СОДЕРЖАНИЕ

 Введение----------------------------------------------------------------------------------3

1. Формы и системы оплаты труда------------------------------------------------------4

2. Особенности применения той или другой формы и системы

 оплаты труда на предприятии--------------------------------------------------------14

3. Мотивация труда в условиях рыночной экономики-----------------------------15

 Заключение------------------------------------------------------------------------------18

 Список использованной литературы-----------------------------------------------19

**Введение**

 В наиболее общем виде оплата труда работников представляет собой компенсацию работодателем труда наемного работника в организации работодателя, соответствующую количеству и качеству выполненной работы. Размеры этой компенсации имеют определенные количественные границы, поскольку, с одной стороны, они должны обеспечить: а) работнику – определенный уровень удовлетворения его личных и социальных потребностей, необходимых для восстановления его способностей к труду, потребленных в производственном процессе; б) работодателю – получение на данном рабочем месте от работника результата, необходимого для достижения конечной цели предприятия.

 Различают денежную и неденежную (натуральную) формы оплаты труда. Основной является денежная форма, позволяющая работнику в условиях существования денег как всеобщего товарного эквивалента и наиболее универсального средства платежа использовать их наиболее эффективно для удовлетворения своих потребностей. К неденежным формам оплаты труда в настоящее время прибегают весьма редко. Однако в условиях нарушенного денежного обращения, гиперинфляции и нестабильного, кризисного состояния экономики, отсутствия надежного механизма индексации доходов на рост цен неденежные формы оплаты труда могут получать более широкое распространение.

 Как социально-экономическая категория оплата труда отражает противоположность интересов наемного работника и работодателя в их отношениях по поводу выполненной работником работы. Для работника заработная плата – главная и основная часть его личного дохода, средство воспроизводства его как носителя способностей к труду и члена общества. Интерес работника состоит в увеличении оплаты труда путем увеличения как своего трудового вклада и результатов труда, так и цены своих трудовых усилий. Для работодателя оплата труда работников – это всегда расход на рабочую силу как задействованный в производственном процессе ресурс. Интерес работодателя состоит в минимизации расходов на рабочую силу в расчете на единицу производимой продукции в результате как более продуктивного использования работника в течение рабочего времени при оговоренной оплате за единицу этого времени, так и в заключении более выгодных условий найма.

**1. Формы и системы оплаты труда.**

Размер оплаты труда зависит от сложности и условий выполняемой работы, профессионально-деловых качеств работника, результатов его труда и хозяйственной деятельности предприятия.

Расходы на оплату труда состоят из:

1) основной заработной платы - вознаграждения за выполненную работу в соответствии с установленными нормами труда. Она устанавливается в виде тарифных ставок (окладов) и сдельных расценок для рабочих и должностных окладов для служащих;

2) дополнительной заработной платы - вознаграждения за труд сверх установленной нормы, за трудовые успехи и изобретательность и за особые условия труда. В нее входят доплаты, надбавки, гарантийные и компенсационные выплаты, предусмотренные действующим законодательством; премии, связанные с выполнением производственных заданий и функций;

3) других поощрительных и компенсационных выплат в форме вознаграждений по итогам работы за год, премии по специальным системам и положениям, компенсационные и другие денежные и материальные выплаты, не предусмотренные актами действующего законодательства либо которые проводятся сверх установленных указанными актами норм.

В основу организации оплаты труда положены следующие основные принципы:
- осуществление оплаты труда в зависимости от количества и качества труда;
- дифференциация заработной платы в зависимости от квалификации работника, условий труда и отраслевой принадлежности предприятия;
- систематическое повышение реальной заработной платы, т.е. превышение темпов роста номинальной заработной платы над инфляцией;
- превышение темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы;
- предоставление предприятиям максимальной самостоятельности в вопросах организации и оплаты труда.

Оплата труда обеспечивает нормальное воспроизводство рабочей силы (воспроизводительная функция) и мотивирует работников для эффективных действий на своем рабочем месте (стимулирующая функция).

Организация оплаты труда на предприятии состоит из следующих элементов: формирование фонда оплаты труда; нормирование труда; установление тарифной системы; выбор форм и систем оплаты труда.



Рис. 1. Элементы организации оплаты труда

**Техническое нормирование труда** – процесс установления технически обоснованных норм труда (норм времени, выработки, обслуживания, времени обслуживания, численности персонала), необходимых для объективной качественной оценки затрат труда на выполнение конкретных работ; нормы используются при определении расценок.

Различают две базовые системы оплаты труда: тарифную и бестарифную.

**Тарифная система** – это совокупность нормативов, необходимых для учета основных различий в труде, связанных с его сложностью и квалификацией работников. Она включает в себя следующие элементы:

**Тарифно-квалификационный справочник** - это нормативный документ, предназначенный для тарификации работ и присвоения разрядов рабочим (в зависимости от сложности труда и квалификации работников); а также для обеспечения правильной организации труда, рационального подбора, расстановки и использования, определения должностных обязанностей руководителей, специалистов и служащих.

**Тарифная сетка** – совокупность определенного числа тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов.

**Тарифный коэффициент** показывает, во сколько раз уровень оплаты данного разряда превышает уровень оплаты первого разряда.

**Диапазон тарифной сетки** – это соотношение тарифных коэффициентов крайних разрядов (первого и последнего).

**Относительная разница тарифных коэффициентов** показывает, на сколько процентов тарифный коэффициент данного разряда больше предыдущего.

**Тарифная ставка** – это выраженный в денежной форме абсолютный размер оплаты труда за единицу рабочего времени. Различают часовые, дневные и месячные тарифные ставки.

**Районный коэффициент** - нормативный показатель степени увеличения заработной платы в зависимости от месторасположения предприятия, организации; колеблется в пределах от 1,0 до 2,0.

**Тарифная ставка (должностной оклад)** работника любого разряда определяется по следующей формуле:

, где

ТСn(ДОn) - тарифная ставка (должностной оклад) работника n-го разряда; ТС1(ДО1) - тарифная ставка (должностной оклад) работника 1 разряда; ТКn - тарифный коэффициент n-го разряда по применяемой тарифной сетке.

Правительством РФ утверждена Единая тарифная система (ЕТС) для учреждений и организаций бюджетной сферы. Остальные могут пользоваться ею, если считают это необходимым и полезным. Эта система базируется на сопоставлении сложности трудовых функций различных групп и категорий персонала, конкретных должностей и обязанностей работников, их квалификации. В совокупности эти факторы обеспечивают достаточно полную характеристику оценки труда работников и обуславливают возможность изменения общих принципов дифференциации оплаты их труда на основе ЕТС. На практике за пределами бюджетной сферы в организациях и фирмах применяют различные размеры диапазона разрядов работников.

В последнее время на ряде предприятий применяется **бестарифная система** оплаты труда. По этой системе заработная плата всех работников представляет собой долю в фонде оплаты труда или всего предприятия, или отдельного подразделения.

Самым распространенным является такой метод расчета заработной платы, при котором фактическая величина заработка каждого работника зависит от квалификационного уровня работника, коэффициента трудового участия (КТУ), фактически отработанного времени.

Другой метод определения заработной платы с использованием бестарифной системы заключается в том, что заработная плата зависит от объемов реализации. Например, директору предприятия устанавливается заработная плата 1,5 % от суммы реализации, его заместителям – 80 % от заработной платы директора и так далее в соответствии с квалификационным уровнем.

Разновидностью бестарифной системы является также контрактная система, когда с работником заключается контракт на определенное время с указанием уровня оплаты.

Первые два элемента организации заработной платы - нормирование труда и тарифная система - не определяют порядок начисления заработной платы. Они представляют собой лишь базу для установления размера заработной платы. Для практического их использования необходим четкий алгоритм зависимости оплаты труда от норм труда, от элементов тарифной системы и от показателей, характеризующих количество и качество затраченного труда. Эта зависимость отражается через **формы и системы оплаты труда** *-* третий элемент организации заработной платы, через который осуществляется связь оплаты труда с его количественными и качественными результатами.

Существуют две формы оплаты труда - повременная и сдельная.

**Повременная форма** характеризуется тем, что заработная плата работнику начисляется в зависимости от количества отработанного в соответствии с табельным учетом времени и установленной тарифной ставкой или окладом.

**Сдельная форма** оплаты труда позволяет установить размер заработной платы работника в зависимости от объема выполненной работы, который может быть измерен в количестве операций, изделий и т.д., и размера заработной платы за единицу продукции (расценки).

Обе формы оплаты труда можно представить как системы.

**Сдельная система оплаты труда**

При этой системе оплату труда производят в зависимости от количества произведенной продукции или объема выполненных работ. Ее применяют при следующих условиях:
- возможности учета выработки и нормирования работ;
- отражения  в  выработке рабочих конечных результатов труда.

Основой сдельной системы является сдельная расценка, выражающая размер заработной платы по каждой работе или операции за единицу времени. Сдельные расценки P обычно рассчитывают, исходя из норм выработки nвыр или норм времени  nвр:

Р = lт / nвыр  или  Р = lт nвр,

где lт  - часовая тарифная ставка, соответствующая разряду, к которому отнесена данная работа, руб.

**Прямая сдельная оплата труда** - система, при которой расценка за единицу выработанной продукции не изменяется в зависимости от уровня выполнения норм выработки. Заработок Z прямо пропорционален количеству изготовленной продукции и определяется как произведение объема продукции Q на  расценку за единицу данной продукции Р:

Z = Q Р.

**Сдельно-прогрессивная оплата труда** - система, при которой, как правило, в пределах выполнения норм выработки оплата производится по нормальным сдельным расценкам, а вся продукция, изготовленная сверх нормы, оплачивается по повышенным расценкам по специальной шкале.

**При сдельно-премиальной системе** рабочему-сдельщику, кроме заработка по прямым сдельным расценкам, выплачивается премия за выполнение и перевыполнение установленных количественных и качественных показателей.

**Косвенно-сдельная оплата** применяется при оплате труда вспомогательных рабочих (наладчиков, ремонтников, электриков и т.д.). Их заработная плата устанавливается в зависимости от результатов труда обслуживаемых ими основных рабочих, бригад или участков и определяется по сдельным расценкам по каждому объему обслуживания на единицу работы,  выполняемой основными рабочими.

**Аккордная система** используется при выполнении аварийных и срочных работ. При этом сдельная расценка устанавливается на весь объем работ без деления по операциям.

**Повременная форма** оплаты труда включает две системы: **простую повременную и повременно-премиальную.**

При **простой повременной** системе размер заработной платы зависит от тарифной ставки работника и количества отработанного времени.

Повременная система оплаты трудаделится на почасовую и помесячную.

При почасовой   повременной  оплате  заработная  плата рабочего повременщика Zп.:

Zп = lт tч,

где lт-часовая тарифная ставка рабочего, руб.;

tч - количество часов, отработанных рабочим, ч.

При помесячной оплате заработок рабочего рассчитывается по формуле

Zп = Lокл dдн.ф / dдн,

где Lокл - оклад рабочего в месяц, руб.;

dдн.ф - количество рабочих дней, фактически отработанных рабочим;
dдн - количество рабочих дней в месяц.

**Повременно-премиальная система оплаты труда**предусматривает кроме оплаты по тарифным ставкам (окладам) за отработанное время выплату премий за достижение качественных и количественных показателей. Данная система применяется при строгом нормировании сменных и месячных заданий с учетом применения технически обоснованных норм обслуживания.

**Системы оплаты труда**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Системы сдельной формы | Системы повременной формы | Нетрадиционные системы |
| прямаясдельная | простаяповременная | бестарифная |
| косвеннаясдельная | повременно-премиальная | переменнойзаработной платы |
| сдельно-прогрессивная |    | групповойзаработной платы |
| Аккордная |    | платы за знания |
| сдельно-премиальная |    | участия в прибылях |
| бригадная сдельная |    | участия в капитале |
| Индивидуальные | коллективные |

При планировании заработной платы учитываются суммы, исчисленные по тарифным ставкам, окладам, основным расценкам, а также все виды доплат. Предприятие само вправе выбирать системы и формы оплаты труда. Планирование фонда заработной платы производится на весь списочный состав предприятия. Разделяют фонд заработной платы промышленно-производственного и непромышленного персонала. Фонд заработной платы ППП определяется по категориям работающих (рабочие, ИТР, служащие и т.д.).

Заработная плата, выплачиваемая сдельщикам по расценкам и повременщикам по тарифным ставкам,  составляет **тарифный фонд.**

**Доплаты к тарифному фонду**- премии за выполнение и перевыполнение плана, надбавки за работу в ночное время, за руководство бригадой, обучение учеников, доплаты подросткам - вместе с тарифным фондом составляют **фонд часовой заработной платы.**

**Доплаты за работу в сверхурочное время**, оплата сокращенных часов кормящим матерям, оплата простоев внутри рабочего дня вместе с часовым фондом образуют**фонд дневной заработной платы.**

 Доплаты, установленные законом за не полностью  отработанное время - невыходов, вызванных выполнением общественных и государствен­ных обязанностей, отпусков и выходных пособий, целодневных простоев, - составляют в сумме с фондом дневной заработной платы общий **фонд годовой заработной платы.**

**Виды доплат и надбавок к тарифным ставкам**

|  |  |
| --- | --- |
| Доплаты | Надбавки |
| за работу на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда | за высокое профессиональное мастерство |
| при выполнении работ различной квалификации | за достижения в труде |
| за высокую интенсивность труда (например, на конвейерах) | за выполнение особо важных и особо срочных работ |
| за работу в выходные и нерабочие праздничные дни | за стаж работы в неблагоприятных климатических условиях |
| за работу в сверхурочное время |    |
| за совмещение профессий (должностей) и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника |    |
| за работу в ночное время |    |

На большинстве предприятий оплата труда руководителей, специалистов и служащих осуществляется в соответствии с установленным им по штатному расписанию окладом и в соответствии с действующей системой премирования.

**Должностной оклад** – это абсолютный размер заработной платы, установленный в соответствии с занимаемой должностью. Необходимы аналитические расчеты, которые могут существенно повысить эффективность установления того или иного оклада.

**Системы участия работников в прибылях (доходах) предприятия.**

Участие в прибылях (доходах) состоит в распределении определенной их части между работниками предприятия, которое может быть срочным (например, ежемесячные выплаты) или выступать в форме распространения между работниками акций предприятия.

Дополнительные выплаты с прибылей зависят от уровня затрат на производство и цен, конкурентоспособности продукции и финансового состояния предприятия. Их размеры определяются специальным документом (соглашением), прилагаемым к коллективному договору.

Можно выделить следующие системы участия работников в прибылях (на основе оценки заслуг):
1) по результатам общей деятельности предприятия:
 а) системы стимулирования конкретных объемов работ, объемов продаж и др.;
 б) системы  участия в прибылях в зависимости от продуктивности;
 в) системы премиальных выплат (бонусов);
2) на основе отношений собственности:
 а) системы предоставления своим работникам акций предприятия;
 б) системы совладения активами предприятия под посредничеством инвестиционных фондов;
 в) системы распространения опционов акций.

**2. Особенности применения той или другой формы и системы оплаты труда на предприятии.**

Существует ряд условий, при которых целесообразно применять ту или иную форму оплаты труда.

Повременная оплата труда применяется, если невозможно или трудно нормировать труд, при строго регламентированных, высокомеханизированных и автоматизированных производственных процессах, в производствах, требующих высокого качества и точности выполнения работ, и там, где нет надобности стимулировать интенсивность труда.

Главное преимущество для рабочего при повременной оплате труда состоит в том, что он имеет гарантированный ежемесячный заработок, не зависящий от возможного снижения уровня производства в данный период времени. Недостатком является то, что рабочий не имеет возможности повысить свой заработок путем увеличения личной доли участия в производственном процессе.

С точки зрения предприятия главный недостаток повременной оплаты в том, что она не стимулирует повышения выработки рабочих. При этом предприятие имеет относительную экономию на заработной плате при увеличении производства продукции.

**Повременно-премиальная** система оплаты труда применяется с целью повышения качественных или количественных показателей (безаварийная работа, повышение качества продукции).

**Сдельная форма оплаты труда** применяется там, где можно установить однозначную зависимость между объемом произведенной продукции и количеством затраченного труда каждого рабочего или группы рабочих.

С точки зрения рабочего сдельная форма оплаты труда имеет то преимущество, что дает возможность повышения заработка при увеличении интенсивности труда.

Для предприятия применение сдельной системы оплаты труда дает возможность стимулировать при необходимости выработку рабочих, а основным недостатком является возможное снижение качества при росте выработки.

На каждом конкретном предприятии в зависимости от характера выпускаемой продукции, наличия тех или иных технологических процессов, уровня организации производства и труда применяется та или иная форма оплаты труда. Например, сдельная оплата труда может быть неэффективной, если применять только сдельно-премиальный или сдельно-прогрессивный вариант, но если использовать аккордную систему, то эффективность ее возрастает. На одном и том же предприятии в зависимости от выпуска конкретного вида продукции по цехам варианты оплаты труда также могут быть различны.

**3. Мотивация труда в условиях рыночной экономики.**

В условиях рынка изменяются подходы к оплате труда. Оплачиваются не затраты, а результаты труда – признание рынком продукта в качестве товара. Средства от реализации товаров становятся высшим критерием для оценки количества и качества труда товаропроизводителей и основным источников их личных доходов.

**Мотивация труда** - это стимулирование работника или группы работников к деятельности по достижению целей предприятия через удовлетворение их собственных потребностей.

На предприятии необходимо создавать такие условия, чтобы работники воспринимали свой труд как осознанную деятельность, являющуюся источником самосовершенствования, основой их профессионального и служебного роста.

Главные рычаги мотивации - стимулы (например, заработная плата) и мотивы (внутренние установки человека).

Отношение к труду определяется системой ценностей человека, условиями труда, созданными на предприятии и применяемыми стимулами.

Система мотивации на уровне предприятия должна гарантировать:
- занятость всех работников трудом;
- предоставление равных возможностей для профессионального и служебного роста;
- согласованность уровня оплаты с результатами труда;
- создание условий безопасности труда;
- поддержание в коллективе благоприятного психологического климата и др.

Методы мотивации можно классифицировать на:
1) экономические (прямые) - повременная и сдельная оплата труда; премии за качественные и количественные показатели труда; участие в доходах предприятия; оплата обучения и др.;
2) экономические (непрямые) - предоставление льгот в оплате жилья, транспортного обслуживания, питания на предприятии;
3) неденежные - повышение привлекательности труда, продвижение по службе, участие в принятии решений на более высоком уровне, повышение квалификации, гибкие рабочие графики выхода на работу и др.

Основными формами мотивации работников предприятия являются:

1. Заработная плата, как объективная оценка вклада работника в результаты деятельности предприятия.

2. Система внутрифирменных льгот работникам: эффективное премирование, доплаты за стаж, страхование здоровья работников за счет предприятия, предоставление беспроцентных ссуд, оплата расходов на проезд к месту работы и обратно, льготное питание в рабочей столовой, продажа продукции своим работникам по себестоимости или со скидкой; увеличение продолжительности оплачиваемых отпусков за определенные успехи в работе; более ранний выход на пенсию, предоставление права выхода на работу в более удобное для работников время и т.д.

3. Мероприятия, повышающие привлекательность и содержательность труда, самостоятельность и ответственность работника.

4. Устранение статусных, административных и психологических барьеров между работниками, развитие доверия и взаимопонимания в коллективе.

5. Моральное поощрение работников.

6. Повышение квалификации и продвижение работников по службе.

Среди средств мотивации труда в современных условиях находят применение например, такие, как:

- система участия работников в прибыли, под которой понимается разделение между ними и компанией дополнительной прибыли, которая была получена в результате повышения производительности или качества.

 -стимулирование инноваций. Инновационно ориентированные компании, кроме того, уделяют большое внимание организации стимулирования творчества. Так, например, IBM поощряет рационализаторские предложения, которые находят применение. Если предложение принимается, его автор получает 25% общей суммы экономии в течение двух лет после его внедрения. Компания 3М оказывает финансовую поддержку деятельности новаторов по двум направлениям: свобода в использовании до 15% своего рабочего времени; обеспечение существенной ресурсной поддержки (система грантов и субсидий).

- оплата за квалификацию. Американские специалисты разработали систему оплаты труда, которая получила наименование “оплата за квалификацию” (ОЗК). Суть этой системы в том, что уровень оплаты зависит не только от сложности выполняемой работы, но и от набора специальностей, который работник способен использовать в своей деятельности. В данном случае платят не за то, что он делает, а за то, что он знает, т. е. оплачивается не сам труд, а рост квалификации и в первую очередь число освоенных специальностей.

Кроме того, средством мотивации могут служить не только деньги, но и все, что способствует укреплению у человека чувства самоуважения.

Определенные результаты может дать использование патерналистской стратегии, дополненной патриотизмом, когда общность судьбы предприятия и работников закладывается в общую философию фирмы и воплощается во всех аспектах деятельности предприятия и работы с персоналом. В частности, это могут быть выпуск высококачественной продукции с акцентированием фирменной марки, регулярное привлечение работников к реализации своей продукции, эффективная поддержка предложений и различных видов активности персонала.

**Заключение**

Существенная проблема в области управления производством — значительное опережение темпов роста заработной платы над темпами роста производительности труда, что приводит к снижению стимулирующей силы заработной платы.

Система оплатыдолжна создавать у людей чувство уверенности и защищенности, включать действенные средства стимулирования и мотивации, обеспечивать процесс воспроизводства затраченной энергии (восстановления работников).

Политика в области оплаты труда является составной частью управления предприятием, и от нее в значительной мере зависит эффективность его работы, так как заработная плата является одним из важнейших инструментов, позволяющих рационально использовать рабочую силу. При разработке политики в области заработной платы необходимо учитывать соотношение темпов роста заработной платы и производительности труда.

Из всего разнообразия существующих форм и систем оплаты труда предприятие выбирает те, которые в большей степени соответствуют конкретным условиям производства: характеру выпускаемой продукции, применяемой технологии, уровню управления, рынку сбыта, объему спроса и т.д.

**Список использованной литературы**

1. Экономика организаций (предприятий): Учебник для вузов/Под ред. Проф. В.Я Горфинкеля, проф. В.А. Швандара. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003.
2. Управление персоналом/Под ред. Базарова Т.Ю., Еремена Б.Л.
Учебник. 1999.
3. Экономика предприятия/ Т.И. Юркова, С.В. Юрков. Электронный учебник, 2006.
4. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли/ Е.А. Кобец, М.Н.Корсаков. Учебное пособие. Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2006.
5. Основы экономики предприятия/Т.В. Яркина. Учебное пособие.

Экономика труда в схемах и таблицах. Учебно-наглядное пособие
Сост. Е.В. Шубенкова, Е.Е. Миргород. М.: Изд-во Рос. экон. акад., 2003