###### ИНСТИТУТ ПРАВОВОЙ ЭКОНОМИКИ

ФАКУЛЬТЕТ «ЭКОНОМИКИ И ПРАВА»

КАФЕДРА «БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА, АНАЛИЗА И АУДИТА»

**Специальность: «080901.65 - «БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ, АНАЛИЗ И АУДИТ»**

**ДИПЛОМНАЯ РАБОТА СТУДЕНТА \_V\_ КУРСА ЗАОЧНОГО ОТДЕЛЕНИЯ**

**НА ТЕМУ: ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

Допущена к защите в ГАК

Зав. Кафедрой Научный руководитель

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(ученая степень) (ученая степень)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(ученое звание) (ученое звание)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(инициалы, фамилия) (инициалы, фамилия)

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.

**Москва 2008**

Оглавление

Введение

Глава 1. Сущность, значение и виды форм и систем оплаты труда

 1.1. Основные принципы начисления оплаты труда и ее значение

 1.2. Виды систем оплаты труда

 1.3. Премии за основные результаты работы

Глава 2. Анализ организации учета труда и его оплаты на ООО «Стройбизнес» за 2006-2007 г

 2.1. Анализ технико-экономической характеристики предприятия, его показатели, структура себестоимости

 2.2. Анализ образования фонда оплаты труда на ООО «Стройбизнес»

|  |
| --- |
|  2.3. Анализ тарифной системы ООО «Стройбизнес», синтетического и аналитического учета расчетов с персоналом по оплате трудаГлава 3. Совершенствование форм оплаты труда на предприятии 3.1. Выводы по оценке заработной платы 3.2. Предложения по увеличению заработной платы 3.3. Экономический эффект от внедрения предложенийЗаключениеСписок литературыПриложения |

**ВВЕДЕНИЕ**

Один из важнейших участков учета в каждой организации – заработная плата. Эта проблема связана не только с интересами работников, но и с налогообложением, ведь при неправильном расчете изменится налоговая база. А, значит, заработная плата сотрудников во многом определяет себестоимость продукции.

Известно, что во времена интенсивно происходящих изменений лишь тот достигнет успеха, кто заметит перемены, примет их и будет иметь мужество ориентировать свое мышление на будущее. А тот, кто только будет держаться за унаследованное, вскоре потеряет связь с настоящим и не будет иметь успеха в будущем.

В этом смысле в России в сфере труда и социально-трудовых отношений в связи с переходом к экономике рыночного типа произошли принципиальные изменения. Они коснулись каждого гражданина страны и, конечно же, трудящихся, создающих материальные и духовные блага, которыми располагает общество. Причем изменения, произошедшие за годы перемен в области оплаты труда, как оказалось, не только не способствовали успешному развитию рыночных отношений, но и явились тормозом их становления, так как значительно ухудшили положение работников и членов их семей. Из этого следует, что мышление всех участников социально-трудовых отношений (в том числе и самих наемных работников) еще не переориентировались на происходящие в обществе перемены.

Актуальность исследуемой темы состоит в том, что современная экономическая ситуация в России, связанная с переходом к рыночным отношениям, требует совершенствования в сфере оплаты труда. Поэтому предприятия вынуждены искать такие формы и системы оплаты труда, которые бы не только удовлетворяли участников трудового процесса, но и повысили эффективность заработной платы.

Однако существуют и проблемы, одна из которых заключается в том, что производительность труда различается не только по величине, но и по принципу измерения.

Принцип измерения производительности труда отражается на оплате труда, но только в той мере, в какой с ним связаны различные представления о стоимости.

Другой не менее важной проблемой является целесообразность оплаты труда, которая нацелена не на согласие участников трудового процесса с данной заработной платой, а на повышение эффективности заработной платы. На первое место при этом выступает вопрос о том, как организовать систему оплаты труда рабочих и служащих таким образом, чтобы это соответствовало определенной заинтересованности предприятия в подборе и эффективном использовании рабочей силы.

Основной вопрос состоит в том, подходит ли стимулирование с помощью заработной платы, используется ли оно в соответствии с требованиями времени, правильно ли определен размер вознаграждения, чтобы вызвать поведение, соответствующее требованиям предприятия.

К кругу актуальных проблем относится трудосбережение, связанное как с формированием трудового потенциала, так и эффективным его использованием. При этом важной проблемой остается обеспечение безопасности работников.

По определению специалистов-социологов труд является категорией не только экономической, но и политической, так как занятость населения, уровень ее профессиональной подготовки и эффективность труда в жизни государства в целом и регионов в частности играют очень важную роль в развитии общества.

Главный основополагающий законодательный документ нашей страны – Конституция РФ – имеет в своем составе статьи, полностью и вполне определенно посвященные труду в стране. КЗоТ РФ – четко формирует все основные положения о труде и является основным документом по правовому регулированию труда в нашей стране.

*Заработная плата*- это вознаграждение, которое работодатель обязан выплачивать работнику в соответствии с условиями трудового договора и требованиями трудового законодательства.

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

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

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

*Организация оплаты труда предполагает:*

* Определение форм и систем оплаты труда работников предприятию.
* Разработку критериев и определение размеров доплат за отдельные достижения работников и специалистов предприятия.
* Разработку системы должностных окладов служащих и специалистов.
* Обоснование показателей и системы премирования сотрудников.

Отдельные вопросы, касающиеся указанной темы, Рассматриваются следующими авторами:

Мазманова Б.Г. в книге «Управление оплатой труда». В данной книге приведены общие понятия, сущность, а также современные системы оплаты труда, разработанные на различных предприятиях.

В книге «Экономика труда» под редакцией профессора П.Э.Шлендера и профессора Ю.П.Кокина дается определение оплаты труда, основные проблемы, касающиеся оплаты труда, основные функции и задачи оплаты труда на предприятии.

Основными нормативными документами по оплате труда являются:

- Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 21.11.96 года номер 129-ФЗ;

- Гражданский кодекс Российской Федерации (части первая и вторая);

- Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон Российской Федерации от 30.12.01 номер 197-ФЗ;

 - Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая). Федеральный закон от 05.08.2000 года номер 118-ФЗ;

- Методические рекомендации по порядку исчисления и уплаты единого социального налога (взноса). Утверждены приказом Министерства Российской Федерации по налогам и сборам от 29.12.2000 года номер БГ-3-07/465.

Цель данной дипломной работы – состоит в том, чтобы научиться определять заработную плату работников предприятия при различных формах и системах оплаты труда.

Задача данной дипломной работы на основе изучения современной экономической литературы, законодательных и нормативных актов исследовать основные особенности оплаты труда на предприятии с учетом зарубежного и отечественного опыта.

Данная дипломная работа выполнена на основании данных предприятия Общества с ограниченной ответственностью «Стройбизнес», занимающегося производством керамического кирпича.

ГЛАВА 1. СУЩНОСТЬ, ЗНАЧЕНИЕ И ВИДЫ ФОРМ И СИСТЕМ

ОПЛАТЫ ТРУДА

**1.1. Основные принципы начисления оплаты труда и ее значение**

« Труд работников оплачивается сдельно, повременно или по иным системам оплаты труда. Оплата может производиться за индивидуальные и коллективные результаты работы.

Для усиления материальной заинтересованности работников в выполнении планов и договорных обязательств, повышении эффективности и качества работы могут вводиться системы премирования, вознаграждения по итогам работы за год, другие формы материального поощрения.

Установление систем оплаты труда и форм материального поощрения, утверждение положений о премировании и выплате вознаграждения по итогам работы за год производится администрацией предприятия, организации по согласованию с соответствующими профсоюзными органами».

Кодекс Законов о Труде РФ, статья 183 «Системы оплаты труда».

Принцип материальной заинтересованности работника в результатах своего труда является одним из основополагающих принципов организации оплаты труда как для директивно управляемой экономики, так и для рыночной. Но сущность, формы проявления и методы его реализации в этих экономических системах практически противоположны.

В условиях социалистической модели организации оплаты труда данный принцип опирался на теорию единства личных коллективных и общенародных интересов, на объединение в одном лице и работника, и совладельца общенародных средств производства. При этом приоритет отдавался общенародным и коллективным интересам в ущерб личным. В условиях рыночной модели организации оплаты труда рабочей силы происходит четкое разделение функций и интересов между собственником средств производства и наемным работником.

Таким образом, в рыночной модели организации оплаты труда на первом месте стоит заинтересованность работника в результатах своего труда. Это, однако, не означает, что интересы предприятия (собственника) или общества (государства) вообще не оказывают влияния на организацию оплаты труда – просто они не носят такого самодовлеющего характера, как в централизованно управляемой экономике.

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

От того, какая система оплаты труда используется на предприятии, зависит структура заработной платы работников:

- преобладает ли в ней условно-постоянная часть (тариф, оклад) или переменная (сдельный приработок, премия и другое).

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

**1.2.Виды систем оплаты труда**

В настоящее время существуют разнообразные виды систем оплаты труда. В основном на организациях применяется повременная и сдельная системы оплаты труда. Рассмотрим основные формы оплаты труда на конкретных примерах.

**Повременная форма оплаты труда, ее виды.**

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

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

Применяется повременная форма оплаты труда прежде всего там, где:

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

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

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

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

- работа является опасной (например, работа пожарного);

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

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

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

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

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

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

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

Повременная форма оплаты труда имеет две разновидности (системы):

- простая повременная;

- повременно-премиальная.

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

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

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

- почасовую;

- поденную;

- помесячную.

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

Зпов = Тч\* Вч (1)

где:

Зпов – заработная плата;

Тч – часовая тарифная ставка;

Вч – фактическое количество отработанных рабочим за расчетный период часов.

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

Зпов = Тд\* Вф (2)

где:

Зпов – заработная плата;

Тд – дневная тарифная ставка;

Вф – фактическое количество отработанных дней (смен).

При помесячной оплате расчет заработной платы осуществляется исходя из твердых месячных окладов (ставок), числа рабочих дней, предусмотренных графиком работы на данный месяц, и числа рабочих дней, фактически отработанных работником в данном месяце. При этом, если работник полностью отработал все рабочие дни по графику в данном месяце, его заработок не будет изменяться по месяцам в зависимости от разного числа рабочих дней в календарном периоде по формуле:

Зпов = Тм / Вр\* Вф (3)

где:

Зпов – заработная плата;

Тм – твердый месячный оклад (ставка);

Вр – график работы на данный месяц;

Вф – фактическое количество отработанных в данном месяце дней.

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

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

**Сдельная форма оплаты труда и ее виды**

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

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

- имеется количественный результат труда;

- количественный результат труда может быть измерен;

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

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

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

- хорошо постановленный учет количественных результатов труда,

- эффективная организация нормирования труда и правильная тарификация работ;

- строгий контроль за качеством продукции, работ, услуг;

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

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

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

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

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

Рсд = Тч(д) / Нв (4)

где:

Рсд – сдельная расценка за единицу выполненной работы;

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

Нв – часовая (сменная) норма выработки.

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

 Рсд = Тч(д) \* Нв  (5)

где:

Рсд – сдельная расценка за единицу выполненной работы;

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

Нв – часовая (сменная) норма выработки.

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

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

Расчет косвенной сдельной расценки ведется по формуле:

 Ркс = Тд / (Нобс \* Оп) (6)

где:

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

Тд – дневная тарифная ставка рабочего;

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

Оп – плановый объем производства за смену.

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

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

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

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

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

 Дпр = Зпр / Пвб \* Ппб \* Кр (7)

где:

Дпр – сумма доплаты;

Зпр – заработок по основным расценкам за работы;

Пвб – процент выполнения исходной базы;

Ппб – процент перевыполнения исходной базы;

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

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

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

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

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

 R = Стар / Нвыр (8)

где:

R – сдельная расценка;

Стар – тарифная ставка, соответствующая разряду выполняемой работы;

Нвыр – норма выработки.

 R = Стар / Нвыр (9)

где:

R – сдельная расценка;

Стар – тарифная ставка, соответствующая разряду выполняемой работы;

Нвр – норма времени.

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

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

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

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

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

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

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

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

С учетом коэффициента трудового участия распределяется:

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

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

- коллективная премия.

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

**Тарифная система оплаты труда**

Тарифная система представляет собой совокупность ставок заработной платы (тарифных ставок, должностных окладов) и условий их применения для оплаты труда работников. В рыночных моделях экономики тарифные системы обычно устанавливаются в ходе переговорного процесса между работодателями и наемными работниками и представляют собой согласованные на определенный период времени гарантированные условия оплаты за выполнение трудовых обязанностей (норм труда) в течение какой-либо единицы рабочего времени (часа, дня, недели и тому подобное). В настоящее время они являются наиболее распространенными формами существования цены рабочей силы.

В условиях рыночной экономики тарифные системы являются конкретной формой существования цены рабочей силы. Это своеобразные ценники на рабочую силу различного качества, используемые в различных условиях исполнения работы.

Тарифные ставки и оклады, входящие в тарифные системы, различаются в зависимости от сложности работы (квалификации работников), условий труда на рабочем месте (тяжести, вредности, опасности), интенсивности труда, значимости вида деятельности для работодателей и некоторых других факторов.

Сложность труда является основным фактором дифференциации тарифных ставок. Квалифицированный работник по сравнению с малоквалифицированным при прочих равных условиях создает за одинаковое время значительно большие материальные ценности. Кроме того, работник высокой квалификации способен выполнить работы, которые малоквалифицированному работнику вообще выполнить не под силу.

Через тарифную систему отражаются также различия в производственно-технических условиях выполнения работы. Для тех, кто занят на участках производства с более высокой, чем в среднем, интенсивностью труда, с более высокой физической и психической тяжестью труда, с вредными и опасными для жизни самого работника или окружающих его людей условиями труда, должна быть установлена повышенная оплата с целью как компенсации повышенного расхода жизненной энергии, так и привлечения работников на такие участки.

Следует иметь в виду, что общественная значимость фактора условий труда по мере технического и социального прогресса меняется. С одной стороны, технический прогресс приводит к сокращению участков тяжелого физического труда, устранению таких видов труда, которые связаны с неблагоприятными последствиями для здоровья и опасностью для жизни работающих, а с другой стороны, социальный прогресс, рост общего уровня знаний и культуры приводят работодателей и работников к пониманию того, что никакими деньгами нельзя компенсировать здоровье работника.

Таким образом, компенсация за выполнение работы в неблагоприятных условиях, осуществляемая через тарифную систему, дополняется и даже заменяется системой других преимуществ, льгот и выплат. В их число входят установление сокращенного рабочего дня, дополнительные отпуска, бесплатное питание, введение системы повышенных пенсий с льготными сроками их назначения, преимущества по социальному страхованию и социальному обеспечению. Нередко дополнительные преимущества, предоставляемые работникам в связи с особыми условиями труда, значительно превышают дополнительные компенсационные выплаты, включаемые в заработную плату.

К числу тарифообразующих факторов должны относиться и различия в природно-климатических и экономических условиях проживания работников.

**Бестарифная система оплаты труда**

Этот вид оплаты труда ставит заработок работника в полную зависимость от конечных результатов работы всего рабочего коллектива, к которому принадлежит работник.

Разумеется, применять такую систему можно в полной мере только там, где есть реальная возможность учесть результаты труда и где есть условия для общей заинтересованности и ответственного отношения каждого члена коллектива к работе. В противном случае рабочие будут страдать от небрежного отношения к делу недостаточно ответственных работников.

Оплата труда по тарифам и окладам не позволяет избавиться от уравниловки, преодолеть противоречие между интересами отдельного работника и всего коллектива.

В качестве возможного варианта совершенствования организации и стимулирования труда выступает бестарифная система оплаты труда. Она синтезирует в себе основные преимущества повременной и сдельной оплаты труда и обеспечивает гибкую увязку размеров заработной платы с результатами деятельности предприятия и отдельных работников.

Использование данной системы связано с тем, что в условиях перехода к рынку появляется необходимость в пересмотре порядка формирования фонда оплаты труда. Он должен зависеть, прежде всего, от объема реализованной продукции (работ, услуг), который может меняться, а, следовательно, будет меняться величина фонда оплаты труда.

При бестарифной системе оплаты труда заработок работника напрямую зависит от конечных результатов деятельности как структурного подразделения, так и хозяйствующего субъекта в целом.

По данной системе заработная плата всех работников от руководителя до рабочего представляет собой долю работника в фонде оплаты труда в зависимости от различных критериев.

Величина заработной платы каждого работника зависит:

1) от квалификационного уровня работника;

2) от коэффициента трудового участия (КТУ);

3) от фактически отработанного времени.

Каждому работнику присваивается свой квалификационный уровень. Он определяется как частное от деления фактической заработной платы труда работника за прошедший период на сложившийся на предприятии минимальный размер заработной платы за тот же период.

В настоящее время есть несколько моделей применения бестарифной системы оплаты труда.

*Вариант 1:* каждому работнику присваивается относительно постоянный коэффициент, комплексно отражающий его квалификацию и в общих чертах размер трудового вклада в общие результаты труда.

Кроме квалификационного коэффициента, каждому члену трудового коллектива присваивается коэффициент трудового участия в текущих конкретных результатах деятельности в рамках той работы, оплату которой нужно произвести.

 При этом расчет суммы, которая будет начислена работнику за эту работу, будет прямо зависеть от этих коэффициентов – постоянного и коэффициента трудового участия – и от размера фонда заработной платы, начисленной по результатам общей работы коллектива. То есть, каждый работник получит свою долю от общей оплаты.

*Вариант 2:* вместо двух определяемых в первом варианте коэффициентов определяется один сводный коэффициент оплаты труда, одновременно учитывающий и факторы квалификации работника при его специальности, и результативность конкретной работы в данном коллективе при выполнении именно этого производственного задания.

Разумеется, такой коэффициент не может быть в общем случае постоянным, так как в нем есть переменная часть.

Поэтому он каждый раз пересматривается и определяется при расчете оплаты труда работника при выполнении трудового задания.

Разновидностью бестарифной системы оплаты труда можно считать **рейтинговую** систему оплаты труда.

Она учитывает вклад работников в результаты деятельности предприятия и основана на долевом распределении фонда оплаты труда.

Рейтинговая система предусматривает учет следующих компонентов: образовательного уровня, опыта работы, умения работника использовать в конкретной деятельности свои знания и опыт.

Для того, чтобы увязать заработную плату с результатами труда, определяется цена рейтинга (путем деления фонда оплаты труда на сумму рейтингов всех работников).

Другой разновидностью бестарифной системы оплаты труда является **контрактная** система. Между работодателем и работником заключается договор (контракт) на определенный срок, в котором оговариваются условия труда, обязанности сторон, режим работы, срок действия контракта и уровень оплаты труда (в случае расторжения договора- последствия досрочного расторжения).

**Поощрительные системы оплаты труда**

Практика хозяйственной деятельности предприятий выработала разнообразные поощрительные системы, которые могут применяться в конкретных производственных условиях по отдельности или в сочетании друг с другом.

Поощрительные системы оплаты труда, прежде всего, следует различать по их целевому назначению, определяющему форму и содержание механизма взаимосвязи поощрительной оплаты с основным заработком. С этой точки зрения можно выделить несколько групп поощрительных систем.

1)Системы, увязывающие основную оплату труда с уровнем выполнения и перевыполнения показателей, выходящих за пределы основной нормы труда работника. К ним относятся различные премии за текущие результаты работы.

Такие виды поощрения являются наиболее распространенными как по охвату работников, так и по доле в заработной плате. Они, как правило, имеют четкие количественные параметры, позволяющие контролировать уровень начисляемой заработной платы как самому работнику, так и его непосредственному руководителю. Более того, если указанные виды поощрения заранее известны работнику, то это позволяет ему целенаправленно использовать свою материальную заинтересованность, индивидуально или вместе с другими добиваться того уровня заработка, который его (их) устраивает.

2) Системы, увязывающие основную оплату труда с личными деловыми качествами работника, уровнем его профессионального мастерства и индивидуальными качествами, отношением к работе. Это, прежде всего доплаты и надбавки стимулирующего характера за профессиональное мастерство, совмещение профессий (должностей), расширение норм (зон) обслуживания, выполнение прежнего или большего объема работ (услуг) меньшей численностью работников.

Отличительная особенность доплат и надбавок как вида поощрения состоит в том, что они не имеют четких количественных зависимостей между результатами труда каждого работника и размером его вознаграждения. Чаще всего эта связь устанавливается на уровне принципа, а не точного количественного соизмерения.

3) Системы, увязывающие основную заработную плату работника или группы работников с определенными достижениями, не носящими систематического характера, или с какими-либо общими результатами работы в течение определенного, достаточно длительного календарного периода (полугодия, года).

Характерная особенность таких видов поощрения состоит в их гибкости. Они, как правило, не превращаются в механическую прибавку к заработной плате. В то же время при их применении работодатель никаких обязательств перед работниками не имеет. Единовременные поощрения чаще всего вызывают благоприятную реакцию у работников и в конечном счете почти всегда окупаются.

Что касается доплат и надбавок, связанных с личными деловыми качествами работников, то они по своей природе не могут носить коллективного характера. Поскольку у них чаще всего имеется опосредованная связь между размерами вознаграждения и результатом труда, то к ним неприменимы признаки пропорциональности, прогрессивности или регрессивности.

В то же время доплаты за условия труда, наоборот, не могут быть индивидуальными: они должны назначаться всем лицам, работающим в соответствующих неблагоприятных условиях. Единовременные премии и вознаграждения чаще всего носят коллективный характер, хотя в отдельных случаях могут использоваться для поощрения лишь отдельного работника.

**Система оплаты труда на комиссионной основе.**

Такая система сейчас применяется в основном для работников, привлекаемых для работы по соглашениям и договорам.

Здесь оплата устанавливается в виде фиксированной доле дохода, который получает предприятие от реализации продукции или услуг, производимых этим работником.

При этом важно вести учет и расчет размера подобного дохода и по видам продукции, и по каждому работнику, и знакомить работающего со всеми финансовыми результатами работы предприятия для исключения недоверия с его стороны.

**Система оплаты труда в мп сервисного типа.**

В связи с развитием технического потенциала и открытия рынка страны для иностранной продукции в настоящее время получили распространение небольшие предприятия, оказывающие сервисные, консалтинговые, инжиниринговые и тому подобные услуги.

*Сервисные услуги* заключаются в разнообразном обслуживании различных направлений (например, аппаратуры: ее установке, наладке и дальнейшей модификации, т.е. расширение его возможностей и частной переделке). Сервисом считаются и всевозможные бытовые обслуживающие функции – ремонт, фотоработы, стирка и т.д.

*Консалтингом* в современной экономике называется деятельность по консультированию производителей, продавцов и покупателей по всем вопросам экономики предприятий, фирм, организаций как внутри страны, так и во внешнеэкономических процессах.

С открытием и постоянным развитием рынка товаров и услуг консалтинг становится необходимым, поэтому дальновидные предприниматели все чаще прибегают к услугам консалтинговых фирм, дающих квалифицированные советы, анализирующих экономические ситуации и обладающих большим объемом информации. Как известно, «кто владеет информацией, тот владеет рынком».

*Инжиниринг –* не менее важная в промышленности сфера деятельности, заключающаяся в проработке вопросов создания объектов промышленности, транспорта и т.п. технических приложений. Здесь предоставляются разнообразные инженерно-консультационные услуги проектного, после проектного и эксплуатационного характера, а также разрабатываются рекомендации по реализации выпускаемой продукции.

 Видно, что это важные функции в развитие предприятия, и выполняющие их фирмы должны иметь весьма квалифицированный состав исполнителей.

Для оплаты труда этих работников удобным является метод оплаты с помощью, так называемой ставки трудового вознаграждения.

Для работников, непосредственно оказывающих вышеперечисленные услуги, размер ставки устанавливается как определенный процент от суммы платежей, поступивших сервисной фирме от заказчиков в результате работы именно этого работника. Обычно этот процент колеблется от 35% до 45% суммы платежей.

Если от клиентов поступают систематические претензии по поводу качества выполнения работы или не соблюдения графика обслуживания, руководитель предприятия имеет право уменьшить работнику размер ставки трудового вознаграждения или изменить форму оплаты.

*Система денежного вознаграждения должна отвечать следующим требованиям:*

* Создать у работника чувство удовлетворенности и защищенности.
* Включать действенные факторы стимулирования и мотивации.
* Предусматривать систему наград и вознаграждений.

**Иные (нетрадиционные) системы оплаты труда**

Нормативно-долевое распределение средств на оплату труда может осуществляться на основе экспертной системы оплаты труда.

Сущность метода заключается в следующем:

1)на уровне предприятий и на уровне подразделений создаются экспертные советы для оценки трудового вклада подразделений и отдельных работников в коллективные результаты труда.

2) на ежемесячном заседании экспертного совета на уровне предприятия каждый эксперт выставляет каждому подразделению соответствующую оценку. Затем эти оценки обобщаются и каждому подразделению утверждается итоговая оценка.

Оценка осуществляется по пятибалльной системе:

- эталонной является оценка в четыре балла (соответствует нормированным результатам работы, выполнению основных заданий, должностных обязанностей и функций каждым работникам);

- в пять баллов оценивается подразделение (работник)с результатом и качеством труда, превышающими нормативный уровень и существенно влияющими на эффективность общей работы (подразделения, предприятия в целом);

- в три балла получает подразделение (работник), допустившие некоторые нарушения в работе;

- в два балла оценивается подразделение (работник), допустившие значительные упущения в работе, приведшие к невыполнению предприятием договорных обязательств. В таком случае подразделение и работник полностью лишаются дополнительного поощрения.

Экспертная оценка результатов труда отдельных подразделений и работников применяется на предприятиях (как правило, малых), на которых конечные результаты труда определяются четким взаимодействием подразделений, а характер производственных связей достаточно стабилен. Она позволяет оперативно реагировать на изменения в показателях труда и максимально упрощает систему расчетов по оплате труда.

У данной системы есть свои недостатки:

- «паевая» система делает возможной ситуацию, при которой заработок определенных работников значительно выше их индивидуального вклада, так как результаты работы бригады достигаются за счет усилий других ее членов.

Такие ситуации можно предотвратить за счет давления со стороны членов трудового коллектива и введения коэффициента трудового участия. Однако в этом случае может возникнуть конкуренция между членами бригады.

Поэтому сегодня многие предприятия используют смешанные системы оплаты труда: когда одна часть заработка работника зависит от результатов работы коллектива, а другая-от индивидуальных особенностей.

**Зарубежные формы оплаты труда**

За рубежом достаточно широко применяется такая форма материального стимулирования, как участие в прибыли – распределение между работниками и компанией дополнительной прибыли, полученной в результате роста производительности труда или повышения качества.

Наиболее известны системы участия в прибыли Скэнлона, Ракера и Ипрошеар.

В системе Скэнлона распределяется экономия, образуемая в результате снижения доли заработной платы в стоимости объема реализованной продукции. Для этого фактический объем реализации умножается на долю заработной платы в стоимости реализованной продукции в базовом периоде. Из полученной суммы вычитают фактические затраты на заработную плату. В случае экономии (снижения издержек по заработной плате на доллар реализации) она распределяется между работниками и компанией в соотношении три к одному. Из суммы, направляемой на премирование, одна пятая часть идет в резервный фонд по оплате труда, остальное распределяется по трудовому вкладу. Эта система рекомендуется к применению на предприятиях с высокой трудоемкостью продукции, где высока доля затрат заработной платы в себестоимости.

Для капиталоемких отраслей рекомендуют систему Ракера, в которой источником экономии является снижение доли заработной платы в условно чистой продукции (последняя определяется как объем продаж за вычетом процентов за кредит и выплат банкам, стоимости использованных сырья и материалов, изменения товарных запасов, прочих выплат сторонним организациям). Для расчета экономии определяется «стандарт Ракера» - доля заработной платы в условно чистой продукции – как средняя величина за ряд лет. Фактическую величину условно чистой продукции умножают на стандарт Ракера и из полученной суммы вычитают фактические затраты на оплату труда. Таким образом, определяется сумма экономии, часть которой направляется на ежегодное премирование работников из прибыли. Целесообразность применения этой системы в капиталоемких отраслях обусловлена тем, что снижение издержек заработной платы на доллар условно чистой продукции может достигаться как снижением трудоемкости (уменьшением фонда оплаты труда), так и материалоемкости продукции (ростом условно чистой продукции).

В системе Ипрошеар определяется базовый норматив затрат рабочего времени на единицу продукции. Выплаты из прибыли осуществляются при наличии экономии средств на оплату труда, достигнутой в результате снижения затрат рабочего времени на единицу продукции по сравнению с нормативом. Однако в случае применения данной системы необходимо учитывать, что при изменении в технической базе производства, организации труда норматив должен быть пересмотрен.

Новой разновидностью оплаты труда является оплата на основании трудовых контрактов. Контракт – это своего рода коммерческий договор между работником и работодателем по поводу условий купли-продажи и использования рабочей силы последнего. Он может заключаться со штатными работниками, совместителями, работниками, не входящими в штат, для которых место работы по контракту – основное, на конкретный срок или на время выполнения определенной работы. Контракт позволяет индивидуализировать условия трудовой деятельности с учетом специфики выполняемой работы, особенностей квалификации и личных деловых качеств работника. В контракте дается четкая поэлементная характеристика всех обязанностей работника, конкретизируется конкретный результат его деятельности. Оплата труда по контракту устанавливается как соглашение сторон с учетом конъюктуры на рынке туда, профсоюзной политики, качеств работника.

При краткосрочных контрактах (два, три месяца) обычно производят единовременные выплаты за конечный результат. При заключении длительных контрактов на выполнение работ возможна их поэтапная оплата или ежемесячные авансовые выплаты с подотчетностью выплачиваемых сумм и последующим их учетом при окончательном расчете с работником. Возможно также установление обусловленных контрактом ежемесячных окладов. Не предусмотренная контрактом работа должна оплачиваться дополнительно.

Стимулирующую роль играют содержащиеся в контрактах социальные гарантии. Помимо законодательно установленных в них могут оговариваться и дополнительные социальные услуги, предоставляемые из средств предприятия. Влияние на трудовую мотивацию оказывает и предусмотренная в контракте ответственность за невыполнение его условий: от штрафов, санкций, снижения премий и компенсации нанесенного ущерба – до расторжения контракта в одностороннем порядке. В отличие от традиционного трудового договора контрактная система, предусматривающая необходимость перезаключения контракта каждые три или пять минут, стимулирует работника к большей трудовой отдаче.

Следует учитывать, что не одна из форм материального стимулирования не является идеальной – необходим широкий набор методов.

Зарубежные предприниматели, индивидуализируя оплату труда работников, избегают широкого применения многочисленных систем текущего премирования, предпочитая стабильный уровень заработков (как правило, на повременной основе с установлением напряженного задания) и индивидуальное премирование по итогам года из прибыли за трудовые достижения (участие в прибылях, бонусные выплаты). Формой стимулирования является и бесплатное наделение работников акциями предприятия. Такого рода стимулирование, с одной стороны, исключает превращение премий в гарантированную часть текущих заработков, с другой – увязывает благосостояние работника с успехами деятельности фирмы, заинтересовывает его в перспективах ее развития.

В последнее время в странах Западной Европы произошли существенные изменения в оплате наемного труда. Прежде всего, изменился механизм определения уровня оплаты труда. При установлении новых ставок руководители фирмы стали чаще исходить из финансового положения своего предприятия, а не из условий коллективных договоров на других предприятиях отрасли, как это было в недавнем прошлом.

Среди факторов, оказывающих наибольшее воздействие на определение уровня оплаты труда, главное место занимает динамика производственных издержек и производительности труда, затем следует объем ожидаемых прибылей и только после этого – размер заработной платы на предприятиях, производящих аналогичную продукцию.

**1.3. Премии за основные результаты работы**

Согласно действующему законодательству работодатель разрабатывает положения о премировании тех или иных категорий работников предприятия, которые после согласования с профсоюзным органом доводятся до сведения работников. Указанные приложения прилагаются к коллективному договору.

Как правило, системы премирования утверждаются руководителем предприятия. Вместе с тем сложилась практика предоставления руководителем внутрипроизводственных подразделений права самостоятельно разрабатывать положения о премировании своих работников, которые после согласования с руководителем предприятия и профсоюзным комитетом включаются в коллективный договор.

С целью приведения показателей, исходных уровней премирования и размеров премии в соответствии с задачами производства и условиями трудовой деятельности принято ежегодно одновременно с уточнением производственной программы на предстоящий год и заключением коллективного договора пересматривать действующее положение о премировании.

Разрабатывая премиальную систему, нужно предусмотреть: показатели и условия премирования; размеры премий; круг премируемых работников; периодичность премирования. При этом для обеспечения стимулирующего воздействия системы премирования на материальную заинтересованность работников следует соблюдать определенные требования.

Прежде всего, показатели премирования должны соответствовать задачам производства в данном подразделении и, кроме того, их выполнение реально должно зависеть от трудовых усилий работников, включенных в круг премируемых. В то же время, чтобы нацелить на выполнение обязательств по поставкам рабочих, специалистов и служащих цехов, лучше использовать для них такие показатели премирования, как выпуск продукции по номенклатуре, ритмичность производства и выполнение графика сдачи изделий на склад.

Число показателей и условий, используемых в системе премирования, может быть достаточно большим и определяется возможностями влияния работника на эти показатели и обоснованностью их нормативных причин. При этом необходимо стремиться к равнонапряженности устанавливаемых по каждому показателю нормативных величин, чтобы у работника не создавалось стремление оказывать предпочтение одним показателям за счет других.

Для обеспечения заинтересованности работников в обеспечении высоких результатов труда уровень показателя премирования можно устанавливать: по фактически достигнутому среднему уровню его выполнения на данном производстве; выше достигнутого среднего уровня, исходя из производственной мощности оборудования, нормативных параметров и тому подобное.

С учетом конкретных задач производства показатели (условия) премирования могут быть нацелены на поддержание уже достигнутого (предельно высокого или допустимого) их уровня либо на дальнейшее повышение исходного уровня показателя (условия) премирования.

Показатели роста производительности труда, снижения себестоимости продукции, роста прибыли, экономии материальных ресурсов также нацеливают на дальнейшее улучшение результатов деятельности по сравнению с нормой, планом, предшествующим периодом. Соответственно направленности показателя премирования следует устанавливать и норматив премирования (размер премии). Так, за выполнение плана на сто процентов, выпуск изделий в заданном ассортименте, отсутствие брака и рекламаций, выполнение работ и услуг к установленному сроку можно установить размер премии, который будет стабилен, например пятнадцать процентов к сдельному заработку, сорок процентов к должностному окладу и тому подобное.

За превышение задания по выпуску продукции, рост производительности труда, повышение качества продукции (работ, услуг), снижение себестоимости, экономию материальных ресурсов, рост прибыли, размеры премий устанавливаются за каждый процент улучшения показателя по сравнению с нормативным уровнем или уровнем, достигнутым в предыдущем периоде.

Важным моментом при установлении размера премий является оценка напряженности показателя премирования. Она позволяет дифференцировать размеры премий по подразделениям и рабочим местам, обеспечивая более высокое вознаграждение за труд большей напряженности.

В круг премируемых по тем или иным показателям, конечно, должны включаться только те работники, которые могут непосредственно воздействовать на эти показатели.

В прежней экономической системе премирование руководителей, специалистов и служащих внутрипроизводственных подразделений тесно увязывалось с величиной директивно устанавливавшихся плановых показателей. В современных условиях существенно изменилось значение плана в системе премирования этих категорий работников. Разработка и утверждение его становятся исключительным правом предприятия. Предприятия заинтересованы оценивать результаты своей деятельности в первую очередь по их фактическому улучшению, а не по степени выполнения плана.

В этой связи главным направлением в стимулировании руководителей, специалистов и служащих должно стать премирование за фактическое улучшение результатов работы. Необходимо обеспечить заинтересованность работников в улучшении результатов труда, прежде всего на том участке производства, где они трудятся. Поэтому и в показателях премирования целесообразно учитывать непосредственные результаты деятельности соответствующих подразделений производства.

Поскольку в современных условиях на предприятии существенно возрастает значение прибыли, в премиальном положении можно предусмотреть повышение или снижение размеров премий, начисленных специалистам и служащим, при увеличении (сокращении) прибыли, остающейся в распоряжении предприятия.

Показатели премирования руководителей, рабочих, служащих основных и вспомогательных цехов, которые в силу своего положения отвечают за результаты работы непосредственно на своем участке производства, должны отражать результаты деятельности этих подразделений.

Основанием для начисления премий являются данные бухгалтерской и статистической отчетности, а также данные оперативного учета.

Выполнение запланированных показателей премирования руководства предприятия, руководителей, специалистов и служащих производственных и функциональных подразделений лучше всего оценивать нарастающим итогом с начала года, если это не противоречит специфике установленных показателей (условий) премирования.

Размеры премий устанавливаются работникам либо в процентах к заработной плате по тарифным ставкам или окладам для сдельщиков, либо в абсолютной сумме. Однако размеры премий можно устанавливать и в долях (процентах) от суммы экономии материалов, энергии, топлива и тому подобное. При производственных упущениях (ухудшении качества выпускаемой продукции, нарушении технологической дисциплины, несоблюдении стандартов и технических условий, невыполнении договоров поставки и прочее) допустимо лишение премии полностью или частично. Вопросы депремирования отдельных работников решаются чаще всего непосредственно руководителем предприятия. Вместе с тем в отдельных случаях вышестоящий руководитель может лишить конкретного работника начисленной ему премии полностью или частично, если по его вине были серьезные производственные упущения, не принятые во внимание непосредственным руководителем, или, наоборот, дополнительно поощрить члена коллектива за успехи, не отмеченные им.

ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ УЧЕТА ТРУДА И ЕГО ОПЛАТЫ НА ООО «СТРОЙБИЗНЕС»

**2.1. Анализ технико-экономической характеристики предприятия, его показатели, структура себестоимости.**

Завод по производству керамического облицовочного кирпича «Стройбизнес» представляет собой ООО и ведет свою деятельность на основе ГК РФ часть 1. Общество является юридическим лицом и действует на основании Устава и Учредительного договора, имеет собственное имущество, самостоятельный баланс и расчетный счет.

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

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

К исключительной компетенции совета Учредителей относятся вопросы определения основных направлений социального и производственного (экономического) развития, утверждение планов и отчетов об их выполнении.

После внесения обязательных платежей прибыль подлежит распределению между учредителями.

На все виды работ и услуг, осуществляемые ООО «Стройбизнес», имеются соответствующие лицензии, производимая продукция соответствует действующим ГОСТам.

ООО «Стройбизнес» является предприятием по производству керамического кирпича, который относится к группе эффективных строительных материалов, улучшающих теплотехнические свойства стен и позволяющих уменьшить их толщину по сравнению с толщиной стен, выполненных из обыкновенного кирпича. Область применения данного кирпича - для облицовочных работ и для рядовой кладки стен жилых и общественных зданий.

Основные потребители кирпича - предприятия, производящие капиталовложения в реконструкцию, модернизацию производства, специализированные строительные организации различных форм собственности, население, осуществляющее строительство жилья и других объектов для личного пользования. ООО «Стройбизнес» имеет устойчивое положение и перспективы на рынке. При общем увеличении объемов продаж кирпича, его стабильным покупателем стали индивидуальные застройщики и частные предприятия.

Технико-экономические показатели хозяйственной деятельности ООО «Стройбизнес» за 2007 год представлены в таблице 1.(см. приложение 1)

За анализируемый период происходит относительное снижение затрат на производство продукции: темпы роста прибыли от реализации (135,6%) опережают рост выручки от реализации (114,7%). Повышается рентабельность производства продукции с 12,3 до 14,9%. В целом рост имеет место по всем технико-экономическим показателям хозяйственной деятельности.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |

На предприятии использована бригадная форма организации труда рабочих. Зарплата между членами бригадами распределяется пропорционально отработанному времени каждого члена бригады и разряду. В целях более рационального использования площадей и увеличения использования основных фондов применяется 2-х сменная рабочая неделя.

В состав персонала предприятия входят основные и вспомогательные рабочие, специалисты, управленческий и обслуживающий персонал.

В целях упорядочивания оплаты труда и усиления материальной заинтересованности работников предприятия, повышения эффективности и ответственности за исполнение должностных обязанностей на предприятии введено в действие «Положение о формировании фонда заработной платы подразделений ООО «Стройбизнес» и «Положение о премировании».

Структура полной себестоимости ООО «Стройбизнес» в 2007 г. приведена в приложении 2.

Как видно из таблицы, доля расходов на оплату труда работников в полной себестоимости продукции составляет 30,5%, в течение года она возросла на 10,3 пункта (с 29,9% до 40,2%), абсолютное приращение составило 1677,3 тыс. руб. Увеличение доли заработной платы произошло за счет снижения почти вдвое удельного веса прочих затрат на производство.

2.2. Анализ образования фонда оплаты труда на ООО «Стройбизнес».

Порядок образования фонда оплаты труда на предприятии устанавливается «Положением о формировании фонда заработной платы ООО «Стройбизнес»и «Положением о премировании».

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

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

В состав фонда заработной платы включается:

1. должностной оклад (тарифная ставка для рабочих) работников, устанавливаемый в соответствии со штатным расписанием;

2. коэффициент трудового участия;

3. премии и иные выплаты поощрительного характера, выплачиваемые в соответствии с «Положением о премировании», (вознаграждение за выслугу лет, текущие премии за производственные результаты, единовременные премии, вознаграждение по итогам работы за год);

4. надбавки и доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (оплата часов сверхурочной работы, работа в выходные и праздничные дни, районный коэффициент);

5. дополнительная заработная плата (оплата ежегодных отпусков основных и дополнительных; оплата не по вине рабочего; оплата льготных часов учащихся и др.), формирующаяся в соответствии с КзоТ и «Положением».

Структура фонда оплаты труда ООО «Стройбизнес» представлена в таблице 3 (см. приложение 3).

Из таблицы видно, что основная доля фонда оплаты труда приходится на основных (62-69%) и вспомогательных (8-11%) рабочих, заработная плата специалистов и руководителей составляет 13-17% и 9-11% соответственно, что, однако, не свидетельствует о превышении зарплат рабочих над доходами ИТР и руководства, так как доля рабочих в численности ППП составляет 91,2%.

Имея данные о среднесписочной численности ППП, можно рассчитать среднюю заработную плату работников по категориям (см. приложение 4, табл. 4).

Исходя из данных табл.4 можно сделать вывод, что самый низкооплачиваемый труд на предприятии - это труд вспомогательных рабочих. Далее по возрастающей идут основные рабочие, специалисты и руководители.

**2.3. Анализ тарифной системы ООО «Стройбизнес», синтетического и аналитического учета расчетов с персоналом по оплате труда.**

К числу основных нормативов, образующих тарифную систему оплаты труда (ст.143 КзоТ), на ООО «Стройбизнес» относятся:

* тарифно - квалификационные справочники,
* тарифные ставки и сетки, схемы должностных окладов инженерно - технических работников (ИТР) и служащих.

Кроме того, тарифная система предусматривает различные доплаты и надбавки, рассчитываемые исходя из тарифов и носящие компенсирующий и стимулирующий характер, районные коэффициенты.

Тарифная система ООО «Строй» состоит из следующих основных элементов:

* **тарифная сетка.** Тарифная сетка представляет собой таблицу, объединяющую шкалу тарифных разрядов и соответствующую ей шкалу тарифных коэффициентов (чем выше разряд, тем выше тарифный коэффициент). Профессии рабочих тарифицируются в пределах с 1-го по 8-й разряд Единой тарифной сетки.
* **тарифные ставки (оклады).** ООО «Строй», как предприятие, не относящиеся к бюджетной сфере, размеры тарифных ставок, окладов, а также соотношения в их размерах между отдельными категориями работников, в соответствии с действующим законодательством, определяет самостоятельно, фиксируя их в коллективных договорах или локальных нормативных актах.
* тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом **тарифно-квалификационного справочника** **работ и профессий рабочих**, **квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих**, включающих подробные характеристики основных видов работ с указанием требований, предъявляемых к квалификации работника.

**Анализ системы оплаты труда, применяемой на ООО «Стройбизнес».**

На предприятии применяется повременно-премиальная система заработной платы. Для количественной оценки личного вклада работников на предприятии применяются коэффициенты трудового участия (КТУ), порядок определения которых разработан в «Положении о формировании фонда оплаты труда». Также существует ряд стимулирующих и компенсационных выплат.

При **повременной оплате** мерой оплаты труда выступает отработанное время, а заработок начисляется в соответствии с тарифной ставкой работника или в форме оклада за фактически отработанное время путем умножения часовой или дневной тарифной ставки разряда рабочего на количество отработанных им часов или дней. Заработок ИТР и руководителей определяют следующим образом: если эти работники отработали все рабочие дни месяца, то их оплату составят установленные для них оклады; если же они отработали неполное число рабочих дней, то их заработок определяют делением установленной ставки на календарное количество рабочих дней и умножением полученного результата на отработанное время.

Ежемесячные премии устанавливаются в размере 10-20% от тарифных ставок (окладов).

Районный коэффициент установлен в размере 15% от основной и дополнительной заработной платы в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 16 июля 1992 г. №494.

Первичным документом для учета отработанного времени является табель учета рабочего времени.

**Анализ учета численности работников, отработанного времени и выработки**

Учет личного состава работников на ООО «Стройбизнес» осуществляет специальная служба- отдел кадров. На основании личного заявления работника в обязательном порядке с ним составляется трудовой контракт и издается приказ о приеме, с которым знакомят работника под личную роспись. На основании копий приказов, поступающих в бухгалтерию, о приеме на работу, бухгалтер открывает на каждого работника лицевой счет.

При увольнении работник получает справку из бухгалтерии о доходе и удержанном налоге на доход за все отработанное время с начала года по день увольнения.

Учет отработанного времени, необходимого при начислении заработной платы, а также правильного определения средней численности работников на предприятии и организуется в табеле учета рабочего времени. Рабочим называется время, в течение которого работник выполняет свои обязанности, обусловленные трудовым договором (контрактом) и правилами внутреннего распорядка. Предельные нормы продолжительности рабочего дня устанавливаются законодательно.

Численность работников должна постоянно уточняться на основании приказов (распоряжений) о приеме, переводе и увольнении. Учет использования рабочего времени ведется в табелях, открываемых на каждый месяц по предприятию в целом или в годовых табельных карточках. Табель заполняется на всех работников, принятых на постоянную, сезонную или временную работу, сроком на один день и более, со дня зачисления, кроме принятых по договорам подряда.

В табеле фиксируются случаи опоздания на работу, неявок, простоев ( с указанием причин), часы, отработанные сверхурочно, в ночное время, в выходные и праздничные дни и так далее.

Для расчета заработной платы работников, находящихся на повременной оплате труда, используются данные табелей учета отработанного времени.

Привлечение работников к сверхурочным работам оформляется соответствующими списками, утвержденными руководством предприятия.

В серийном производстве первичными документами для учета выработки рабочих являются маршрутные листы или карты. В них фиксируют запуск в производство и обработку партии заготовок в соответствии с установленным технологическим процессом.

Маршрутные листы могут применяться как самостоятельные документы, так и в сочетании с рапортами или отрывными талонами.

В массовых и крупносерийных производствах для определения выработки каждого рабочего за смену или за расчетный период производится пооперационная перепись остатков необработанных деталей или не собранных изделий на конец смены или расчетного периода. Выработка рабочих определяется как остаток деталей или заготовок на начало смены, увеличенный на количество деталей, переданных на рабочее место за смену, минус остаток на обработанных или не собранных деталей (заготовок) на конец смены. Рассчитанная таким образом выработка каждого рабочего оформляется рапортами или ведомостями учета выработки.

После умножения сдельной расценки на фактически достигнутую выработку получают размер начисленной заработной платы.

**Анализ надбавок и доплат, применяемых на ООО «Стройбизнес».**

На ООО «Стройбизнес» применяются следующие доплаты и надбавки:

**Компенсационные выплаты:**

* оплата часов сверхурочной работы - за первые два часа производится доплата в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере, сверхурочные часы, приходящиеся на праздничные дни, оплачиваются в двойном размере.
* оплата работы в праздничные дни - работникам, для которых установлены часовые (дневные) ставки, оплата производится в размере двойной ставки; работникам, для которых установлен оклад, в размере часовой (дневной) ставки сверх оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы, и в размере двойной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.
* оплата работы в выходные дни - компенсируется предоставлением другого дня отдыха или в денежной форме (в двойном размере).
* районный коэффициент - установлен в размере 15% от основной и дополнительной заработной платы в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 16 июля 1992 г. №494.

**Поощрительные выплаты:**

доплата за выслугу лет начисляется исходя из тарифной ставки (оклада) работника без учета доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно в размерах: стаж от 3 до 8 лет -10%, свыше 8 до 13 лет - 15%, свыше 13 до 18 лет - 20%, свыше 18 до 23 лет - 25%, свыше 23 лет - 30%.

вознаграждение по итогам работы за год выплачивается работникам в размере 35% от ставки (оклада).

**Анализ синтетического и аналитического учета расчетов с персоналом по оплате труда**

Оплата труда на предприятии является важным элементом затрат в себестоимости продукции. Можно выделить следующие особенности расчетных операций с персоналом предприятия по всем видам начислений и удержаний:

- сжатые и строго определенные сроки на расчеты по оплате труда подготовку всей необходимой документации;

- при начислении и выплате суммы заработной платы необходимо руководствоваться значительным числом нормативных актов;

- важное значение имеет точность оформления первичных документов, служащих основанием для расчетов с работниками.

Синтетический учет расчетов по оплате труда организация ООО «Стройбизнес» ведет на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». В развитие которого могут открываться соответствующие субсчета. К данному счету могут быть открыты следующие субсчета:

70/1 «Расчеты с сотрудниками, состоящими в штате организации»;

70/2 «Расчеты с совместителями»;

70/3 «Расчеты по договорам гражданско-правового характера».

По кредиту счета отражают суммы начисленной оплаты труда, премий, пособий по временной нетрудоспособности. Основанием для начисления оплаты труда, премий, пособий и других выплат служат табели учета отработанного времени, наряды на сдельную работу, рапорты о выработке, листки о простоях, листки нетрудоспособности и так далее. Начисленные работникам организации суммы отражаются по кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» в дебет счетов: 08,20,,23,25,26,28,44,69,96.

По дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» учитываются выплаты работникам, суммы удержанного налога на доходы физических лиц, своевременно не возвращенные подотчетными лицами авансы, суммы за причиненный материальный ущерб, за брак, в погашение задолженности по выданным займам, по исполнительным документам в пользу различных юридических и физических лиц. Выплаты и удержания отражаются по дебету счета 70 в кредит счетов: 50,51,68,71,73,76.

В зависимости от направления расходов суммы начисленной работникам организации оплаты труда и иных выплат классифицируются на:

1) Выплаты, относимые на фактическую себестоимость приобретаемых активов. При этом первоначальной стоимостью основных средств, приобретенных за плату, признается сумма фактических затрат организации на их приобретение;

Суммы начисленной оплаты труда работников общепроизводственного и общехозяйственного назначения не включаются в фактические затраты на приобретение основных средств, кроме случаев, когда они непосредственно связаны с их приобретением.

2) выплаты, подлежащие включению в себестоимость произведенной продукции (выполненных работ, оказанных услуг) в соответствии с требованиями двадцать пятой главы Налогового Кодекса Российской Федерации;

3) выплаты, производимые за счет собственных средств работодателя;

4) выплаты, распределяемые по другим направлениям затрат. В частности, к числу такого рода выплат можно отнести доходы, связанные с выбытием объектов основных средств (операционные расходы), в части сумм оплаты труда, начисленной работникам, занятым их демонтажем и реализацией, и единого социального налога. На основании документов по учету выработки, которые группируются по подразделениям организации, а в разрезе подразделений - по носителям затрат, бухгалтерия ежемесячно составляет ведомости распределения сумм оплаты труда работников. Форму ведомостей бухгалтерия разрабатывает самостоятельно исходя из организационной структуры предприятия.

Оплату труда работников в натуральной форме организация может осуществлять продукцией собственного производства либо в качестве оплаты труда могут выдаваться товары, приобретенные организацией у других юридических, а также физических лиц.

В таблице 5 (приложение 5) показаны бухгалтерские проводки при использовании натуроплаты.

При использовании натуроплаты необходимо обратить внимание на следующие важные моменты:

1) Необходимость отражения выбытия материальных ценностей с использованием счетов реализации: 90 «Продажи», 91 «Прочие доходы и расходы» так как имеет место переход права собственности;

2) Необходимость отражения выбытия материальных ценностей по рыночным ценам в соответствии с требованиями Налогового Кодекса Российской Федерации;

3) В случае отражения выбытия материальных ценностей по ценам ниже рыночных доначислить налоги;

4) Необходимость начисления Налога на добавленную стоимость и других аналогичных налогов;

5) На стоимость выданной работникам продукции необходимо начислить единый социальный налог. Начисление налога производится со всей стоимости продукции, включающей НДС, акцизы (для подакцизных товаров) и налог с продаж.

Оплата труда работникам организации выдается в сроки, установленные коллективными договорами и согласованные с внебюджетными фондами и инспекцией Министерства Российской Федерации по налогам и сборам по месту регистрации юридического лица.

Для получения денег на оплату в банк предъявляются следующие документы: чек, платежные поручения на перечисление в бюджет обязательных налоговых платежей (налог на доходы физических лиц, единый социальный налог), платежные поручения в пользу различных организаций и лиц на суммы, удержанные из оплаты труда работников по исполнительным листам, исполнительным документам и личным обязательствам.

Если при предъявлении обслуживающему банку чека на выдачу денежных средств на оплату труда организацией не предоставляются платежные поручения на перечисление единого социального налога, банк не вправе выдавать денежные средства, заявленные в чеке. Выдача денежных средств работникам организации в качестве платы за труд осуществляется кассиром на основании составленных платежных ведомостей, в которых работник расписывается в получении денег. Суммы оплаты труда, не выданные в установленный срок, подлежат сдаче в банк на расчетный счет организации.

В реестр невыданной заработной платы заносятся следующие данные:

- табельный номер работника, не получившего в установленные сроки заработной платы;

- его фамилия, имя, отчество;

- размер депонированной суммы.

Ведение реестра невыданной заработной платы может не осуществляться, если в организации ведется книга учета депонированной заработной платы, то в соответствии с разъяснениями Министерства финансов России.

После заполнения данных форм кассир в платежной ведомости указывает фактически выплаченные и депонированные суммы и составляет расходный кассовый ордер на выплаченную заработную плату. Соответствующая хозяйственная операция заносится в кассовую книгу.

Для учета депонированных денежных средств применяется счет 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами», субсчет 76/4 «Расчеты по депонированным суммам».

Депонированная сумма на оплату труда отражается в бухгалтерском учете до истечения срока исковой давности, составляющего три года. В течение данного срока работники, не получившие денег, имеют право потребовать их выплату. В этом случае выдача депонированной суммы осуществляется по расходному кассовому ордеру. Если депонент будет выдаваться группе лиц, то следует составить платежную ведомость с указанием «выдача депонента». По желанию работника депонированная сумма может быть перечислена на его личный счет (Дебет субсчета 76/4, Кредит счета 51), либо выдана в натуральной форме (Дебет субсчета 76/4, Кредит субсчета 90/1, 91/1)

По истечении указанного срока (три года) сумма невостребованной депонированной суммы подлежит зачислению в состав прибыли предприятия как внереализационные доходы и налогообложению в установленном порядке.

При журнально-ордерной форме учета при оформлении операций по расчетам с физическими лицами используются следующие журналы-ордера:

- номер один - по кредиту счета пятьдесят;

- номер два – по кредиту счета пятьдесят один;

- номер семь – по кредиту счета семьдесят один;

- номер восемь – по кредиту счетов шестьдесят восемь, семьдесят три, семьдесят пять, семьдесят шесть;

- номер десять номер десять дробь один – по кредиту счетов шестьдесят девять, семьдесят;

- номер одиннадцать – по кредиту счета сорок четыре;

- номер двенадцать – по кредиту счетов восемьдесят четыре, девяносто шесть;

- номер тринадцать – по кредиту счетов девяносто, девяносто один.

Аналитический учет оплаты труда в организации ведется по каждому работнику с использованием лицевых счетов рабочих и служащих.

Например,

1) Начислена заработная плата цеху номер один.

Дт 20 Кт 70 – 86394 рубля

2) Начислен единый социальный налог цеху номер один.

Дт 20 Кт 69- 30756 рублей

3) Удержан налог на доходы физических лиц

Дт 20 Кт 68 – 11231,2 рубля

4) Начислены страховые взносы от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний (2,5%).

ДТ 20 КТ 69 субсчет « Расчеты по страховым взносам от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний».

 – 2160 рублей.

5) Перечислен единый социальный налог.

Дт 69 Кт 51 – 30756 рублей

6) Произведено отчисление в бюджет удержанного налога на доходы физических лиц.

ДТ 68 Кт 51 – 11231,2 рубля

7) Перечислены в бюджет начисленные страховые взносы от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

Дт 69 субсчет « Расчеты по страховым взносам от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний» Кт 51.

8) Выплачена заработная плата.

Дт 70 Кт 50(51) – 75162,8 рубля.

**Анализ расчета отпускных**

Отпуск- это свободное от работы время, предоставляемое работнику для отдыха или других целей, в течение которого за ним сохраняется место работы или должность, а также средний заработок.

Ежегодные отпуска по составу делятся на основные и дополнительные.

В соответствии со статьей 114 Трудового Кодекса ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Все работники имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск. При этом не имеет значения ни срок трудового договора, ни продолжительность рабочего дня, ни должность, ни форма оплаты труда.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы. Впрочем, возможно предоставить оплачиваемый отпуск работнику и до истечения шести месяцев. А в некоторых случаях необходимо это сделать (если работник, разумеется, попросит об отпуске). В частности, на досрочный отпуск имеют право:

- работники в возрасте восемнадцати лет;

- работники, усыновившие ребенка, которому еще не исполнилось трех месяцев;

- женщины перед отпуском по беременности и родам или сразу после него.

В этих случаях ежегодный отпуск предоставляется как бы авансом. Тем не мене е он должен быть предоставлен в полном размере и полностью оплачен.

Что касается сотрудников, которые работают на данном предприятии уже не первый год, то они могут взять отпуск в любое время. Для того, чтобы пора отпусков не смогла парализовать работу предприятия, на предприятии устанавливается график отпусков. Некоторым работникам дано право на отпуск в любое удобное для них время. К ним относятся несовершеннолетние, женщины, у которых двое или больше детей в возрасте до двенадцати лет, а также отцы-одиночки, воспитывающие таких детей, ветераны труда и пострадавшие от радиации из-за аварии на Чернобыльской АЭС.

Согласно статье сто пятнадцать Трудового Кодекса РФ, продолжительность основного отпуска составляет:

- для совершеннолетних работников – двадцать восемь календарных дней;

- для несовершеннолетних – тридцать один календарный день.

Отпуск можно предоставлять по частям. Но в этом случае хотя бы одна из частей отдыха должна быть не менее четырнадцати календарных дней. По крайней мере, именно так нужно оформить уход в отпуск. Количество же частей, на которые можно разбить отпуск, ничем не ограничено.

Что касается дополнительных отпусков, то их продолжительность зависит от причины, по которой они предоставляются. Так, если человек работает в одном из районов Крайнего Севера, то ему дополнительно положено двадцать четыре календарных дня. Если же он трудится в местности, приравненной к таким районам, то дополнительный отдых будет длиться шестнадцать календарных дней. Кстати, в отличие от основного дополнительного отпуска могут устанавливаться не только в календарных днях, но и в рабочих.

Расчет отпускных на ООО «Стройбизнес».

За время отпуска сотруднику нужно выплатить его средний заработок. Для оплаты отпусков средний заработок рассчитывается так.

1) складываем все выплаты, которые были начислены сотруднику за последние три месяца (это так называемый расчетный период). В эти выплаты входит не только заработная плата, но и премии, и все выплаты, связанные с оплатой труда и предусмотренные трудовым договором.

2) полученную сумму нужно разделить на три и на среднемесячное число календарных дней- 29,6. Так определяется среднедневной заработок.

3) рассчитанный среднедневной заработок умножается на число дней отпуска.

Как видно, рассчитать отпускные, если сотрудник отработал все три последних месяца, не трудно. Чаще всего возникают проблемы, когда расчетный период отработан отпускником не полностью. Вся сложность здесь состоит в том, как в неполностью отработанном месяце определить количество дней, которое необходимо взять в расчет среднедневного заработка. Здесь нужно поступить так: количество отработанных рабочих дней (в месяце, который отработан не полностью) умножить на коэффициент, установленный постановлением Правительства РФ номер двести тринадцать (коэффициент 1,4).

*Заменять отпуск денежной компенсацией нельзя. Но если работник увольняется, а положенный отпуск не отгулял, то он имеет право на компенсацию за неиспользованный отпуск.[[1]](#endnote-1)9*

Часто бывает так, что сотрудник не отработал год полностью. Поэтому прежде всего нужно посчитать, сколько дней отпуска ему причитается за тот период. Который он проработал. Необходимо учесть, что этот период нужно определить в полных месяцах.

После того. Как будет определено число тех дней отпуска, которые работник не отгулял, рассчитываем и саму компенсацию. Для этого количество неиспользованных дней умножаем на среднедневной заработок.

Например,

С пятого мая 2004 года Иванову С.Н. предоставлен отпуск на 28 календарных дней. Таким образом, расчетный период – с 1 февраля до 1 мая 2004 года. Февраль и март Иванов С.Н. отработал полностью , а с 9 по 17 апреля он болел. Следовательно, в апреле 2004 года Иванов С.Н. отработал 17 дней. Определим количество календарных дней для расчета отпускных:

17 дней \*1,4 = 23,8 дней

За три месяца Иванову С.Н. была начислена заработная плата 10600 рублей.

Больничные при расчете отпуска не учитываются.

Среднедневной заработок составил:

10500руб./(29,6 дней+29,6 дней+23,8 дней) = 126 рублей 51 копейка.

А сумма отпускных составит:

126рублей 51 копейка\*28 дней = 3542 рубля 28 копеек.

Анализ премирования работников и учет начислений за выслугу лет, вознаграждения по итогам работы за год

Премирование – это выплата работникам дополнительных денежных сумм сверх основного заработка с целью их поощрения за достижение высоких количественных и качественных результатов труда.

Основание для премирования работников – данные статистической, бухгалтерской отчетности и управленческого оперативного учета в организации.

Общий порядок премирования работников в организации должен быть закреплен в коллективном договоре и положении о премировании. Положение о премировании должно содержать:

1. условия премирования:

- рост производительности труда – увеличение выпуска продукции; снижение трудовых затрат на ее выпуск; перевыполнение планов о так далее;

- улучшение качества продукции – увеличение выпуска продукции, соответствующей высшему сорту; снижение брака; сокращение возврата недоброкачественной продукции и так далее;

 снижение материальных затрат – экономия сырья и запасных частей; уменьшение возвратных отходов и сырья;

- освоение новой техники и технологий – сокращение трудовых затрат на обслуживание используемого в производственном процессе оборудования и другое.

2) перечень лиц, подлежащих премированию;

3) периодичность и сроки выплаты премий.

Премии могут выплачиваться раз в месяц, в квартал, в полугодие или год.

4) условия депремирования (полного или частичного).

К ним в частности можно отнести изготовление бракованной продукции, нарушение правил внутреннего трудового распорядка, нарушение правил технической эксплуатации оборудования.

Размеры премий, выплачиваемых работникам, определяются в коллективном договоре. Премии могут устанавливаться как в фиксированной денежной сумме, так и в процентном отношении к определенному показателю. Системы премирования могут предусматривать выплату вознаграждений по итогам работы за год, за выслугу лет и другое.

В таблице 6 (приложение 6) приведены основные характеристики вознаграждения по итогам работы за год и вознаграждения за выслугу лет

**Анализ оплаты пособий за счет средств фонда социального страхования**

Трудовой Кодекс установил, что организации и индивидуальные предприниматели обязаны выплачивать своим работникам пособие в случае их болезни. Работнику также полагается несколько пособий при рождении ребенка:

- пособие по беременности и родам;

- единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности;

- единовременное пособие при рождении ребенка;

- пособие по уходу за ребенком.

Организация должна выплачивать работнику положенное ему пособие, а Фонд социального страхования компенсирует организации эти расходы – полностью или частично. Размер компенсации будет зависеть от того, какую систему налогообложения применяет организация – общую, упрощенную или же уплачивает налог на вмененный доход.

Порядок расчета суммы пособий одинаков для организаций и предпринимателей независимо от того, по какой системе налогообложения они работают.

Если сотрудник заболел, то необходимо выплатить ему пособие по временной нетрудоспособности.

Затем подаются документы в Фонд социального страхования, и он возвращает потраченные деньги.

Размер пособия зависит от:

- стажа работника;

- количества отработанных месяцев за последние двенадцать месяцев, предшествующих месяцу болезни;

- среднего заработка работника за последние двенадцать месяцев, предшествующих месяцу болезни.

На размер пособия влияет и действующий минимальный размер оплаты труда (МРОТ). В настоящее время он составляет шестьсот рублей. Максимальный размер пособия, которое организация обязана выплатить,- одиннадцать тысяч семьсот рублей за месяц болезни. Это предельная сумма, которую компенсирует Фонд социального страхования РФ. Данное ограничение установлено Федеральным законом от одиннадцатого февраля 2002 года номер 17-ФЗ.

Сотрудник, который пострадал в результате несчастного случая, имеет право на страховое обеспечение. Данные выплаты можно разделить на три вида:

- пособие по временной нетрудоспособности;

- единовременное пособие;

- ежемесячные страховые выплаты.

Если в результате несчастного случая работник утратил профессиональную трудоспособность, то ФСС России по заключению медико-социальной экспертизы назначает ему единовременное пособие. Кроме того, соцстрах может установить пострадавшему работнику и ежемесячные пособия. В любом случае размер таких пособий определяет ФСС России.

А вот сумму пособия по временной нетрудоспособности должно рассчитать и выдать пострадавшему сотруднику предприятие. Сделать это несложно. Пособие по временной нетрудоспособности при несчастном случае рассчитывается так же, как и пособие в случае болезни сотрудника.

Но есть и три существенных отличия:

- не действует лимит в одиннадцать тысяч семьсот рублей;

- не имеет значения трудовой стаж;

- ФСС компенсирует сумму пособия организациям и предпринимателям, работающим по «упрощенке» либо уплачивающим ЕНВД, в полном размере.

Если сотрудница ждет ребенка, организация должна выплатить ей:

- пособие по беременности и родам;

- единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинском учреждении в ранние сроки беременности.

После рождения ребенка сотруднице необходимо выдать:

- пособие при рождении ребенка;

- пособие по уходу за ребенком.

Суммы всех выданных пособий компенсирует Фонд социального страхования РФ.

Причем сделает это независимо от того, уплачиваете ли вы взносы в фонд или нет.

Так что организации и предприниматели, уплачивающие налог на вмененный доход или перешедшие на «упрощенку», также могут претендовать на возврат этих сумм. Для этого в отделение Фонда социального страхования нужно подать:

- заявление о выдаче денег;

- расчет суммы выданных пособий.

Пособие по беременности и родам

Это пособие рассчитывается точно так же, как и пособие по временной нетрудоспособности. Его максимальный размер не может превышать одиннадцати тысяч семисот рублей. Стаж работника на размер пособия не влияет.

В соответствии с Трудовым кодексом женщинам, ожидающим ребенка, предоставляется дородовый и послеродовый отпуск. Основанием для предоставления отпуска по беременности и родам является больничный лист, выданный женской консультацией или другим медицинским учреждением.

Больничный лист выдается беременной женщине с тридцати недель беременности, а женщинам, которые работают в сельской местности,- с двадцати восьми недель.

Это значит, что больничный лист выдается сразу на сто сорок календарных дней. Из них семьдесят дней до родов и семьдесят дней после рождения малыша. И оплатить его нужно тоже сразу.

При рождении двух или более детей женщине выдается дополнительный больничный лист, который оплачивается уже после родов.

Единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинском учреждении в ранние сроки беременности

Размер пособия составляет четыре тысячи пятьсот рублей на каждого родившегося или усыновленного ребенка. Единовременное пособие при рождении ребенка выплачивается одному из родителей. Пособие предоставляется также и тем, кто усыновил малыша, которому еще нет трех месяцев. Для получения пособия необходимо представить в бухгалтерию следующие документы:

- заявление на имя руководителя с просьбой выплатить единовременное пособие при рождении ребенка;

- справку из загса о рождении ребенка;

- справку с места работы или учебы другого родителя. В этой справке должна быть запись о том, что ему такое вознаграждение не выплачивалось.

Работники, усыновившие малыша, к заявлению прилагают еще и копию решения суда, которым они назначаются опекунами. Пособие выплачивается в течение десяти дней после того, как представлены все необходимые документы.

Размер пособия – пятьсот рублей в месяц. И даже если ребенок не один, то все равно за счет соцстраха выплачивается ежемесячно только по пятьсот рублей.

Отпуск по уходу за ребенком предоставляется тому, кто фактически ухаживает за ребенком. Это может быть мать, отец, бабушка, дедушка, а также опекун. Конечно же, за ребенком обычно ухаживает мать. Отпуск по уходу ей предоставляется сразу же за отпуском по беременности и родам. Для этого работнице необходимо обратиться к руководителю организации с заявлением. К нему нужно приложить копию свидетельства о рождении.

Кроме того, согласно статье двести пятьдесят шесть Трудового кодекса РФ, на период этого отпуска за работником сохраняется место работы (должность). Отпуск по уходу за ребенком засчитывается в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности.

Если отпуск начался с середины месяца, то эту сумму нужно разделить на общее количество дней в этом месяце и умножить на дни, которые работница уже находилась в отпуске. Такой же порядок применяется и в отношении последнего месяца отпуска.

В таблице 7 (приложение 7) приведен размер пособия в зависимости от стажа работника. В приложении 8 приведен расчет пособия по временной нетрудоспособности.

**Анализ учета удержаний из заработной платы работников**

Из начисленной работникам организации заработной платы, оплаты труда по трудовым договорам, договорам подряда и по совместительству производят различные удержания, которые можно разделить на три группы: обязательные удержания, удержания по инициативе организации, удержания по инициативе члена трудового коллектива.

Обязательными удержаниями является налог на доходы физических лиц (НДФЛ).

В соответствии с Налоговым кодексом Российской Федерации налоговая ставка на доходы физических лиц устанавливается в размере тринадцати процентов.

Налоговая ставка устанавливается в размере тридцати пяти процентов в отношении следующих доходов:

- выигрышей, выплачиваемых организаторами лотерей, тотализаторов и других основанных на риске игр;

- стоимости любых выигрышей и призов, получаемых в проводимых конкурсах, играх и других мероприятиях в целях рекламы товаров, работ и услуг, в части превышения установленных Налоговым кодексом размеров;

- страховых выплат по договорам добровольного страхования в части превышения установленных Налоговым кодексом размеров;

- процентных доходов по вкладам в банках в части превышения суммы, рассчитанной исходя из трех четвертых действующей ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации, в течение периода, за который начислены проценты, по рублевым вкладам и девять процентов годовых по вкладам в иностранной валюте;

- суммы экономии на процентах при получении налогоплательщиком заемных средств в части превышения установленных Налоговым кодексом размеров.

Налоговая ставка устанавливается в размере тридцати процентов в отношении следующих доходов:

- дивидендов;

- доходов, получаемых физическими лицами, не являющимися налоговыми резидентами Российской Федерации.

НДФЛ должны платить как организации, так и индивидуальные предприниматели. И те, и другие являются налоговыми агентами, так как удерживают сумму налога с заработной платы работников.

В налоговую инспекцию подается справка о доходах каждого работника, который работал в организации в течение года.

Итак, из зарплаты работников необходимо удержать и перечислить в бюджет тринадцать процентов. Однако налог рассчитывается не со всей заработной платы, а только с ее части. Общая сумма заработной платы уменьшается на сумму налоговых вычетов. Размер этих вычетов установлен Налоговым кодексом.

Налоговые вычеты приведены в таблице 9 (приложение 9)

Удержания из начисленной заработной платы отражают по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» и кредиту счетов:

- 68 «Расчеты по налогам и сборам» (на сумму налога на доходы физических лиц);

- 28 «Брак в производстве» (на суммы удержаний с виновников брака);

- 73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям» (на суммы за товары, проданные в кредит, по ссудам банков, по предоставленным займам, на суммы, взысканные в возмещение недостач, уплаченных штрафов);

- 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами» (на суммы по исполнительным документам), других счетов.

Погашение задолженности перед бюджетом по удержаниям отражают по дебету счетов 68 с кредита счета 51 «Расчетные счета», а по алиментам – по дебету счета 76 с кредита счета 50 «Касса», 51 «Расчетные счета»

Учет расчетов по возмещению материального ущерба осуществляют на активном счете 73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям», субсчет 2 «Расчеты с персоналом по возмещению материального ущерба»

**Примеры расчета заработной платы работников ООО «Строй». (приложение 10)**

ГЛАВА 3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ФОРМ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ ООО «СТРОЙБИЗНЕС»

**3.1 Оценка заработной платы**

За годы реформ в оплате труда мы не очень-то преуспели: средняя заработная плата сейчас составляет 5722 рубля.

Много это или мало? Поскольку названная цифра, образно говоря, лишь «средняя температура по госпиталю», ответа на этот вопрос она не дает.

Все сходится на мнении – зарплаты много не бывает, ее должно быть не просто больше, а существенно больше. И действительно, по оценкам независимых экспертов, доля заработной платы в структуре ВВП России не превышает 20%, тогда как в развитых странах этот показатель приближается к 60%.

Большинство россиян не удовлетворены своей заработной платой. Многие считают, что в ближайший год заработная плата не повысится.

Что ж, такая логика понятна. Благосостояние общества напрямую зависит от политики государства. Это оно должно стимулировать легализацию и развитие бизнеса, создание рабочих мест, вывод заработной платы из тени путем формирования продуманной политики налоговых изъятий и льгот.

Одно из основных препятствий на пути выхода зарплат из тени – ЕСН. Все прекрасно понимают, что существенное снижение нагрузки на фонд оплаты труда необходимо.

Предприниматель может стимулировать хорошего работника. Способов здесь множество – повышение заработной платы, премии, льготное кредитование, обучение, карьерный рост – словом, эффективная система мотивации труда.

Но существует одна проблема – где его найти – хорошего работника.

**3.2. Предложения по увеличению заработной платы**

Производительность труда и интенсивность труда оказывают влияние на фонд заработной платы, занимающий в составе затрат предприятия значительный удельный вес.

Прежде всего, формирование расходов на оплату труда зависит от категорий работников, поскольку оплата труда в наибольшей степени подвержена влиянию отработанного времени. Оплата труда служащих производится по установленным должностным окладам и напрямую с объемом выпуска продукции не связана.

Компании с большой численностью сотрудников тратят много денег на заработную плату, а потому суммы Единого социального налога, направляемые ими в бюджет огромны. Ведь этот налог равен тридцати пяти целым шести десятым процентам от заработной платы. Но есть совершенно законная схема снизить суммы зарплатных налогов с помощью договора о предоставлении персонала (его еще называют договором аутсорсинга). В общем виде эта схема выглядит так. Сначала создается новая организация, которая переходит на упрощенную систему налогообложения. Затем часть сотрудников переводится в эту организацию и с ней же заключается договор о предоставлении персонала. Выгода очевидна: новое предприятие, перешедшее на упрощенную систему налогообложения, с той же заработной платы работников будет платить только четырнадцать процентов – взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации.

Как правило, на большом предприятии множество отделов, служб, подразделений. И у каждого подразделения свои функции. Например, отдел сбыта, финансовый отдел, служба безопасности, отдел системного администрирования и программирования и так далее. Именно такие подразделения можно вывести в отдельную фирму, которая будет уплачивать налоги по упрощенной системе налогообложения.

Однако здесь необходимо иметь в виду следующие условия:

1) Доля участия других юридических лиц в новом предприятии не должна превышать двадцати пяти процентов. Это правило действует и в отношении той организации, в интересах которой, собственно, и создается новая организация. В противном случае эта организация не сможет применять упрощенную систему налогообложения согласно статье 346.12 Налогового кодекса Российской Федерации, пункт 3 подпункт 14.

Причем еще лучше, чтобы доля создающей организации не превышала двадцати процентов. Иначе налоговики могут посчитать фирмы взаимозависимыми ( подпункт 1 пункт 1 статья двадцатая Налогового кодекса Российской Федерации). Также, чтобы избежать споров с налоговиками о взаимозависимости, не стоит делать учредителями управленцев «главной» организации.

2) Средняя численность работников, которых переводят в новую организацию, не должна превышать численности ста человек. Это еще одно из ограничений для тех, кто хочет работать на упрощенной системе налогообложения. Но, конечно, его можно обойти, создав необходимое количество организаций.

3) Новую организацию лучше создавать в форме общества с ограниченной ответственностью. Дело в том, что ЗАО и ОАО должны вести бухгалтерский учет согласно статье 88 Федерального закона от 26 декабря 1995 года номер 208-ФЗ «Об акционерных обществах». Закон же об обществах с ограниченной ответственностью такой обязанности не предусматривает. А потому общество с ограниченной ответственностью, переведенное на упрощенную систему налогообложения, сможет не вести бухучет.

4) Фирма, переведенная на упрощенную систему налогообложения, может платить налог либо с доходов – по ставке шесть процентов, либо с разницы между доходами и расходами – по ставке пятнадцать процентов. Конечно, проще вести учет, если налог платится с доходов. К тому же при этом методе гораздо меньше возникает споров с налоговыми инспекторами. Однако база «доходы минус расходы» позволит предприятию при правильном налоговом планировании минимизировать налог.

5) Скорее всего территориально сотрудники будут работать там же, где и работали до создания новой организации. И если эти помещения находятся в собственности «главной» компании, то ей необходимо заключить договор аренды с новой организацией. А арендную плату можно установить и символической. Если же «главная» компания сама арендует помещения, то с новой организацией придется заключить договор субаренды.

После того, как фирма создана, часть работников крупной компании переводится в новую организацию. При этом для самих сотрудников условия работы и оплаты труда не меняются. Тем не менее, некоторых работников этот перевод, пусть и чисто формальный, может не устроить. Этот фактор также необходимо учесть при реализации схемы.

Чтобы работники, которых перевели в отдельную организацию, продолжали работать на «главную» организацию, между предприятиями заключается договор о предоставлении персонала (аутсорсинга).

Необходимо обратить внимание, что Гражданским кодексом Российской Федерации такой вид договора не предусмотрен. Но в то же время статья 421 Гражданского кодекса Российской Федерации предоставляет свободу в заключении договоров и возможность составлять такие соглашения, которые прямо не предусмотрены законодательством, но и не противоречат ему. Поэтому заключение договора о предоставлении персонала совершенно законно. И чиновники с этим не спорят, однако на практике обращают внимание на такую сделку и ее оформление. Поэтому стоит уделить особое внимание документации. В частности, в договоре надо прописать все существенные условия: предмет договора, стоимость услуг и условия их оплаты, срок действия, ответственность и обязанности сторон, условия предоставления персонала и так далее. А все оказанные услуги по договору необходимо подтверждать двусторонним актом.

Кроме того, в некоторых случаях организация может заключить с новой фирмой другой вид договора – об оказании услуг, который прямо предусмотрен Гражданским кодексом Российской Федерации. Так удобно делать, например, когда у предприятия есть подразделение, которое разрабатывает отдельный проект или выполняет строго определенные функции без тесной взаимосвязи с другими отделами.

Рассмотрим выгодность этой схемы на примере. Предположим, что у предприятия ООО «Стройбизнес», есть материальный отдел. Это подразделение занимается тем, что учитывает поступление, движение и выбытие материалов.

Руководство ООО «Стройбизнес» решило выделить данное подразделение в отдельную организацию.

Для этого было создано ООО «Цемент», куда и были переведены сотрудники названного отдела. Затем организации заключили договор, согласно которому ООО «Цемент» предоставляет ООО «Стройбизнес» работников данного материального отдела. Кроме того, ООО «Цемент» заключило договор аренды с ООО «Стройбизнес» на помещения, в которых работают названные сотрудники.

ООО «Цемент» переведено на упрощенную систему налогообложения, а налоговая база – разница между доходами и расходами. В расходах у этой организации – заработная плата сотрудников, взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации по ставке четырнадцать процентов, взносы на страхование от несчастных случаев, а также арендная плата. Доход – плата, полученная от ООО «Стройбизнес» за предоставленный персонал. Эту плату установили в сумме, которая чуть превышает общую сумму расходов ООО «Цемент». Делается так для того, чтобы ООО «Цемент» платило минимальный налог – один процент от величины доходов.

Ну а ООО «Стройбизнес» в результате реализации этой схемы не платит ни зарплаты работникам материального отдела, ни ЕСН и взносы на страхование от несчастных случаев с их заработка. В расходах у ООО «Стройбизнес» только стоимость услуг ООО «Цемент», а из налогов по этой операции – налог на добавленную стоимость, начисленный с суммы арендной платы.

**3.3.Экономический эффект от внедрения предложений**

Сравним на цифрах налоговую нагрузку компании до создания новой фирмы и после.

До создания ООО «Цемент»

Расходы ООО «Стройбизнес»:

- заработная плата работников материального отдела – 100000 рублей;

- единый социальный налог (по ставке 35,6%) – 35600 рублей;

- взносы на страхование от несчастных случаев (по ставке 0,2%) – 200 рублей

Итого расходов – 135800 рублей, в том числе налогов и взносов – 35800 рублей.

После создания ООО «Цемент»

Показатели ООО «Цемент»

Расходы

- заработная плата работников материального отдела – 100000 рублей;

- взносы в Пенсионный фонд РФ (по ставке 14%) – 14000 рублей;

- взносы на страхование от несчастных случаев (по ставке 0,2%) – 200 рублей

- арендная плата – 1000 рублей

Итого расходов – 115200 рублей

Доход (оплата за предоставление персонала) – 118000 рублей

Единый налог с разницы между доходами и расходами равен 420 рублей. ((118000-115200)\*15%). Минимальный налог – 1180 рублей.(118000\*1%).

Таким образом, ООО «Цемент»

 Должно заплатить в бюджет минимальный налог в сумме 1180 рублей.

Итого налоги и взносы у ООО «Цемент» составили 15380 рублей (14000+200+1180)

Показатели ООО «Стройбизнес»

Расход (плата за услуги по предоставлению персонала) – 118000 рублей.

Доход (арендная плата) – 1000 рублей (в том числе НДС к начислению – 152,54 рубля).

Итак, сравним. До того, как было создано ООО «Цемент», предприятие ООО «Стройбизнес» платило в бюджет 35800 рублей. А после создания новой фирмы в целом обе организации отдают бюджету 15532,54 рубля (15380+152,54).

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

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

Данная дипломная работа состоит из трех глав:

1) Сущность, значение и виды форм и систем оплаты труда;

2) Организация учета оплаты труда на предприятии ООО «Стройбизнес»;

3) Совершенствование форм и систем оплаты труда на предприятии ООО «Стройбизнес».

В первой главе дается само понятие (сущность) оплаты труда. В этой главе говориться о том, что в рыночной модели организации оплаты труда на первом месте стоит заинтересованность работника в результатах своего труда.

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

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

- сдельная оплата туда и ее виды;

- повременная оплата труда и ее виды;

- тарифная система оплаты труда;

- бестарифная система оплаты труда;

- поощрительные системы оплаты труда;

- иные (нетрадиционные) системы оплаты труда.

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

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

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

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

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

Вторая глава раскрывает организацию учета оплаты труда на предприятии ООО «Стройбизнес».

В данной главе описывается, какая форма оплаты труда применяется на данном предприятии, и какие документы подтверждают применение данной формы оплаты труда, а именно:

- Положение об оплате труда работников ООО «Стройбизнес»;

Далее рассказывается о разделе коллективного договора ООО «Стройбизнес», касающегося оплаты труда, а именно:

- оплата труда;

- рабочее время и время отдыха;

- гарантии и льготы работников.

Что касается учета оплаты труда, то в данной главе рассказывается, какие документы используют при начислении заработной платы работникам, а также какими проводками отражается начисление и выдача заработной платы работникам.

Далее приводятся виды отпусков. Порядок их исчисления на примере отдельных работников ООО «Стройбизнес», премии и порядок их исчисления на примере отдельных работников, а также говориться о том, какие существуют удержания из заработной платы работников.

Третья глава включает в себя совершенствование форм оплаты труда на предприятии ООО «Стройбизнес».

Здесь дается анализ формирования фонда заработной платы предприятия.

Далее приводятся предложения по снижению суммы налогов с заработной платы, уплачиваемых предприятием. Этого можно достичь, если из отдельного подразделения, состоящего в организации, сделать отдельное предприятие, переведенное на упрощенную систему налогообложения.

И конечно, в этой главе нельзя обойтись без мотивации труда.

Мотивация труда на предприятии включает широкий спектр методов и способов и не ограничивается чисто материальными выплатами, существуют различные формы и методы морального стимулирования труда:

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

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

# СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гражданский кодекс Российской Федерации. Части I и II.- М.: Проспект, 1998.

2.Кодекс законов о труде Российской Федерации

3. Налоговый кодекс Российской Федерации. Часть 2.

4. Трудовой кодекс Российской Федерации.

5. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации»

6. Федеральный закон « О бухгалтерском учете» от 21.11.96 г. №129-ФЗ.

6. Федеральный закон от 8 декабря 2003 г. №166-ФЗ « О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2004 год.

7. Федеральный закон от 26 декабря 1995 года №208-ФЗ «Об акционерных обществах».

8. Газета «Экономика и жизнь» за 2003 год номер 4

9. Журнал «Главбух» за март 2004 года номер 5.

10. Журнал «Главбух» за март 2004 года номер 6.

11. Журнал «Главбух» за апрель 2004 года номер 7.

12. Журнал «Главбух» за апрель 2004 года номер 8.

13. Журнал «Главбух» за май 2004 года номер 9.

14. Журнал «Главбух» за май 2004 года номер 10.

15. Безруких П.С. Как работать с новым планом счетов. - М.: Бухгалтерский учет, 2001. – 112 с.

16. Заработная плата. Расчет. Учет. Налогообложение в 2003 году. – М.: Бератор-Пресс, 2003. – 264 с.

17. И.Е. Глушков. Бухгалтерский учет на современном предприятии. Эффективная настольная книга по бухгалтерскому учету. Москва: «КНОРУС», Новосибирск: «ЭКОР-книга»,2003. – 1160 с.

18.Комментарии к новому Плану счетов бухгалтерского учета/А.С,Бакаев, Л.Г.Макарова, Е.А.Мизиковский и др.//Под ред. А.С.Бакаева. – М.: ИПБ-БИНФА,2001. – 435 с.

19. Кондраков Н.П. Самоучитель по бухгалтерскому учету. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М,2002, - 504 с.

20. Кондраков Н.П, Бухгалтерский учет: Учебное пособие. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М,2002. – 640 с.

21. Мазманова Б.Г., Управление оплатой труда: Учеб. Пособие. – М.: Финансы и статистика, 2003 – 368 с.: ил.

22.Малый бизнес: налоги и отчетность/Оганесов А.Р. – М.: ЗАО Издательский дом «Главбух», 2004. – 464 с.

23. Международные стандарты финансовой отчетности. Издание на русск. яз. – М.: Аскери-Асса, 1998 г.

24. Нормативная база бухгалтерского учета: Сборник официальных материалов/ Предисловие и составление А.С.Бакаева. – М.: Бухгалтерский учет,2000. – 400 с.

25. Палий В.Ф. Комментарий нового Плана счетов бухгалтерского учета. – М.: Проспект, 2001. – 200 с.

26. Пономарева Г.А. Самоучитель по бухгалтерскому учету. – М.: «Приор-издат»,2003. – 160 с.

27. Постановление Правительства РФ от 11 апреля 2003 г. №213.

28. Экономика предприятия: Учебник под ред. проф. П.Э.Шлендера и проф. Ю.П.Кокина. – М.: Юристъ, 2002. – 592 с.

29. Экономика предприятия: Пер с нем. – М.: ИНФРА-М, 1999. – XVI,928 с.

30. Шнейдман Л.З. рекомендации по переходу на новый План счетов. – М.: Бухгалтерский учет, 2001. – 96 с.

Дипломная работа выполнена совершенно самостоятельно. Все использованные в работе материалы и концепции взяты из опубликованной научной литературы и других источников. В тексте имеются соответствующие ссылки на них.

 Студент (ка) 6 курса \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Расшифровка подписи)

 «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.

1. [↑](#endnote-ref-1)