сложнее. При любой системе премирования (повременно-премиальной или сдель­но-премиальной), при перевыполнении плана расход зарплаты на единицу изделия, продукции возрастает за счет выплаты премий. Однако одновременно происходит и сокращение условно-посто­янных расходов на единицу продукции. В этом случае определе­ние максимально допустимого размера премии за каждый про­цент перевыполнения задания (Мдп) может производиться по формуле: , где

Мдп=Пн\*Кэк/Зосн\*Квп

Пн – *постоянные накладные расходы в плановой себестоимости единицы продукции, (руб. или %);*

Кэк – *коэффициент использования на премирование экономии на условно-постоянных расходах (принимается от 0,7 до 1,0);*

Зосн – *основная зарплата с начислениями рабочих-повременщиков (или рабочих-сдельщиков), получающих премию, в плановой себестоимости единицы продукции, (руб. или %);*

Квп – коэффициент выполнения плана по выпуску продукции.

*3.3.Повременная система оплаты труда с нормированным заданием.*

Повременно-премиальная система оплаты труда с нормированными заданиями способствует решению следующих задач:

* выполнению производственных заданий по каждому рабочемуместу и производственному подразделению в целом;
* совершенство организации труда и снижению трудоемкости выпускаемой продукции;
* рациональному использованию материальных ресурсов;
* повышению качества выпускаемой продукции;
* внедрению коллективных форм организации труда;
* повышению профессионального мастерства рабочих.

Применение повременной формы заработной платы не стимулирует роста производительности труда. Эта система заработной платы сочетает в себе положительные элементы повременной и сдельной форм заработной платы на основе нормированных заданий, устанавливаемых исходя из максимального использования производственных мощностей. При такой системе оплаты труда заработная плата рабочего состоит из следующих элементов:

1. Повременная заработная плата, которая начисляется пропорционально фактически отработанному времени и включает следующие элементы:
   * оплату по тарифу, доплаты за профессиональное мастерство, доплаты за условия труда;
   * дополнительная оплата за выполнение нормированных заданий, которая начисляется в процентах к повременной части заработной плате в зависимости от уровня выполнения нормированных заданий;
   * премия за снижение трудоемкости, рост производительности труда и повышение качества продукции, которая начисляется в процентах к исходной тарифной ставке (включая доплаты за профессиональное мастерство и условия труда).
2. Дополнительная оплата за выполнение нормированных заданий, стимулирующая количественные результаты труда при выпуске продукции установленного качества, начисляется к повремен­ной части заработной платы рабочих (оплата по тарифу, доплаты за профессиональное мастерство и условия труда). В отличие от сдельного приработка дополнительная оплата учитывает только выполнение плана, а не его перевыполнение.

Дополнительная оплата распространяется на всех рабочих основного и вспомогательного производства, которым устанавливаются бригадные или индивидуальные нормированные задания исходя из технически обоснованных норм времени или норм обслуживания. Начисление дополнительной оплаты производится по результатам работы бригады (отдельных рабочих) за месяц в зависимости от уровня выполнения нормированных заданий в процентах к повременной заработной плате каждого рабочего.

Премия выплачивается при условии вы­полнения бригадой месячного плана по снижению трудоемкости и не превышении плановой численности бригады. Рабочие премиру­ются также за повышение качества продукции и рациональное использование материальных ресурсов.

Повременно-премиальная система с нормированным заданием может быть индивидуальной и бригадной.

**IV. Смешанная форма оплаты труда.**

Смешанные системы оплаты труда синтезируют в себе основные преимущества повременной и сдельной оплаты труда и обеспечивают гибкую увязку размеров заработной платы с результатами деятельности предприятия и отдельных работников.

К таким системам в настоящее время относится бестарифная система оплаты труда.

*4.1.Бестарифная система оплаты труда.*

Этот вид системы оплаты труда ставит заработок работника в полную зависимость от конечных результатов работы всего рабочего коллектива, к которому принадлежит работник.

Применять такую систему в полной мере можно только там, где есть реальная возможность учесть результаты труда и где есть условия для общей заинтересованности и ответственного отношения каждого члена коллектива к работе. В противном случае хорошо работающие будут страдать от небрежного отношения к делу недостаточного ответственных работников. Кроме этого члены трудового коллектива должны хорошо знать друг друга и доверять своим руководителям, так как придется многое решать коллективным способом, и нужен морально единый настрой в коллективе. Поэтому, как правило, подобную систему оплаты труда применяют в относительно небольших коллективах с устойчивым составом работников (не только рабочих, но и руководителей и специалистов).

Успешное использование этой системы связано с тем, что в условиях перехода к рынку появляется необходимость в пересмотре порядка формирования фонда заработной платы. Фонд оплаты труда должен зависеть, прежде всего, от объёма реализованной продукции (товаров, услуг), который может меняться. Следовательно, может и колебаться величина фонда оплаты труда.

Бестарифные системы оплаты труда во многом схожи и основаны на долевом распределении средств, предназначенных на оплату труда, в зависимости от различных критериев. При этом производится ранжирование подразделений предприятия и каждого работника исходя из его квалификации и эффективности работы. Каждому подразделению определяется фонд оплаты труда (ФОТ). Каждому работнику присваивается свой квалификационный уровень. В зависимости от квалификационных уровней работники распределяются по квалификационным группам, количество которых может быть различным. В основу оценки квалификационного уровня могут приниматься следующие критерии:

* Образование,
* профессиональная квалификация,
* деловитость и т.д.

Оценка квалификационного уровня дополняется определённым коэффициентом трудового участия каждого работника (KTV) в текущих результатах деятельности и количеством отработанного времени. Расчёт заработной платы при бестарифной системе оплаты труда определяется в следующей последовательности:

1. Рассчитывается количество балов, заработанных каждым работником подразделения по формуле:

Ki=K\*T\*КТУ

, где

К – квалификационный уровень i–го работника

Т – количество отработанных чел-ч i-ым работником

КТУ – коэффициент трудового участия i-го работника

1. Определяется общая сумма баллов, заработанная всеми работниками подразделения:

N=i



1. Рассчитывается доля ФОТ, приходящаяся на оплату одного балла (руб.):

d=ФОТ/N

1. Определяется заработная плата отдельных работников подразделения:

Зпi=d\*Ni

Разновидностью бестарифной системы оплаты труда можно считать рейтинговую систему оплаты труда. Она учитывает вклад работников в результаты деятельности предприятия и основана на долевом распределении фонда оплаты труда.

**Заключение.**

На сегодняшний день в нашей стране существует большое количество нерешенных вопросов и противоречий в сфере оплаты труда.

Время диктует не­обходимость такой системы оплаты, которая формировала бы мощные стимулы развития труда и производства. Работник крайне заинтересован даже в небольшом повышении зарплаты. Работодатель же не торопиться повышать ее, экономя на оплате труда.

Одна из самых серьезных проблем в этой области – отсутствие жесткой зависимости величины оплаты труда от реальных усилий данного работника, а также от результатов его труда. Живя практически в долг, преж­де всего из-за необходимости ежеме­сячной выплаты ипотечного кредита за собственное жилье, западный ра­ботник старается трудиться с большей отдачей, чтобы не оказать­ся в рядах безработных даже на короткое время; он весьма заинтересован в более произ­водительном труде в расчете на более высокую оплату.

У наших работников, в отличие от западных, при низкой зарплате стимулы к производительному труд крайне ослаблены, а то и вовсе отсутствуют: возникает стрем­ление поменьше напрягаться на своем официальном рабочем месте и больше сил и времени оставить на дополнительные заработки.

С другой стороны, высокая зарпла­та в развитых странах вынуждает предприятия искать и находить ре­зервы повышения производительнос­ти труда (механизировать труд, лучше его организовать и т.п.), в результате чего увеличиваются возможности для нового повышения зарплаты. А по­скольку налогообложение доходов прогрессивное, государственный бюд­жет пополняется. Потому для разви­тых экономик характерно стремле­ние повысить минимальную зарплату и тем самым добиться общего увели­чения зарплаты.

В нашей стране картина иная: низ­кая зарплата на фоне сохранения на предприятиях и в организациях из­лишней численности работников и невысокая производительность труда препятствуют повышению эффектив­ности производства и уровня жизни.

Совершенствование систем оплаты труда, поиск новых решений, глубокое изучение Западного, и особенно Японского опыта, может дать нам уже в ближайшем будущем рост заинтересованности работников к высокопроизводительному труду. При решении проблемы доведения минимальной заработной платы до уровня прожиточного минимума, возможно снятие проблемы социальной напряженности. А это, конечно же, в комплексе с решением ряда других проблем в экономике нашей страны, может явиться стимулом экономического роста в будущем.

**Список литературы:**

1. Под редакцией академика В.М.Семёнова «Экономика предприятия»
2. В.П. Грузинов «Экономика предприятия и предпринимательство», 1994г.
3. Г.И. Шепеленко «Экономика, организация и планирование производства на предприятии», 2001г.
4. Л.Н. Чечевицина «Микроэкономика», 2000г.
5. Под редакцией О.И. Волкова «Экономика предприятия», 2000г.