

ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА на предприятиях устанавливаются самостоятельно. В новых условиях хоз-расчет должен охватить не только основные цехи, но и все подразделения, которые их обслуживают.

При этом заработная плата работников должна быть привязана к результатам труда, а не к нормам, тарифам и окладам. Каждое производственное подразделение реализует свою продукцию и услуги потребителям или другим подразделениям предприятия. Для цехов, выпускающих товарную продукцию, сохраняются оптовые цены по прейскуранту, а сами они покупают продукцию (услуги) у цехов-смежников по внутренним ценам, в которые закладывается уровень рентабельности, достаточный для формирования базового фонда оплаты труда в цехах.

Из выручки от реализации цех (бригада) компенсирует свои материальные и приравненные к ним затраты, из валового дохода производит выплаты в централизованный фонд предприятия. Оставшийся хозрасчетный доход распределяется на фонд производственного и социального развития.

Подчеркнем еще раз, что при распределении фонда оплаты труда используется **бестарифная**

система оплаты труда. Так, на Георгиевском арматурном заводе фонд оплаты труда цеха (комплексной бригады) определяется с учетом квалификации работников (сложившийся уровень оплаты с учетом выполнения норм), отработанного времени и коэффициента трудового участия (выполнения сменных заданий).

Сменные нормированные задания устанавливаются применительно к конкретным изделиям на длительный срок, с участием самих рабочих. Увеличение выработки за счет использования лучшего инструмента и приемов труда не сопровождается пересмотром норм.

В акционерном обществе КАМАЗ фонд зарплаты бригад образуется по нормативной себестоимости единицы продукции. В него направляется: и экономия материальных затрат (разница между нормативной и фактической себестоимостью продукции).

Бригады -здесь получили в аренду технологические ли-нии, открыли лицевые счета в бухгалтерии, в которых учиты-вается объем реализации продукции по внутризаводским це-нам, расходы на приобретение у предприятия материалов, оп-лату услуг. хозрасчетных управленческих служб, потери от брака, штрафы за срывы поставок по заказам. Каждый цех ввел свою систему оплаты, учрхтывающую особенности продук-ции и организации труда. Ликвидация уравниловки позволила за полтора года. повысить производительность и оплату труда на прессоворамном заводе в 4 раза, наполовину сократить чис-ло занятых (в основном за счет управленческого и вспомога-тельного персонала).

Каждый автомобиль КАМАЗ при выезде за границу должен иметь сертификат зеленая карта для надежной защиты. Зеленая кара для грузового автомобиля, хотя и недешева, однако совершенно необходима. Она обеспечивает финансовый "зонтик" при страховых случаях за рубежом.

Большинство зарубежных и многие российские фирмы используют **МНОГОФАКТОРНЫЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ**. Пос-тоянная часть заработка включает: во-первых, почасовую опла-ту по тарифным ставкам (нередко она повышается со стажем работы); во-вторых, персональные надбавки за профессиональ-ное мастерство; в-третьих, компенсационные доплаты на рабо-чих местах с особыми условиями труда, конвейерах, в ночные смены и т.д.; в-четвертых, премии по итогам работы бригады (за выполнение нормированных заданий и достижение проект-норм, снижение трудоемкости, экономию затрат и т.д.)