ВВЕДЕНИЕ

Рабочая сила, как трактуется в курсе экономики, - это совокупность физических и умственных способностей человека, его способность к труду. В условиях рыночных отношений "способность к труду" делает рабочую силу товаром. Но это не обычный товар. Его отличие от других товаров состоит в том, что он, во-первых, создает стоимость больше чем стоит сам, во-вторых, без его привлечения невозможно осуществить любое производство, в-третьих, от него во многом зависит степень (эффективность) использования основных и оборотных производственных фондов.

Так как же заставить рабочую силу работать наиболее эффективно? Ответ на этот вопрос лежит в основе любой кадровой политики. И на первом месте по важности среди факторов, влияющих на эффективность использования рабочей силы, стоит система оплаты труда. Именно заработная плата, а зачастую только она, является той причиной, которая приводит рабочего на его рабочее место. Заработная плата прямо и непосредственно связана с результатами труда. Оптимально организованная система оплаты труда воздействует на итоги работы благотворительно, т.е. повышает заинтересованность работников в результатах. В последнее время заработная плата перестала быть стимулирующим фактором, что затрудняет проведение мотивирующей политики. А систематические невыплаты заработной платы стали серьезной проблемой для работников и предприятий. Минимальный размер оплаты труда работников предприятий всех организационно-правовых форм устанавливается федеральным законодательством.

Основная задача организации заработной платы состоит в том, чтобы поставить оплату труда в зависимость от качества трудового вклада каждого работника и тем самым повысить стимулирующую функцию вклада каждого.

Организация оплаты труда предполагает:

· Определение форм и систем оплаты труда работников предприятию.

· Разработку критериев и определение размеров доплат за отдельные достижения работников и специалистов предприятия.

· Обоснование показателей и системы премирования сотрудников

· Разработку системы должностных окладов служащих и специалистов.

Целью является выяснение экономической сути заработной платы, определение систем оплаты труда, функций, видов и форм заработной платы. А также провести исследования состояния оплаты труда на конкретном объекте, проанализировать действующие системы и формы оплаты труда, выявить динамику оплаты труда за определенный промежуток времени.

Для осуществления этой цели необходимо выполнить следующие задачи. Необходимо определить сущность категории заработной платы, рассмотреть состояние оплаты труда на обследуемом объекте. Определить основные принципы организации заработной платы и изучить систему организации оплаты труда.

1 ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА КАК ЭКОНОМИЧЕСКАЯ КАТЕГОРИЯ

1.1 СУЩНОСТЬ ЗАРБОТНОЙ ПЛАТЫ. МОТИВАЦИЯ ТРУДА

Оплата труда работников производится в виде заработной платы и устанавливается каждым предприятием самостоятельно, исходя из финансовых возможностей и особенностей производственного процесса. Однако основные принципы установления организации заработной платы являются общими для предприятий всех форм собственности и оговариваются в Трудовом Кодексе Российской Федерации.

Заработная плата - это выражение в денежной форме часть национального дохода, которая распределяется по количеству и качеству труда, затраченного каждым работником, поступает в его личное потребление.

Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты помощи социального и стимулирующего характера. Заработная плата - денежное вознаграждение, выплачиваемое работодателем за выполненный работником труд.

Заработная плата глазами работника - это основная часть его дохода призванная удовлетворять жизненно необходимые потребности не только его, но и членов его семьи.

Заработная плата глазами работодателя - это элемент расходов в себестоимости продукции, уменьшающей прибыль предприятия.

Можно сказать и так, что заработная плата - это часть издержек на производство и реализацию продукции, идущая на оплату труда работников предприятия.

Различают минимальную, номинальную и реальную заработную плату.

Минимальная заработная плата - законодательно установленный уровень оплаты труда, ниже которого работодатель не имеет право устанавливать фактическую заработную плату или социальный норматив.

Номинальная заработная плата - это начисленная и полученная работником заработная плата за его труд за определенный период.

Реальная заработная плата - это количество товаров и услуг, которые можно приобрести за номинальную заработную плату.

При разработке политики в области заработной платы и ее организации на предприятии необходимо учитывать следующие принципы при оплате труда:

· справедливость, т.е. равную плату за равный труд;

· учет сложности выполняемой работы и уровня квалификации труда;

· учет вредных условий труда и тяжелого физического труда;

· стимулирование за качество труда и добросовестное отношение к труду;

· материальное наказание за допущенный брак и безответственное отношение к своим обязанностям;

· индексации заработной палаты в соответствии с уровнем инфляции;

· применение прогрессивных форм и систем оплаты труда, которые в наибольшей степени отвечают потребностям предприятия.

Фактором результативности деятельности людей является мотивация.

Мотивационная функция как трудовых доходов работников. Именно эта часть механизма заработной платы и социальных стимулов играет главную роль в интенсивном использовании живого труда, направляет его на реализацию целей управления.

Мотивационный механизм непосредственно заработной платы имеет определяющее значение и, в частности в реализации стратегии на перспективу. Однако это значение обусловлено не только рабочей долей заработной платы в общем доходе работника. Традиционно в сознании работника заработная плата психологически ассоциируется с признанием его авторитета на предприятии, косвенно выражает его социальный статус. Через заработную плату работник косвенно оценивает себя, свои успехи в работе сравнительно с другими. Заработная плата может быть, но если она оказалась выше, чем у коллег по работе, то и мотивационная действенность будет выше.

В зависимости от системы оплаты труда, организации заработной платы на предприятии мотивационным стимулом может выступать как размер заработной платы, так и непосредственно оценка работника. Однако оценка работника (заслуг работника) с последующим установлением размера заработка оказывается для рабочих более предпочтительной по сравнению с оценкой косвенной (в последовательности: заработная плата - заслуги работника). Поэтому организация заработной платы с оценкой заслуг играет большую мотивационную роль, нежели оплата без оценок.

Однако сегодняшний уровень организации заработной платы не позволяет сделать выводов о сколько-нибудь серьезных успехах в целевой направленности ее, использовании ее для реализации мотивационной политики. Чтобы заработная плата соответствовала целям управленческой стратегии: развитию чувства общности у работников, воспитанию их в духе партнерства, рациональному сочетанию личных и общественных интересов, требуется изменение ее мотивационного механизма. Психологически, а затем и экономически заработная плата должна нацеливать работника на четкое понимание им взаимосвязи между требованиями к нему предприятия, фирмы и вкладом его в конечные результаты, и как следствие - размером заработной платы. К сожалению, в современной организации заработной платы преобладает экономическая ориентация.

В наше время для работодателя имеют значение экономические категории: хозрасчетный доход, фонд оплаты труда, внутренние цены (расчетные, планово-учетные и пр.) и другие, которые не анализируются с точки зрения формирования мотивации, побуждения к активной деятельности каждого работника.

1.2 ТАРИФНАЯ И БЕЗ ТАРИФНАЯ СИСТЕМА ТРУДА

Бестарифная система оплаты труда

При использовании бестарифной системы оплаты труда заработок работника зависит от конечных результатов работы предприятия в целом, его структурного подразделения, в котором он работает, и от объема средств, направляемых работодателем на оплату труда.

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 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.

Тарифная система - совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий в зависимости от:

· сложности выполняемой работы;

· условий труда;

· природно-климатических условий, в которых выполняется работа;

· интенсивности труда (совмещение профессий, руководство бригадой и т.п.);

· характера труда.

К числу нормативов, образующих тарифную систему оплаты труда, относятся: тарифно-квалификационные справочники, тарифные ставки и сетки, схемы должностных окладов и нормы труда.

Тарифно-квалификационный справочник - это сборник, в котором содержаться сгруппированные по производствам и видам работ подробные характеристики основных видов работ (профессий, должностей ) с указанием требований, предъявляемых к квалификации работника.

На основе тарифно-квалификационных справочников производится тарификация (определение степени сложности) работ и присвоение разрядов работникам.

Тарификация работы - отнесение видов труда к тарифным разрядам ли квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

Квалификационный разряд - величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

Тарифная ставка (оклад) - это фиксированный размер оплаты труда за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени.

В любом случае размер заработной платы конкретного работника при прочих условиях зависит от величины тарифной ставки. Чем выше сложность работы, тем выше тарифная ставка.

Требуемый при выполнении той или иной работы уровень квалификации определяется разрядом.

Тарифный разряд - величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника. Более высокий разряд соответствует работе большей сложности.

Дифференциация заработной платы от разряда к разряду производится при помощи тарифной сетки.

Тарифная сетка - совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов.

Обычно тарифная сетка представляет собой таблицу, устанавливающую соответствие между разрядами оплаты труда и коэффициентами оплаты труда. Чем выше разряд, тем выше тарифный коэффициент. Тарифный коэффициент каждого разряда определяется путем деления тарифной ставки этого разряда на тарифную ставку первого разряда.

Основными формами тарифной системы оплаты труда являются повременная и сдельная.

1.3 ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

В современных условиях можно выделить три формы оплаты труда: повременную, сдельную, и смешанную. Каждая из форм включает в себя несколько систем, которые выбираются в соответствии с конкретными условиями производства.

Повременной называется такая форма оплаты труда, при которой заработок работнику начисляется по установленной тарифной ставке или окладу за фактически отработанное им время.

Заработок рабочих определяют умножением часовой или дневной тарифной ставки его разряда на количество отработанных им часов или дней. Заработок других категорий работников определяют следующим образом: если эти работники отработали все рабочие дни месяца, то их оплату составят установленные для них оклады; если же они отработали неполное число рабочих дней, то их заработок определяют делением установленной ставки на количество рабочих дней и умножением полученного результата на количество оплачиваемых за счет предприятия рабочих дней.

Применяется повременная форма оплаты труда прежде всего там, где:

- затраты на определение планового и учет произведенного количества продукции относительно высоки;

- количественный результат труда уже определен ходом рабочего процесса (например, работа на конвейере с заданным ритмом движения);

- количественный результат труда не может быть измерен и не является определяющим (например, деятельность в сфере управления);

- качество труда важнее его количества (например, работа осветителя сцены);

- работа является опасной (например, работа пожарного);

- работа неоднородна по своему характеру (например, работа секретаря-машинистки);

- работа нерегулярна по нагрузке (например, работа преподавателя вуза).

При использовании повременной оплаты труда необходимо соблюдение ряда требований (условий). К числу наиболее общих из них относятся:

- строгий учет и контроль за фактически отработанным временем каждым работником;

- правильное присвоение рабочим-повременщиком тарифных разрядов или окладов в строгом соответствии с их квалификацией и с учетом действительной сложности выполняемых ими работ, а также присвоение специалистам и служащим должностных окладов в соответствии с действительно выполняемыми или должностными обязанностями и с учетом личных деловых качеств каждого работника;

- разработка и правильное применение обоснованных норм обслуживания, нормированных заданий и нормативов численности по каждой категории работников, исключающих различную степень загрузки, а следовательно, и различный уровень затрат труда в течение рабочего дня;

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

Повременная форма оплаты труда имеет две разновидности (системы):

- простая повременная;

- повременно-премиальная.

Простая повременная - по этой системе заработок работнику начисляется по присвоенной ему тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время.

По простой повременной системе оплачивается труд части рабочих-повременщиков, а также руководителей, специалистов и служащих.

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

- почасовую;

- поденную;

- помесячную.

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

Зпов = ТчЧВч (1)

где:

Зпов - заработная плата;

Тч - часовая тарифная ставка;

Вч - фактическое количество отработанных рабочим за расчетный период часов.

При поденной оплате расчет заработной платы ведется на основе дневной тарифной ставки и фактического количества отработанных дней (смен) по формуле:

Зпов = ТдЧ Вф (2)

где:

Зпов - заработная плата;

Тд - дневная тарифная ставка;

Вф - фактическое количество 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. При этом, если работник полностью отработал все рабочие дни по графику в данном месяце, его заработок не будет изменяться по месяцам в зависимости от разного числа рабочих дней в календарном периоде по формуле:

Зпов = Тм / ВрЧВф (3)

где:

Зпов - заработная плата;

Тм - твердый месячный оклад (ставка);

Вр - график работы на данный месяц;

Вф - фактическое количество отработанных в данном месяце дней.

В целях повышения стимулирующего значения оплаты труда простая повременная система чаще применяется в сочетании с премированием работников за улучшение показателей их работы.

Повременно-премиальная - по этой системе в заработную плату работника сверх тарифа (оклада, ставки) за фактически отработанное время включается премия за конкретные достижения в труде по заранее установленным показателям.

П = Зпов Ч П% / 100% (4)

Сдельная форма оплаты труда и ее виды

Сдельной называется такая форма оплаты труда, при которой заработная плата работнику начисляется в заранее установленном размере за каждую единицу выполненной работы или изготовленной продукции (выраженной в производственных операциях, штуках, тоннах и так далее).

Применяется сдельная оплата труда там и тогда, где и когда:

- имеется количественный результат труда;

- количественный результат труда может быть измерен;

- существует необходимость увеличивать объемы производимой продукции или выполненных работ, услуг;

- рост выручки вследствие сдельной оплаты труда исключает ухудшение качества продукции (работ, услуг), нарушение технологии производства и правил Техники Безопасности.

При использовании сдельной оплаты труда необходимо соблюдение ряда требований (условий), в частности:

- хорошо постановленный учет количественных результатов труда,

- эффективная организация нормирования труда и правильная тарификация работ;

- строгий контроль за качеством продукции, работ, услуг;

- нормальная организация труда, исключающая перебои в работе, простои, несвоевременную выдачу производственных заданий, нарядов, материалов, инструмента и тому подобное.

- реальная возможность у работника увеличивать выпуск продукции по сравнению с установленными нормами.

Сдельная форма оплаты труда имеет свои виды: прямая сдельная, косвенная сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, аккордная.

Прямая сдельная система - по этой системе заработок начисляется работнику по заранее установленной расценке за каждую единицу качественно произведенной продукции (выполненных работ, услуг).

1) Если применяется норма выработки (норма выработки - это установленный объем работы в натуральных единицах, который должен быть выполнен в единицу рабочего времени работником или группой работников определенной квалификации в данных организационно-технических условиях), сдельная расценка определяется делением тарифной ставки (часовой, дневной) на норму выработки:

Рсд = Тч(д) / Нв (5)

где:

Рсд - сдельная расценка за единицу выполненной работы;

Тч(д) - тарифная ставка (часовая или дневная);

Нв - часовая (сменная) норма выработки.

2) Если применяется норма времени (норма времени - это величина затрат рабочего времени, установленная для выполнения единицы работы одним или группой работников определенной квалификации в данных организационно-технических условиях) сдельная расценка определяется по формуле:

Рсд = Тч(д) Ч Нв (6)

где:

Рсд - сдельная расценка за единицу выполненной работы;

Тч(д) - тарифная ставка (часовая или дневная);

Нв - часовая (сменная) норма выработки.

Косвенная сдельная система - применяется для платы труда рабочих, обслуживающих основные технологические процессы, и именно для той их категории, от темпа и качества работы которых действительно зависит выработка обслуживаемых или основных рабочих.

Поскольку обслуживаемые основные рабочие зачастую выполняют разные работы, косвенные сдельные расценки определяют дифференцированно по каждому объекту обслуживания.

Расчет косвенной сдельной расценки ведется по формуле:

Ркс = Тд / (Нобс Ч Оп) (7)

где:

Ркс - дифференцированная косвенная сдельная расценка по данному объекту обслуживания за час работы, выполняемой основными рабочими;

Тд - дневная тарифная ставка рабочего;

Нобс - количество объектов (рабочих, бригад), обслуживаемых по установленной норме рабочим;

Оп - плановый объем производства за смену.

С наибольшей эффективностью косвенная сдельная система оплаты труда применяется в тех случаях, когда заработок обслуживающего рабочего ставится в прямую зависимость от выполнения основными рабочими производственных заданий, а не норм выработки, так как последние легко перевыполняются вследствие не всегда высокого их качества, что приводит к необоснованному завышению заработной платы.

Сдельно-премиальная система - предусматривает премирование за перевыполнение выработки и достижение определенных качественных показателей.

Сдельно-прогрессивная система - по этой системе труд рабочего в пределах установленной исходной нормы (базы) оплачивается по основным одинарным расценкам, а сверх установленной базы - по повышенным расценкам.

В рамках этой системы разрабатывается специальная шкала, устанавливающая степень увеличения сдельных расценок в зависимости от уровня превышения исходной нормы (базы).

Сумма доплат определяется на основе исходной базы и принятой шкалы по формуле:

Дпр = Зпр / Пвб Ч Ппб Ч Кр (8)

где:

Дпр - сумма доплаты;

Зпр - заработок по основным расценкам за работы;

Пвб - процент выполнения исходной базы;

Ппб - процент перевыполнения исходной базы;

Кр - коэффициент увеличения основной расценки, взятой по шкале в соответствии с процентом перевыполнения исходной базы.

Срок, на который вводится сдельная прогрессивная оплата труда, устанавливается администрацией предприятия по согласованию с соответствующими профсоюзными органами, исходя из производственной необходимости.

Аккордная система - сущность данной системы оплаты труда заключается в том, что по ней размер оплаты труда устанавливается не за каждую производственную операцию (работу) в отдельности, а за весь комплекс работ.

Индивидуальная прямая сдельная система оплаты труда характеризуется тем, что заработок каждого рабочего определяется по результатам его личного труда. Это выражается в количестве изготовленных рабочим изделий (деталей) или количестве выполненных им операций за какой-то период времени. В данном случае устанавливается прямая, непосредственная связь между затратами и результатами труда рабочего и его заработком.

При индивидуальной прямой сдельной системе оплаты труда за каждую единицу выполненной работы (изделие, деталь, операцию) устанавливается сдельная неизменная расценка, являющаяся основным элементом любой разновидности сдельной оплаты. В условиях рассматриваемой системы расценка определяется по одной из следующих формул:

R = Стар / Нвыр (9)

где:

R - сдельная расценка;

Стар - тарифная ставка, соответствующая разряду выполняемой работы;

Нвыр - норма выработки.

R = Стар / Нвыр (10)

где:

R - сдельная расценка;

Стар - тарифная ставка, соответствующая разряду выполняемой работы;

Нвр - норма времени.

При определении сдельных расценок необходимо соблюдать соответствие единиц времени, за которые устанавливаются тарифные ставки, единицам времени, относительно которых устанавливаются нормы (час, смена). Если установлена сменная норма выработки, то при расчете расценки используется дневная (сменная) тарифная ставка; если установлена часовая норма выработки, то для определения расценки используется часовая тарифная ставка.

Прямая индивидуальная сдельная оплата туда весьма проста и понятна для рабочего и исключает (при высоком качестве нормирования) уравнительность к оплате. Она целесообразна там, где по условиям производства возможно и оправдано выполнение работ одним исполнителем. Такая система широко применяется в легкой и текстильной промышленности, а также на станочных и слесарных работах в машиностроении.

Коллективная (бригадная) сдельная система оплаты труда представляет собой такую систему, при которой заработок рабочих рассчитывается в соответствии с объемом работы (количеством продукции), произведенным бригадой. Эта разновидность сдельной оплаты наиболее эффективна, когда необходимы одновременные совместные усилия группы рабочих для выполнения производственных заданий, то есть когда между членами бригады осуществляется постоянная производственная связь, нарушение которой отрицательно сказывается на результатах работы. Сфера применения данной системы оплаты труда расширяется по мере осуществления комплексной механизации производства, которая позволяет совмещать выполнение многих операции, прежде выполнявшихся раздельно.

Коллективная сдельная оплата широко применяется в комплексных бригадах с развитым совмещением профессий и взаимозаменяемостью рабочих. Она целесообразна также при бригадном обслуживании, наблюдении и контроле над крупными агрегатами, аппаратами и механизмами в том случае, если производственные процессы регламентированы не жестко и у рабочих сохраняется возможность влиять на увеличение выпуска продукции. Здесь невозможно установить индивидуальную выработку каждого рабочего, ибо в конечном продукте воплощается труд всех членов бригады. Чтобы материально поощрять лучшее выполнение функций каждым исполнителем, оплата труда ставится в зависимость от достигнутого конечного результата.

Расчет заработка рабочих при данной системе оплаты труда осуществляется с применением либо общих коллективных расценок для бригады в целом, либо индивидуальных сдельных расценок. В первом случае на основе общей коллективной расценки за единицу продукции, объема работ, выполненного бригадой, определяют заработок бригады в целом, затем он распределяется между ее членами. Во втором случае труд каждого рабочего оплачивается по расценкам, установленным на тот вид работ, который он выполняет. При этом учет выработки ведется по конечному продукту, созданному бригадой в целом.

Основная проблема, возникающая при распределении коллективного заработка, состоит в том, чтобы наиболее полно учесть индивидуальный вклад каждого рабочего в общие результаты труда бригады.

Одним из методов корректировки является распределение сдельного приработка и коллективной премии бригады с помощью так называемых коэффициентов участия, которые характеризуют степень участия отдельных членов бригады в выполнении общего задания. Коэффициенты участия устанавливаются самой бригадой при подведении итогов работы за месяц на основе порядка их подсчета, определенного в положении об оплате и согласованного между работниками и работодателем.

Коэффициент трудового участия (КТУ) - это обобщенная количественная оценка личного вклада каждого члена коллектива (бригады, участка, цеха) в конечный результат его труда. При установлении КТУ учитывается, как правило, производительность труда работника, сложность выполняемых работ и качество продукции, соблюдение им трудовой и производственной дисциплины, отношение к своим служебным обязанностям, помощь в работе другим членам коллектива и другое.

С учетом коэффициента трудового участия распределяется:

- тарифная заработная плата, определяемая пропорционально тарифной ставке и фактически отработанному времени каждым работником;

- сдельный приработок (сверхтарифная часть заработной платы, образуемая за счет перевыполнения норм выработки у рабочих-сдельщиков);

- коллективная премия.

За норму принимается коэффициент участия, равный единице. Снижение его обычно связывается с нерадивым отношением к труду, невыполнением заданий бригадира и так далее. Повышение коэффициент участия практикуется в случаях, когда рабочие добиваются более высокой производительности труда по сравнению с другими членами бригады, достигают высокого качества выполняемых работ и так далее.

Смешанные системы оплаты труда.

В последние годы наряду с тарифной и бестарифной системами применяются так называемые смешанные системы оплаты труда, имеющие признаки одновременно и тарифных и бестарифных систем.

К числу смешанных систем оплаты труда можно отнести систему плавающих окладов, комиссионную форму оплаты труда, дилерский механизм.

Система плавающих окладов строится на том, что при условии выполнения задания по выпуску продукции в зависимости от результатов труда работников (роста или снижения производительности труда, повышение или снижения качества продукции (работ, услуг), выполнения или невыполнения норм труда и т.д.) происходит периодическая корректировка тарифной ставки (должностного оклада).

Комиссионная форма оплаты труда, как правило, применяется для работников отделов сбыта, внешнеэкономической службы предприятия, рекламных агентств и т.д.

Существует множество разновидностей комиссионной формы, увязывающих оплату труда работников с результативностью их деятельности. Выбор конкретного метода зависит от того, какие цели преследует предприятие.

Например, если фирма стремится к максимальному увеличению общего объема продаж, то, как правило, комиссионные устанавливаются в виде фиксированного процента от объема реализации.

Если предприятие имеет несколько видов продукции и заинтересованно в усиленном продвижении одного из них, оно может устанавливать более высокий комиссионный процент для этого вида продукции.

Если необходимо максимизировать прибыль в данный конкретный момент без увеличения количества продаваемой продукции, то работнику может быть установлен фиксированный процент от продажи по контракту.

Для обеспечения стабильной работы всего предприятия оплата труда сотрудников отдела реализации может производиться в виде фиксированного процента от базовой заработной платы при выполнении плана по реализации.

Дилерский механизм заключается в следующем. Работник за свой счет покупает часть продукции предприятия, которую за тем сам же и реализует. Разница между фактической ценой и ценой, по которой работник рассчитывается с предприятием переставляет собой его заработную плату.

Иногда работник получает продукцию бесплатно и рассчитывается за неё с предприятием после реализации по заранее оговоренной цене. В этом случае можно говорить о выплате аванса в натуральной форме с последующим перерасчетом.

1.4 ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА, ЕГО СОСТАВ И СТРУКТУРА

Фонд оплаты труда - это общая сумма затрат на оплату труда работников и выплат социального характера.

Учет средств этого фонда производиться во всех организациях в соответствии с нормативными актами, издаваемыми соответствующими федеральными органами.

В состав фонда заработной платы входят:

· Все начисленные организацией суммы оплаты труда независимо от источника финансирования;

· Стимулирующие и компенсационные выплаты;

· Стоимость продукции, выдаваемой в порядке натуральной оплаты труда.

Учет средств этого фонда производиться во всех организациях в соответствии с нормативными актами, издаваемыми соответствующими органами.

Фонд оплаты труда представляет собой общую сумму затрат на оплату труда работников и выплат социального характера.

В состав фонда заработной платы включаются начисленные предприятием, учреждением, организацией суммы оплаты труда в денежной и натуральной форме за отработанное и неотработанное время, стимулирующие доплаты и надбавки, компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, премий и единовременные выплаты поощрительного характера, а также выплаты на питание, жилье, топливо, носящие регулярный характер.

Включению в фонд заработанной платы подлежат:

· Оплата за отработанное время

· Оплата за неотработанное время (ежегодные, дополнительные, учебные отпуска и т. п.);

· Единовременные поощрительные выплаты (премии, вознаграждения по итогам работы, материальная помощь и т. п.);

· Выплаты на питание, жилье, топливо;

· Выплаты социального характера (оплата путевок, стоимости проезда, страховые платежи, надбавки к пенсиям работающих, единовременные пособия уходящим на пенсию и т. п.);

Фонд оплаты труда планируется и определяется отдельно но по тем же группам и категориям, по которым определяется численность работающих. Порядок расчета фонда оплаты труда следующий:

1. Определяется прямой (тарифный) фонд заработной платы

2. Определяются выплаты, доплаты и надбавки до часового, дневного и месячного фонда и премии в соответствии с системой оплаты труда.

3. Сумма прямого (тарифного) фонда зарплаты, доплат, выплат и премий характеризует основную зарплату (основной фонд оплаты труда).

4. Сумма основной зарплаты и дополнительной зарплаты характеризует общий фонд оплаты труда.

 2 РАСЧЕТ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ ОАО «Роснефть»

2.1 ХАРАКТЕРИСТИКА ПРЕДПРИЯТИЯ ОАО «Роснефть»

ОАО «Роснефть» представляет собою организацию по добыче, транспортировке и продажи нефтепродуктов является ОАО и ведет свою деятельность на основе ГК РФ часть 1. Общество является юридическим лицом и действует на основании Устава и Учредительного договора, имеет собственное имущество, самостоятельный баланс и расчетный счет.

Учредителями являются юридические лица и несут ответственность по обязательствам ОАО «Роснефть» в размере уставного капитала, созданного из средств учредителей.

Высшим органом управления ОАО «Роснефть» является совет Учредителей, каждый учредитель имеет один голос независимо от размера вклада в уставный капитал.

К исключительной компетенции совета Учредителей относятся вопросы определения основных направлений социального и производственного (экономического) развития, утверждение планов и отчетов об их выполнении. После внесения обязательных платежей прибыль подлежит распределению между учредителями.

На все виды работ и услуг, осуществляемые ОАО «Роснефть», имеются соответствующие лицензии, производимая продукция соответствует действующим ГОСТам. В состав персонала предприятия входят основные и вспомогательные рабочие, специалисты, управленческий и обслуживающий персонал. В целях упорядочивания оплаты труда и усиления материальной заинтересованности работников предприятия, повышения эффективности и ответственности за исполнение должностных обязанностей на предприятии введено в действие «Положение о формировании фонда заработной платы подразделений ОАО «Роснефть» и «Положение о премировании».

2.2 ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ ОАО «Роснефть»

Порядок образования фонда оплаты труда в организации устанавливается «Положением о формировании фонда заработной платы ОАО «Роснефть» и «Положением о премировании». (см Приложение А)

Система позволяет регулировать уровень фонда оплаты труда и устанавливает материальную ответственность руководителей, специалистов, служащих и рабочих подразделений ОАО «Роснефть» за выполнение хозяйственной деятельности.

В соответствии с данным положением формой оплаты труда принятой на ОАО «Роснефть» является повременно-премиальная система. Для количественной оценки личного вклада работников на предприятии применяются коэффициенты трудового участия (КТУ), порядок определения которых также разработан в «Положении». Так, базовый КТУ равен 1. Показатели, повышающие КТУ на величину 0,5: высокий уровень производительности труда, эффективное использование оборудования, выполнение работ по смежным профессиям, сложность выполняемых работ и др.; на величину 0,25 - высокое качество выполнения работ, отсутствие брака, срочность работы и т.д. Показатели, понижающие КТУ на величину 0,5: низкая производительность, неэффективное использование оборудования, инструментов и др.; на величину 0,25 - нарушение техники безопасности, опоздания на работу и т.п. Система заработной платы, размеры тарифных ставок (окладов), различного вида выплат закрепляются также в коллективном договоре предприятия и в трудовых контрактах (ст.135 КЗоТ), заключаемых с работниками при поступлении на работу. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца (6 и 20 числа). Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не превышает 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающейся работнику (см. приложение 1)

2.3 РАСЧЕТ ОПЛАТЫ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ ОАО «Роснефть»

Произведем расчет заработной платы работника ОАО «Роснефть» за месяц. Так как в организации установлена повременно-премиальная система оплаты труда, то в соответствии с этим произведем расчеты.

Пример №1

Работник №1 работает в организации ОАО «Роснефть» на должности специалиста с окладом 11017.77 руб. За месяц январь работник фактически отработал 27 дней, а по графику работы, должен был отработать 30 дней. Рассчитать заработную плату работника. (простая повременная)

Расчет будем производить по формуле:

Зпов = Тм / ВрЧВф

где:

Зпов - заработная плата;

Тм - твердый месячный оклад (ставка);

Вр - график работы на данный месяц;

Вф - фактическое количество отработанных в данном месяце дней.

Зпов =11017.7 руб. 7 / 30дн. Ч 27дн. =9915.993 руб.

Зарплата работника №1 в январе составит 9915.993 руб. (см Приложение Б)

Пример №2

Работник №2 инженер 2 категории работает в организации ОАО «Роснефть» с окладом 12111.564 руб. Работнику №2 начислили премию в размере 5.3% от фактического заработка. За месяц он должен был отработать 30 дней, а отработал 25 дней. Определить зарплату работника №2. (повременно-премиальная)

Для начала рассчитаем фактическую заработную плату, расчет произведем по формуле:

Зпов = Тм / ВрЧВф

где:

Зпов - заработная плата;

Тм - твердый месячный оклад (ставка);

Вр - график работы на данный месяц;

Вф - фактическое количество отработанных в данном месяце дней.

Зпов =12111.564 руб. /30 дн. Ч25 дн.= 10092.97 руб.

Далее произведем расчет премии по формуле:

П = Зпов Ч П% / 100%

П = 10092.97 руб. Ч 5.3% / 100% = 534.9 руб.

Итого работник №2 получит в марте 10092.97 руб. +534.9 руб. = 10627.87 руб.

(см Приложение В)

2.4 ВЫЯВЛЕНИЕ ДИНАМИКИ ОПЛАТЫ ТРУДА В ОГРГАНИЗАЦИИ ОАО «Роснефть»

Анализ использования средств на оплату труда на каждом предприятии имеет большое значение. В процессе его следует осуществлять систематический контроль за использованием фонда заработной платы, выявлять возможности экономии средств за счет роста производительности труда и снижения трудоемкости продукции.

Труд работников обязательно оплачивается. Совокупность основной и дополнительной оплаты составляет фонд заработной платы.

Изучение использования фонда заработной платы следует начать с выявления абсолютной и относительной экономии (перерасхода) фонда. Для этого сопоставим фактический расход фонда заработной платы с плановым (таблица 1).

Таблица 1. Анализ экономии (перерасхода) фонда заработной платы, в тысячах рублей

|  |
| --- |
|  |
| Показатели | 2006 год | 2007 год | 2008год |  |
| 1 Плановый фонд заработной платы2 Фактический фонд заработной платы3 Абсолютная экономия (перерасход) фонда4 Относительная экономия (перерасход) фонда, % | 1900,01897,2+ 2,899,90,1 | 2310,02306,0+ 4,099,80,2 | 2710,02702,0+ 8,099,70,3 |  |
|  |  |  |  |  |

По данным таблицы можно сделать вывод, что в организации по последним трем годам наблюдается экономия фонда заработной платы: в 2006 году на 2,8 тыс. руб. (0,1 %), в 2007 году на 4,0 тыс. руб. (0,2 %) и в 2008 году на 8,0 тыс. руб. (0,3 %).

Основными источниками экономии фонда заработной платы в организации являются: внедрение современных организационных форм производства и труда; выполнение плана по труду и эффективное использование численного состава работников; повышение производительности труда. (см приложение Г)

Таблица 2. Состав и структура фонда заработной платы по статьям затрат

|  |
| --- |
|  |
| Показатели | 2006 год | 2007 год | 20048 год |  Отклонение % |  |
|  | Тыс. руб. | % | Тыс. руб. | % |  |  |  |  |  |
| Повременная оплатаДоплаты различного родаПроцентная надбавкаРайонный коэффициент | 112572,1415,5284,6 | 59,33,821,915,0 | 137096,7493,4345,9 | 59,44,221,415,0 | 1616102,5578,2405,3 | 59,83,821,415,0 | 143,6142,2139,2142,4 | 118,0106,0117,2117,2 |  |
| Итого | 1897,2 | 100 | 2306 | 100 | 2702 | 100 | 142,4 | 117,2 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Исследуя данную таблицу, можно сказать, что в организации фонд заработной платы в 2008 году по сравнению с 2007 годом увеличился на 396 тыс. руб. и по сравнению с 2002годом - на 804,8 тыс. руб., в том числе по каждой статье (приложение 6, диаграмма 1). Изучив структуру фонда, можно сказать, что наибольший удельный вес в структуре фонда приходится на повременную оплату (от 59,3 % до 59,8 %), процентные надбавки (от 21,4 % до 21,9 %), районный коэффициент и прочие затраты, а наименьший - доплаты различного рода

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В условиях рынка изменяются подходы к оплате труда, оплачиваются не затраты, а результаты труда - признание рынком продукта труда в качестве товара. Средства от реализации товаров становятся высшим критерием для оценки количества и качества труда

В первой главе дается само понятие (сущность) оплаты труда. В этой главе говориться о том, что в рыночной модели организации оплаты труда на первом месте стоит заинтересованность работника в результатах своего труда. Заинтересованность работника определяется мотивационной политикой руководителя. Мотивация труда на предприятии включает широкий спектр методов и способов и не ограничивается чисто материальными выплатами, существуют различные формы и методы морального стимулирования труда:

Для того, чтобы у работников был стимул к труду, их нужно поощрять, предоставляя им путевки в санатории, базы отдыха, предоставлять путевки в лагеря детям работникам и так далее.

Материальное стимулирование заключается в различных премиях, надбавках, доплатах к заработной плате работников.

Личные результаты трудовой деятельности работника увязываются с уровнем его оплаты посредством многообразных систем оплаты, которые могут быть простыми, сложными, сдельными, повременными, коллективными, индивидуальными, пропорциональными, прогрессивными и регрессивными.

В данной главе раскрывается сущность, понятие наиболее распространенных форм и систем оплаты труда:

- сдельная оплата туда и ее виды;

- повременная оплата труда и ее виды;

- тарифная система оплаты труда;

- бестарифная система оплаты труда;

- поощрительные системы оплаты труда;

- иные (нетрадиционные) системы оплаты труда.

Система оплаты труда - это способ соизмерения оплаты за труд с его результатами.

Из всего разнообразия существующих форм и систем оплаты труда каждый предприниматель выбирает ту систему, которая в наибольшей степени соответствует конкретным условиям производства (характеру выпускаемой продукции, конкретному технологическому процессу, уровню управления, рынку сбыта, объему спроса и так далее).

Выбор предприятием той или иной формы (системы) оплаты труда зависит от многих факторов, но в любом случае в современных условиях выбранная система должна отражать стоящие перед ним стратегические цели, управленческую философию его руководителей, традиции, а также учитывать находящиеся в его распоряжении ресурсы и материальные интересы работников. Критерием правильности выбора системы оплаты труда должна быть ее экономическая эффективность.

От того, какая система оплаты труда используется на предприятии, зависит структура заработной платы работников: преобладает ли в ней условно-постоянная часть (тариф, оклад) или переменная (сдельный приработок, премии).

Соответственно разным будет и влияние материального поощрения на показатели деятельности работника или коллектива.

Вторая глава раскрывает организацию учета оплаты труда на предприятии ОАО «Роснефть».

В данной главе описывается, какая форма оплаты труда применяется на данном предприятии, проводиться расчет хозяйственной ситуации.

Здесь дается анализ формирования фонда заработной платы предприятия, проводиться анализ динамики фонда заработной платы

В организации по последним трем годам (2006-2008 года) наблюдалась экономия фонда заработной платы: в 2006 году на 0,1 %, в 2007году на 0,2 % и в 2008 году на 0,3 %.

Основными источниками экономии фонда заработной платы в организации являются: внедрение современных организационных форм производства и труда; выполнение плана по труду и эффективное использование численного состава работников; повышение производительности труда.

Список литературы:

1. Экономика предприятия: Учебник под ред. проф. П.Э. Шлендера и проф. Ю.П. Кокина. - М.: Юристъ, 2002.

 2. Экономика организаций (предприятий) : учеб./ под ред. И.В. Сергеева.- 3-е изд., перераб. и доп. - М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005.

3. Сергеев И.В. Экономика предприятия: Учеб. пособие. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Финансы и статистика, 2001.

4. Колбачев Е.Б., Новик Е.В., Колбачева Т.А. Организация, норммирование и оплата труда на предприятиях. Серия «Высшее образование». - Ростов н/Д: «Феникс», 2004.

5. Трудовой кодекс Российской Федерации. - М.:Издательство «Экзамен», 2007.

6. Мотивационная политика - материал сайта http://realreferat.narod.ru/

7. Экономика предприятия: учебное пособие / Л.Е. Чечивицына, Е.В. Чецивицына - Изд. 9-е, дополн. и перер. - Ростов н/Д : Феникс, 2008.

8. Экономика организации (предприятии): учебн./под ред. И.В. Сергеева - 3-е изд. Перер. и доп. - М: Т.К. Велби, изд-во Проспект, 2005.

9. Добрынин М.А. Экономика предприятия. – М.: Сатис, 2000.

10. Справочник финансиста предприятия. 3-е изд., доп. и перераб. М.: ИНФРА-М, 2001г.

11. Современный экономический словарь. 2-е изд., испр. / Райзберг Р.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. М.: ИНФРА-М, 1999.

12. Суша Г.З. Экономика предприятия. Учебное пособие. М.: Новое знание, 2003.

13. Баканов М.И., Шеремет А.Д Экономика промышленного предприятия. 3-е изд., доп. и переаб. - М.: Финансы и статистика, 2006..

14. Курс экономического анализа / Под ред. М.И. Баканова, А.Д. Шеремета. - М.: Финансы и статистика, 2006.

15. Количественные методы финансового анализа: Пер. с англ./ Под ред. С.Дж. Брауна, М.П. Крицмена. - М.: ИНФРА-М, 2004.

16. Любимов Л.Л., Липсиц И.В. Основы экономики: Учебное пособие по экономике. – М.: Просвещение, 2003 г.

17. Липсиц И.В. Экономика без тайн. – М.: Дело, 2000 г.

18. Муравей А.С. Олейник Г.Г. Экономика организации. – М.: Инфра-М, 1999.

19. Попов А.И. Экономическая теория. – СПб.: 2001 г.

20. Рузавин Г.И. Экономическая теория. Учебник для ВУЗов. М.: Проспект, 2004г.

21. Савитская Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. – Минск: Новое знание, 2005.

18. Финансовый менеджмент / под редакцией Е.С. Стояновой. М.: Перспектива, 2001.

19. Шеремет А.Д. Теория экономического анализа: учебник. – М.: Инфра-М, 2002.

20. Шеремет А.Д., Сайфулин Р.С., Негашев Е.В. Методика финансового анализа. Учебное пособие. М.: ИНФРА-М, 2001.

21. Экономика: Учебник / Под ред. доц. А.С. Булатова. 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство БЕК, 1997.