

ОРГАНИЗАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ. РАСЧЕТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НА ПРИМЕРЕ ИНОСТРАННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Для любой организации затраты живого труда являются важнейшим элементом затрат на производство продукции, продажу товаров, выполнение работ и оказание услуг. Оплата труда – это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

По форме оплата труда бывает: сдельной; повременной.

Существуют различные системы оплаты труда: тарифная система оплаты труда; бестарифная система оплаты труда; система плавающих окладов; система оплаты труда на комиссионной основе и т.д.

При тарифной системе оплаты труда размер заработной платы работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, условий труда и ряда других факторов. Сложность выполняемой работы и квалификация работника определяется разрядом. Тарифная система оплаты труда может применяться в повременной и сдельной форме. При такой системе вводятся определенные нормы труда, т.е. нормы выработки, времени, обслуживания, численности и т.д. Они устанавливаются в виде тарифно-квалификационных справочников, тарифных сеток, тарифных ставок, тарифных коэффициентов, надбавок и доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Рассмотрим систему начислений заработной платы на примере иностранных предприятий. В США также существуют различные системы оплаты труда:

- метод «Растяжки»;
- переменная система выплат;
- система бонусов;
- система индивидуального стимулирования и т.д.

Подробнее рассмотрим метод «Растяжек», поскольку он имеет схожие черты с тарифной системой РФ. Каждое предприятие составляет матрицу почасовой оплаты труда. Пример такой матрицы приведен в табл. 1.

Таблица 1. Матрица почасовой оплаты труда работника с нормированным графиком работы.

Уровень	Оплата труда работника за 1 час в долларах США				
	J 80%	J 90%	J (стандартная)	S (средняя)	T(максимальная)
1	5,15 (892)	5,80 (1005)	6,45 (1117)	7,10 (1230)	7,75 (1343)
2	5,65 (979)	6,35 (1100)	7,05 (1221)	7,75 (1343)	8,50 (1473)
3	6,15 (1065)	6,90 (1195)	7,65 (1325)	8,45 (1464)	9,25 (1603)
4	6,65 (1152)	7,45 (1291)	8,25 (1429)	9,10 (1577)	10,00 (1733)
5	7,15 (1239)	8,00 (1386)	8,90 (1542)	9,80 (1698)	10,75 (1863)
6	7,65 (1325)	8,55 (1481)	9,50 (1646)	10,50 (1819)	11,50 (1993)

Используя эту систему, рассчитаем матрицу оплаты труда российских работников. В качестве основополагающего элемента использует МРОТ, который на 01.09.2007г составил 2300руб. (см. табл. 2).

Рассчитав размеры заработной платы по тарифным коэффициентам РФ, сравним полученные данные с показателями матрицы (см. рис. 1). Здесь график А – размер заработной платы, рассчитанный по тарифным коэффициентам РФ; график Б – размер заработной платы, рассчитанный по матрице оплаты труда (J 80%), применяемой в США.

Таблица 2. Матрица почасовой оплаты труда работника с нормативным графиком работы для российского предприятия.

Уровень	Оплата труда работника за 1 час в рублях РФ				
	J 80%	J 90%	J (стандартная)	S (средняя)	T(максимальная)
1	11,39 (2300)	12,81 (2587,5)	14,23 (2875)	15,66 (3162,5)	17,08 (3450)
2	12,49 (2523,3)	14,05 (2838,71)	15,61 (3154,13)	17,18 (3469,54)	18,74 (3784,95)
3	13,6 (2746,6)	15,3 (3089,93)	17 (3433,25)	18,7 (3776,58)	20,4 (4119,9)
4	14,7 (2969,9)	16,54 (3341,14)	18,38 (3712,38)	20,22 (4083,62)	22,05 (4454,85)
5	15,81 (3193,2)	17,78 (3592,35)	19,76 (3991,5)	21,74 (4390,66)	23,71 (4789,81)
6	16,91 (3 416,5)	19,03 (3843,57)	21,14 (4270,63)	23,26 (4697,69)	25,37 (5124,76)

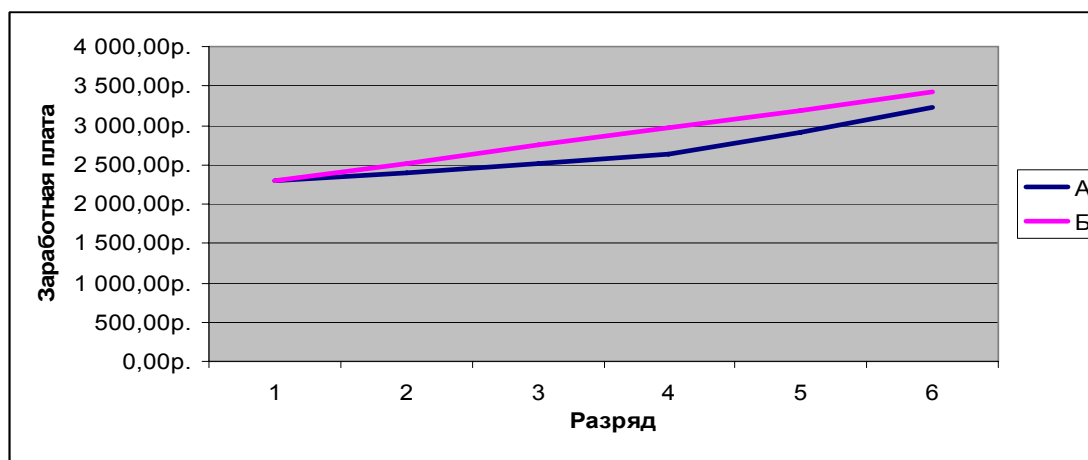


Рис. 1. Сравнительный график размеров заработной платы, рассчитанных по тарифным коэффициентам РФ и по матрице оплаты труда (J 80%), применяемой в США

При использовании матрицы оплаты труда для расчета и начисления заработной платы в организациях и на предприятиях можно отметить следующие особенности.

1. На сегодняшний день МРОТ в России меньше прожиточного минимума, что говорит о несовершенстве существующих тарифных коэффициентов. При применении американского метода «Растяжки», даже используя минимальные значения в матрице (J 80%), размеры заработной платы выше «российских».

2. На рис. 1 видно, что при получении нового разряда по данным матрицы тарифная ставка (оклад) увеличивается на постоянное число (график более «ровный»). Такое положение будет иметь стимулирующий эффект на персонал предприятия или организации.