

Предприятие как основное звено экономике

1. Понятие предприятия, цели и направления деятельности
2. Классификация предприятий
3. Организационно-правовые формы предприятий

1. Понятие предприятия, цели и направления деятельности

В условиях рыночных отношений предприятие является основным звеном всей экономики, поскольку именно на этом уровне создается нужная обществу продукция, оказываются необходимые услуги.

Предприятие – это самостоятельный, организационно обособленный хозяйствующий субъект, который производит и реализует продукцию, выполняет работы промышленного характера или предоставляет платные услуги.

В общем случае под определением *предприятие* подразумевается коммерческая организация, созданная с целью удовлетворения с помощью прибыли определенных общественных потребностей, т.е. предприятие – это хозяйствующий субъект.

Предприятие может также рассматриваться как *имущественный комплекс*, включающий все виды имущества, необходимого для осуществления производственной деятельности.

Предприятие представляет собой обособленную хозяйственную единицу, обладающую экономической и административной самостоятельностью, организационно-техническим, экономическим и социальным единством, и имеющую общие цели деятельности.

С этой позиции любое предприятие представляет собой организацию.

Организация – это группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели.

Предприятие как экономическая единица

- самостоятельно принимает решения
- реально использует факторы производства для изготовления и продажи продукции
- стремиться к получению дохода и реализации других целей.

2. Классификация предприятий

Предпринимательская деятельность может осуществляться с образованием и без образования юр. лица.

Предпринимательская деятельность без образования юр. лица осуществляется гражданином – индивидуальным предпринимателем, который прошел государственную регистрацию.

После прохождения государственной регистрации предприятие признается юридическим лицом.

Юридическое лицо - это организация, которая обладает характерными признаками:

1. имеет обособленное имущество;
- 2. отвечает по обязательствам своим имуществом. Этот признак обеспечивает минимальную гарантию прав его кредиторов. Юридическое лицо отвечает по обязательствам всем принадлежащим ему имуществом;
3. имеет право заключать договоры на все виды деятельности: займа, аренды, купли- продажи;
- 4. может являться истцом и ответчиком в суде.

Юридическое лицо имеет самостоятельный бухгалтерский баланс, расчетный и иные счета в банке.

В зависимости от целей деятельности юридические лица относятся к одной из двух категорий:

коммерческие и некоммерческие организации.

Коммерческие организации имеют своей основной целью получение прибыли. Согласно ГК РФ, к их числу относятся хозяйственные товарищества и общества, производственные кооперативы, государственные и муниципальные унитарные предприятия.

Некоммерческие организации не имеют своей основной целью получение прибыли и не распределяют полученную прибыль между участниками. К их числу относятся потребительские кооперативы, общественные и религиозные организации, некоммерческие партнерства, фонды, учреждения, автономные некоммерческие организации, ассоциации и союзы; Некоммерческие организации также могут вести предпринимательскую деятельность. Прибыль, полученная

такими организациями, не распределяется между ее участниками и учредителями, а используется для их уставных целей.

Предприятие может принадлежать к различным формам собственности. Законодательство допускает существование следующих форм собственности:

- частная собственность;
- государственная собственность;
- собственность общественных организаций и объединений;
- смешанная собственность;
- собственность совместных предприятий.

По основной сфере деятельности предприятия делятся на несколько групп:

- производственные предприятия, выпускающие промышленную, сельскохозяйственную, строительную продукцию;

- предприятия, производящие услуги за плату. К ним относятся мастерские, аудиторские и юридические фирмы и т.п.;

- предприятия, занятые посредничеством (торговлей, биржевой деятельностью) и инновациями (исследованиями, разработками и ноу-хау);

- предприятия, занятые сдачей в пользование (кредит, лизинг, аренду, траст) имущества.

Российскими и международными стандартами при регистрации предприятия предусмотрено обязательное определение отраслевой принадлежности. При определении отраслевой принадлежности предприятие относят к той или иной отрасли исходя из того вида деятельности, который на момент регистрации является преобладающим.

В соответствии с *отраслевой принадлежностью предприятия* подразделяются на:

- 1) промышленные предприятия, которые осуществляют добычу и переработку полезных ископаемых, и производство товаров;

- 2) строительные предприятия;

- 3) торговые предприятия, которые сами не производят товары, но выполняют дистрибьюторские функции;

- 4) банки, которые собирают финансовые средства и предоставляют кредиты;

- 5) транспортные предприятия, которые занимаются перевозками с использованием различных транспортных средств;

- 6) страховые организации, которые осуществляют страхование от различных видов рисков;

7) предприятия в сфере услуг, например, гостиницы, консалтинговые фирмы и другие.

В рамках любой отрасли действуют предприятия, которые в зависимости от размеров могут быть отнесены к мелким, крупным или средним.

Для производственных предприятий и фирм услуг критерием отнесения их к той или иной группе может быть объем производимой продукции или услуг. Для снабженческо-сбытовых и торговых фирм – оборот реализации. Но в современных условиях наиболее приемлемым признаком, характеризующим размеры предприятия, является численность его персонала.

Мелкие до 50 чел., средние 50-500 (иногда 300), крупные свыше 500 занятых.

В соответствии с особенностями используемых ресурсов предприятия делятся на:

- использующие в основном трудовые ресурсы (трудоемкие),
- интенсивно использующие средства производства (фондоемкие),
- интенсивно использующие материалы (материалоемкие).

Для трудоемких предприятий характерна высокая доля затрат на оплату труда в совокупных издержках производства. Эти предприятия, как правило, имеют высокую степень разделения труда.

Фондоемкие предприятия имеют особенно большое количество средств производства.

Материалоемкие предприятия имеют высокие объемы затрат ресурсов. Этим предприятиям приходится решать задачу эффективного использования ресурсов и экологических проблемы, связанные с утилизацией отходов производства.

3. Организационно-правовые формы предприятий

Организационно-правовая форма – это система норм, которая определяет отношения между партнерами по предприятию с одной стороны и отношения этого предприятия с другими предприятиями и физическими лицами.

Применяемая сегодня в России система организационно-правовых форм хозяйственной деятельности, введенная в основном Гражданским кодексом РФ,

включает 2 формы предпринимательства без образования юридического лица, 7 видов коммерческих организаций и 7 видов некоммерческих организаций.

Предпринимательская деятельность без образования юридического лица может осуществляться в РФ как отдельными гражданами (индивидуальными предпринимателями), так и в рамках простого товарищества — договора о совместной деятельности индивидуальных предпринимателей или коммерческих организаций. В качестве наиболее существенных особенностей простого товарищества можно отметить солидарную ответственность участников по всем общим обязательствам. Прибыль распределяется пропорционально внесенным участниками вкладам (если иное не предусмотрено договором или другим соглашением), в качестве которых допускаются не только материальные и нематериальные активы, но и неотделимые личностные качества участников.



Рис.1.1.Организационно-правовые формы предпринимательства в России

Юридические лица делятся на коммерческие и некоммерческие.

Рассмотрим подробнее коммерческие организации.

1. Товарищество.

Товарищество представляет собой объединение лиц, созданное для осуществления предпринимательской деятельности. Товарищества создаются в

том случае, когда в организации предприятия решают принять участие 2 или более партнера. Важным преимуществом товарищества является возможность привлечения дополнительного капитала.

Недостатками данной организационно-правовой формы являются:

- каждый из участников несет равную материальную ответственность независимо от размеров его вклада;
- действия одного из партнеров являются обязывающими для всех остальных, даже если они не согласны с этими действиями.

Товарищества бывают 2-х видов: полные и коммандитные.

Полное товарищество – это такое товарищество, участники которого (полные товарищи) в соответствии с договором занимаются предпринимательской деятельностью от имени товарищества и солидарно несут по его обязательствам субсидиарную ответственность.

Складочный капитал образуется в результате внесения учредителями товарищества своих вкладов.

Полное товарищество не имеет устава, оно создается и действует на основании учредительного договора, подписываемого всеми участниками.

Запрещено одновременное участие более чем в одном полном товариществе. Участник не имеет права без согласия остальных участников совершать от своего имени сделки, однородные с теми, которые составляют предмет деятельности товарищества. К моменту регистрации товарищества каждый участник обязан внести не менее половины своего вклада в складочный капитал (остальная часть вносится в сроки, установленные учредительным договором).

Управление деятельностью полного товарищества осуществляется по общему согласию всех участников; каждый участник имеет, как правило, один голос (учредительный договор может предусматривать иной порядок, а также возможность принятия решений большинством голосов). Каждый участник имеет право знакомиться со всей документацией товарищества, а также (если договором не установлено иного способа ведения дел) действовать от имени товарищества.

Участник вправе выйти из товарищества,

Полное товарищество может быть ликвидировано по решению его участников, по решению суда при нарушении требований законодательства и в соответствии с процедурой банкротства.

Коммандитное товарищество (товарищество на вере) – отличается от полного тем, что наряду с полными товарищами в его состав входят участники-вкладчики (коммандитисты), которые несут риск убытков в связи с деятельностью товарищества в пределах сумм внесенных ими вкладов.

Основные принципы образования и функционирования здесь те же, что у полного товарищества: это относится и к складочному капиталу, и к положению полных товарищей. Порядок управления как в полном товариществе. Коммандитисты не имеют права каким-либо образом вмешиваться в действия полных товарищей по управлению и ведению дел товарищества, хотя могут по доверенности выступать от его имени.

Единственная обязанность коммандитиста — внести свой вклад в складочный капитал. Это обеспечивает ему право на получение части прибыли, соответствующей его доле в складочном капитале, а также на ознакомление с годовыми отчетами и балансами. Коммандитисты имеют практически неограниченное право на выход из товарищества и получение пая. В случае ликвидации товарищества коммандитисты получают свои вклады из имущества, оставшегося после удовлетворения требований кредиторов, в первую очередь (полные товарищи участвуют в распределении лишь имущества, оставшегося после этого, пропорционально их долям в складочном капитале наравне с вкладчиками).

Ликвидация коммандитного товарищества происходит по всем основаниям ликвидации полного товарищества

2. Общество.

Общества бывают 3-х видов: общества с ограниченной ответственностью, общества с дополнительной ответственностью и акционерные общества.

Общество с ограниченной ответственностью (ООО) – это общество, уставный капитал которого разделен на доли, определенные учредительными документами; участники ООО не отвечают по его обязательствам и несут риск убытков, связанных с его деятельностью, в пределах стоимости своих вкладов.

Уставный капитал ООО, должен быть, согласно Закону РФ «Об обществах с ограниченной ответственностью», не менее 100 минимальных размеров оплаты труда. К моменту регистрации уставный капитал должен быть оплачен не менее чем наполовину, оставшаяся часть подлежит оплате в течение первого года деятельности общества.

Учредительного договора может не быть вообще (если у общества один учредитель), а устав обязателен. У этих двух документов качественно различные функции: договор фиксирует главным образом взаимоотношения участников, а устав – отношения организации с участниками и третьими лицами. Одна из основных задач устава – фиксация уставного капитала как меры ответственности общества перед третьими лицами.

Высшим органом ООО является общее собрание его участников (кроме того, создается исполнительный орган, осуществляющий текущее руководство деятельностью).

Участник ООО может продать свою долю (или ее часть) одному или нескольким участникам. Возможно также отчуждение доли или ее части третьим лицам, если это не запрещено уставом. Участники данного общества имеют преимущественное право покупки (как правило, пропорционально размерам своих долей) и могут его реализовать в течение 1 месяца (или иного срока, установленного участниками).

Участник вправе выйти из общества в любой момент, независимо от согласия других участников. При этом ему выплачивается стоимость части имущества, соответствующей его доле в уставном капитале.

Реорганизация или ликвидация ООО производится либо по решению его участников (единогласному), либо по решению суда в случае нарушения обществом требований законодательства, либо вследствие банкротства.

Акционерные общества.

ГК РФ признает акционерным такое общество, уставный капитал которого разделен на определенное число акций, причем его участники не отвечают по его обязательствам и несут риск убытков, связанных с деятельностью общества, в пределах стоимости принадлежащих им акций.

Публичным АО признается общество, участники которого могут отчуждать принадлежащие им акции без согласия других акционеров. В *непубличным АО* такая возможность отсутствует и акции распределяются среди его учредителей или иного заранее определенного круга лиц.

Вкладом в имущество АО могут быть деньги, ценные бумаги, другие вещи или имущественные права, либо иные права, имеющие денежную оценку. При этом в случаях, предусмотренных законом, оценка вкладов участников подлежит независимой экспертной проверке.

Минимальный уставный капитал АО составляет 1000-кратный размер минимальной месячной оплаты труда (на дату представления учредительных документов для регистрации).

АО могут выпускать только именные акции.

Управление осуществляет совет директоров— его цель защита интересов участников общества.

Согласно ГК РФ, совет директоров (наблюдательный совет) создается в АО, включающих более 50 участников; это означает, что в АО с меньшей численностью такой орган создается по усмотрению акционеров. Совет директоров имеет не только контрольные, но и распорядительные функции, являясь высшим органом общества в период между общими собраниями акционеров. В его компетенцию входит решение всех вопросов деятельности АО, кроме тех, которые отнесены к исключительной компетенции общего собрания.

3. Производственный кооператив.

Определен в Гражданском кодексе РФ как добровольное объединение граждан на основе членства для совместной хозяйственной деятельности, основанной на их личном участии и объединении имущественных паевых взносов.

Переданное в качестве паевых взносов имущество становится собственностью кооператива,

Из особенностей управления в производственном кооперативе стоит отметить принцип голосования на общем собрании участников, представляющем собой высший орган управления: каждый участник имеет один голос, независимо от каких-либо обстоятельств. Исполнительными органами являются *правление*

или *председатель*, или оба вместе; при числе участников более 50 может быть создан наблюдательный совет, контролирующей деятельность исполнительных органов.

Прибыль распределяется между его членами в соответствии с их трудовым участием точно так же, как и имущество в случае его ликвидации, оставшееся после удовлетворения требований кредиторов (этот порядок может быть изменен законом и уставом).

Участник кооператива может в любое время выйти из него добровольно; вместе с тем предусмотрена возможность исключения участника решением общего собрания. Бывший участник имеет право получить после утверждения годового балансового отчета стоимость своего пая или соответствующее паю имущество

Ликвидация кооператива проводится по традиционным основаниям: решение общего собрания или решение суда, в том числе ввиду банкротства.

Первоначальный взнос участника кооператива установлен в размере 10% от его паевого взноса, остальная часть оплачивается в соответствии с уставом, а в случае банкротства может потребоваться (также в соответствии с уставом) внесение ограниченных или неограниченных доплат.

Кооперативы могут осуществлять предпринимательскую деятельность лишь постольку, поскольку это служит достижению целей, ради которых они созданы, и соответствующую этим целям

4. Государственные и муниципальные УП.

К государственным и муниципальным *унитарным предприятиям* (УП) относятся предприятия, не наделенные правом собственности на закрепленное за ними собственником имущество. Это имущество находится в государственной (федеральной или субъектов федерации) или муниципальной собственности и является неделимым. Различают два вида унитарных предприятий:

1) основанные на праве хозяйственного ведения (обладают более широкой экономической самостоятельностью, во многом действуют как обычные товаропроизводители, причем собственник имущества, как правило, не отвечает по обязательствам такого предприятия);

2) основанные на праве оперативного управления (казенные предприятия); во многом напоминают предприятия в условиях плановой экономики, государство несет субсидиарную ответственность по их обязательствам при недостаточности их имущества.

Устав унитарного предприятия утверждается уполномоченным государственным (муниципальным) органом и содержит:

- наименование предприятия с указанием собственника (для казенного - с указанием на то, что оно является казенным) и место нахождения;
- порядок управления деятельностью, предмет и цели деятельности;
- размер уставного фонда, порядок и источники его формирования.

Уставный фонд унитарного предприятия полностью оплачивается собственником до государственной регистрации. Размер уставного фонда – не меньше 1000 размеров минимальной месячной оплаты труда на дату представления документов на регистрацию. Унитарное предприятие может создать дочерние УП путем передачи им части имущества в хозяйственное ведение.

ТЕМА 2: Основные средства и нематериальные активы.

1. *Понятие, состав и структура основных средств.*
2. *Методы оценки основных средств.*
3. *Износ основных средств.*
4. *Амортизация основных средств.*
5. *Показатели наличия, движения и эффективности использования основных средств.*
6. *Нематериальные активы и их амортизация.*

1. *Основные средства* – это материально-вещественные ценности (средства труда), которые многократно участвуют в производственном процессе, не изменяют своей натурально-вещественной формы и переносят свою стоимость на готовую продукцию по частям по мере износа.

С точки зрения учета и оценки основные средства представляют собой часть имущества, которая используется в качестве средств труда, при производстве продукции, выполнении работ и оказании услуг или для управления организаций в течение периода, который превышает 12 месяцев.

Классификация основных средств.

1. По назначению и сфере применения:
 - основные производственные средства;
 - основные непроизводственные средства.
2. По степени использования:
 - находящиеся в эксплуатации основные средства;
 - находящиеся в резерве основные средства;
 - находящиеся в стадии достройки, реконструкции, частичной ликвидации;
 - находящиеся на консервации.
3. В зависимости от имеющихся прав на имущество:
 - объекты, принадлежащие предприятию на правах собственности;
 - объекты, находящиеся в оперативном управлении или хозяйственном ведении;
 - объекты, полученные в аренду.
4. По натурально-вещественному составу:

- здания;
- сооружения;
- передаточные устройства;
- машины и оборудование;
- транспортные средства;
- инструменты, производственный и хозяйственный инвентарь.

В настоящее время при классификации основных средств рекомендуется использовать общероссийский классификатор основных фондов (ОКОФ).

В составе основных средств учитываются находящиеся в собственности предприятий земельные участки и объекты природопользования.

В структуре основных средств в зависимости от конкретной их роли принято выделять активную и пассивную части.

Активная часть непосредственно воздействует на предмет труда и определяет количество и качество выпускаемой продукции.

Пассивная часть создает необходимые условия для функционирования активной части.

Соотношение отдельных групп основных средств по стоимости характеризует их структуру. Структура определяется путем расчета удельного веса отдельных групп основных средств в общей совокупности и выражается процентами.

3. Методы оценки основных средств.

Основные средства учитываются в натуральных и стоимостных показателях.

Натуральные необходимы для установления количества и состава основных средств, расчета производственной мощности, организации ремонта и замены оборудования.

Стоимостные показатели необходимы для определения общей стоимости структуры и динамики основных средств, расчета амортизационных отчислений, себестоимости, рентабельности и т. д.

Существуют 3 метода оценки основных средств:

1. По первоначальной стоимости – это сумма фактических затрат организации на приобретение, доставку и доведения до рабочего состояния основных средств.

Первоначальная стоимость – это фактическая стоимость создания основных средств. По первоначальной стоимости основные средства учитываются и оцениваются в ценах тех лет, когда они были созданы.

2. По восстановительной стоимости.

Восстановительная стоимость – это стоимость воспроизводства основных средств в современных конкретных эксплуатационных условиях. Восстановительная стоимость показывает, сколько денежных средств пришлось бы затратить предприятию в данный момент времени для замены имеющихся изношенных в той или иной степени основных средств такими же, но новыми.

Восстановительная стоимость определяется путем переоценки основных средств.

В настоящее время предприятие имеет право самостоятельно не чаще 1 раза в год (на начало отчетного периода) производить переоценку основных средств. Переоценка может производиться:

- по официально-публикуемым индексам;
- прямым пересчетом по документально подтвержденным рыночным ценам.

3. По остаточной стоимости.

Остаточная стоимость – это стоимость, еще не перенесенная на готовую продукцию. Остаточная стоимость определяется как разность между первоначальной (восстановительной) стоимостью и суммой начисленной амортизацией.

Основные средства учитываются на предприятии по первоначальной стоимости, а после переоценки по восстановительной стоимости.

В балансе предприятия основные средства отражаются по остаточной стоимости.

Кроме этого можно выделить два вида оценки основных средств:

1. *Ликвидационная стоимость* – это стоимость возможной реализации, выбывающих, полностью изношенных основных средств.

2. *Амортизируемая стоимость* – это стоимость, которую необходимо перенести на готовую продукцию. В Российской экономической практике – это

первоначальная (восстановительная) стоимость, в мировой практике – разность между первоначальной и ликвидационной стоимостью.

Для расчета целого ряда экономических показателей необходимо знать среднегодовую стоимость основных средств.

$$1) \quad \bar{\Phi}_{\text{ср.г.}} = \frac{0,5\Phi_{\text{н}} + \sum \Phi_{\text{ми}} + 0,5\Phi_{\text{л}}}{12}$$

$\Phi_{\text{ми}}$ – суммарная стоимость основных средств на первое число каждого месяца (с февраля по декабрь).

$$2) \quad \bar{\Phi}_{\text{ср.г.}} = \Phi_{\text{н}} + \frac{\sum \Phi_{\text{пост.}} - t_3}{12} - \frac{\sum \Phi_{\text{выб.}} (12 - t_3)}{12}$$

t_3 – число полных месяцев эксплуатации основных средств;

$\Phi_{\text{пост.}}$ – стоимость поступивших в течение года основных средств

$\Phi_{\text{выб.}}$ – стоимость выбывших в течение года основных средств.

3. Износ основных средств.

В процессе эксплуатации основные средства подвергаются износу, который может быть вызван воздействием как материальных, так и нематериальных факторов.

С точки зрения экономики *износ* – это потеря стоимости основных средств.

Виды износа:

1. *Физический износ* – это потеря стоимости в результате изменения физических, механических и т.п. свойств основных средств.

2. *Моральный износ* делится на:

- моральный износ I-го рода – это удешевление новых средств труда и потеря стоимости у действующих средств труда;

- моральный износ II-го рода – это потеря стоимости из-за появления более производительных и технически совершенных новых средств труда.

3. *Социальный износ* – это потеря стоимости в результате того, что новые основные средства обеспечивают более высокий уровень социальных требований (комфортность, безопасность, эргономичность).

4. *Экологический износ* – это потеря стоимости в результате ужесточения стандартов в области охраны окружающей среды.

Кроме этого, можно выделить частичный и полный износ.

Частичный наступает вследствие неравномерного износа отдельных элементов основных средств и возмещается путем ремонта.

Полный износ соответствует полному обесцениванию основных средств, когда их дальнейшее использование убыточно или невозможно. В этом случае основные средства ликвидируются и замещаются новыми.

4. Амортизация основных средств.

Амортизация – это процесс переноса стоимости основных средств на готовую продукцию и возмещение этой стоимости в процессе реализации продукции.

Амортизационные отчисления – это денежное выражение размера амортизации, которое должно соответствовать степени износа основных средств. Амортизационные отчисления включаются в себестоимость продукции.

С 1 января 1991 года в экономическую практику были внедрены единые нормы амортизационных отчислений. При этом нормы показывали процент ежегодного возмещения стоимости основных средств и применялись к первоначальной стоимости.

В настоящее время вопрос о начислении амортизации регламентируется стандартом ПБУ 6/01 «Учет основных средств». При исчислении амортизации предприятие самостоятельно определяет норму амортизации и метод амортизации, при этом основную роль играет *срок полезного использования основных средств* – это период, в течение которого использование объекта основных средств призвано приносить доход или служить для выполнения целей деятельности организации.

Начисление амортизации может производиться одним из четырех следующих методов, при этом годовая сумма амортизационных отчислений ($A_{г.}$) определяется:

1) линейный метод (способ равномерного, пропорционального списания стоимости основных средств), $A_{г.}$ определяется исходя из первоначальной стоимости объекта основных средств и нормой амортизации, исчисленной исходя из срока полезного использования этого объекта.

$$A_{г.} = \frac{\Phi_{н.} * H_{а.}}{100\%}$$

$\Phi_{н.}$ – срок полезного использования

H_a – норма амортизации

2) способ уменьшения остатка. A_r определяется, исходя из остаточной стоимости объекта основных средств на начало года, нормы амортизации, определенной на основе срока полезного использования и коэффициента ускорения (утверждается Законодательством РФ).

$$A_z = \Phi_{ост} * (H_A)_{лин} * \frac{K_y}{100}$$

K_y – коэффициент ускорения

$(H_A)_{лин.}$ – норма амортизации, исчисленная при линейном способе.

3) способ списания стоимости по сумме чисел лет срока полезного использования (кумулятивный способ) A_r определяется, исходя из первоначальной стоимости и соотношения между n и S : n/S

$$A_r = \Phi_n \frac{n}{S}$$

n – число лет до окончания нормативного срока эксплуатации объекта, включая год, за который начисляется амортизация;

S – сумма чисел лет.

$$S = \frac{T_n(T_n + 1)}{2}$$

4) способ списания стоимости пропорционально объему продукции (работ).

$$A_r = Q_{\phi} \frac{\Phi_n}{Q_{пл}}$$

Q_{ϕ} – фактический объем продукции в отчетном периоде.

$Q_{пл}$ – предполагаемый объем продукции за весь срок полезного использования

Объекты основных средств стоимостью не более 10000 рублей за единицу разрешено списывать на затраты по мере отпуска их производства.

Амортизационные отчисления производятся ежемесячно в размере $1/12$ суммы годовой амортизации, независимо от способа начисления амортизации.

$$A_{ж} = \frac{A_z}{12}$$

Способ амортизации ® A_r ® A_m

На введенные в действие основные средства амортизация начинает начисляться с 1-го числа следующего за датой введения месяца. На выбывающие

основные средства начисления амортизации прекращается с 1-го числа следующего за датой выбытия месяца.

Особенности начисления амортизации и исчисления прибыли.

Порядок расчета амортизации и определения прибыли регламентируется Налоговым кодексом (25 глава).

Разрешается использовать как линейные методы начисления амортизации, так и нелинейные (2 и 3).

Для исчисления полезного срока использования основных средств предусмотрена их классификация на 10 групп:

- 1) все недолговечное имущество со сроком полезного использования от 1 года до 2-х лет включительно;
- 2) 2-3 года;
- 3) 3-5 лет;
- 4) 5-7 лет;
- 5) 7-10 лет;
- 6) 10-15 лет;
- 7) 15-20 лет;
- 8) 20-25 лет;
- 9) 25-30 лет;
- 10) свыше 30 лет.

Классификация основных средств, включаемых в амортизируемые группы, утверждается Правительством РФ. В целях налогообложения прибыли исчисляется не годовые суммы и нормы амортизации, а месячные.

5. Показатели наличия, движения и эффективности использования основных средств.

Основные средства учитываются ежемесячно в натуральных и стоимостных показателях. При этом стоимость основных средств на конец года определяется по балансовой формуле.

$$\Phi_k = \Phi_n + \Phi_{\text{пост}} - \Phi_{\text{выб}}$$

Показатели движения основных средств:

1. Коэффициент поступления (ввода) основных средств:

$$K_{\text{восст}} = \frac{\Phi_{\text{восст}}}{\Phi_{\text{н}}}$$

2. Коэффициент выбытия основных средств:

$$K_{\text{выб}} = \frac{\Phi_{\text{выб}}}{\Phi_{\text{н}}}$$

3. Коэффициент обновления основных средств:

$$K_{\text{обн}} = \frac{\Phi_{\text{нов}}}{\Phi_{\text{н}}}$$

4. Коэффициент ликвидации основных средств:

$$K_{\text{ликв}} = \frac{\Phi_{\text{ликв}}}{\Phi_{\text{н}}}$$

5. Коэффициент прироста основных средств:

$$K_{\text{пр}} = \frac{\Phi_{\text{восст}} - \Phi_{\text{выб}}}{\Phi_{\text{н}}}$$

Показатели степени годности основных средств:

1) коэффициент износа основных средств:

$$K_{\text{изн}} = A_{\text{а}} / \Phi_{\text{перв}}$$

$\Phi_{\text{перв}}$ – первоначальная стоимость

2) коэффициент годности основных средств:

$$K_{\text{годн}} = \frac{\Phi_{\text{ост.}}}{\Phi_{\text{перв}}}$$

$$K_{\text{изн}} + K_{\text{годн}} = 1$$

Показатели эффективности использования основных средств.

Для оценки эффективности использования основных средств используется система показателей, которая включает в себя общие и частные показатели.

Общие показатели характеризуют эффективность использования всей совокупности основных средств. При этом используется их стоимостная оценка.

1. Показатель фондоотдачи:

$$\Phi_{\text{отд}} = \Phi / Q, \quad \text{где} \quad [\text{руб} / \text{руб}]$$

Q - объем произведенной продукции.

Φ – средний показатель стоимости основных средств.

2. Показатель фондоемкости.

$$\Phi_{\text{емк}} = \Phi / Q = 1 / \Phi_{\text{отд.}}$$

Частные показатели используются для оценки эффективности использования отдельных элементов основных средств:

- коэффициент загрузки площадей;
- коэффициент сменности работы оборудования;
- коэффициент интенсивной, экстенсивной и интегральной загрузки оборудования.

6. Нематериальные активы и их амортизация.

Нематериальные активы – это затраты предприятия на не имеющие материально-вещественные формы активы, используемые в течение длительных периодов и приносящие доход.

К нематериальным активам относятся права, возникающие:

- 1) из авторских и иных договоров на произведение искусства, науки, литературы, программы ЭВМ, базы данных и т.д.;
- 2) из патентов на изобретение, свидетельств на полезные модели, промышленные образцы, товарные знаки или лицензионные договоры на их использование.

Учет нематериальных активов регламентируется положением по бухгалтерскому учету и Налоговым Кодексом (25 глава).

В составе нематериальных активов учитываются также организационные расходы и деловая репутация фирмы (ее цена).

Организационные расходы – это долгосрочные затраты, связанные с созданием фирмы.

Деловая репутация фирмы возникает в результате купли-продажи действующих предприятий. Также предприятия покупаются и продаются по рыночной цене. Отклонение рыночной цены от стоимости активов и составляет величину деловой репутации фирмы или ее цену.

Нематериальные активы переносят свою стоимость на готовую продукцию или на издержки производства и обращения путем начисления амортизации.

Амортизация может начисляться линейным способом, способом списания стоимости пропорционально объему продукции, способом уменьшаемого остатка.

Срок полезного использования нематериальных активов определяется предприятием самостоятельно с учетом следующего:

- 1) срок полезного использования совпадает со сроком действия нематериальных активов, который устанавливается в соответствующем договоре;
- 2) срок использования нематериальных активов определяется на предприятии;
- 3) если срок полезного использования определить невозможно, то он устанавливается в 20 лет.

ТЕМА 3: Оборотные средства предприятия.

1. *Понятие, состав и структура оборотных средств.*
2. *Кругооборот и оборачиваемость оборотных средств.*
3. *Методы оценки отдельных элементов оборотных средств.*
4. *Нормирование оборотных средств (определение потребности в оборотных средствах).*

1. *Оборотными средствами* называется постоянно находящиеся в движении совокупность оборотных производственных фондов и фондов обращения. Это означает, что оборотные средства призваны обслуживать как сферу производства, так и сферу обращения.

Оборотные производственные фонды – это предметы труда, которые полностью потребляются в течение одного производственного цикла и полностью переносят свою стоимость на готовую продукцию.

Фонды обращения призваны обслуживать процесс реализации продукции и включают:

- готовую продукцию;
- денежные средства;
- средства в расчетах.

По своей экономической природе оборотные средства представляют собой денежные средства, вложенные (авансированные) в оборотные производственные фонды и фонды обращения.

Основное назначение оборотных средств – это обеспечение непрерывности и ритмичности производства.

По назначению в производственном процессе (по элементам) оборотные средства делятся на:

- 1) материально-производственные запасы:
 - сырье, основные материалы, покупные полуфабрикаты и комплектующие изделия;
 - вспомогательные материалы;
 - топливо;
 - тара;
 - запасные части.

- 2) находящиеся в процессе производства средства:
 - незавершенное производство;
 - расходы будущих периодов – это расходы, произведенные сейчас, но относящиеся к будущим периодам (заранее уплаченная арендная плата);
- 3) готовая продукция:
 - готовая продукция на складе предприятия;
 - готовая продукция отгруженная;
- 4) денежные средства и средства в расчетах:
 - дебиторская задолженность;
 - краткосрочные финансовые вложения;
 - денежные средства.

Структура оборотных средств характеризуется удельным весом отдельных элементов оборотных средств в общей совокупности и выражается в процентах.

2. Кругооборот и оборачиваемость оборотных средств.

По характеру участия в торгово-производственном обороте предприятия оборотные производственные фонды и фонды обращения тесно взаимосвязаны и постоянно переходят из сферы производства в сферу обращения и наоборот.

Схема кругооборота:

Д (деньги) - Т (товар) - ... - П (пр-во) - ... - Т ¢ (новый товар) –
 - Д ¢ (новые деньги) –

МПЗ – материально-производственные запасы

НП – незавершенное производство

ГП – готовая продукция

Д ¢ – выручка от реализации

Принято выделять три стадии кругооборота:

I этап – оборотные средства выступают в денежной форме и используются для создания материально-производственных запасов.

II этап – производственные запасы потребляются в процессе производства, образуя сначала незавершенное производство, а затем готовую продукцию.

III этап – реализация готовой продукции, в результате которой получают денежные средства, которые восполняют запасы предприятия и создают необходимый прибавочный продукт.

Затем кругооборот повторяется и, таким образом, создаются необходимые условия для обеспечения непрерывности производства.

Для оценки эффективности использования оборотных средств применяют следующие показатели:

1. Коэффициент оборачиваемости:

$$K_{об} = \frac{Q}{\overline{ОС}}$$

Q – объем выпущенной продукции;

— ОС – средний размер оборотных средств (рассчитывается по средне хронологической).

Этот коэффициент показывает количество оборотов, совершенных оборотными средствами за отчетный период.

Коэффициент оборачиваемости может быть посчитан как для всей совокупности оборотных средств, так и для отдельных элементов оборотных средств.

— Величина коэффициента оборачиваемости зависит от длительности периода. Если предприятие работает стабильно, то величина ОС из месяца в месяц будет одинакова, а Q увеличивается с увеличением периода.

2. Коэффициент закрепления оборотных средств:

$$K_{закр} = \frac{\overline{ОС}}{Q}$$

Показывает, сколько оборотных средств используется для производства 1 руб. продукции.

3. Длительность одного оборота:

$$D_{об} = \frac{T_n}{K_{об}} = T_n K_{закр}$$

T_n – длительность периода (30, 90, 360 дней).

Длительность оборота можно сравнивать вне зависимости от величины расчетного периода.

Ускорение оборачиваемости равносильно дополнительному вовлечению денежных средств в хозяйственный оборот.

Чем меньше продолжительность одного оборота (больше количество оборотов), при одинаковом объеме производства, тем меньше оборотных средств требуется предприятию.

Замедление оборачиваемости сопровождается отвлечением денежных средств из хозяйственного оборота и их относительно более длительным омертвлением в производственных запасах, незавершенном производстве и готовой продукции.

Задача. В отчетном периоде предприятие выпустило продукции на 2400 тыс. руб. при среднем размере оборотных средств 120 тыс. руб. В следующем периоде предполагается увеличить выпуск продукции на 10 %. Сколько требуется оборотных средств, если: 1) оборачиваемость не измениться; 2) длительность одного оборота сократиться на 1 день?

$$\text{—1) } z = 2640 / x \text{ тыс. руб.} \qquad \text{ОС} = x = 1320$$

3. Методы оценки отдельных элементов оборотных средств.

При поступлении на предприятие материально-производственные запасы учитываются по фактической себестоимости. Фактическая себестоимость складывается из затрат на приобретение материальных ресурсов и включает в себя стоимость этих ресурсов, наценки и комиссионное вознаграждение, уплаченное снабженческим организациям; таможенные пошлины; расходы на транспортировку, хранение и доставку, выполняемые сторонними организациями.

Стоимость потребленных в процессе производства материальных ресурсов и стоимость запасов на конец периода определяется следующими способами:

- 1) по себестоимости каждой единицы запаса (для уникальных материалов);
- 2) по средней себестоимости – оценка производится по средней стоимости имеющихся в наличии материальных ресурсов на начало периода плюс средняя стоимость приобретенных в течение периода материалов;
- 3) по себестоимости первых по времени закупок ФИФО (FIFO – First-in, First-out). Оценка запасов основана на допущении, что ресурсы в течение

отчетного периода используются в последовательности из закупки с учетом стоимости ресурсов на начало периода.

4) по себестоимости последних по времени закупок ЛИФО (LIFO – last-in, list-out) – ресурсы, первыми поступившие в производство, должны быть оценены по себестоимости последних по времени закупок.

В условиях роста цен метод ФИФО показывает наибольший размер прибыли, а ЛИФО – наименьший. Метод оценки по средней себестоимости учитывает все цены на ресурсы и в значительной мере сглаживает их колебания.

4. Нормирование оборотных средств (определение потребности в оборотных средствах).

Нормирование оборотных средств – это процесс разработки обоснованных норм и нормативов, т.е. определение расчетных величин оборотных средств, необходимых для создания постоянных минимальных запасов, достаточных для бесперебойной работы предприятия.

Норма – это минимальный запас, установленный в относительных величинах (норма запаса материала – 20 дней, норма запаса тары – 50 р. на 1000 р. выпущенной продукции).

Норматив – это минимальный размер материально-производственных запасов в денежном выражении.

Для материально-производственных запасов между нормой и нормативом существует следующая взаимосвязь.

$$H_{oc} = H_z * P_{од}$$

H_{oc} – норматив оборотных средств

H_z - норма запаса

$P_{од}$ – стоимость однодневного расхода материала

Нормативы бывают общие и частные.

Частный норматив определяет размер денежных средств, необходимых для формирования отдельных элементов оборотных средств.

Общий норматив характеризует общую потребность предприятия в оборотных средствах.

Нормативы можно рассчитать по запасам материалов, незавершенному производству и готовой продукции.

СОС (собств. оборот. ср-ва) = СК (собств. капитал) + ДЗ (долгосроч. источники финансирования) – ВА (внеоборот. активы)

Методы нормирования:

1. Аналитический метод (опытно-статистический или отчетно-статистический). Этот метод основан на статистических данных по использованию оборотных средств. Учитывает сложившуюся на предприятии практику организации производства, труда и управления. Точность расчетов зависит от имеющихся на предприятии отчетных данных и опыта работников.

2. Метод прямого счета предусматривает расчет экономически обоснованных нормативов по каждому элементу оборотных средств. Точность зависит от уровня прогрессивности и степени напряженности норм на предприятии. Связан с большими затратами труда.

3. Метод коэффициентов используется для корректировки норматива в связи с изменением объемов производства и уровня оборотных средств.

Нормирование материальных запасов.

Основой для нормирования являются нормы запасов материалов в днях, рассчитанные по каждому виду материальных ресурсов.

При определении нормы необходимо учитывать:

- 1) время нахождения материалов в пути, для крупных предприятий ежедневно потребляющих большие размеры сырья и материалов;
- 2) время приемки, разгрузки, сортировки, складирования и т.п.;
- 3) время подготовки материала к производству;
- 4) время пребывания материалов в виде текущего складского запаса – это время является основой для определения нормы запасов в днях.

Норма оборотных средств на образование текущего складского запаса определяется:

- средний интервал поставок между двумя поставками:

$$И_{ср} = T_n / n , \quad \text{где}$$

T_n – длительность периода

n – количество поставок за этот период.

- норма текущего запаса

$$H_{т.з.} = 0,5 И_{ср}$$

При нормировании необходимо учитывать отраслевые особенности, место расположения предприятия, возможности поставщиков и т.п.

Для обеспечения непрерывности в случае возможны срывов поставок на предприятии формируется страховой запас на уровне 30 – 50 % от текущего складского запаса.

Нормирование незавершенного производства.

$$H_{н.п.} = T_{ц} K_{н} \frac{Q_{пр}}{T_{п}}$$

$$K_{н} = \frac{З_{перв} + 0,53 З_{посл}}{З_{перв} + З_{посл}}$$

$T_{ц}$ – длительность производственного цикла

$K_{н}$ – коэффициент нарастания затрат

$З_{перв}$ – затраты первоначальные

$З_{посл.}$ – затраты последующие

$Q_{пр}$ – объем продукции по производственной себестоимости

$T_{п}$ – длительность периода

Нормирование годовой продукции

$$H_{гп} = T_{под} * Q_{сут}$$

$T_{под}$ – время подготовки готовой продукции к реализации

$Q_{сут}$ – суточный объем выпуска продукции.

3.2 СИСТЕМА СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

План лекции:

1. Роль заработной платы в стимулировании труда
2. Тарифная система оплаты труда
3. Формы заработной платы и системы оплаты труда
4. Бестарифная система
5. Фонд оплаты труда
6. Отечественный и зарубежный опыт стимулирования труда в организации

1. Роль заработной платы в стимулировании труда

В литературе отсутствует единая трактовка понятия заработной платы. Приведем некоторые из определений:

Заработная плата - часть дохода предприятия, которая распределяется между его работниками в зависимости от трудового вклада каждого из них, количества и качества затраченного труда.

Заработная плата – это вознаграждение за труд.

Оплата труда работников – это цена трудовых ресурсов, задействованных в производственном процессе.

Заработная плата – это часть издержек на производство и реализацию продукции, идущая на оплату труда работников предприятия.

Различают номинальную и реальную заработную плату:

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; реальная заработная плата – это «покупательная способность» номинальной заработной платы.

Вполне очевидно, что реальная заработная плата зависит от величины номинальной заработной платы и цен на приобретаемые товары и услуги. Например, при повышении номинальной заработной платы на 15% и инфляции за этот период на уровне 10% реальная заработная плата увеличится только на 5%. Таким образом, превышение инфляции по сравнению с ростом номинальной заработной платы приводит к снижению реальной заработной платы, и наоборот. При отсутствии инфляции рост номинальной заработной платы означает такой же рост и реальной заработной платы.

В основе заработной платы лежит цена труда как фактора производства, которая сводится к его предельной производительности. Согласно теории предельной производительности работник должен произвести продукт, возмещающий его заработную плату, следовательно заработная плата ставится в прямую зависимость от эффективности труда работника.

Как социально-экономическая категория заработная плата требует рассмотрения с точки зрения ее роли и значения для работника и работодателя (*Заработная плата играет двоякую роль*):

Для работника - заработная плата является главной и основной статьей его личного дохода, средством повышения уровня благосостояния его самого и членов его семьи. Отсюда - *стимулирующая функция заработной платы заключается в улучшении результатов труда для увеличения размера получаемого вознаграждения.*

Для работодателя — заработная плата работников представляет собой издержки производства, и он стремится их минимизировать, особенно на единицу изделия.

Через организацию заработной платы достигается компромисс между интересами работника и работодателя, который способствует развитию отношений социального партнерства между двумя движущими силами рыночной экономики.

Система оплаты труда должна быть гибкой, стимулировать повышение производительности труда, обладать достаточным мотивационным эффектом.

Заработной плате присущи 2 важные функции:

Воспроизводственная состоит в том, что зарплата является источником поддержания и развития жизненных сил работника, источником благосостояния его семьи.

Стимулирующая состоит в том, что зарплата является средством активизации трудовых усилий работника, роста производительности его труда.

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

- справедливость, т.е. равная оплата за равный труд;
- материальная заинтересованность в высоких конечных результатах труда и неограниченность заработной платы;
- сочетание индивидуальных интересов с коллективными;
- 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, что привело к каким-либо негативным последствиям;
- опережение темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста средней заработной платы;
- индексация заработной платы в соответствии с уровнем инфляции;
- применение прогрессивных форм и систем оплаты труда, которые в наибольшей степени отвечают потребностям предприятия
- оплата труда не менее минимального размера оплаты труда (м.р.о.т.)

При организации оплаты труда предприниматель должен:

- установить обоснованные нормы труда;
- разработать тарифную систему оплаты труда применительно к условиям данного предприятия;
- определить формы и системы оплаты труда;
- разработать систему должностных окладов для Р, С и С и АУП;
- выработать критерии и определить размеры доплат для работников;
- сформировать фонд зарплаты.

При определении уровня оплаты труда необходимо учитывать следующие факторы:

- финансовое положение предприятия, определяемое результатами его хозяйственной деятельности;
- уровень безработицы в регионе, среди работников соответствующих специальностей;
- уровень государственного регулирования в области зарплаты;
- уровень зарплаты, выплачиваемой конкурентами;
- уровень стоимости жизни;

- влияние профсоюзов и объединений работодателей.

С переходом на рыночные отношения произошли довольно существенные изменения в организации заработной платы на предприятиях. *Расширены права предприятий в распределении заработанных ими средств.*

Государство оставляет за собой только:

- регулирование минимальной заработной платы,
- ее корректировку по мере инфляции
- создание равных возможностей для организаций по зарабатыванию средств на оплату труда.

В Кодексе законов о труде регламентируются минимальные компенсационные выплаты за работу в выходные и праздничные дни, во время сверхурочной работы, предельные размеры работы по совместительству, повышенные размеры оплаты труда во вредных и тяжелых условиях труда, оплата во время вынужденного простоя и доплаты подросткам.

2. Тарифная система оплаты труда

На большинстве предприятий основой для начисления заработной платы является тарифная система.

Тарифная система оплаты труда представляет собой совокупность нормативов, обеспечивающих возможность осуществлять дифференциацию и регулирование заработной платы различных групп и категорий работников в зависимости от качественных характеристик их труда.

Тарифная система состоит из следующих элементов:

- тарифно-квалификационные справочники;
- тарифные сетки;
- тарифные коэффициенты;
- тарифные ставки;
- надбавки, доплаты к тарифным ставкам

Тарифно-квалификационные справочники представляют собой сборники нормативных документов, содержащие квалификационные характеристики работ, профессий и должностей, сгруппированные в разделы по производствам и видам работ. Справочники служат для соизмерения работ по сложности и определения квалификационных и должностных требований к работникам.

В настоящее время профессии рабочих тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1 по 8-й разряды Единой тарифной сетки. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах и на особо важных и особо ответственных работах, могут устанавливаться тарифные ставки и оклады, исходя из 9-12 разрядов Единой тарифной сетки по перечням, утверждаемым министерствами и ведомствами Российской Федерации и Министерством труда Российской Федерации.

Общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих тарифицируются в соответствии с тарифно-квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и технических исполнителей (служащих).

Квалификация - совокупность знаний, способностей и навыков рабочих к труду по определенной специальности.

Должность - служебное положение работника, обусловленное кругом его обязанностей, должностных прав и характером ответственности.

Квалификационные характеристики рабочих состоят из 3^х разделов:

1. *“Характеристика работ”* приводится характеристика тех работ, которые должен выполнять рабочий данной квалификации.

2. *“Должен знать”* устанавливается, что должен знать рабочий соответствующей профессии и разряда о своем оборудовании, физико-химических свойствах обрабатываемых материалов, технологии, последовательности процессов обработки, свойствах обрабатываемых и измерительных инструментов и оснастки и т.д.

3. *“Пример работ”* приводится пример типичных работ, которые должен выполнять рабочий данного разряда.

Тарифно-квалификационные характеристики должностей руководителей, специалистов и служащих содержат три раздела:

1. *«Должностные обязанности»* перечислены основные функции, которые могут поручены полностью или частично работнику, занимающему данную должность

2. *«Должен знать»* содержатся основные требования, предъявляемые к работнику в отношении специальных знаний, а также знаний законодательных актов, положений, инструкций и других руководящих и нормативных документов, методов и средств, которые работник должен уметь применять при выполнении должностных обязанностей.

3. *«Требования к квалификации по разрядам оплаты труда»* определены уровень профессиональной подготовки работника, необходимой для выполнения возложенных на него обязанностей, и требования к стажу работы, дифференцированные по каждому разряду или диапазону разрядов.

Тарифные сетки и тарифные коэффициенты - представляют собой совокупность квалификационных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов, с помощью которых определяются размеры тарифных ставок и окладов, т.е. устанавливается непосредственная зависимость заработной платы работников от их квалификации.

Тарифная сетка - шкала разрядов, каждому из которых присвоен свой коэффициент по оплате труда.

Коэффициент показывает, во сколько раз оплата труда рабочего определенного разряда выше оплаты труда рабочего первого разряда.

Предприятие может самостоятельно определять порядок возрастания коэффициентов от разряда к разряду (равномерно или ускоренно).

Тарифные ставки и должностные оклады определяют размер оплаты труда различных групп и категорий работников в единицу времени (час, день, месяц). Она может быть часовая, дневная и месячная.

На основе тарифной ставки первого разряда и соответствующих тарифных коэффициентов определяется тарифная ставка любого разряда сетки. Соотношение тарифных ставок крайних разрядов образует диапазон сетки.

Оплата труда работников бюджетной сферы осуществляется на основании Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, согласно которой работники тарифицируются с 1 по 18-й разряд.

Размер тарифной ставки (оклада) первого разряда устанавливается Правительством Российской Федерации. Ставки (оклады) работников остальных разрядов Единой тарифной сетки устанавливаются путем умножения тарифной ставки (оклада) первого разряда на соответствующий тарифный коэффициент.

В современных условиях предприятия сами устанавливают тарифные коэффициенты и тарифные ставки для своих работников.

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

С переходом предприятий на рыночные отношения и предоставлением им большей самостоятельности в области оплаты труда перед ними встала проблема в решении следующих вопросов:

- создание современных методик распределения фонда оплаты труда по подразделениям, бригадам и исполнителям;
- разработка заводских тарифных систем, основанных на «плавающем» тарифе;
- внедрение бестарифных систем оплаты труда;
- стимулирование текущих результатов деятельности;
- поощрение предпринимательской и изобретательской деятельности;
- отражение вопросов оплаты труда в контрактах и коллективных договорах;
- определение целесообразности стимулирования рискованных мероприятий.

Предприятия самостоятельно формирует фонд оплаты труда, который является составной частью средств, направляемых на потребление. В состав данного фонда включаются:

- все начисленные предприятием суммы заработной платы независимо от источников финансирования;
- стимулирующие и компенсирующие выплаты, в том числе компенсации по оплате труда в связи с повышением цен и индексацией доходов в пределах норм, установленных законодательством;
- денежные суммы, начисленные работникам за непроработанное время, в течение которого за ними сохраняется заработная плата в соответствии с порядком, предусмотренным законодательством.

3. Формы заработной платы и системы оплаты труда

Можно выделить три формы заработной платы:

- сдельную,
- повременную,
- смешанную

Каждая из форм в зависимости от показателей производства, выполнение которых она материально стимулирует, имеет несколько разновидностей систем оплаты труда. Они отличаются между собой способами измерения величины денежного вознаграждения за определенное количество и качество трудового вклада в результаты производства.

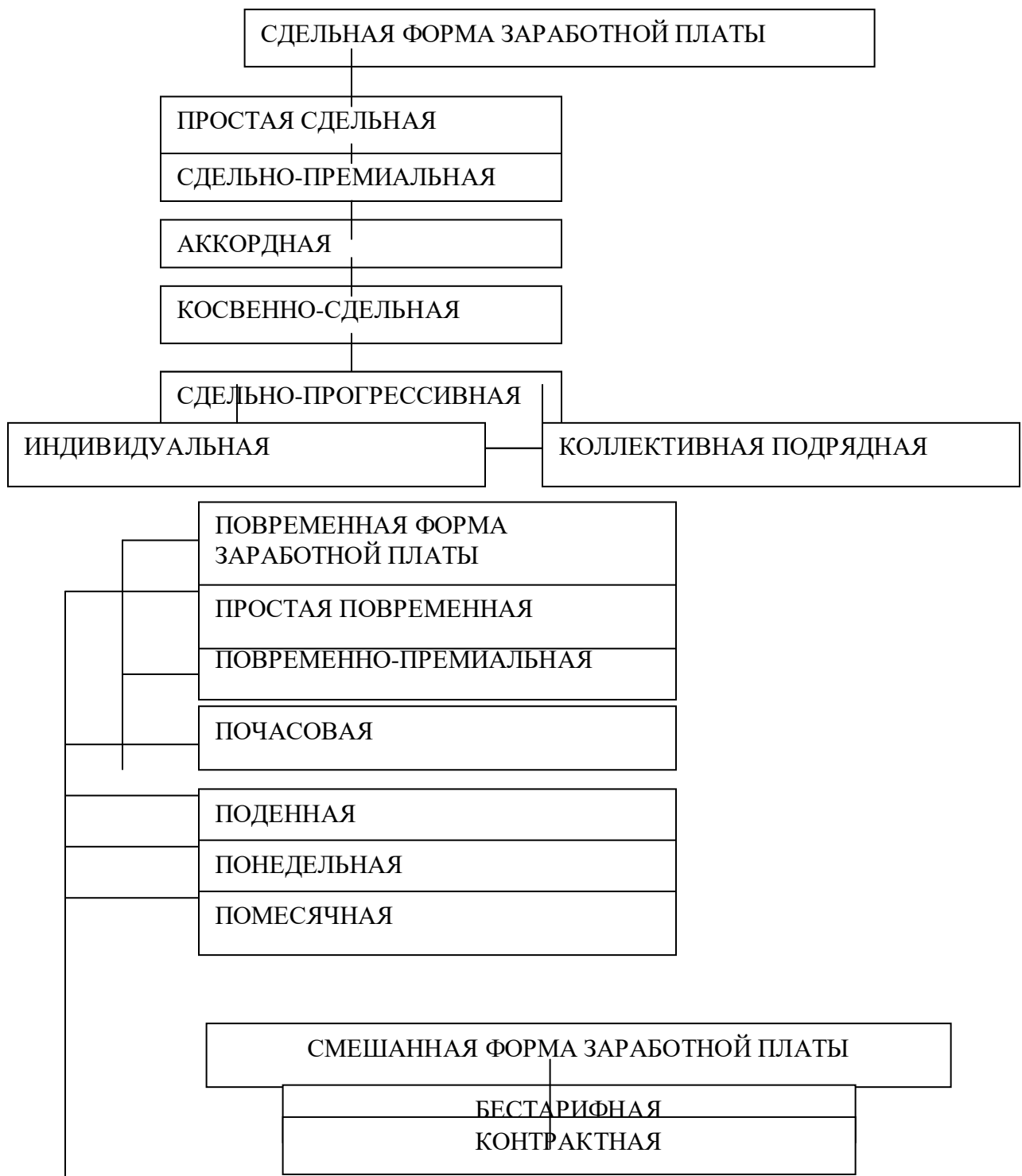


Рис. 3.2. Системы оплаты труда.

Сдельная форма оплаты труда

Сдельная оплата труда производится за количество выработанной продукции по установленным сдельным расценкам, которые определяются на основании установленных часовых ставок и норм времени (выработки).

Она используется в тех случаях, когда необходимо стимулировать увеличение количества производимой продукции (услуг). Сдельная форма оплаты труда включает : прямую сдельную, сдельно-премиальную, сдельно-прогрессивную, косвенную сдельную, аккордную системы.

При прямой сдельной системе труд оплачивается по расценкам за единицу произведенной продукции. Индивидуальная сдельная расценка за единицу продукции или работы определяется путем умножения часовой тарифной ставки, установленной в соответствии с разрядом выполняемой работы на норму времени на единицу продукции, или путем деления часовой тарифной ставки на норму выработки. Общий заработок рабочего определяется путем умножения сдельной расценки на количество произведенной продукции за расчетный период времени,

ч

$\text{Ред} = \text{Тст} / \text{Нвыр}$, где

Ред - сдельная расценка за единицу продукции, работ, услуг;

Тст – часовая тарифная ставка выполняемой работы, руб.;

ч

Нвыр – норма выработки за час работы, ед. продукции.

Если установлена норма времени ,сдельная расценка определяется по формуле:

$\text{Ред} = \text{Тст} \times \text{Нвр}$,

Где Нвр – норма времени на изготовление продукции, работ, услуг;

$\text{Зед} = \text{Ред} \times \text{В}$,

где Зед- сдельный заработок, руб.;

В- количество (объем) произведенной продукции в ед. продукции.

При сдельно-премиальной системе рабочему сверх заработка по прямым сдельным расценкам выплачивается премия за выполнение и перевыполнение заранее определенных конкретных количественных и качественных показателей работы. Как правило устанавливается не более двух-трех основных показателей и условий для премирования. Это могут быть показатели роста производительности труда, повышения объемов производства, снижения нормируемой трудоемкости, экономии сырья и др.

$\text{Зсд.пр.} = \text{Зсд} + \text{Зпр}$,

где Зсд.пр. –сдельный заработок при сдельно-премиальной оплате труда, руб.;

Зпр.- премия за выполнение установленных показателей, руб.;

$\text{Зсд.пр.} = \text{Зсд} \times (1 + \text{Ппр} / 100)$, где

Ппр-процент премии за выполнение показателей премирования.

Сдельно- прогрессивная система оплаты труда предусматривает выплату по прямым сдельным расценкам в пределах выполнения норм, а при выработке сверх норм — по повышенным расценкам. При этом система оплаты может быть одно-, двух и более ступенчатая. Степень увеличения сдельных расценок в зависимости от уровня перевыполнения определяется специальной прогрессивной шкалой. Эта система оплаты труда обычно применяется на работах, связанных с освоением новой техники и вводится временно.

Косвенная сдельная система оплаты труда применяется в основном для рабочих, занятых на обслуживающих и вспомогательных работах (водители транспортных средств, наладчики, ремонтники и др.). Размер их заработка ставится в прямую зависимость от результатов деятельности обслуживаемых основных рабочих-сдельщиков. Косвенная сдельная расценка рассчитывается с учетом норм выработки обслуживаемых рабочих и их количества.

Сдельную оплату труда на предприятии наиболее целесообразно применять в следующих случаях:

- имеется возможность точного учета объемов выполняемых работ;
- имеются значительные заказы на производимую продукцию, а численность рабочих ограничена;
- одно из структурных подразделений предприятия (цех, участок, рабочее место) является «узким» местом, т.е. сдерживает выпуск продукции в других технологически взаимосвязанных подразделениях;
- применение этой формы отрицательно не отразится на качестве продукции;
- существует острая необходимость в увеличении выпуска продукции в целом по предприятию.

Сдельную оплату труда не рекомендуется использовать в том случае, если:

- ухудшается качество продукции;
- нарушаются технологические режимы;
- ухудшается обслуживание оборудования;
- нарушаются требования техники безопасности;
- перерасходуются сырье и материалы.

Аккордная сдельная система предусматривает оплату всего объема работ. Стоимость всей работы определяется исходя из действующих норм и расценок на отдельные элементы работы путем их суммирования. Данная система оплаты труда стимулирует прежде всего выполнение всего объема работ с меньшей численностью работающих и в более короткие сроки.

Аккордная система оплаты труда — это разновидность сдельной оплаты труда, сущность которой заключается в том, что расценка устанавливается на весь объем подлежащих выполнению работ с указанием срока их выполнения.

наиболее целесообразно применять аккордную оплату труда в следующих случаях:

- предприятие не укладывается в срок с выполнением какого-либо заказа, и при его невыполнении оно обязано будет заплатить значительные суммы штрафных санкций в связи с условиями договора;

- при чрезвычайных обстоятельствах (пожаре, обвале, выходе из строя основной технологической линии по серьезной причине), которые приведут к остановке производства;
- при острой производственной необходимости выполнения отдельных работ или внедрении нового оборудования на предприятии.

Повременная форма оплаты труда.

Повременная заработная плата производится за фактически проработанное время по тарифной ставке присвоенного рабочему разряда. На первый взгляд, повременная оплата исключает стимулирование более высокой производительности труда, так как время, проведенное на рабочем месте, ничего не говорит о достигнутых результатах. Тем не менее эта форма оплаты труда тесно связана с результатами труда, поскольку в ее основу заложены формально определенные или фактически ожидаемые результаты работы за единицу времени. Если работник не отвечает этим ожиданиям, он теряет рабочее место и зарплату. Повременная оплата труда подразделяется на простую повременную, повременно-премиальную и повременную с нормированным заданием.

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

$$Зп.м. = Тч \times Чф,$$

где Зп.м.- заработная плата работника за месяц ,руб.;

Тч-часовая тарифная ставка работника данного разряда,руб./час;

Чф –фактически отработанное количество часов в месяце.

При повременно-премиальной системе устанавливается размер премии в процентах к тарифной ставке за перевыполнение установленных показателей и условий премирования. В качестве условий премирования может быть бездефектное изготовление продукции, экономия материалов, инструментов, смазочных материалов и др.

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

Повременную оплату труда наиболее выгодно применять, если:

- на предприятии функционируют поточные и конвейерные линии со строго заданным ритмом;
- функции рабочего сводятся к наблюдению и контролю за ходом технологического процесса;
- затраты на определение планового и учет произведенного количества продукции относительно велики;
- количественный результат труда не может быть измерен и не является определяющим;
- качество труда важнее его количества;
- работа является опасной;

- работа неоднородна по своему характеру и нерегулярна по нагрузке;
- на данный момент увеличение выпуска продукции (работ, услуг) на том или ином рабочем месте является нецелесообразным для предприятия;
- увеличение выпуска продукции может привести к браку или снижению ее качества.

В последнее время стала широко применяться повременная оплата труда с нормированным заданием, или сдельно-повременная оплата труда. Рабочему или бригаде устанавливается состав и объем работ, которые должны быть выполнены за определенный период времени на повременно оплачиваемых работах с соблюдением требований к качеству продукции (работ). Это нормированное задание в зависимости от специфики производства и характера работ устанавливается например, на смену или месяц. Понятие расценки на деталь ликвидируется. Например, если за 6 часов рабочий или бригада выполнили объем работ, который соответствует 7 часам нормированного задания, то оплата будет произведена как за 7 часов. Повременная оплата труда с нормированным заданием часто используется на работах, связанных с обслуживанием производства (ремонт и наладка оборудования и т. д.)

Смешанная форма оплаты труда.

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

Формирование фонда оплаты труда

Заработная плата представляет собой сумму денежных выплат, стоимость натуральной оплаты за работу, выполненную по трудовому договору (контракту), и по структуре состоит из основной и дополнительной заработной платы.

Основная заработная плата включает оплату труда работников по действующим на предприятиях **сдельным расценкам**, тарифным ставкам (должностным окладам) и представляет собой относительно постоянную часть оплаты, соответствующую установленной норме.

Дополнительная заработная плата включает различные виды премий, доплаты за работу в сверхурочное время, доплаты по прогрессивным расценкам, за отклонение от нормальных условий труда, оплату целодневных и **внутрисменных** простоев, доплаты бригадирам и т.д.

Плановая величина расходов на оплату труда, или фонд оплаты труда (ФОТ), может определяться различными способами укрупненно или дифференцированно.

Укрупненно плановый фонд оплаты труда (ФОТпл) можно рассчитать четырьмя способами.

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

(Нз.пл):

$$\text{ФОТ}_{\text{пл}} = Q_i \times \text{Нз.пл}$$

где Q_i — планируемый объем продукции в натуральном (стоимостном) выражении.

2. На основе индексов изменений заработной платы и производительности труда:.

$$\text{ФОТ}_{\text{пл}} = \text{ФОТ}_{\text{баз}} \times (\text{Из}_{\text{пл}} / \text{Ип.тр}),$$

где $\text{ФОТ}_{\text{баз}}$ — базовая величина фонда **оплаты** труда в предыдущем (отчетном) году;

Из.пл и Ип.тр — индексы изменений заработной платы и производительности труда в планируемом периоде.

3. На основе норматива прироста фонда оплаты труда за каждый процент прироста объема продукции:

$$\text{ФОТ}_{\text{пл}} = \text{ФОТ}_{\text{баз}} + \text{ФОТ}_{\text{баз}} (\text{Нз.пл} \times K) / 100,$$

где K — прирост объема продукции;

Нз.пл — норматив прироста заработной платы за каждый процент прироста объема продукции.

4. Исходя из численности работающих (Ч сп) и их годовой заработной платы с доплатами и начислениями (ЗП год):

$$\text{ФОТ}_{\text{пл}} = \text{Ч сп} \times \text{ЗП год}.$$

При этом методе ФОТ может быть рассчитан как в целом по предприятию, так и по категориям и отдельным группам работников.

Дифференцированный (детальный) расчет планового ФОТ производится отдельно по категориям промышленно-производственного персонала по цехам (подразделениям), в целом по предприятию и включает расчеты тарифного, часового, дневного, месячного (годового) ФОТ.

Тарифный ФОТ включает оплату труда **рабочих-сдельщиков** и **рабочих-повременщиков**.

ФОТ **рабочих-сдельщиков** (Зсд) за запланированный объем работ по сдельным расценкам рассчитывается по формуле :

$$\text{Зсд} = P \times N \times K,$$

где P — сдельная расценка за единицу продукции;

N — количество (объем) изделий по программе;

K — коэффициент выполнения планового задания.

ФОТ **рабочих-повременщиков** (З пов) за подлежащее отработке время по тарифным ставкам определяется по формуле

$$\text{З пов} = N \times T_{\text{ст}} \times K,$$

где N — объем работ, нормо-ч;

$T_{\text{ст}}$ — средняя часовая тарифная ставка по выполняемой работе;

K — коэффициент выполнения планового задания.

Для получения планового ФОТ рабочих к тарифному фонду добавляют суммы доплат, включаемых в часовую, дневную, месячную (годовую) ФОТ.

Состав месячного (годового) фонда оплаты труда.

Тарифный фонд оплаты труда (Зт):

$$Зт = Зсд + Зпов ,$$

Часовой фонд оплаты труда (Зч) :

$$Зч = Зт + Дч,$$

Где Дч—доплаты до часового фонда.

Дневной фонд оплаты труда (Зд):

$$Зд = Зч + Дд, \text{ где } Дд \text{---доплаты до дневного фонда.}$$

Месячный фонд оплаты труда (Зм) :

$$Зм = Зд + Дм, \text{ где } Дм \text{---доплаты до месячного фонда.}$$

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

Месячный (годовой) ФОТ включает дневной ФОТ и доплаты за нерабочие дни: очередной и дополнительный отпуска-; выполнение государственных обязанностей; выходное пособие.

Сумма тарифного ФОТ и доплат к нему называется *основной заработной платой*.

Фонды оплаты труда ИТР, младшего обслуживающего персонала, служащих и пожарно-сторожевой охраны рассчитываются на основе средних должностных окладов и числа работников в каждой группе.

Фонд оплаты труда учеников (ФОТуч) определяется исходя из численности учеников (r), месячного оклада (e) ученика и срока обучения (t):

$$\text{ФОТуч} = r \times t \times e$$

В состав расходов на оплату труда (или фонд оплаты труда) включаются все расходы предприятия, учреждения, организации на оплату труда независимо от источника финансирования включая денежные суммы, начисленные работникам в соответствии с законодательством за неотработанное время, в течение которого за ними

сохраняется заработная плата, а также включая стимулирующие и компенсирующие выплаты.

В настоящее время за счет части чистой прибыли и заработной платы на предприятии образуется также фонд потребления, который является основой доходов работников предприятия и включает:

- фонд оплаты труда (ФОТ) — средства, начисленные для оплаты труда всех работников;
- доходы (дивиденды, проценты), выплачиваемые по акциям трудового коллектива и вкладам членов трудового коллектива в имущество

предприятия, учреждения, организации;

- денежные выплаты и поощрения.

Различают средний доход и среднюю заработную плату работников.

Средний доход работников в целом по предприятию, учреждению, организации начисляется исходя из суммы средств, направляемых на потребление, а именно: расходов на оплату труда, денежных выплат и поощрений, доходов (дивиденды, проценты).

Средняя заработная плата работников в целом по предприятию, учреждению, организации начисляется исходя из фонда оплаты труда работников, списочного состава (включая оплату труда совместителей), вознаграждений по итогам работы за год и единовременных поощрений работников.

Заработная плата планируется и определяется исходя из планируемого рабочего времени и объема производства по тарифным ставкам, окладам или сдельным расценкам.

В качестве методики можно рекомендовать следующий порядок определения величины фонда заработной платы рабочих, руководителей, специалистов и служащих¹.

Определение фонда заработной платы рабочих. Данный фонд включает прямую или тарифную заработную плату и все доплаты к ней. Прямая заработная плата состоит из суммы сдельных расценок, выплачиваемых рабочим-сдельщикам, и заработной платы рабочих-повременщиков, начисляемой по тарифным ставкам.

При расчете определяют: фонд часовой заработной платы; фонд дневной заработной платы; фонд годовой (квартальной, месячной) заработной платы.

Для рабочих-сдельщиков фонд заработной платы определяется по формуле

$$\hat{O}_{\bar{A}} = \sum_{i=1}^n P_i \times V_i,$$

где P_i – штучная сдельная расценка за единицу объема производственной программы;

V_i – объем продукции i -го вида.

Плановый фонд заработной платы рабочих-повременщиков можно определить из выражения

$$\hat{O}_{\bar{A}} = \sum_{i=1}^n T_{\text{ч}} \times N_i \times \hat{O}_{\text{р.и}}$$

где $T_{\text{ч}}$ – часовая тарифная ставка рабочего-повременщика i -го разряда;

N_i – численность рабочих-повременщиков i -го разряда;

$\Phi_{\text{пл}}$ – плановый фонд рабочего времени рабочего i -го разряда.

Фонд заработной платы руководителей, специалистов и служащих определяется по должностным окладам путем умножения месячного оклада каждой группы работников на число месяцев в году и на число работников в группе.

На некоторых предприятиях стали применяться бестарифные системы оплаты труда, т.е. устанавливаются коэффициенты, показывающие соотношение оплаты i -го работника и минимального размера оплаты труда.

Определив на каждого работника (рабочее место) конкретное значение его коэффициента оплаты труда по сравнению с минимальным по предприятию, можно рассчитать размер заработной платы по следующей формуле:

$$C_i = \hat{E}_i \times \frac{\hat{O}}{\sum \hat{E}_i}$$

где 3_i – заработная плата i -го работника, руб.;

K_i – коэффициент i -го работника;

$\sum \hat{E}_i$ – сумма коэффициентов по всем работникам;

Φ – объем средств, выделенных на оплату труда.

При определении конкретной величины K_i для каждой группы работников разрабатываются свои критерии. Каждый работник должен знать, за какие достижения или улучшения в работе и в какой мере значение его коэффициента будет увеличено или снижено.

В целом бестарифная система напоминает обычную систему оплаты труда, только при ее применении вместо разряда по ЕТКС применяются заводские коэффициенты, а учет конкретных достижений (упущений) производится при помощи заранее разработанной балльной системы.

Бестарифная система оплаты труда является ключевым элементом системы внутрипроизводственного хозрасчета. Для применения этой системы необходим перевод на хозрасчет всех структурных подразделений предприятия, чтобы устранить внутренние противоречия в области оплаты труда.

Наиболее эффективной формой регулирования заработной платы лиц наемного труда является многоуровневая договорная (контрактная) система. Она позволяет с достаточной полнотой отразить при определении условий оплаты интересы как работодателя, так и наемных работников.

Главной целью введения контрактной системы оплаты труда является нацеливание работников на достижение высоких конечных результатов труда, а также повышение их ответственности за порученное дело. Контракты могут заключаться с руководителями, специалистами, а также с рабочими.

Как правило, в контрактах отражаются размер оплаты труда, порядок ее определения и ряд других вопросов. По соглашению сторон в трудовом договоре могут быть предусмотрены различные доплаты и надбавки стимулирующего и компенсационного характера: за профессиональное мастерство и высокую квалификацию, за классность, за отклонения от нормальных условий труда и др. В контракте могут найти отражение вопросы предоставления служебного транспорта, дополнительного отпуска, жилой площади и др.

В связи с тем что работник обычно заинтересован в продолжении трудовых отношений с фирмой, срочный характер контракта является мощным стимулом повышения производительности труда и качества работы наемных работников.

При совершенствовании организации заработной платы в России следует учитывать опыт развитых зарубежных стран, особенно в части форм стимулирования персонала компании.

В практике развитых стран наряду с выплатой заработной платы широко используются отсроченные платежи (например, в пенсионный фонд), участие в прибылях компании, участие в акционерном капитале. Наряду с этим применяются различные дополнительные стимулы — оплата транспортных расходов, субсидии на питание, скидки на покупку товаров фирмы, помощь в обучении, страхование жизни, медицинское обследование и др. Это, с одной стороны, заинтересовывает работников в получении дополнительных доходов, с другой — способствует социальному партнерству наемных работников и собственников фирмы.

4. Бестарифная система

5. Фонд оплаты труда

6. Отечественный и зарубежный опыт стимулирования труда в организации

Бестарифная система оплаты труда.

При бестарифной системе оплаты труда заработок работника напрямую зависит от конечных результатов деятельности своего структурного подразделения и предприятия в целом.

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

Общим методом при любых формах и системах оплаты коллективного труда (например, бригадной формы) является метод КТУ. При этом оценка квалификационного уровня дополняется определенным коэффициентом трудового участия каждого работника (КТУ) в текущих результатах деятельности и количеством отработанного времени. Расчет заработной платы определяется в следующей последовательности:

рассчитывается количество баллов, заработанных каждым работником подразделения по формуле:

$$K_i = K \cdot T \cdot КТУ,$$

где K — квалификационный уровень i -го работника

T - количество отработанных чел-ч i -ым работником

$КТУ$ - коэффициент трудового участия i -го работника

определяется общая сумма баллов, заработанная всеми работниками подразделения:

$$N = \sum N_i$$

рассчитывается доля ФОТ, приходящаяся на оплату одного балла (руб):

$$d = \text{ФОТ} / N$$

определяется заработная плата отдельных работников подразделения:

$$Z_{\text{ин}} = d N_i$$

Пример. ФОТ цеха составил за месяц 15600 руб. Общее число заработанных баллов всеми работниками цеха 14364,64. Доля ФОТ, приходящаяся на один балл, составит $15600 : 14364,64 = 1,086$ руб. Порядок расчета фактической заработной платы работников цеха представлен табл. 3.1.

Таблица 3.1

Пример расчета заработка с применением КТУ.

И О	К ол во от р. ча со в	К ТУ	о л - в о б а л л о в	Доля ФОТ в расчет е на балл, тыс. руб.	Фантич. З
в а н о в	1 80 ,5	1 , 1 0	5 8 , 1 0	1,086	280,30
е т р о в	2 13 ,0 0	0 , 9 0	3 2 , 5 0	1,086	252,49
	1	1		1,086	346,54

у	80	,	1		
л	,5	0	9		
и	0	4	,		
к			1		
о			0		
в					

Рейтинговая система оплаты труда.

Рейтинговая система оплаты труда предусматривает учет следующих компонентов: образовательного уровня; опыта работы; умения работника использовать в конкретной деятельности свои знания и опыт. Трудовой рейтинг (аналог КТУ) работника определяется произведением трех коэффициентов: K_o — коэффициента образовательного уровня, который возрастает пропорционально росту знаний работника от 0,8 до 2,0; K_c — коэффициента, характеризующего опыт работы, числовые значения которого подобраны от 2 до 4,5, так, чтобы снизить текучесть кадров в первые годы работы и обеспечить ежегодный стабильный прирост заработной платы на определенный процент; K_z — коэффициент, характеризующий место работника в структуре предприятия и соответствующий его разряду. Для увязки заработной платы с результатами труда цена рейтинга определяется путем деления фонда оплаты труда на сумму рейтингов всех работников и на основе «цены единицы коэффициента» формируется базовая заработная плата. Если сравнивать с тарифной сеткой, то это будет минимальная заработная плата, установленная на предприятии на данный период. Для контроля и улучшения динамики производственного процесса к заработной плате каждого работника, полученной как произведение базовой зарплаты на трудовой рейтинг вводят три переменных коэффициента: плановый коэффициент, который пропорционален проценту выполнения планового задания для рабочих и отработанному времени для служащих; коэффициент качества труда, который формируется на основе действующих стандартов предприятия и страховой коэффициент, вводимый для создания страхового резерва, необходимого для оплаты труда вновь поступивших, а также стимулирования повышения образования. Тогда заработная плата работника ($Z_{пр}$) составит:

$$Z_{пр} = B_{эп} \cdot P_c \cdot K_{п} \cdot K_{кт} \cdot K_{стр}$$

где $K_{п}$ - плановый коэффициент;

$K_{кт}$ - коэффициент качества труда;

$K_{стр}$ — страховой коэффициент.

Трудовой рейтинг учитывает потенциальные способности работника, а остальные показатели корректируют его в зависимости от вклада работника в результаты работы предприятия. Система трудового рейтинга во многом напоминает японскую систему оплаты труда, которая основывается на личных характеристиках работника.

С 1 декабря 2008 года вводятся новые системы оплаты труда для работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений

федеральных органов исполнительной власти, в которых предусмотрена военная и приравненная к ней служба.

Системы оплаты труда работников учреждений включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера. При установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы учитываются требования к профессиональной подготовке, уровню квалификации работника. Размер компенсационных выплат устанавливается в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах. Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, а в отношении руководителей учреждений - Правительством РФ. Выплаты стимулирующего характера осуществляются за счет бюджетных ассигнований, причем с 1 января 2010 года объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30% средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований федерального бюджета.

Урегулирован порядок определения размера заработной платы для руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров. Он зависит, в частности, от средней заработной платы основного персонала. Перечень должностей, относимых к основному персоналу, устанавливается федеральными государственными органами и учреждениями по согласованию с Минздравсоцразвития России.

Единая тарифная сетка представляет собой таблицу из трех колонок.

В первой - разряды оплаты труда от первого до 18-го, высшего.

Во второй - соответствующий тарифный коэффициент: от единицы до 4,5.

В третьей - тарифные ставки (оклады). Их размер в зависимости от разряда составляет от 1404 до 6318 рублей. Тарифная ставка «завязана» на минимальный размер оплаты труда. Сейчас это 2300 рублей. Бюджетникам, у которых ставка ниже МРОТ, доплачивают. Разряды с 1-го по 7-й имеют обычно неквалифицированные работники, без специального образования - вахтеры, уборщицы и так далее.

В бюджетных организациях существует еще и надтарифный фонд - надбавки и доплаты (компенсации) за сложность, напряженность труда, за вредные условия, за выслугу лет и прочее. Доплаты к окладу могут составлять и 100, и 150 процентов - руководитель волен сам решать, кого и в каком размере простимулировать. Однако размер надтарифного фонда жестко регламентирован для каждой бюджетной организации. К примеру, 500 тысяч рублей в месяц и ни копейкой больше. То есть если руководитель решил кому-то из особо ценных специалистов установить надбавку в 200 процентов, на остальных просто не хватит денег.

По новой системе оплаты труда около 70% дохода работника бюджетной сферы составит его основной оклад, 30% - стимулирующие и компенсационные надбавки, которые будут выплачиваться в зависимости от качества и объема

работы, уровня образования, сложности работы. На увеличение с 1 декабря фонда оплаты труда бюджетников правительство выделит 135 млрд рублей. В результате их доходы могут вырасти на 30%. Кроме того, новый размер МРОТ в 4330 рублей, который вводится с 1 января 2009 года, позволит улучшить положение низкооплачиваемых категорий бюджетных работников.

Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом: а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) государственных гарантий по оплате труда; г) перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утверждаемого Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации; д) перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утверждаемого Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации; е) примерных положений об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета; ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; з) мнения представительного органа работников.

Зарубежный опыт материального стимулирования труда.

. В индустриально развитых странах в последнее время достаточно популярны системы стимулирования индивидуального труда, при которых заработок рабочего изменяется в зависимости от роста производительности труда. Изменение заработной платы происходит медленнее, чем изменение производительности труда, работник в соответствии с этой системой, при возникновении производственных трудностей будет получать больше, чем он бы получал при такой же производительности труда в случае сдельной оплаты. Однако в случае отсутствия таких затруднений, когда рабочий может повысить свою производительность труда, он будет получать меньше, чем он получал бы при прямой сдельной оплате труда. В качестве таких систем используются, например, Система Хелси, Система Ровена, Система Бедо и др.

Система Хелси

Согласно этой системе за норму времени, требующуюся для завершения определенного этапа работы, принимается величина, определяемая прошлыми учетами продуктивности. Если рабочий потратил на выполнение работы столько же времени, сколько установлено нормой времени (производительность 100%), то заработок его будет равен повременной ставке, умноженной на фактически затраченное время. Если же работа выполнена за более короткий срок, его заработок дополнится вознаграждением, размер которого определяется его повременной ставкой и определенным процентом от величины сэкономленного

времени. На практике используется от 30% до 70%, но чаще берется 50%. Остальные 50% - это прибыль, которую получает работодатель от сэкономленного рабочего времени.

Пример: Часовая тарифная ставка рабочего равна 0,8 условных денежных единиц (у.е.), а норма времени предусматривает выполнение этой работы за 8 часов. Если рабочий выполнит весь объем работы за 6 часов, он получит 4,8 у.е. ($0,8 \times 6$). Кроме того, если доход от экономии времени делится между ним и работодателем в пропорции 50 на 50, он получит вознаграждение в размере полуторной часовой ставки (50% от сэкономленных двух часов), т. е. 0,8 у.е. Всего он получит, таким образом, за 6 часов работы 5,6 у.е. Если из этой величины исчислить обратно часовую ставку, то она составит 0,93 у.е. за час, что больше его основной часовой ставки 0,8 у.е. за час.

Система Ровена.

Согласно этой системе на выполнение определенной работы также устанавливается норма времени, но размер вознаграждения не зависит от сэкономленного времени. Вознаграждение представляет собой часть повременной ставки рабочего, соответствующей доле, которую сэкономленное время составляет от нормы времени.

Пример: Если часовая тарифная ставка рабочего составляет 0,8 у. е. и свою работу он завершил за 6 часов при установленной норме в 8 часов, то вознаграждение составит 25%, поскольку сэкономленное время (два часа) составляет 25% от установленного на выполнение работы времени (восьми часов). Рабочий получает заработок, складывающийся из оплаты за выполненную работу за 6 часов, что при часовой тарифной ставке 0,8 у. е. составляет 4,8 у.е., а также вознаграждения в 25% от этой суммы. Всего ему будет выплачено 6 у.е.. т. е. фактически за час он будет получать по 1 у.е. Рабочему гарантируется повременная ставка, если ему не удастся достичь требуемой производительности.

Система Бедо.

Эта система представляет собой образец сдельно-прогрессивной оплаты труда. Цель ее состоит в том, чтобы заинтересовать рабочего в выполнении нормы. До определенного уровня выработки (до 75% нормы) рабочему выплачивается лишь минимальная зарплата. При выполнении нормы более, чем на 75%, рабочий получает право на дополнительные выплаты. Максимальный размер премиальных доплат, начиная со 120% выполнения нормы и выше — равен 60% от минимальной заработной платы. Система Бедо фактически представляет собой усложненную систему поощрительных доплат, поскольку позволяет регистрировать производительность любого рабочего в единицах, показывающих, превосходит ли выработка величину, установленную производственным заданием.

Помимо систем оплаты труда, поощряющих индивидуальную производительность, большой популярностью в странах с развитой рыночной экономикой пользуются коллективные системы поощрения или распределения прибыли, обусловленные ростом производительности труда. Они проектируются так, чтобы снизить удельные затраты путем стимулирования более высокой производительности труда без повышения постоянных расходов, связанных с увеличением трудозатрат. В качестве примера таких систем, использующихся

чаще остальных можно привести системы Скэнлона, Раккера и «Импрошейр». Все они базируются на принципах и теориях мотивации и ориентированы на работников, получающих повременную заработную плату.

Система Скэнлона

Система Скэнлона базируется на доле совокупных расходов на рабочую силу в объеме реализованной продукции. У большинства компаний, особенно в обрабатывающей промышленности, указанное соотношение (базисный коэффициент) стабильно во времени. Используя базисный коэффициент и объем реализованной продукции за конкретный период, находят допустимые расходы на рабочую силу. Эти расходы сравнивают с фактической заработной платой. Если фактическая зарплата ниже допустимой, то выплачивается премия, которая делится между компанией работниками в соотношении 25:75 соответственно. Из доли работников часть средств может отчисляться в резервный фонд, который выполняет две основные функции. Он служит буфером на случай недостатка средств в последующие месяцы. Его используют также в качестве дополнительного поощрения за долговременный рост результативности. В конце года оставшийся резерв распределяется таким же образом, как и месячная премия.

Система Раккера

Система Раккера во многом схожа с предыдущей системой. Основное отличие состоит в выборе фондообразующего показателя. В системе Раккера в качестве последнего выступает не объем реализованной продукции, а объем чистой продукции или добавленная стоимость. Это — разница между рыночной стоимостью произведенной продукции и стоимостью сырья, материалов и услуг, потребленных при ее производстве. Эта величина, как правило, берется в среднем за последние три-семь лет. Доля заработной платы в объеме чистой продукции {норма Раккера) также берется средней за ряд лет. Расчеты ведутся аналогично системе Скэнлона, но для получения допустимых расходов на рабочую силу норму Раккера соотносят с чистой продукцией. Премия распределяется в этом случае в соотношении 50 на 50 между компанией и работниками.

Системы «Импрошейр»

Отличие Системы «Импрошейр» от предыдущих систем заключается в том, что выгоды от повышения производительности измеряются не в долларах, а в рабочих часах. Используются нормо-часы и базисные коэффициенты производительности, а для контроля нормативов времени - принципы «потолка» и «выкупа» нормы.

Расчет премий по этой системе начинают с расчетов нормативного времени, требуемого для производства единицы продукции. Оно находится как отношение суммарных затрат времени к величине произведенных единиц продукции. В суммарные затраты времени не входят время на непроизводительные работы (простой, перемещение материалов и т.д.). Норматив времени исчисляется для

каждого вида продукции. На основе нормативов времени исчисляют суммарные нормативные трудозатраты на весь объем выпускаемой продукции.

Премия исчисляется на основе базисного коэффициента производительности (БКП), которые находятся как отношение отработанных человеко-часов, включая вспомогательные работы, к суммарным нормативным трудозатратам. БКП представляет собой базисную меру общих трудозатрат на производство единицы продукции.

Важной особенностью системы «мпрошейр» является установление «потолка» производительности — 30% сверх нормы. Постоянное превышение «потолка» ведет к пересмотру норм времени. Однако это не служит дестимулятором для работников, так как компания производит «выкуп» нормы в виде единовременной выплаты работникам.

Сегодня мировая практика организации оплаты труда развивается по двум направлениям. Первое - система дифференцированной оплаты труда, реализуемая за счет применения сдельно-премиальной системы оплаты труда, наличия жестких норм выработки. Второе направление организации оплаты труда получило название гибкой системы зарплаты. В ее основе - зависимость заработка от личных качеств и заслуг работника.

Политика предприятия в вопросах оплаты труда должна характеризоваться комплексным подходом. Не случайно в связи с этим зарубежными специалистами введено понятие общего пакета оплаты труда работников, который состоит из нескольких компонентов: основная зарплата (должностной оклад или тарифный заработок), различные виды премий и другие доплаты (переменная часть зарплаты), а также установленные льготы и выплаты социального плана.