Министерство образования и науки Российской Федерации

Челябинский гуманитарный институт

Факультет заочного обучения

Кафедра экономических дисциплин

КУРСОВАЯ РАБОТА

по дисциплине: Экономика труда

Тема: Тарифные системы оплаты труда

г. Копейск- 2007 год

**Содержание**

Введение

Глава 1. Основы построения тарифной системы оплаты труда

1.1 Элементы организации тарифной системы

1.1.1 Тарифная сетка

* + 1. Тарифно-квалификационный справочник
    2. Тарифные ставки

1.1.4 Районные коэффициенты к заработной плате

* + 1. Доплаты и надбавки к основной заработной плате
    2. Минимальная оплата труда

Глава 2. Формы и системы оплаты труда и условия их применения

2.1 Сдельная форма оплаты труда

2.1.1 Прямая сдельная система оплаты труда

2.1.2 Сдельно-премиальная система оплаты труда

2.1.3 Косвенная система оплаты труда

2.1.4 Сдельно-прогрессивная система оплаты труда

2.1.5 Аккордная система оплаты труда

2.2 Повременная форма оплаты труда

2.2.1 Простая повременная система оплаты труда

2.2.2 Повременно-премиальная система оплаты труда

2.2.3 Окладная система оплаты труда

Глава 3. Формирование фонда заработной платы при тарифной системе оплаты труда

3.1 Методы расчета фонда оплаты труда

Заключение

Список использованной литературы

**Введение**

Особая роль в структуре доходов работника принадлежит заработной плате. Она является основным источником доходов для подавляющего числа работников. На размер заработной платы может влиять занятость, соотношение спроса и предложения на рабочую силу. Однако государство законодательно устанавливает уровень минимального потребительского бюджета (прожиточного минимума), и минимальную заработную плату, которая не должна быть меньше уровня физиологического прожиточного минимума. Заработная плата может рассчитываться по тарифной и бестарифной системам. В современных условиях предприятия, независимо от организационно-правовых форм, самостоятельно определяет формы, системы и размеры оплаты труда. Рациональная организация оплаты труда на предприятии позволяет стимулировать результаты труда и деятельность его работников, обеспечивать конкурентоспособность, необходимую рентабельность и прибыльность продукции. Цель данной работы – исследование тарифной системы оплаты труда, условий ее применения.

Задачами являются:

1. Изучение основы построения тарифной системы оплаты труда, принципов построения, элементов.
2. Изучение форм оплаты труда.
3. Изучение систем оплаты труда, условий их применения на производстве.
4. Изучение фонда оплаты труда, методов его расчета.

Объект исследования – тарифные системы оплаты труда.

Предмет исследования – основы построения тарифной системы, формы и системы оплаты труда, фонд оплаты труда при тарифной системе оплаты труда.

**Глава 1. Основы построения тарифной системы оплаты труда в организации**

Тарифная система – совокупность норм и нормативов, обеспечивающих дифференциацию оплаты труда исходя из различий в сложности выполняемых работ и условий труда, интенсивности и характера труда.

**1.1 Элементы организации тарифной системы**

Организация тарифной системы оплаты труда на предприятии состоит из следующих основных элементов:

- формирование фонда оплаты труда;

- нормирование труда;

- установление тарифной системы оплаты труда;

- выбор наиболее рациональных форм и систем заработной платы.

Фонд оплаты труда представляет собой источник средств, предназначенных для выплат заработной платы и выплат социального характера. Нормирование труда – это определение необходимых затрат рабочего времени на выполнение конкретного объема работ в конкретных организационно-технических условиях. Нормирование труда дает возможность учитывать качество труда и индивидуальный вклад работника в общие результаты деятельности предприятия. Оно является эффективным инструментом управления, при помощи которого осуществляются планирование, организация, руководство и контроль за имеющимися ресурсами – трудовыми, материальными, финансовыми. Тарифная система позволяет соизмерить разнообразные конкретные виды труда, учитывая их сложность и условия выполнения, то есть качество труда. Она состоит из следующих основных элементов: единые тарифные сетки (как отраслевые, так и внутрипроизводственные, то есть разрабатываемые непосредственно на предприятии и в организациях различных отраслей и форм собственности), тарифно-квалификационные справочники, тарифные ставки (оклады), районные коэффициенты к заработной плате, доплаты и надбавки к тарифным ставкам, минимальная оплата труда.

* + 1. **Тарифная сетка**

Тарифные сетки по оплате труда – инструмент дифференциации оплаты труда в зависимости от его сложности для различных групп работников.

Принципы построения:

1. Определение исходной базы на уровне не ниже минимальной заработной платы.

2. Нарастание ставок по разрядам, обеспечивающее материальную заинтересованность работников в труде высокой квалификации на основе использования соответствующих тарифных коэффициентов.

Параметры тарифной сетки:

- число разрядов;

- диапазон сетки – соотношение (в %) тарифных ставок крайних ее разрядов;

- межразрядные соотношения – абсолютное и относительное (в %) нарастание ставок от разряда к разряду (тарифные коэффициенты). Абсолютное возрастание тарифных коэффициентов представляет собой разницу между тарифными коэффициентами. Относительное возрастание тарифных коэффициентов представляет собой отношение большего коэффициента к меньшему минус 1, выраженное в процентах. Величина тарифного коэффициента показывает, во сколько раз уровень оплаты труда (работ) рабочих данного разряда превышает уровень оплаты работ (рабочих), отнесенных к первому разряду. Рассмотрим в качестве примера Единую тарифную сетку по оплате труда работников бюджетной сферы.

Таблица 1. ЕТС по оплате труда работников бюджетной сферы.

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

Абсолютное возрастание между 1-м и 2-м разрядами = 0,30 (1,3-1,0).

Относительное возрастание между 7-м и 8-м разрядами = 13% ((3,12/2,76)\*100%)

Диапазон сетки 1:10,07

В ЕТС профессии рабочих тарифицируются с 1-го по 8-й разряды; служащие, специалисты и руководители – со 2-го по 18-й разряды.

**1.1.2 Тарифно-квалификационные справочники**

Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих призван регламентировать организацию труда этих категорий работников, а также обеспечить рациональный подбор, расстановку и использование кадров. Справочник включает квалификационные характеристики должностей руководителей предприятий и организаций, их структурных подразделений, а также специалистов и других работников. Квалификационные характеристики каждой должности имеют три раздела: «должностные обязанности» (функции, которые могут быть полностью или частично поручены для выполнения работнику, занимающему данную должность); «должен знать» - основные требования, предъявляемые работнику в отношении специальных знаний, знаний законодательных актов, руководящих и нормативных документов, а также методов и средств, которые ему следует применять при выполнении должностных обязанностей, «квалификационные требования» - уровень и профиль специальной подготовки работника, необходимые для выполнения возложенных на него обязанностей и требования к стажу работы.

Тарифно-квалификационные характеристики рабочих даются по разрядам и состоят, как правило, из трех разделов: «характеристика работ» (описание наиболее типичных для данной профессии и данного разряда работ): «должен знать» (изложение основных требований к квалификации рабочего, необходимой для качественного выполнения работ, приведенных в разделе – «характеристика работ»); «примеры работ» (содержит перечень работ, наиболее типичных для данной профессии и данного разряда). В России действует единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессии и рабочих (ЕТКС) квалификационные справочники должностей руководителей, специалистов и служащих (КСД) производственных отраслей, квалификационный справочник должностей служащих бюджетной сферы. ЕТКС – нормативно-методический документ используется для определенная разрядов работ и рабочих, для составления программ подготовки и повышения квалификации рабочих в системе профессионального образования и непосредственно на производстве. С помощью ЕТКС решается наиболее трудная задача сопоставления (соизмерения) разнообразных видов работ по степени их сложностей, а, следовательно, и по уровню квалификации. Тарификация рабочих, то есть присвоение им в зависимости от уровня профессиональных знаний и трудовых навыков определенного разряда, осуществляется комиссией на основе действующего ЕТКС, которая 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.

**1.1.3 Тарифные ставки**

Тарифные ставки – это выраженный в денежной форме 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

Т ст.i = Тст.\*Ктi,

где Тст.i – тарифная ставка работника соответствующей квалификации; Тст. – тарифная ставка 1-го разряда; Ктi – тарифный коэффициент i-го разряда.

Тарифная ставка 1-го разряда может быть:

- часовой (для рабочих-сдельщиков и повременщиков);

- дневной (для рабочих-сдельщиков и повременщиков);

- месячной (для работников учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании).

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.

* + 1. **Районные коэффициенты к заработной плате**

Районное регулирование заработной платы включают:

- районные коэффициенты к заработной плате. Они представляют собой нормативный показатель степени увеличения заработной платы в зависимости от местоположения предприятия и устанавливаются с учетом степеней дискомфорта проживания, которые образуют пять зон. Диапазон районных коэффициентов колеблется от 1,5 до 2,0. Размер повышения заработной платы работников определенного региона зависит от разницы в ценах на товары и тарифах на услуги в сравнении наиболее благоприятными этой точки зрения, как правило, центральными регионами страны. Районные коэффициенты устанавливаются централизовано (в отраслях бюджетной сферы) или в коллективно-договорном процессе (на предприятиях предпринимательского сектора экономики) на основе сопоставления стоимости потребительской корзины с учетом реальной структуры потребления и уровня цен на товары и услуги;

- 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 условиях. В зависимости от стажа работы и местности надбавки колеблются от 10 до 100% заработка;

- коэффициенты за работу в пустынях и безводных местностях и за работу в условиях высокогорья призваны возместить потери в заработной плате, вызванные понижением работоспособности человека в экстремальных условиях труда,

в связи с необходимостью формирования относительно единых условий для воспроизводства рабочей силы. Коэффициенты установлены в диапазоне от 1,0 до 2,0.

С помощью районного регулирования заработной платы устанавливаются различия в уровнях заработной платы по регионам страны с целью обеспечения равных условий воспроизводства рабочей силы, а также создания стимулов для привлечения и закрепления кадров в регионах с неблагоприятными природно-климатическими условиями проживания населения, особенно в недостаточно развитых и обжитых, развитие которых принципиально важно для функционирования экономики. Районное регулирование заработной платы является обязательным требованием государства к субъектам хозяйствования, работодателю и работнику.

* + 1. **Доплаты и надбавки к основной заработной плате**

Действующие в России системы оплаты труда в качестве одного из элементов предусматривает выплату доплат и надбавок к основному заработку. Доплаты и надбавки принято разделять на

- стимулирующие (имеют целью формировать побудительные мотивы к труду в той или иной сфере, а также к более высокой результативности труда);

- компенсационные (призваны обеспечить возмещение потенциальных потерь (трудо- и работоспособности, производительности использования профессионально-квалификационного потенциала) работников по независящим от них причинам).

Надбавки призваны служить компенсацией или стимулом в связи с относительно постоянно действующими факторами труда и производства, относительно устойчивыми характеристиками профессионально-квалификационного уровня и деловых качеств работников. 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. 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 другое.

Доплаты имеют целью компенсировать воздействие на работника переменных факторов организации труда и производства, а также стимулировать высокие, прежде всего сверхнормативные достижения в труде. Доплаты могут устанавливаться за отклонение от нормальных условий труда; совмещение профессий; выполнение обязанностей временно отсутствующего работника; допуск к государственной тайне; бригадирам, не освобожденным от основной работы; за обучение высококвалифицированным рабочим и специалистам менее квалифицированных коллег непосредственно рабочем месте.

Доплаты и надбавки, как элементы структуры заработной платы, в ряде случаев занимают существенное место в формировании ее величины. Самое важное в этом процессе – использование компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок в соответствии с их функциональным назначением. Степень централизованного регулирования надбавок, исходя из их экономической структуры, должна быть большей, чем доплат, призванных отражать меняющиеся условия трудового процесса и организации производства. В этой связи гарантированный (минимальный) уровень надбавок целесообразно устанавливать законодательно, а доплаты могут регламентироваться в коллективно-договорных процессах.

* + 1. **Минимальная оплата труда**

Минимальный размер оплаты труда – низшая граница стоимости неквалифицированной рабочей силы, исчисляется в виде денежных выплат в расчете на месяц, который получают лица, работающие по найму, за выполнение простых работ в нормальных условиях труда, предоставляет необходимую социальную защиту. Определяется с учетом стоимости жизни и экономических возможностей государства.

**Глава 2. Формы и системы оплаты труда и условия их применения**

Формы и системы оплаты труда работников создают на всех уровнях хозяйствования материальную основу развития человеческого капитала, рационального использования рабочей силы и эффективного управления персоналом всех категорий. Вознаграждение персонала за труд или компенсация работникам затрачиваемых умственных, физических и предпринимательских усилий играет весьма существенную роль в привлечении трудовых ресурсов на предприятия, в мотивировании, использовании и сохранении необходимых специалистов в организации или на сохранении. Связь вознаграждения работников с фактическими результатами производственной деятельности тех или иных организаций осуществляется с помощью использования ими форм и систем заработной платы. Они определяют механизм зависимости вознаграждения каждого работника от результатов его трудовой деятельности. В любой организации труд, затраченный конкретным исполнителем, может быть выражен количеством отработанного или рабочего времени или объем произведенной продукции, выполненных работ или оказанных услуг. В зависимости от того, в каких экономических показателях измеряются затраты или результаты труда, принято различать сдельную и повременную формы оплаты труда.

**2.1 Сдельная форма оплаты труда**

При сдельной форме оплаты труда заработной платы работникам начисляется по заранее установленным расценкам за каждую единицу выполненной работы или изготовленной продукции. Сдельная форма оплата труда стимулирует улучшение объемных, количественных показателей работы; увеличивает материальную заинтересованность работника в результатах труда, его производительности.

Сдельная форма оплаты эффективна в следующих случаях:

- наличие количественных показателей работы, которые непосредственно зависят от данного рабочего или бригады;

- возможности у рабочих увеличить выработку или объем выполненных работ;

- наличие организации обслуживания рабочих мест;

- качественная и своевременная техническая подготовка производства.

Применяется на участках производства с преобладанием ручного или машинно-ручного труда: именно в этих условиях возможно учесть количество и качество произведенной продукции, обеспечить увеличение объема производства и обоснованность устанавливаемых норм труда.

При использовании сдельной оплаты труда сохраняется опасность снижения качества выпускаемой продукции, нарушения режимов технологических процессов, ухудшения обслуживания оборудования и его преждевременного выхода из строя, нарушения требований техники безопасности, перерасхода материальных ресурсов. В ряде промышленно развитых стран Запада многие профсоюзные организации отрицательно относятся к сдельной форме оплаты труда, поскольку с их точки зрения, она устанавливает зависимость заработка рабочего от его индивидуальных способностей. Сдельная форма оплаты труда подразделяется на системы по способам:

- определения сдельной расценки (прямая, косвенная, прогрессивная, аккордная);

- расчетов с работниками (индивидуальная, коллективная).

В случае применения коллективных сдельных расценок общая заработная плата распределяется между членами бригады с помощью коэффициенто-часов и коэффициента приработка. Сдельный заработок i-го члена бригады рассчитывается следующим образом:

ЗПiбс. =(Збс.\*mi\*Ti)/(∑mi\*Ti ,

где ЗПiбс. – сдельный заработок i-го члена бригады, Збс. – сдельный заработок бригады, mi – тарифная ставка i-го рабочего, Тi – время, отработанное i – м рабочим в отчетном периоде, n – число рабочих в бригаде.

Заработок i-го члена бригады может быть рассчитан в зависимости от отработанного им времени и его квалификации. В целях более полного учета индивидуального вклада работников в результатах работы бригады с ее согласия может быть применен коэффициент трудового участия (КТУ).

КТУ – обобщенная характеристика трудового вклада каждого работника бригады в зависимости от индивидуальной производительности труда и качества работы, фактического совмещения профессий, выполнения более сложной работы, увеличения зон обслуживания, помощи в работе другим членам бригады, соблюдения трудовых и производственных дисциплин. Порядок определения и применения КТУ устанавливается общим собранием, утверждается руководством по согласованию с профсоюзом.

При коллективной сдельной системе оплаты труда заработок каждого работника поставлен в зависимость от конечных результатов работы всей бригады; это способствует заинтересованности бригады в увеличении выпуска продукции, развитию чувства взаимопомощи, росту квалификации работников.

**2.1.1 Прямая сдельная система оплаты труд**а

Прямая сдельная система оплаты заключается в том, что заработок начисляется работнику по заранее установленным расценкам за единицу качественно изготовленной продукции (выполненной работы). Основной элемент данной системы – сдельная расценка за единицу продукции, устанавливаемая исходя из тарифной ставки (оклада), соответствующей разряду работы, и нормы выработки или нормы времени на данную работу.

Ред.= Тст./Нвыр. или Ред.= (Тст.\*Тсм.)/Нвыр.,

где Ред.- сдельная расценка за единицу продукции; Тст. – часовая тарифная ставка выполняемой работы, руб.; Тсм – продолжительность смены, ч.; Нвыр. – норма выработки соответственно за час работы, смену, ед. продукции.

При прямой сдельной системе заработной платы заработок рабочему может быть определен по следующей формуле

ЗПпс.=∑Pi\*qi,

где ЗПпс. – заработная плата рабочего, Pi – расценка на i-ый вид продукции или работы, qi – количество обработанных изделий i-го вида.

Прямая сдельная система оплаты труда может применяться там, где труд исполнителя нормируется, где на первый план выдвигается необходимость расширения производства продукции и услуг. Она мало стимулирует исполнителя повышать качество продукции, экономно расходовать ограниченные природные ресурсы, добиваться мало высоких коллективных результатов труда. Поэтому ее применение в конкретных производственных условиях должно быть в каждом случае экономически обосновано. Индивидуальные достижения работника должны способствовать улучшению конечных результатов всей организации или фирмы.

**2.1.2 Сдельно-премиальная система оплаты труда**

При сдельно-премиальной системе рабочему-сдельщику или бригаде рабочих кроме заработка по прямым сдельным расценкам выплачивается премия за выполнение и перевыполнение установленных количественных и качественных показателей, предусмотренных положением о премировании, размер премии (от 6 до 20%) зависит от основного заработка. Является основой мотивации работников в улучшении как количественных, так и качественных результатов труда.

Заработок рабочего или бригады рабочих по сдельно-премиальной системе может быть определен по следующей формуле

З сд.пр.= Зсд. + Зпр. или Зсд.пр.= Зсд.\*(1+Ппр./100),

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

Наиболее распространенными показателями и условиями премирования

рабочих на российских предприятиях являются:

- работа по технически обоснованным нормам выработки;

- снижение трудоемкости изготовления продукции;

- снижение процента брака;

- сдача продукции с первого предъявления

- другие.

**2.1.3 Косвенная сдельная система оплаты труда**

Косвенная сдельная система оплаты труда предполагает, что уровень заработка работника ставится в прямую зависимость от результатов труда (работы) обслуживаемых им работников; стимулирует эффективность работы вспомогательного рабочего (наладчик), доход которого будет зависеть от суммарных результатов обслуживаемых им рабочих-станочников. Эта система мотивирует за заинтересованность наладчика в улучшении обслуживания станков, росте производительности труда, рациональном использовании ресурсов и так далее.

Основной элемент данной системы – косвенно-сдельная расценка

Ркс.= mвс./ Нвыр,

где Ркс. - косвенно-сдельная расценка, mвс. – тарифная ставка вспомогательного рабочего, Нвыр. – норма выработки основных рабочих, обслуживаемых данным вспомогательным рабочим.

Заработная плата рабочего при косвенной системе оплаты труда может быть определена по следующей формуле

ЗПкс.=∑Ркс.\*qосн.,

где ЗПкс – заработная плата рабочего при косвенной системе, Ркс. – косвенно-сдельная расценка, qосн – объем произведенной продукции (выполненной работы) основными работниками, обслуживаемыми данным вспомогательным рабочим.

**2.1.4 Сдельно-прогрессивная система оплаты труда**

Сдельно-прогрессивная система оплаты труда представляет собой оплату труда по сдельным расценкам в пределах установленной нормы, а за выполнение работы сверх нормы – по прогрессивно возрастающим сдельным расценкам. Степень повышения определяется по специальной шкале, основой которой является процент увеличения основной расценки в зависимости от перевыполнения исходной базы. Исходная база – уровень фактического выполнения норм за последние три месяца.

Такая оплата труда может вводиться на ограниченные сроки на тех производствах, где требуются дополнительные меры по стимулированию интенсивности труда для достижения прогрессивных норм выработки (для стабилизации производства и расширения выпуска новой конкурентоспособной продукции на широкий рынок).

**2.1.5 Аккордная система оплаты труда**

Аккордная система оплаты труда – установление размера оплаты не за каждую производственную операцию, а за весь комплекс работ, взятых в целом. Она предусматривает установление определенного объема работ и общей величины фонда заработной платы за эти работы. Общая сумма заработка определяется до начала выполнения работ (выплачивается после завершения всего комплекса работ) по действующим нормам и сдельным расценкам, которые устанавливаются 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 система оплаты труда стимулирует выполнение всего комплекса работ с меньшей численностью работающих и в более короткие сроки. Конкретные условия применения той или иной системы оплаты труда определяются тем, какие задачи ставит перед собой работодатель. Если его цель – наращивать объемы производства и обеспечить высокие количественные достижения в труде (при соблюдении необходимых требований к качеству работы), то наиболее рациональны прямая и сдельно-премиальная системы. Когда важно добиваться выполнения некоторого объема работ в кратчайшие сроки (ликвидация аварии, ремонтно-строительные работы) целесообразно применение аккорда.

**2.2 Повременная форма оплаты труда**

Повременная форма оплаты труда – это форма оплаты труда, при которой заработная плата работникам начисляется по установленной тарифной ставке или окладу за фактически отработанное на производстве время. Исходя из механизма оплаты труда повременная форма стимулирует повышение квалификации работающих и укрепление дисциплины труда, на качество продукции и продуктивность рабочего персонала оказывает слабое стимулирующее воздействие. Квалификационная категория присваивается персонально каждому специалисту и отражает степень фактической квалификации, результаты его труда, уровень деловых качеств, умение самостоятельно и творчески выполнять порученную работу. Наиболее общие требования, которые необходимо соблюдать при применении повременной оплаты:

- строгий учет и контроль за фактически отработанным каждым работником временем с обязательным отражением времени простоя;

- обоснованное (соответствующее требованиям ЕТКС) присвоение рабочим-повременщикам тарифных разрядов (тарифных ставок и окладов), а специалистам и другим служащим – ставок (должностных окладов) в строгом соответствии с выполняемыми ими должностными обязанностями с учетом личных деловых качеств работников;

- разработка и применение обоснованных норм обслуживания, нормированных заданий и нормативов численности по каждой категории работающих, что дает возможность исключить различную степень нагрузки, а, следовательно, и различный уровень затрат труда в течение дня;

- оптимальная организация труда на рабочем месте, эффективное использование рабочего времени.

Целесообразно применять в следующих условиях:

- на участках и рабочих местах, где обеспечение высокого качества продукции и работы является главным показателем работы;

- при выполнении работ по обслуживанию оборудования, а также на конвейерных линиях с регламентированным режимом;

- на работах, где учет и нормирование труда требуют больших затрат и экономически нецелесообразны, а также где труд работника не поддается точному нормированию;

- на работах, можно формально пронормировать и учесть их результаты, но выработка при выполнении этих работ не является основным показателем.

Различают следующие разновидности повременной формы оплаты труда: простая повременная и повременно-премиальная.

**2.2.1 Простая повременная система оплаты труда**

При простой повременной системе оплаты труда заработная плата за определенный отрезок времени начисляется по тарифной ставке работника данного разряда за фактически отработанное время.

ЗПпп.= Тст.\*Тф.,

где ЗПпп - .заработная плата при простой повременной системе, Тст. – тарифная ставка рабочего соответствующего разряда, Тф. – фактически отработанное на производстве время.

Может устанавливаться часовая, дневная, месячная тарифная ставка. При помесячной оплате расчет заработной платы осуществляется исходя из твердых месячных окладов, числа рабочих дней, фактически отработанных работником в данном месяце, а также планового количества рабочих дней согласно графику работы на данный месяц.

**2.2.2 Повременно-премиальная система оплаты труда**

Повременно-премиальная система оплаты труда представляет собой сочетание простой повременной и оплаты труда с премированием (20 – 40%) за выполнение качественных и количественных показателей по специальным положениям о премировании работников. Применение при соблюдении основных нормативных условий будет способствовать повышению результативности труда персонала.

Заработная плата работнику за определенный отрезок времени при повременно-премиальной системе может быть определена следующим образом

ЗПппр.= Тст.\*ТФ.\*((p\*r\*n)/100),

где ЗПппр.- заработная плата при повременно-премиальной системе, Тст. – тарифная ставка рабочего соответствующего разряда, Тф. – фактически отработанное на производстве время, p – размер премии в % к тарифной ставке, r –размер премии за каждый процент перевыполнения плана, в %, n – процент перевыполнения установленных показателей и условий премирования.

**2.2.3 Окладная система оплаты труда**

При окладной системе оплата труда производится по установленным должностным окладам. Эта система используется для руководителей, специалистов и служащих. Должностной месячный оклад – абсолютный размер заработной платы, устанавливаемый в соответствии с занимаемой должностью.

На предприятиях любой формы собственности должны быть утвержденные руководством штатные расписания, где указываются должности работающих и соответствующие этим должностям месячные оклады. Они могут быть дифференцированы в зависимости от уровня квалификации, ученого звания, степени в соответствии с положением о профессии (должности).

**Глава 3. Формирование фонда заработной платы при тарифной системе оплаты труда**

Основным источником выплат заработной платы всем категориям работников является фонд оплаты труда.

Заработная плата представляет собой сумму денежных выплат, стоимость натуральной оплаты за работу, выполненную по трудовому договору (контракту).

В состав фонда заработной платы включаются:

- оплата за отработанное время;

- оплата за неотработанное время;

- единовременные поощрительные выплаты;

- выплаты за питание, жилье, топливо.

Оплата за отработанное время включает в себя:

1. заработная плата по тарифным ставкам и окладам, а также по сдельным

расценкам;

1. стоимость продукции, выданной в порядке натуральной оплаты;
2. премии и вознаграждения;
3. стимулирующие доплаты и надбавки к тарифным ставкам за профессиональное мастерство, совмещение профессий и должностей;
4. компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда и другое.

Оплата за неотработанное время – это плата ежегодных и дополнительных отпусков, льготных часов подростков, простоев не по вине работника, вынужденного прогула и другое.

Единовременные поощрительные выплаты включают:

1. единовременные (разовые) премии;
2. вознаграждение по итогам работы за год, годовое вознаграждение за выслугу лет (стаж работы).
3. материальную помощь, предоставляемую всем или большинству

работников;

1. денежную компенсацию за неиспользованный отпуск;
2. стоимость акций, бесплатно выдаваемых работникам в качестве поощрения или льготы по приобретению акции;
3. другое.

Тарифный фонд оплаты труда включает оплату рабочих-повременщиков и рабочих-сдельщиков.

Фонд оплаты труда рабочих-сдельщиков за планируемый объем работы по сдельным расценкам рассчитывается по формуле

Зсд.= P\*N\*К,

где Зсд. – ФОТ рабочих-сдельщиков, Р – сдельная расценка за единицу продукции, N – количество (объем) изделий по программе, К – коэффициент выполнения планового задания.

Фонд оплаты труда рабочим-повременщикам за подлежащее отработке время по тарифным ставкам определяется по формуле

Зпов.= Н\*Тст.\*К,

где ЗПпов. – ФОТ рабочих-повременщиков, Н – объем работ, нормо-час., Тст. – средняя часовая тарифная ставка по выполняемой работе, К – коэффициент выполнения планового задания.

Для получения плановой величины фонда оплаты труда рабочих к тарифному фонду добавляют суммы доплат, включаемых в часовой, дневной, месячный (годовой) фонд оплаты труда. Часовой ФОТ состоит из тарифного ФОТ и дополнительной оплаты за фактически отработанное время, в том числе за ночное время, вредность, выплаты рабочим по прогрессивным системам оплаты труда и премиальные поощрения.

Дневной ФОТ состоит из часового и предусмотренных выплат, связанных с внутрисистемными перерывами, например, оплаты перерывов матерям, имеющим грудных детей; доплата подросткам (до 18 лет) за сокращенный рабочий день.

Месячный (годовой) ФОТ включает дневной и доплаты за нерабочие дни:

- выполнение государственных обязанностей;

- выходное пособие.

**3.1 Методы расчета фонда оплаты труда**

Плановая величина ФОТ может быть рассчитана различными способами укрупненно или дифференцировано.

Укрупненно плановый фонд оплаты труда можно рассчитать четырьмя способами.

1. На основе норматива заработной платы на единицу продукции (работ).

ФОТ = Q\*Нз.пл. ,

где Q – планируемый объем продукции в натуральном (стоимостном) выражении, Нз.пл. – норматив заработной платы на 1руб. выпускаемой продукции.

При обосновании норматива заработной платы на 1 руб. выпускаемой продукции предприятия должны учитывать планируемое изменение производительности труда, ожидаемый уровень инфляции, планируемое изменение реальной заработной платы

ФОТ = ФОТбаз.\*(Из.пл./Ип. тр.),

где ФОТбаз. – базовая величина ФОТ в предыдущем (отчетном) году, Из.пл. и Ип.тр. – индексы изменений заработной платы и производительности труда в планируемом периоде.

3. На основе норматива прироста ФОТ за каждый процент прироста объема продукции.

ФОТ = ФОТбаз.+ ФОТ (Нз.пл.\*К)/100,

где ФОТбаз. - базовая величина ФОТ в предыдущем (отчетном) году, Нз.пл. – норматив прироста заработной платы за каждый процент прироста объема продукции, К – прирост продукции.

4. Исходя из численности работающих и их годовой заработной платы с допла-тами и начислениями.

ФОТ= Чсп.\*ЗПг.,

где Чсп. – численность работающих, ЗПг. - годовая заработная плата с доплатами и начислениями.

Дифференцированный (детальный) расчет планового ФОТ производится раздельно по категориям промышленно-производственного персонала по цехам, в целом по предприятию и включает расчеты тарифного, часового, дневного, месячного ФОТ. В состав расходов на оплату труда (или фонд оплаты труда) включаются все расходы предприятия, учреждения, организации на оплату труда независимо от источника финансирования

**Заключение**

Во всех широко известных системах оплаты труда персонала рост доходов должен быть поставлен в прямую зависимость от снижения затрат труда и материалов на единицу продукции, повышения качества и конкурентоспособности продукции, увеличения объема производства и продажи товаров и так далее.

Необходимость достижения равновесия или хотя бы взаимоувязки между доходами и результатами труда касается материального вознаграждения не только работников-исполнителей, но и всех специалистов и руководителей производства. Поэтому нужно применять комплексную систему социально-экономического регулирования заработной платы или доходов различных категорий персонала, которая обеспечила бы справедливое вознаграждения любого работника, компенсацию его личных трудовых затрат.

Создание системы справедливого регулирования заработной платы и личных доходов работников предполагает повышение государственной роли в развитии социального партнерских отношений между персоналом и работодателем. Это будет способствовать повышению качества работы, росту доходов и уровня жизни каждого работника на отечественных предприятиях.

**Список использованной литературы**

1. Волков О.И., Скляренко В.К. Экономика предприятия: Курс лекций. – М.: ИНФРА – М, 2005. – 280с.

2. Генкин Б.М. Экономика и социология труда – 4-е изд., перераб. и доп. – М.:

НОРМА (Изд. группа НОРМА-ИНФРА – М), 2002. – 416с.

3. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом. – М.: ИНФРА – М, 2002. – 304с.

4. Кирсанов К.А. Теория труда: Учебное пособие. – М.: «Экзамен», 2003. –

416с.

5. Курс экономической теории / Под общей редакцией проф. Чепурина М.Н., проф. Киселевой Е.А. – 5-е изд., перераб. и доп. – Киров: «АСА», 2005. – 832с.

6. Управление персоналом на предприятии / Под ред. Бухалкова М.И. – М.:

«Экзамен», 2005. – 320с.

7. Экономика отрасли / Под ред. проф. Пелиха А.С. – Ростов н/Д: «Деникс», 2003. – 448с.

8. Экономика предприятия (фирмы) / Под ред. проф. Волкова О.И. и доц. Девя-ткина О.В. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА – М, 2002. – 601с.

9. Экономика предприятия (фирмы) / Под ред. проф. Пелиха А.С. – М.: НКЦ

«МарТ», 2004. – 512с.

10. Экономика труда: (социально-трудовые отношения) / Под ред. Волгина Н.А. Одегова Ю.Г. – М.: «Экзамен», 2003. – 736с.