Оглавление

Введение\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_3

Глава 1: Экономическая сущность оплаты труда. Системы и формы оплаты труда\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 6

* 1. Понятие оплаты труда\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_6

1.2. Системы оплаты труда\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_13

1.3. Формы оплаты труда\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_18

Глава 2: Особенности формирования фонда оплаты труда на

Агломерационной фабрике ОАО Горно-металлургическая

компания Норильский никель\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_23

2.1. Особенности использования систем и форм оплаты труда на Агломерационной фабрике ОАО Горно-металлургическая компания Норильский никель\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_23

2.2. Состав фонда оплаты труда агломерационной фабрики ОАО Горно-металлургическая компания Норильский никель\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_31

2.3. Бухгалтерский учет оплаты труда: первичные документы и порядок отражения на балансовых счетах\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_43

Глава 3: Расчет заработной платы рабочих цеха спекания шихты агломерационной фабрики ОАО Горно-металлургическая компания Норильский никель\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_50

Заключение\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 64

Литература\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_68

Приложения\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_71

Введение

Вопрос, кому и сколько платить, всегда волновал руководителей компаний. Это было актуально даже при социалистическом ведении хозяйства, когда у всех работников были стабильные и одинаковые оклады, устанавливаемые министерствами и выплачиваемые из государственного бюджета. С переходом к капитализму, или рыночной экономике, вопрос оплаты труда сотрудников приобрел особое значение.

Труд, как считает современная экономическая наука, является важнейшей частью экономики – он одновременно товар и причина появления добавленной стоимости, так как предметы и материалы при приложении к ним труда становятся дороже.

Отсюда и возникает необходимость оценить и оплатить труд во всех его проявлениях, включив соответствующие расходы на оплату труда в себестоимость продукции.

Учет труда и заработной платы занимает одно из центральных мест в системе учета в организации. В новых условиях хозяйствования важнейшими его задачами являются: в установленные сроки производить расчеты с персоналом предприятия по оплате труда (начисление зарплаты и прочих выплат, сумм к удержанию и выдаче на руки), своевременно и правильно относить в себестоимость продукции (работ, услуг) суммы начисленной заработной платы и отчислений органам социального страхования, собирать и группировать показатели по труду и заработной плате для целей оперативного руководства и составления необходимой отчетности, а также расчетов с органами социального страхования, Пенсионным фондом и фондом занятости.

 Учет труда и заработной платы должен обеспечить оперативный контроль за количеством и качеством труда, за использованием средств, включаемых в фонд заработной платы и выплаты социального характера.

Бухгалтеры, занимающиеся расчетами оплаты труда, повседневно сталкиваются с необходимостью обращаться к нормативным материалам. Начисление заработной платы, премирование, различные выплаты и компенсации, льготы и надбавки, оплата листков нетрудоспособности и социальных пособий – это не полный перечень вопросов, для решения которых бухгалтер должен иметь достаточные знания, чтобы избегать ошибок, которые могли бы привести к санкциям трудовых инспекций и налоговых органов. Практически нет ни одного вида оплат или вида удержаний, при определении суммы которых не приходилось бы использовать нормы трудового, гражданского, исполнительного права, изложенные в различных нормативных документах. Все это осложняет работу бухгалтерского аппарата в области учета оплаты труда.

Переход к рыночным отношениям также ставит перед бухгалтерским учетом труда и заработной платы задачу усиления их управленческой направленности.

Управление трудом и его оплатой, так же как и управление производством в целом, - это коммерческая деятельность, направленная на реализацию и выполнение намеченных решений. Базой для принятия таких оптимальных решений является информация, полученная в ходе накопления бухгалтерских связей или в процессе анализа данных бухгалтерского учета.

На создаваемых в настоящее время предприятиях с различными формами собственности устанавливаются новые формы организации труда. В данной проблеме важным моментом является материальное стимулирование работников, и прежде всего обеспечение тесной связи оплаты труда с его конкретными результатами. Это требует, в свою очередь, применение прогрессивных систем и форм оплаты, которые позволяли бы учитывать индивидуальные особенности каждого члена коллектива в его трудовой деятельности. Поиски оптимальных форм оплаты труда, а следовательно и новых подходов к управлению трудом, которые были бы адекватны рыночным отношениям, ведут к неизбежным изменениям в системе учета заработной платы.

Целью настоящей работы является рассмотрение процесса формирования заработной платы на примере рабочих Агломерационной фабрики ОАО Горно-металлургическая компания Норильский никель с учетом действующей нормативной базы по оплате труда и ее учету.

Для осуществления этой цели необходимо выполнить следующие задачи:

- во-первых, необходимо определить сущность заработной платы и ее формирование. Определить основные принципы организации заработной платы.

- во-вторых, изучить элементы организации оплаты труда на исследуемом объекте. Необходимо уделить внимание существующим формам и системам оплаты труда и то, как эти формы и системы применяются на обследуемом предприятии, рассмотреть действующую систему премирования и поощрения работников, формы и размеры вознаграждений.

- в-третьих, рассмотреть и осуществить расчет заработной платы рабочих, акцентировав внимание на возникающих при этом трудностях и проблемных моментах;

Данная работа состоит из трех глав. В первой главе будет приведено понятие оплаты труда как экономической категории и рассмотрены действующие на данный момент системы и формы оплаты труда.

Вторая глава будет посвящена вопросам действующего нормативного регулирования оплаты труда, бухгалтерского учета применяемого в действующей российской учетной практике и на рассматриваемом предприятии.

Третья глава будет рассматривать методику расчета заработной платы рабочих цеха спекания шихты Агломерационной фабрики ОАО Горно-металлургическая компания Норильский никель.

**1. Экономическая сущность оплаты труда. Системы и формы оплаты труда.**

* 1. **Понятие оплаты труда.**

И при натуральном хозяйстве, и при товарном производстве участвуют предметы труда (сырье и материалы), оружия труда и рабочая сила (неотделимая от человека способность к труду или человек, способный к труду).

В процессе производственного потребления предметы труда перерабатываются с целью получения продуктов и других предметов потребления или средств производства. При этом орудия труда и рабочая сила изнашиваются, поэтому имеется объективная необходимость в постоянном техническом обслуживании, ремонте и воспроизводстве орудий труда, поддержке в работоспособном состоянии, сохранении, улучшении и воспроизводстве рабочей силы. В экономическом плане соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, лечение работников (способных к труду людей), их питание, создание всевозможных условий для обеспечения жизни как работников так и их детей, повышение квалификации работников и образование детей работников, а также другие мероприятия по восстановлению и воспроизводству рабочей силы не отличаются от процессов по техническому обслуживанию, ремонту и воспроизводству орудий труда. В то же время воспроизводство орудий труда в конечном итоге подчинено целям по воспроизводству рабочей силы.

Если расходование материальных и финансовых ресурсов на техническое обслуживание, ремонт и воспроизводство орудий труда признается производственным потреблением, то и расходование таких же ресурсов (в минимально необходимом количестве) на сохранение, поддержание в работоспособном состоянии, улучшение и воспроизводство рабочей силы необходимо признать производственным потреблением.

В условиях существования натурального хозяйства средства производства в основном находились в собственности общины, воспроизводство рабочей силы производилось путем потребления членами семьи производственной продукции (продовольствия и других предметов потребления, использования построенного жилья). В условиях же товарного производства произошло отделение, в том числе насильственное, рабочей силы от средств производства, лишение способного к труду человека права собственности на средства производства. С наступлением капитализма рабочие и служащие вынуждены предоставлять себя собственнику средств производства во временное пользование за плату. Размер этой платы зависит от ряда факторов, в том числе от количества и качества труда наемных работников, то есть от производительности их труда.

Плату за наем рабочей силы принято называть оплатой труда. В условиях действия товарно-денежных отношений, как правило, производится денежная оплата труда, то есть рабочим и служащим выдается эквивалент материальных ресурсов (продовольствия и других предметов потребления, части жилья) и услуг, оказываемых им и членам их семьи. Оплата труда, на первый взгляд и формально, является платой за наем, где наймодатель и объект найма совпадают. По существу же она является производственным потреблением материальных ресурсов и услуг, поэтому плата за наем списывается на себестоимость производимой продукции, являющуюся базой для определения цены продажи.

Таким образом, заработная плата- это основная часть средств, направляемых на потребление, представляющая собой долю дохода (чистую продукцию), зависящую от конечных результатов работы коллектива и распределяющуюся между работниками в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным трудовым вкладом каждого и размером вложенного капитала.

Экономисты часто применяют термин "труд" в ши­роком смысле, включая оплату труда 1) рабочих в обычном понимании этого слова, (самых разных профес­сий); 2) разнопрофильных специалистов - юристов, врачей, стоматологов, преподавателей и т. д. и 3) владельцев мелких предприятий - парикмахеров, водопроводчиков, мастеров по ремонту телевизоров и множество различных торговцев - за трудовые услуги, предостав­ляемые при реализации их деловой активности.

Хотя на практике заработная плата может при­нимать различную форму (премии, гонорары, комиссионные воз­награждения, месячные оклады), все это можно обозначить термином "заработная плата" для обозначения ставки заработной платы в единицу времени - за час, день и т. д. Это обозначение имеет определенные преимуще­ство для понимания в том смысле, что ставка заработной платы есть цена, выплачиваемая за ис­пользование единицы услуг труда. Это также помо­гает четко разграничить "заработную плату" и "общие заработки" (последние зависят от ставки заработной платы и предложенного на рынке коли­чества часов или недель услуг труда).

Необходимо различать денеж­ную, или номинальную, и реальную заработную пла­ту. Номинальная заработная плата-это сумма денег, полученная за час, день, неделю и т. д. Реальная заработная плата - это количест­во товаров и услуг, которые можно приобрести на номинальную заработную плату, - это "покупательная способность" но­минальной заработной платы. Очевидно, что реальная заработная плата зависит от номинальной заработной платы и цен на приобретаемые товары и услуги. Отметим, что изменение реальной заработной платы в процентном отноше­нии можно определить путем вычитания процентно­го изменения в уровне цен из процентного измене­ния в номинальной заработной плате. Так, повыше­ние номинальной заработной платы на 9*%* при ро­сте уровня цен на 5% дает прирост реальной заработной платы на 4%. Отметим также, что номинальная и реальная заработная плата не обязательно изменяются в одну и ту же сторону. К примеру, номинальная заработная плата может увеличиться, а реальная заработная плата в то же самое время - уменьшиться, еслицены на товары растут быстрее, чем номинальная зара­ботная плата.

Различают основную и дополнительную оплату труда.К основнойотносится оплата, начисляемая работникам за отработанное время, количество и качество выполненных работ: оплата по сдельным расценкам, тарифным ставкам, окладам, премии сдельщикам и повременщикам, доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий работы, за работу в ночное время, за сверхурочные работы, за бригадирство, оплата простоев не по вине рабочих и т.п.

К дополнительной заработной плате относятся выплаты за непроработанное время, предусмотренные законодательством по труду: оплата очередных отпусков, перерывов в работе кормящих матерей, льготных часов подростков, за время выполнения государственных и общественных обязанностей, выходного пособия при увольнении и др.

В условиях рыночной экономики на величину заработной платы воздействуют ряд рыночных и внерыночных факторов, в результате чего складывается определенный уровень оплаты труда.

Среди рыночных факторов, влияющих на ставку заработной платы и на конъюнктуру рынка труда, можно выделить следующие (см. рис. 1.1.1.).

Рис. 1**.** 1.1. Факторы формирования заработной платы

Изменение спроса и предложения на рынке товаров и услуг, припроизводстве которых используется данный труд**.** Снижение спроса на рынке товаров и услуг (в результате роста цен на них, снижения доходов потребителей, изменения потребительских предпочтений, вытеснения новыми товарами) ведет к сокращению объемов выпуска, а следовательно, к падению спроса на используемый ресурс труда и ухудшению условий найма. Напротив, повышение спроса на товары и услуги может привести к росту спроса на труд и повышению ставки заработной платы.

Полезность ресурса для предпринимателя (соотношение величины предельного дохода от использования фактора труда и предельных издержек на этот фактор). Увеличение спроса на труд во многом зависит от того, как долго предприниматель может использовать экстенсивные факторы роста доходности своего предприятия. Иначе говоря, как долго будет экономически эффективным привлечение дополнительных работников при неизменных характеристиках других факторов производства, в частности технической оснащенности.

Эластичность спроса на труд по цене. Повышение цены ресурса (например, рост ставки заработной платы под давлением профсоюзов), увеличивая издержки предпринимателя, ведет к снижению спроса па труд, а следовательно, к ухудшению условий найма. В то же время эластичность спроса на труд по цене (его реакция на колебания цепы труда) не всегда одинакова и зависит от:

* характера динамики предельного дохода. Так, если предельный доход снижается медленно (трудоемкие отрасли с высоким удель­ным весом ручного труда), то рост цен на ресурс труда вызывает медленное снижение спроса на рынке труда, т.е. эластичность спроса по цене слабая. Напротив, если возможности получения отдачи от дополнительного привлечения работников исчерпываются быстро (резкое снижение предельного дохода), то повышение ставки заработной платы вызовет резкое падение спроса на труд, т.е. в этом случае спрос на рынке данного ресурса труда высоко эластичен;
* доли затрат на ресурс труда в издержках фирмы. Чем выше доля затрат на труд в общих издержках производства товара, тем более спрос на труд зависит от цены труда, так как изменение издержек на оплату труда будет во многом определять динамику общих издержек;
* эластичности спроса на товары, при производстве которых используется данный труд. Например, спрос на такие продукты питания, как хлеб, соль, мало зависит от цены на них, потому и спрос на труд, используемый при их производстве, в меньшей степени будет зависеть от его цены.

Взаимозаменяемость ресурсов. Рассматривая воздействие данного фактора, следует отметить, что возможности работодателя снижать, издержки на труд при неизменной технической базе существенно ограничены. Дело в том, что в цене труда присутствует так называемый эффект храповика. Иными словами, ставка заработной платы, будучи вполне подвижной, в сторону увеличения, практически не двигается в сторону уменьшения при изменении конъюнктуры на рынке труда. В этом случае встает вопрос о возможности замещения живого труда более производительной техникой*.*

Такая взаимозаменяемость ресурсов, наличие на рынке более производительной техники может оказать двоякое воздействие на условия найма и конъюнктуру рынка труда в зависимости от того, какой эффект будет предпочтительнее для работодателя. Возможны два варианта: первый – так называемый эффект замещения*,* т.е. сокращение кадров при неизменном или возрастающем выпуске продукции в результате внедрения новой техники. Спрос на рынке труда сокращается, высвобождающиеся работники увеличивают предложение труда, что в совокупности ухудшает условия найма и возможности повышения заработной платы. Второй вариант – так называемый эффектроста объема выпуска в результате примене­ния высокопроизводительной техники, который значительно снижает средние издержки производства и повышает его выгодность. В этом случае спрос на рабочую силу не будет иметь четкой тенденции к снижению.

Изменение цен на потребительские товары и услуги. Рост цен на потребительские товары и услуги, вызывая повышение стоимости жизни, повлечет за собой в первую очередь рост воспроизводственного минимума в структуре ставки заработной платы, а значит, уровня заработной платы в целом. При понижении цен на потребительские товары и услуги такой прямой зависимости не будет, если учесть уже упоминавшийся эффект храповика*.*

Как отмечалось, на уровень оплаты труда воздействуют как рыночные, так и нерыночные факторы. К последним можно отнести меры государственного регулирования, связанные с установлением минимума заработной платы, уровня гарантированных законодательством компенсационных доплат, а также меры по регулированию занятости и защите внутреннего рынка труда. Кроме того, на размер и условия оплаты труда воздействует механизм договорного регулирования на всех уровнях формирования трудовых отношений.

Заработная плата различается по странам, регионам, различным видам де­ятельности и индивидуумам. Ставки заработной платы значительно выше в Соединенных Штатах Америки, чем в Китае или Индии; также они в целом выше на севере и востоке США, нежели чем на юге страны; водо­проводчики получают больше, чем сборщики хлоп­ка, врач А может заработать вдвое больше, чем врач Б за такое же количество часов работы в другой местности. Ставки заработной платы также дифферен­цируются по полу и расовым признакам.

Общий, или средний, уровень заработной платы, как и общий уровень цен, является комплексным термином, содержащим в себе широкий диапазон различных ко­нкретных ставок заработной платы. Это в целом нестрогое определение является удобной начальной точкой при сравнении и объяснении дифференциации зара­ботной платы по странам и регионам. Статистикой отмечено, что общий уровень реальной заработной платы в США один из самых высоких в мире. Самым логичным объяснением этого является тот факт, что в Соединенных Штатах Америки спрос на труд выше по отношению к его предложению.

Необходимо заострить внимание на относительно тесную вза­имозависимость в длительном периоде между ре­альной почасовой заработной платой и выпуском продукции в трудо-час. Учитывая, что реаль­ный доход и фактический объем производства - это два способа видения одного и того же, то неудивительно, что реальный доход *(*общий зарабо­ток) на одного рабочего может расти приблизите­льно такими же темпами, что и объемпроизводства на одного рабочего*.* Выпуск большего фактического объема производства в час означает распределение большего реального дохода на каждый отработан­ный час. Самый простой случай - это классический пример с Робинзоном Крузо на необитаемом остро­ве. Количество кокосовых орехов, которое он может собрать, или рыбы, которую он может поймать за час, и есть его реальная заработная плата.

Сущность заработной платы проявляется в функциях, которые она выполняет в фазах общественного производства: производстве, распределении, обмене и потреблении. Но в любое время, вне зависимости от формы собственности и системы управления, заработная плата должна, быть направлена на обеспечение следующих основных функций:

1. воспроизводственной;
2. мотивационной;
3. измерительно-распределительная функция;
4. ресурсно-разместительная функция;
5. функция формирования платежеспособного спроса населения.

**1.2. Системы оплаты труда**

Предприятия, организации, учреждения, кроме занятых в бюджетной сфере, самостоятельно разрабатывают и утверждают формы и системы оплаты труда. При этом государственные тарифные ставки и оклады могут использоваться администрацией предприятий в качестве ориентиров для определения размеров оплаты труда в зависимости от профессий, квалификации, сложности условий труда и пр.

Под системой оплаты труда понимают способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате работникам в соответствии с произведенными ими затратами труда или по результатам труда.

Для оплаты труда работников на предприятии могут быть использованы следующие системы оплаты труда:

* тарифная система;
* бестарифная система;
* система плавающих окладов;
* система оплаты труда на комиссионной основе и др.

Тарифная система оплаты труда представляет собой совокупность норм, с помощью которых регулируется уровень заработной платы различных групп и категорий работников в зависимости от их квалификации; сложности выполняемой работы; условий, характера и интенсивности труда; условий выполнения работы; вида производства.

Показателем сложности выполняемой работы является разряд, по которому тарифицируются тот или иной вид работ. В то же время разряд служит показателем квалификации самого работника, поскольку оплата производится по разряду выполненной работы. [16]

Зависимость размера оплаты труда от условий выполнения работы выражается в том, что он изменяется с учетом группы условий труда (нормальные, тяжелые и вредные – доплата до 12% к окладу (тарифной ставке), особо тяжелые и особо вредные – доплата до 24%). [1]

С оплатой труда тесно связано нормирование труда, которое выражается в установлении норм труда, выработки, времени, обслуживания численности.

Основными элементами тарифной системы являются тарифно-квалификационные справочники, тарифные сетки, ставки, коэффициенты, надбавки и доплаты за работу с отклонениями от нормальных условий труда.

Тарифно-квалификационные справочники содержат подробные характеристики основных видов работ с указанием требований, предъявляемых к квалификации исполнителя. Требуемая квалификация для выполнения той или иной работы определяется разрядом. Разряды повышаются по мере повышения сложности работы.

В настоящее время основой построения системы тарифных ставок и окладов для дифференциации оплаты по разрядам является законодательно установленный минимальный размер оплаты труда. С 1июля 2001 г. он составляет 300 руб. [2]

При определении минимальных размеров часовых тарифных ставок 1 разряда предприятию необходимо исходить из минимального размера оплаты труда и месячной нормы рабочего времени, устанавливаемой в законодательном порядке. Это связано с тем, что в соответствии со ст.78 КзоТ месячная оплата труда работника, отработавшего полностью определенную за этот период норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже законодательно установленного минимального размера оплаты труда. [16]

Предприятие фиксирует минимальный уровень ставки (но не ниже государственного) в коллективном договоре и на его основе разрабатывает тарифные ставки и оклады с учетом квалификации работников, видов работ, сложности труда и т.д.

Тарифная сетка представляет собой таблицы с почасовыми или дневными тарифными ставками, начиная с первого разряда. Отдельно составляются тарифные сетки для оплаты работ сдельщиков и повременщиков.

Тарифная ставка – это размер вознаграждения за труд определенной сложности, произведенный в единицу времени. Тарифная ставка всегда выражается в денежной форме и ее размер возрастает по мере повышения сложности выполняемой работы. Соотношение между размерами тарифных ставок в зависимости от разряда выполненной работы определяется посредством тарифного коэффициента, указываемого в тарифной сетке для каждого разряда. Тарифный коэффициент первого разряда равен единице. Начиная со второго разряда он возрастает и достигает максимальной величины для последнего, самого высокого разряда, предусмотренного тарифной сеткой. соотношение тарифных коэффициентов первого и последнего разрядов принято называть диапазоном тарифной сетки.

Предприятия, не относящиеся к бюджетной сфере, самостоятельно определяют перечень профессий рабочих, чей труд подлежит оплате на основе окладов, с указанием их размеров. Такие перечни могут быть оформлены в виде приложений к коллективному договору. При утверждении этих перечней можно использовать Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

Бестарифная система оплаты труда основана на определении размера заработной платы каждого работника в зависимости от конечного результата работы всего коллектива, в состав которого входит работник.

Такую систему можно применять там, где есть реальная возможность учесть результаты труда, и где есть условия для общей заинтересованности и ответственного отношения каждого члена коллектива к работе.

Как правило, подобную систему применяют в относительно небольших коллективах с устойчивым составом работников.

Принцип бестарифной системы оплаты труда заключается в следующем: работнику присваивается определенный квалификационный уровень, но никакого твердого оклада или тарифной ставки не устанавливается.

Примером бестарифной системы может служить модель двух коэффициентов: квалификационного и трудового участия.

Квалификационный коэффициент комплексно отражает квалификацию работника и в общих чертах размер трудового вклада в общие результаты работы. Определяется он на основании данных о предыдущей деятельности работника и общих квалификационных характеристик специальности работника. Очевидно, что при одинаковом отношении к труду, этот коэффициент у рабочего каменщика будет выше, чем у подсобного рабочего. Квалификационный коэффициент относительно постоянная величина. [16]

Коэффициент трудового участия (КТУ) определяет вклад каждого члена трудового коллектива в конкретные результаты деятельности этого коллектива.

Этот коэффициент устанавливается работнику по результатам работы за определенный период, например месяц. В следующем месяце коэффициент трудового участия работника определяется по результатам работы в этом месяце.

Порядок определения и применения КТУ устанавливается коллективом бригады в соответствии с действующим на предприятии Положением об оплате труда.

Система плавающих окладов предполагает, что каждый раз в конце месяца по результатам труда за расчетный месяц для каждого работника формируется новый должностной оклад на следующий месяц. Размеры окладов повышаются (или понижаются) в зависимости от роста (снижения) производительности труда на участке, обслуживаемом работником, при условии выполнения задания по выпуску продукции или по иным показателям.

Подобная система оплаты труда призвана стимулировать ежемесячное повышение производительности труда и качества продукции. Она наиболее удобна для оплаты труда работников, обслуживающих основное производство: наладчиков, сменных инженеров и т.д.

Система оплаты труда на комиссионной основе предполагает вознаграждение за труд в виде фиксированного процента от дохода (объема реализации), получаемого предприятием от реализации продукции, товаров (работ, услуг). Эта система представляется перспективной для категорий работников, занимающихся сбытом продукции, поскольку при такой системе, во-первых, гармонично сочетаются интересы работника и предприятия, и во-вторых, не ограничен абсолютный размер заработной платы.

**1.3. Формы оплаты труда**

Тарифная система оплаты труда применяется в двух формах повременной и сдельной. Каждая из них имеет свои особенности. Иногда разновидности форм оплаты труда называют также системами заработной платы. [18]. Однако мы в своей работе во избежании смешения понятий “системы оплаты труда”, которые рассматривались выше с понятием “системы заработной платы”, как разновидностей форм оплаты труда будем придерживаться термина “формы оплаты труда и для их разновидностей.

ОПЛАТА ТРУДА

####  ПОВРЕМЕННАЯ

####  СДЕЛЬНАЯ

#### Прямая сдельная

#### Простая повременная

#### Сдельно-премиальная

#### Повременно-премиальная

#### Сдельно-прогрессивная

#### Аккордная

#### Косвенно-сдельная

**Рис. 1.3.1. Формы оплаты труда** [13].

При повременной форме оплаты труда заработная плата рассчитывается исходя из установленной тарифной ставки или оклада за фактически отработанное время. В зависимости от единицы учета проработанного времени применяются часовые, дневные и месячные тарифные ставки. Конечный заработок работника, труд которого оплачивается на основе часовой или дневной тарифной ставки, соответственно зависит от числа рабочих часов или дней, отработанных в учетном периоде. В случае применения для оплаты труда месячной тарифной ставки заработок работника, полностью отработавшего все рабочие дни по графику в данном месяце, не будет изменяться по месяцам в зависимости от разного числа рабочих дней в календарном месяце.

При повременной оплате труда различают простую повременную и повременно-премиальную формы оплаты.

При простой повременной форме заработок определяется путем умножения тарифной ставки на отработанное время.

Начисление заработной платы производится на основании табеля рабочего времени, в котором указываются отработанные часы, и личной карточки работника, в которой указан его разряд для определения тарифной ставки.

При повременно-премиальной форме условиями коллективного договора или контракта оговаривается процентная надбавка к месячной или квартальной заработной плате, которая является месячной или квартальной премией. Эта форма может применяться для повышения заинтересованности работников в производительном и качественном труде на предприятии. Размер премии и показатели премирования определяются Положением о премировании по результатам труда. [16]

Сдельная форма оплаты применяется там, где есть реальная возможность фиксировать количественные показатели результатов труда и нормировать его путем установления норм выработки, норм времени, нормированного производственного задания. При этой форме заработная плата работника рассчитывается исходя из заранее установленного размера оплаты труда за каждую единицу качественно выполненной работы, оказанной услуги или изготовленной продукции и выполненного объема. Основными документами при этом являются сдельные расценки и наряд на сдельную работу.

По способу расчетов с трудящимися различают индивидуальную и бригадную форму.

Индивидуальная. В случае если работу выполняет один человек (индивидуальный заработок), заработная плата начисляется за фактически выполненную работу (изготовленную продукцию) на основании действующих расценок за единицу работы. Расценки определяют исходя из установленных разрядов работы, тарифных ставок (окладов) и норм выработки (норм времени) путем деления часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на часовую (дневную) норму выработки. Сдельная расценка может быть определена также путем умножения часовой (дневной) тарифной ставки на установленную норму времени в часах (днях).

Бригадная. Для большинства способов существует единый алгоритм:

Zи = Zб / Хб х Xи ,

где Zи - индивидуальный заработок членов бригады;

 Zб - общий бригадный заработок;

 Хб - общий (бригадный) признак;

 Хи - индивидуальный признак.

 Признаками могут быть тарифные ставки, отработанные часы, коэффициенты трудового участия. Исключение из приведенной формулы составляет способ начисления заработной платы пропорционально количеству работников. В этом случае общий бригадный заработок делят на количество рабочих в бригаде. Но такой способ применим только тогда, когда у всех членов бригады одинаковая квалификация и равное количество отработанных часов. [24]

В зависимости от способа подсчета заработка при сдельной оплате труда применяется прямая сдельная, сдельно-прогрессивная, сдельно-премиальная, косвенно-сдельная и аккордная оплата труда.

При прямой сдельной оплате заработок определяется по одинаковой расценке за всю произведенную продукцию. Расчет производится на основании документа о сделанных расценках, наряда на сдельную работу с указанием реально выполненной работы.

При сдельно-прогрессивной оплате выработка рабочего в пределах установленной нормы оплачивается по базовым сдельным расценкам, а вся выработка сверх нормы – по прогрессивно нарастающим расценкам.

Расчет производится на основании документа о сдельных расценках, наряда на сдельную работу с указанием нормы выработки и реально выполненной работы, распоряжения (приказа) по предприятию о стимулировании перевыполнения норм выработки.

При сдельно-премиальной форме заработная плата рабочего складывается из заработка по основным сдельным расценкам, начисленного за фактическую выработку, и премии за выполнение и перевыполнение установленных показателей труда, экономию материалов и т.д. Начисление премии при этом производится на основании распоряжения о премировании.

Расчет производится на основании документа о сдельных расценках, наряда на сдельную работу с указанием реально выполненной работы, распоряжения (приказа) по предприятию о стимулировании за экономию материалов.

В том случае, когда размер оплаты труда определен не за отдельную производственную операцию, а за комплекс работ (аккордное задание), применяется аккордная оплата труда. Эта форма, как правило, используется для оплаты труда комплексных бригад. Общий заработок при этом распределяется в соответствии с количеством отработанных часов каждым членом бригады и их разрядами. По заявлению членов бригады аккордный заработок может быть распределен между ними и в ином порядке, в том числе и равномерно.

На промышленных предприятиях может применяться косвенно-сдельная оплата труда. В этом случае размер заработка работника, как правило вспомогательного рабочего, находится в зависимости от результатов труда обслуживаемых им основных производственных рабочих и определяется как произведение косвенной расценки на объем выработки. Косвенная расценка определяется путем деления тарифной ставки (оклада) на количество запланированной к выпуску продукции рабочим-сдельщиком. [16]

Схема “оплата труда” представлена в Приложении 1.

**2. Особенности формирования фонда оплаты труда на Агломерационной фабрике ОАО Горно-металлургическая компания Норильский никель.**

**2.1. Особенности использования систем и форм оплаты труда на Агломерационной фабрике ОАО Горно-металлургическая компания Норильский никель.**

В начале данной главы приведем основные сведения о рассматриваемом предприятии.

Агломерационная фабрика (АФ) комбината расположена на промышлен­ной площадке никелевого завода в 5 км юго-восточнее города Норильска. Проект 1 очереди аглофабрики был выполнен Проектной конторой Норильского комбината и утвержден 30 июля 1945 года.

На основании технологической схемы, представленной научно-исследо­вательской лабораторией комбината. Проектной конторой в 1947 году был разработан проект отделения обезвоживания никелевого концентрата.

По постановлению ЦК КПСС и Совета Министров СССР N З36-133 от 20 апреля 1964 года институт "Механобр" выполнил проектное задание на расширение и реконструкцию аглофабрики, утвержденное 25 авварн 1965 года Красноярским Совнархозом, которое предусматривало строительство нового корпуса агломерации и эксгаустеров, нового корпуса вахтовых бункеров с узлом смешивания дихты. 1979 году осуществлен проект ре­конструкции аглофабрики с пуском агломашин площадью спекания 75кв.м.

По проекту института "Норильскпроект" осуществлена реконструкция цеха фильтрации никелевого концентрата с установкой, сгустителей диа­метром 50 м и дополнительных вакуум-фильтров.

В настоящее время в состав аглофабрики входят:

-цех фильтрации никелевого концентрата (ЦФНК) с переделами сгуще­ния и фильтрации;

-цех спекания шихты (корпус шихтовых бункеров, агломерационный корпус, эксгаустерное отделение);

-централизованный ремонтный цех (ДРЦ).

Структура управления фабрикой приведена в приложении 2.

Основным нормативным документом, регулирующим оплату труда на рассматриваемом предприятии, является Положение об оплате труда рабочих агломерационной фабрики АО "Норильский комбинат", введенное в действие с 1.12.1999 г. и действующего по сегодняшний день. Данное положение подготовлено с учетом действующей нормативной базы в России.

Основная цель данного положения – это усиления материальной заинтересованности рабочих в повыше­нии эффективности производства и производительности труда, выполнение планов и заданий по объему производства, снижении себестоимости продукции, улучшении качества продукции и выполняемых работ (услуг). Оно распространяется на оплату труда рабочих всех производственных подразделений фабрики.

На исследуемом предприятии применяется тарифная система оплаты труда. Оплата труда рабочих производится по единым тарифным ставкам, схемам должностных окладов, применяемым на предприятиях ЗФ ОАО "Норильская горная компания" (ЗФ ОАО "НГК") утвержденным генеральным директором АО "Норильский комби­нат", приказ №590 от 11.12.1998г.

Основной формой оплаты труда является повременно-премиальная, в связи с чем начисление заработной платы рабочим производится за фактически отрабо­танное время, исходя из присвоенных им разрядов и тарифных ставок (окладов).

В связи с применением тарифной системы на Агломерационной фабрике основное внимание уделяется нормированию труда, а именно нормам выработки и нормам времени.

Нормы выработки – это количество продукции надлежащего качества, которое работник (группа работников) определенной квалификации должен произвести в единицу времени в данных организационно-технических условиях. Эти нормы разрабатываются для работ по выпуску продукции, учет которых ведется в количественных показателях, а работы выполняются в течение всей смены при неизменном количестве исполнителей.

Нормы времени – это количество рабочего времени (в часах, минутах), которое должен затратить работник (группа работников) определенной квалификации на производство единицы продукции (операций, комплекса операций) в определенных организационно-технических условиях. Нормы времени являются величиной, обратной норме выработки.

Положением об оплате труда установлен предельный уровень выполнения норм выработки (времени) - 130%. В случае пре­вышения этого уровня, действующие нормы выработки (времени) подлежат обязательной про­верке специалистами УОТ и ЗП ОАО "НГК", и оплата производится после подтверждения факта выполнения. Данный дополнительный контроль позволяет реально оценить результаты труда, что в конечном итоге приводит к достоверному отражению затрат на их оплату. [7]

Тарификация рабочих агломерационной фабрики производится по соответствующим разделам выпусков NN 1,2,4,8,11,12 “Единого тарифно-квалификационного справочника работ, профессий рабочих” (ЕТКС).

Тарификация вспомогательных рабочих, производится по соответствующим разде­лам выпусков ЕТКС, квалификационного справочника профессий рабочих, не вошедших в ЕТКС, которым устанавливаются месячные оклады.

Присвоение или изменение тарифных разрядов производится в соответствии с общим положени­ем “Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий” (ЕТКС).

Для работников агломерационной фабрики в соответствие с едиными тарифными ставками, должностными окладами, применяемым на предприятиях ЗФ ОАО "Норильская горная компания" установлены тарифные ставки №№2,3,7,8,9,10 для шести разрядов, а также месячные оклады отдельных профессий рабочих-повременщиков. Рассмотрим их более подробно.

**Тарифная ставка №2** применяется для оплаты труда рабочих, занятых непосредственно в технологическом процессе сгуще­ния, фильтрации. По этой тарифной ставке оплачиваются: машинист конвейера, фильтровальщик, аппаратчик сгустителей, машинист насосных установок.Дежурный и ремонтный персонал, постоянно занятый на обслуживании и ремонте техноло­гического оборудования непосредственно в цехе фильтрации никелевого концентрата.

# Тарифная сетка

|  |  |
| --- | --- |
|  | Часовая тарифная ставка, руб. |
| Разряды | При 40-часовой ра­бочей неделе | При 36-часовой рабо­чей неделе |
| 1 | 17,34 | 19,21 |
| 2 | 18,54 | 20,55 |
| 3 | 20,45 | 22,66 |
| 4 | 23,86 | 26,44 |
| 5 | 27,76 | 30,79 |
| 6 | 32,74 | 36,28 |

Оплата труда рабочих централизованного цеха, специализированных участков и служб, за­нятых ремонтом и обслуживанием технологического оборудования, КИПиА, производится по этой тарифной ставке за фактически отработанное время непосредственно на участке цеха фильтрации никелевого концентрата.

 Дополнительно доплаты к тарифной ставке в размере 4% начисляется:

• аппаратчику сгустителей;

• машинисту конвейера;

• машинисту насосных установок на перекачке концентратов;

• фильтровалыдику;

• слесарям-ремонтникам;

• электрогазосварщикам;

 • электромонтерам по ремонту и обслуживанию электрооборудования.

Тарифная ставка №3 применяется для оплаты труда рабочих с учетом условий труда предприятий цветной металлургии, занятых непосредственно в технологическом процессе спекания и обжига никелевого концен­трата. Тарифные ставки установлены с учетом тяжелых и вредных условий труда. По этой та­рифной ставке оплачивается труд рабочих цеха спекания шихты:

• агломератчика, чистильщика, занятого на очистке печей и газоходов, шихтовщика, занятого на шихтовке агломерата, машиниста крана на горячих участках, машиниста эксгаустера, оператора по обслуживанию пылегазоулавливающих установок. Дежурного и ремонтного персонала, по­стоянно занятого на обслуживание и ремонте технологического оборудования непосредственно в цехе спекания шихты. Электромонтеры по ремонту и обслуживанию высоковольтных сетей и подстанций.

## Тарифная сетка

|  |  |
| --- | --- |
|  | Часовая тарифная ставка, руб. |
| Разряды | При 36-часовой рабо­чей неделе |
| 1 | 21,16 |
| 2 | 22,71 |
| 3 | 25,07 |
| 4 | 29,27 |
| 5 | 34,03 |
| 6 | 40,17 |

Данные тарифные ставки установлены с учетом тяжелых и вредных условий труда, допускающих надбавку по КЗоТ до 12%.

Оплата труда рабочих централизованного цеха специализированных участков (служб), за­нятых ремонтом и обслуживанием технологического оборудования, КИПиА, производится по этой тарифной ставке за фактически отработанное время, непосредственно на участке спекания шихты.

Доплаты за особо вредные и особо тяжелые условия труда в размере 4% к тарифной став­ке, начисляются рабочим, имеющим оценку условий труда по результатам аттестации рабочих мест, проведенной заводской комиссией в 1995 году в интервале 18.0-22.0 баллов по методике оценки условий труда в производственных цехах металлургических подразделений комбината 1995г. [7]

**Тарифная ставка №7** применяется для оплаты труда рабочих, занятых на станочных работах: токари всех наименований, фрезеровщики, сверловщики, долбежники, за­точники, строгальщики, шлифовщики, зуборезчики, резчики металла на пилах, ножовках, стан­ках; слесарей-инструментальщиков занятых на изготовлении металлорежущего инструмента, штампов и технологической оснастки.

# Тарифная сетка

|  |  |
| --- | --- |
|  | Часовая тарифная ставка, руб. |
| Разряды | При 40-часовой ра­бочей неделе | При 36-часовой рабо­чей неделе |
| 1 | 17,22 | 15,54 |
| 2 | 18,39 | 16,60 |
| 3 | 20,38 | 18,40 |
| 4 | 23,72 | 21,40 |
| 5 | 27,55 | 24,86 |
| 6 | 32,64 | 29,45 |

**Тарифная ставка №8** применяется для оплаты рабочих, занятых на:

• ремонте, обслуживании и наладке агрегатов, установок, машин, механизмов, аппаратов, при­боров всех подразделений комбината;

• на механо-сборочных и сварочно-сборочных работах.

### Тарифная сетка

|  |  |
| --- | --- |
|  | Часовая тарифная ставка, руб. |
| Разряды | При 40-часовой ра­бочей неделе | При 36-часовой рабо­чей неделе |
| 1 | 15,31 | 16,96 |
| 2 | 16,36 | 18,13 |
| 3 | 18,13 | 20,09 |
| 4 | 21,08 | 23,36 |
| 5 | 24,51 | 27,16 |
| 6 | 29,03 | 32,16 |
| 7 | 32,23 | 35,70 |

По этой ставке оплачивается труд рабочих:

- слесарей-ремонтников, электромонтеров по ремонту оборудования, слесарей КИПиА, по ре­монту и обслуживанию перегрузочных машин, по ремонту и эксплуатации газового обору­дования, аккумуляторщиков, газорезчиков, элетрогазосварщиков, электросварщиков, слесарей - сантех­ников, слесарей по сборке металлоконструкций и узлов, электромеханики по лифтам.

**Тарифная ставка №9** используется для оплаты труда рабочих, сквозных профессий подразделений комбината.

Тарифная сетка

|  |  |
| --- | --- |
|  | Часовая тарифная ставка, руб. |
| Разряды | При 40-часовой ра­бочей неделе | При 36-часовой рабо­чей неделе |
| 1 | 13,96 | 15,47 |
| 2 | 14,94 | 16,56 |
| 3 | 16,54 | 18,38 |
| 4 | 19,28 | 21,35 |
| 5 | 22,33 | 24,74 |
| 6 | 26,42 | 29,28 |

По этой ставке производится оплата труда рабочих: цеха спекания шихты - оператора пульта управления; цеха фильтрации никелевого концентрата - оператора пульта управления; ремонтно-механического участка - машиниста крана (крановщика), контролера станочных и слесарных работ, распределителя работ; участка по ремонту зданий и сооружений, столяра строительного, маляра, распределителя работ, плотника, штукатура; участка хозяйственного обеспечения - плотника, столяра, слесаря-сантехника, транспортировщика, распределителя работ, переплетчика; общефабричной службы - транспортировщика, такелажника, оператора пульта управления, подсобного рабочего; службы по ремонту энергетического оборудования - машиниста насосных установок, машиниста газодувных машин.

**Тарифная ставка №10** применяется для оплаты труда рабочих отдельных профессий. По этой ставке производится оплата труда исполнителю художественно-оформительских работ.

##### Тарифная сетка

|  |  |
| --- | --- |
|  | Часовая тарифная ставка, руб. |
| РРазряды | При 36-часовой рабо­чей неделе |
| 1 | 14,56 |
| 2 | 15,74 |
| 3 | 17,42 |
| 4 | 20,25 |
| 5 | 23,62 |
| 6 | 23,95 |

Динамика тарифных ставок при 36-часовой рабочей неделе по разрядам и их номерам представлена графически в приложении 3

2.2. Состав фонда оплаты труда агломерационной фабрики ОАО Горно-металлургическая компания Норильский никель.

Постановлением Госкомстата России от 24 ноября 2000 г. N 116 была утверждена Инструкция о составе фонда заработной платы и выплат социального характера при заполнении организациями форм федерального государственного статистического наблюдения. В связи с вступлением в силу данного документа с 1 января 2001 г. была отменена Инструкция о составе фонда заработной платы и выплат социального характера, утвержденная Постановлением Госкомстата России от 10 июля 1995 г. N 89.

Следует отметить, что кардинальных изменений в новую Инструкцию внесено не было. В основном все поправки обусловлены появлением новых видов оплаты труда, выплат социального характера и изменениями других нормативных документов. В Инструкцию добавлено несколько новых пунктов, однако поскольку в начале разделов II и III отмечено, что оговорены лишь частные случаи расходов организации, учитываемых в составе фонда заработной платы и социальных выплат, то можно сделать вывод, что произошло только уточнение старой Инструкции, не влияющее на саму суть разделения выплат по типам для статистических расчетов. Больше всего изменен раздел IV "Расходы, не учитываемые в фонде заработной платы и выплатах социального характера".

В разделе I "Общие положения" Инструкции N 116 дано определение фонда заработной платы в статистике труда как суммы вознаграждений, предоставленных наемным работникам в соответствии с количеством и качеством их труда, а также компенсаций, связанных с условиями труда.

Вышеназванной инструкцией разграничены фонд заработной платы и выплаты социального характера, не являющиеся заработной платой. [5]

Включению в **фонд заработной платы**, в частности, подлежат:

 Оплата за отработанное время

- заработная плата, начисленная работникам по тарифным ставкам и окладам за отработанное время.

- заработная плата, начисленная за выполненную работу работникам по сдельным расценкам, в процентах от выручки от реализации продукции (выполнения работ и оказания услуг).

- стоимость продукции, выданной в порядке натуральной оплаты.

- премии и вознаграждения (включая стоимость натуральных премий), носящие регулярный или периодический характер, независимо от источников их выплаты.

- стимулирующие доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам (за профессиональное мастерство, совмещение профессий и должностей, допуск к государственной тайне и т.п.).

- ежемесячные или ежеквартальные вознаграждения (надбавки) за выслугу лет, стаж работы.

- компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда: выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда: по районным коэффициентам; коэффициентам за работу в пустынных, безводных местностях и в высокогорных районах; процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями.

- денежное вознаграждение лиц, замещающих государственные и муниципальные должности в Российской Федерации;

- разница в окладах работникам, трудоустроенным из других организаций, с сохранением в течение определенного срока размеров должностного оклада по предыдущему месту работы;

- суммы индексации (компенсации, пени) за несвоевременную выплату заработной платы и в связи с повышением стоимости жизни;

- доплаты за многосменный режим работы;

- оплата дней невыхода по болезни за счет средств организации, кроме пособий по временной нетрудоспособности;

- суммы, выплаченные за счет средств организации, за неотработанное время работникам, вынужденно работающим неполное рабочее время по инициативе администрации.

Новой Инструкцией внесены изменения, касающиеся классификации выплат в пользу сотрудников. Если раньше такие виды выплат, как надбавки за вахтовый метод работы, разъездной характер работы, выполнение монтажных, наладочных и строительных работ, а также полевое довольствие числились как расходы, не подлежащие включению в состав фонда заработной платы и выплат социального характера, то теперь эти данные будут учитываться в составе вознаграждений и компенсаций в соответствии с количеством, качеством и условиями труда сотрудников организации.

Также расширен круг стимулирующих доплат и надбавок к тарифным ставкам и окладам. Профессиональное мастерство, знание иностранных языков, ученые степени, квалификационный разряд, классный чин, дипломатический ранг теперь официально добавлены к характеристикам, дающим право на дополнительные выплаты сотруднику организации. [5]

К **выплатам социального характера**, в частности, относятся:

 - надбавки к пенсиям работающим на предприятии, единовременные пособия уходящим на пенсию ветеранам труда, выплачиваемые за счет средств предприятия.

- страховые платежи (взносы), уплачиваемые предприятием по договорам личного, имущественного и иного страхования в пользу своих работников, за счет средств предприятия.

 - взносы на добровольное медицинское страхование работников за счет средств предприятия.

 - расходы по оплате учреждениям и организациям здравоохранения услуг, оказываемых работникам, за счет средств предприятия.

 - оплата путевок работникам и членам их семей на лечение, отдых, экскурсии, путешествия за счет средств предприятия.

- оплата абонементов в группы здоровья, занятий в спортивных секциях, оплата расходов по протезированию и другие подобные расходы.

 - возмещение платы родителей за детей в дошкольных учреждениях,

 - компенсации женщинам, находившимся в частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком (без пособий по социальному страхованию).

 - суммы, выплаченные за счет средств предприятия в возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, а также иждивенцам погибших.

 - компенсация работникам морального вреда, определяемая судом.

 - выходное пособие при прекращении трудового договора.

- суммы, выплаченные уволенным работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией предприятия, сокращением численности или штата работников.

 - оплата проезда к месту работы транспортом общего пользования, специальными маршрутами, ведомственным транспортом.

 - стоимость льгот по проезду работников железнодорожного, авиа-, морского, речного, автомобильного транспорта, городского электротранспорта, транспортного строительства.

 - оплата стоимости проезда работников и членов их семьи к месту отдыха и обратно (включая предприятия, расположенные в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях) и оплата стоимости багажа.

- материальная помощь, предоставленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на погребение и т.д.

 - стипендии работникам, состоящим в списочном составе и направленным предприятиями на обучение в учебные заведения, выплачиваемые за счет средств предприятия.

 - выплаты (доплаты, компенсации, оплата путевок и т.п.) за счет средств бюджетов в районах, подвергшихся радиоактивному загрязнению.

 - компенсация педагогическим работникам образовательных учреждений за приобретение книг, учебников и другой издательской продукции.

 - расходы по возмещению ценовой разницы на продукцию, отпускаемую подсобными хозяйствами для общественного питания работников предприятия.

 - расходы на погашение ссуд, выданных работникам предприятий.

- суммы, предоставленные работникам для первоначального взноса или на частичное (полное) погашение кредита, предоставленные на жилищное строительство.

Дополнительно новой Инструкцией включены: оплата подписки на печатные СМИ, оплата услуг связи в личных целях, платное обучение работников, не связанное с производственной необходимостью, платное обучение членов их семей, стоимость подарков и билетов на зрелищные мероприятия детям сотрудников. [5]

К расходам **не относящимся к фонду заработной платы и выплатам социального характера** относятся:

 - доходы по акциям и другие доходы от участия работников в собственности предприятия, учреждения, организации (дивиденды, проценты, выплаты по долевым паям и т.д.).

 - страховые взносы в социальные фонды.

 - взносы за счет средств предприятия в негосударственные пенсионные фонды.

 - выплаты из внебюджетных (государственных и негосударственных) фондов, в частности пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, при рождении ребенка, по уходу за ребенком, оплата труда (доплата) молодым работникам за счет средств Государственного фонда занятости Российской Федерации, оплата санаторно-курортного лечения, семейного отдыха.

- выплаты по договорам личного, имущественного и иного страхования.

 - авторские вознаграждения, выплачиваемые по договорам на создание, издание и иное использование произведений науки, литературы, искусства, изобретений.

 - стоимость выданных бесплатно форменной одежды, обмундирования, остающихся в личном постоянном пользовании, или сумма льгот в связи с их продажей по пониженным ценам.

 - стоимость выданной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, мыла и других моющих средств, обезвреживающих средств, молока и лечебно-профилактического питания или возмещения затрат работникам за приобретенные ими спецодежды, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты в случае невыдачи их администрацией.

- командировочные расходы.

 - расходы, выплаченные взамен суточных.

- расходы на платное обучение работников в учебных заведениях, включая стипендии учащимся, не состоящим в списочном составе и направленным предприятием на обучение в учебные заведения

- стоимость жилья, переданного в собственность работникам.

 - расходы на содержание жилья, учебных и дошкольных учреждений, медпунктов, профилакториев, столовых, домов отдыха, библиотек, спортивных сооружений и т.п., принадлежащих предприятию или содержащихся на условиях долевого участия.

 - расходы на приобретение медикаментов для лечебно-профилактических учреждений, находящихся на балансе предприятия или содержащихся на условиях долевого участия, театральных костюмов, спортивной формы, спортивного инвентаря или оплата за их прокат.

- расходы по обустройству садоводческих товариществ (строительство дорог, энерго- и водоснабжение, осушение и др.).

 - компенсация работнику материальных затрат (без сумм оплаты труда и предоставленных выплат социального характера) за использование личных автомобилей в служебных целях;

 - выплаты неработающим пенсионерам;

 - представительские расходы;

 - расходы по оформлению служебных заграничных паспортов и получению виз;

 - расходы на платное обучение работников, связанное с производственной необходимостью, на основе договоров между организацией и образовательным учреждением, получившим государственную лицензию;

 - оплата стоимости проезда обучающихся работников к месту нахождения учебного заведения и обратно;

 - денежная компенсация гражданам, выезжающим из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, за освобождаемое жилье по месту сдачи жилища в соответствии с законодательством;

 - государственные научные стипендии за счет бюджетных средств;

 - суммы, полученные в виде грандов, предоставленных международными или иностранными некоммерческими и благотворительными организациями;

 - возвратные заемные денежные средства, выданные организацией работнику, сумма материальной выгоды, полученная от экономии на процентах за пользование заемными средствами;

 - выплаты, связанные с покрытием расходов на строительство или приобретение жилья.

Расходы на проведение культурно-массовых, физкультурных и спортивных мероприятий исключены из раздела IV, так как не являются выплатами работникам.

Особое внимание при формировании заработной платы необходимо уделять учету доплат к заработной плате.

Так согласно Положению об оплате труда на агломерационной фабрике применяются дополнительные виды оплаты труда за совмещение профессий, за руководство бригадой, за условия труда, за работу в ночное время, праздничные дни, за дежурства, сверхурочную работу, а также оплата простоев. [5]

Совмещением профессий является выполнение работником наряду со своей основной ра­ботой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) в течение рабочего дня установленной продолжительности для данного работника.

Доплаты за совмещение профессий (должностей) производится при условии, что работа по основной и совмещаемой профессиям производится по межотраслевым или отраслевым нормативам численности, нормам обслуживания, либо другим технически обоснованным нормативам трудовых затрат, более прогрессивным, чем отраслевые; рабочий в течение установленной продолжительности рабочего дня обеспечивает качественное и своевременное выполнение обязанностей по основной и совмещае­мой работам; произведено сокращение численности рабочих по сравнению с указанными норма­тивами, в результате чего получена соответствующая экономия фонда заработной платы.

Совмещение профессий, поскольку оно связано с изменением условий труда, допускается только с согласия самого работника.

Доплата за совмещение профессий может быть уменьшена или полностью отменена по мере внедрения мероприятий по освоению новой техники, совершенствованию организации труда и управления производством и введение в связи с этим новых нормативов численности, норм обслуживания и др. нормативов трудовых затрат.

Об изменении условий совмещения профессий, уменьшении или отмене доплат работник должен быть предупрежден не позднее, чем за два месяца или со времени фактического прекра­щения работы по предписанию технического инспектора и т.п.

Фактическое выполнение работ по совмещаемой профессии, с указанием объема, должно быть подтверждено справкой руководителя участка, службы, цеха.

**За руководство бригадой** доплата устанавливается бригадирам из числа рабочих, не освобожденных от основной работы, с численностью рабочих до 10 чел. (не менее 6 человек списочно­го состава) в размере до 5% тарифной ставки присвоенного разряда, свыше 10 чел до 20 чел - до 7%, свыше 20 чел до 30 чел - до 10%, свыше 30 чел до 45 чел - до 13 %, свыше 45 чел до 60 чел - до 15%, свыше 60 чел. - до 18%.

 Звеньевым доплаты за руководство звеном при численности более 4 человек, устанавли­ваются в размере 50% соответствующей доплаты бригадиру.

В том случае, когда бригаду возглавляет специалист (мастер, начальник участка и др.) ему доплата за руководство бригадой не производится.

Доплаты за руководство бригадой и звеном выплачиваются только при условии выполне­ния бригадой (звеном) установленного месячного производственного задания.

Доплата за руководство бригадой, звеном, включается в заработок, на который начисляет­ся премия.

Выполнение функций бригадира (звеньевого) не является основанием для повышения разряда.

Количество бригадиров (звеньевых) и размеры доплат за руководство бригадой (звеном) в каждом подразделении устанавливается и оформляется распоряжением руководителя цеха (уча­стка) по согласованию с ОТиЗ фабрики с учетом численного состава рабочих входящих в брига­ды. [7]

Доплаты за условия труда устанавливаются на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда.

Оплаты устанавливаются для рабочих дифференцированно (по ступеням) в размере до 12 процентов тарифной ставки на работах с тяжелыми и вредными условиями труда и до 24 про­центов тарифной ставки на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, для которых не применяются соответствующие повышенные тарифные ставки. Размеры доплат за неблагоприятные условия труда устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест (в соответствии с “Положением об оценке условий труда на рабочих местах” и порядком примене­ния “Перечня работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых могут устанавливать­ся доплаты рабочим за условия труда на предприятиях и в организациях цветной металлургии”, утвержденным Министерством цветной металлургии 17.12.86., а также “Гигиеническими крите­риями оценки условий труда по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса” (р2.2.013.94), утвержденными Минздравом РФ).

Доплаты и их размеры установлены по конкретным рабочим местам и начисляются рабо­чим за время фактической занятости, на таких рабочих местах.

При отсутствии учета времени фактической работы на рабочих местах, доплаты не произ­водятся. Доплаты за условия труда включаются в тарифные ставки при всех расчетах, связанных с оплатой труда.

Доплаты за условия труда устанавливаются в процентах к тарифной ставке в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование рабочего места. | Основание | Размер доплат |
| 1.Ремонтно-механический участок |  |  |
| - слесарь по сборке металлоконструкций | Карта аттестации раб. места №13 | 8.0 |
| - электрогазосварщик | Карта аттестации раб. места №12 | 12.0 |
| - машинист крана | Карта аттестации раб. места №14 | 4.0 |
| - слесарь-сантехник | Карта аттестации раб. места №18 | 4.0 |
| - маляры |  | 8.0 |
| 2.Служба по ремонту энергооборудования ЦРЦ: |  |  |
| - машинист насосных установок |  | 4.0 |
| - машинист газодувных машин |  | 4.0 |
| - слесарь-ремонтник |  | 8.0 |
| - электромонтер |  | 8.0 |
| - электрогазосварщик |  | 8.0 |
| З. Цех фильтрации никелевого концентрата: - уборщик производственных помещений. | Карта аттестации раб. места №26. | 4.0 |

Оплата труда рабочих ремонтного, энергетического, контрольно-измерительных приборов и автоматики, РСУ и других участков (служб), выполняющих работы в действующих переделах, цехах и на участках с вредными и особо вредными условиями труда, где оплата труда произво­дится по тарифным ставкам с учетом условий труда, производится по тем же тарифным ставкам за фактически отработанное время непосредственно в этих условиях. [7]

Пожарным, работникам газоспасательной станции, членам добровольных газо­спасательных дружин предприятий за каждый час работы в изолирующих противогазах (респи­раторах) при ликвидации пожаров, аварий, ремонтах оборудования в удушливой атмосфере устанавливается до­плата в размере трех часовых тарифных ставок.

Доплата за тренировку в изолирующих противогазах (респираторах) пожарным, работникам газоспасательной станции, членам добровольных газоспасательных дружин не производится. [7]

**Работа в ночное время** оплачива­ется в повышенном размере. Рабочим за каждый час работы в ночное время производится доплата из расчета 30% часовой тарифной ставки. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

**Работа в выходной день** допускается только по согласованию с соответствующим профсоюзным органом и компенсируется предоставлением другого дня отдыха или по соглашению сторон в де­нежной форме в двойном размере. **Работа в праздничный день** оплачивается в двойном размере:

• сдельщикам - по двойным сдельным расценкам;

• работникам, труд которых оплачивается по часовым и дневным ставкам - в размере двойной часовой ставки;

• работникам, получающим месячный оклад - в размере одинарной часовой или днев­ной ставки сверх оклада, если работа в праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работающего в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. [7]

**Сверхурочными** считаются работы сверх установленной продолжительности рабочей смены, а при суммированном учете рабочего времени сверхурочной работой считается работа сверх норматив­ного числа рабочих часов за учетный период.

Сверхурочные часы, как правило, не допускаются и могут быть применены в исключи­тельных случаях, предусмотренных Законодательством о труде РФ. За каждый час сверхуроч­ной работы производится доплата в двойном размере, установленного работнику тарифа или оклада, включая все виды доплат. [7]

 Дежурства, т.е. нахождение работника на предприятии, по распоряжению администрации после окончания рабочего дня, в выходные и праздничные дни для бесперебойного разрешения возникших текущих неотложных вопросов, не входящих в круг обычных обязанностей данного ра­ботника, могут вводится в исключительных случаях и только по согласованию с соответствующим профсоюзным органом.

Продолжительность дежурства или работы вместе с дежурством не может превышать нормальной продолжительности рабочего дня. В случае привлечения к дежурству после окончания рабочего дня явка на работу для работников как с нормированным, так и с ненормированным ра­бочим днем, переносится в день дежурства на более позднее время. Дежурства в выходные и праздничные дни компенсируются предоставлением в течение ближайших 10 дней времени отдыха той же продолжительности, что и дежурство. [7]

Под **простоем** понимается вынужденная приостановка работы. Правила оплаты простоя за время такой приостановки зависят от того, произошла она по вине работника или в силу каких-либо других обстоятельств, не связанных с его противоправным поведением.

В соответствии со ст. 94 КзоТ РФ и п.2.9 Положения об оплате труда агломерационной фабрике время простоя не по вине рабочего, если он предупредил администрацию (бригадира, мастера, других должностных лиц) о начале простоя, оплачивается из расчета двух третей тарифной ставки установленного работнику разряда (оклада). Время простоя по вине рабочих не оплачивается. Месячная зарплата в этом случае не может быть ниже установленного минимального размера. [1]

Основанием для оплаты времени простоя является акт о простое, в котором указывается длительность простоя, его причины и персональное перечисле­ние простаивающих рабочих. Акт к оплате утверждается начальником цеха.

**2.3. Бухгалтерский учет оплаты труда: первичные документы и порядок отражения на балансовых счетах.**

Постановлением Госкомстата России от 6 апреля 2001 г. N 26 утверждены унифицированные формы первичной учетной документации по учету труда и его оплаты и Инструкция по их заполнению (далее - Инструкция). С введением в действие настоящего постановления утрачивает силу постановление Госкомстата России от 30 октября 1997 г. N 71а в части форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты.

Различия между ранее действовавшими унифицированными формами документации по учету и оплате труда и ныне действующими представлены в приложении 4.

Инструкцией утверждены следующие документы:

По учету кадров:

N Т-1 "Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу", NТ-1а "Приказ (распоряжение) о приеме работников на работу", N Т-2 "Личная карточка работника", N Т-2ГС "Личная карточка государственного служащего", N Т-3 "Штатное расписание", N Т-4 "Учетная карточка научного, научно-педагогического работника", N Т-5 "Приказ (распоряжение) о переводе работника на другую работу", N Т-5а "Приказ (распоряжение) о переводе работников на другую работу", N Т-6 "Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику", N Т-6а "Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работникам", N Т-7 "График отпусков", N Т-8 "Приказ (распоряжение) о прекращении действия трудового договора (контракта) с работником", N Т-8а "Приказ (распоряжение) о прекращении действия трудового договора (контракта) с работниками", N Т-9 "Приказ (распоряжение) о направлении работника в командировку", N Т-9а "Приказ (распоряжение) о направлении работников в командировку", N Т-10 "Командировочное удостоверение", N Т-10а "Служебное задание для направления в командировку и отчет о его выполнении", N Т-11 "Приказ (распоряжение) о поощрении работника", N Т-11а "Приказ (распоряжение) о поощрении работников";

 По учету использования рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда:

N Т-12 "Табель учета использования рабочего времени и расчета заработной платы", N Т-13 "Табель учета использования рабочего времени", N Т-49 "Расчетно-платежная ведомость", N Т-51 "Расчетная ведомость", N Т-53 "Платежная ведомость", N Т-53а "Журнал регистрации платежных ведомостей", N Т-54 "Лицевой счет", N Т-54а "Лицевой счет (свт)", N Т-60 "Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику", N Т-61 "Записка-расчет при прекращении действия трудового договора (контракта) с работником", N Т-73 "Акт о приемке работ, выполненных по трудовому договору (контракту), заключенному на время выполнения определенной работы". [6]

Указанные перечень распространяется на юридических лиц всех форм собственности и применяется на агломерационной фабрике.

Рассмотрим назначение некоторых основополагающих документов.

Приказ (распоряжение) о приеме работников на работу (форма N Т-1, Т-1а) применяются для оформления и учета принимаемых на работу по трудовому договору (контракту). Составляются лицом, ответственным за прием, на всех лиц, принимаемых на работу в организацию.

При оформлении приказа (распоряжения) о приеме на работу указываются наименование структурного подразделения, профессия (должность), испытательный срок, если работнику устанавливается испытание при приеме на работу, а также условия приема на работу и характер предстоящей работы (по совместительству, в порядке перевода из другой организации, для замещения временно отсутствующего работника, для выполнения определенной работы и др.).

Подписанный руководителем организации или уполномоченным на это лицом приказ (распоряжение) объявляют работнику(ам) под расписку. На основании приказа в трудовую книжку вносится запись о приеме на работу, заполняется личная карточка (форма N Т-2 или N Т-2ГС), а в бухгалтерии открывается лицевой счет работника (форма N Т-54 или N Т-54а).

Штатное расписание (форма N Т-3) применяется для оформления структуры, штатного состава и штатной численности организации в соответствии с ее Уставом (Положением). Штатное расписание содержит перечень структурных подразделений, должностей, сведения о количестве штатных единиц, должностных окладах, надбавках и месячном фонде заработной платы. Утверждается приказом (распоряжением) руководителя организации или уполномоченным им лицом. [6]

Изменения в штатное расписание вносятся в соответствии с приказом (распоряжением) руководителя организации или уполномоченным им лицом.

Приказ (распоряжение) о переводе работника на другую работу **(**форма N Т-5, Т-5а**) п**рименяются для оформления и учета перевода работника(ов) на другую работу в организации. Заполняются работником кадровой службы, подписываются руководителем организации или уполномоченным им лицом, объявляются работнику(ам) под расписку. На основании приказа (распоряжения) о переводе на другую работу делаются отметки в личной карточке (формы N Т-2 или N Т-2ГС), лицевом счете (формы N Т-54 или N Т-54а), вносится запись в трудовую книжку.

Назначение и оформление других применяемых приказов аналогично вышеприведенному, но с учетом целевой направленности.

Табель учета использования рабочего времени и расчета заработной платы (форма N Т-12, N Т-13) применяются для учета использования рабочего времени работников организации, для контроля за соблюдением работниками установленного режима рабочего времени, для получения данных об отработанном времени, расчета заработной платы, а также для составления статистической отчетности по труду. В случае раздельного учета использования рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда допускается использование раздела 1 "Учет использования рабочего времени" табеля по форме N Т-12 в качестве самостоятельного документа.

Составляются в одном экземпляре уполномоченным лицом, подписываются руководителем структурного подразделения, работником кадровой службы, передаются в бухгалтерию.

Отметки в табеле о причинах неявок на работу или о работе в режиме неполного рабочего дня, о работе в сверхурочное время и других отступлениях от нормальных условий работы должны быть сделаны только на основании документов, оформленных надлежащим образом (листок нетрудоспособности, справка о выполнении государственных обязанностей и т.п.).

Расчетно-платежная ведомость (форма N Т-49), расчетная ведомость (форма N Т-51), платежная ведомость (форма N Т-53) применяются для расчета и выплаты заработной платы работникам организации. [6]

При применении расчетно-платежной ведомости по форме N Т-49 другие расчетные и платежные документы не составляются.

Ведомости составляются в одном экземпляре в бухгалтерии.

Начисление заработной платы (формы N Т-49 и N Т-51) производится на основании данных первичных документов по учету выработки, фактически отработанного времени и других документов. В графах "начислено" проставляются суммы по видам оплат из фонда оплаты труда, а также другие доходы, например, стоимость различных социальных и материальных благ, предоставленных работнику, оплаченных за счет прибыли организации и подлежащих включению в налоговую базу. Одновременно производится расчет всех удержаний из суммы заработной платы и определяется сумма, подлежащая к выплате.

На титульном листе расчетно-платежной ведомости (форма N Т-49) и платежной ведомости (форма N Т-53) указывается общая сумма, предназначенная к выплате. Разрешение на выплату заработной платы подписывается руководителем организации или уполномоченным лицом. В конце ведомости указываются суммы выплаченной и депонированной заработной платы.

В расчетно-платежной ведомости (форма N Т-49) и платежной ведомости (форма N Т-53) по истечении срока выплаты против фамилий работников, у которых заработная плата (выплата) не получена, соответственно в графах 6 и 22, 23 делается отметка "Депонировано". При необходимости в графе "Примечание" формы N Т-53 указывается номер предъявленного документа.

В конце платежной ведомости после последней записи проводится итоговая строчка по общей сумме ведомости. На выданную сумму заработной платы составляется расходный кассовый ордер (форма N КО-2), номер и дата которого проставляются на последней странице ведомости.

В расчетных ведомостях, составляемых на машинных носителях информации, состав реквизитов и их расположение определяются в зависимости от принятой технологии обработки информации. При этом форма документа должна содержать все реквизиты унифицированной формы.

Лицевой счет (форма N Т-54), лицевой счет (свт) (форма N Т-54а) применяются для отражения сведений о заработной плате, выплаченной работнику.

Заполняются работником бухгалтерии.

Форма N Т-54 применяется для записи всех видов начислений и удержаний из заработной платы работника на основании первичных документов по учету выработки и выполненных работ, отработанного времени и документов на разные виды оплат.

Форма N Т-54а применяется при обработке учетных данных с применением средств вычислительной техники (свт) и содержит только условно-постоянные реквизиты о работнике. Данные по расчету заработной платы, полученные на бумажных носителях, вкладываются ежемесячно в лицевой счет. Вторая страница используется для печатания кодов видов оплат и удержаний.

Синтетический учет оплаты труда ведется на балансовом счете №70 “Расчеты с персоналом по оплате труда”. Согласно Плану счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкции по его применению, утвержденных Приказом министерства Финансов РФ №94н от 31.10.2000 г. данный счет предназначен для обобщения информации о расчетах с работниками организаций по оплате труда (по всем видам оплаты труда, премиям, пособиям работающим пенсионерам и другим выплатам), а также по выплате доходов по акциям и другим ценным бумагам данной организации. [4]

По кредиту счета 70 отражаются суммы:

- оплаты труда, причитающиеся работникам, - в корреспонденции со счетами учета затрат на производство (расходов на продажу) и других источников;

- оплаты труда, начисленные за счет образованного в установленном порядке резерва на оплату отпусков работникам и резерва вознаграждений за выслугу лет, выплачиваемого один раз в год, - в корреспонденции со счетом 96 “Резервы предстоящих расходов”;

- начисленных пособий по социальному страхованию пенсий и других аналогичных сумм – в корреспонденции со счетом 69 “Расчеты по социальному страхованию и обеспечению”;

- начисленных доходов от участия в капитале организации и т.п. – в корреспонденции со счетом 84 “Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)”. [4]

По дебету счета 70 отражаются выплаченные суммы оплаты труда, премий, пособий, пенсий и т.п., доходов от участия в капитале организации, а также суммы начисленных налогов, платежей по исполнительным документам и других удержаний.

Начисленные, но не выплаченные в установленный срок (из-за неявки получателей) суммы отражаются по дебету счета 70 и кредиту счета 76 “Расчеты с разными дебиторами и кредиторами” (субсчет “Расчет по депонированным суммам”).

Аналитический учет по счету 70 ведется по каждому работнику организации. [4]

**3. Расчет заработной платы рабочих цеха спекания шихты агломерационной фабрики ОАО Горно-металлургическая компания Норильский никель.**

Для начисления заработной платы рабочих цеха спекания шихты применяется повременно-премиальная форма оплаты труда.

# В состав указанного цеха входят оперативно – технологическая служба, механослужба, электрослужба, пылеветиляционная служба. Механослужба имеет в составе звено по обслуживанию оборудования КСОА. Электрослужба - звено по ремонту эл.оборудования аглоотделения.

# Труд рабочих технологической службы, механослужбы, энергослужбы, пылевентиляционной службы оплачивается по тарифной ставке №3. Труд операторов пульта управления оперативно технологической службы оплачивается по тарифной ставке №9.

Приведем списочный состав работников данного цеха.

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование службы | Списочный состав, чел |
| Оперативно-технологическая служба:из них операторы пульта управления  | 8710 |
| Механослужба | 69 |
| Пылевентиляционная служба | 73 |
| Электрослужба | 51 |
| Итого | 280 |

Наша задача начислить заработную плату всему списочному составу данного цеха. В качестве примера возьмем февраль и октябрь месяцы. А также определим общую сумму заработной платы за 2001 год исходя из фактически отработанных часов. Всем работникам установлены разряды исходя из 36-ч. рабочей недели.

Из представленного списочного состава работники получают доплату за бригадирство и совмещение профессий.

Приведем их списочный состав и размер надбавок.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование службы | Количество, бригадиров, звеньевых  | Количество в бригаде | Разряд | Надбавка в % к тарифному разряду |
| Оперативно-технологическая служба | 5 | 50 | 3чел–5р.2чел–6р. | 7 |
| Механослужба | 1 | 14 | 6 | 7 |
| Пылеулавливающая служба | 1 | 73 | 6 | 18 |
| Электрослужба | 13 звеньевых | 13- | 54 | 73,5 |

Начислим заработную плату указанным работникам за февраль, ноябрь и весь 2001 г. Все работники отработали полное количество рабочих часов. В феврале - (36 часов : 5дней \* 20) – 144 ч., октябре – (36 часов : 5 дней \* 23) - 165,6 ч. Норма рабочего времени в 2001 г. составляет при 36-часовой рабочей неделе - 1807, 2 часа (36 часов : 5 дней \* 251 день).

Оперативно-технологическая служба

Февраль: 3 чел.\* 34,03 руб. (разряд 5) \* 1,07 (надбавка) \* 144 ч. = 15730,03 руб. (5243,34 на одного работника).

2 чел. \* 40,17 руб. (разряд 6) \* 1,07 (надбавка) \* 144 ч. = 12378,78 руб. (6189,39 руб. на одного человека).

Октябрь: 3 чел. \* 34,03 руб. (разряд 5) \*1,07 (надбавка) \* 165,6 ч. = 18089,53 руб. (6029,84 руб. на одного работника).

2 чел. \* 40,17 руб. (разряд 6) \* 1,07 (надбавка) \* 165,6 ч. = 14235,61 руб. (7117,80 руб. на одного работника).

2001 год: 3 чел. \* 34,03 руб. (разряд 5) \* 1,07 (надбавка) \* 1807,2 ч. = 197411,84 руб. (65903,95 руб. на одного работника).

2 чел. \* 40,17 руб. (разряд 6) \* 1,07 (надбавка) \* 1807,2 ч. = 155353,78 руб. (77676,89 руб. на одного работника).

Механослужба

Февраль: 1 чел. \* 40,17 руб. \*1,07 \* 144 ч. = 6189,39 руб.

Октябрь: 1 чел. \* 40,17руб. \* 1,07 \* 165,6 ч. = 7117,80 руб.

2001 год: 1 чел. \* 40,17 руб. \*1,07 \*1807,2 ч. = 77676,89 руб.

Пылеулавливающая служба

Февраль: 1чел \*40,17 \* 1,18 (надбавка) \* 144 ч. = 6825,69 руб.

Октябрь: 1 чел \* 40,17 \* 1,18 (надбавка) \* 165,6 ч. = 7849,53 руб.

2001 год: 1 чел \* 40,17 \* 1,18 (надбавка) \* 1807,2 ч. = 85662,36 руб.

Электрослужба

**Февраль:** бригадир 1 чел. \* 34,03 \*1,07 \* 144 ч. = 5243,34 руб.

Звеньевые 3 чел \* 29,27 \* 1,035 \* 144 ч. = 13087,20 руб. (4362,40 руб. на одного работника).

**Октябрь:** бригадир 1 чел. \* 34,03 \* 1,07 \* 165,6 ч. = 6029,84 руб.

Звеньевые 3 чел. \* 29,27 \* 1,035 \* 165,6 ч. = 15050,28 руб. (5016,76 руб. на одного работника).

**2001 год**: бригадир 1 чел. \* 34,03 \* 1,07 \* 1807,2 ч. = 65803,95 руб.

Звеньевые 3 чел. \* 29,27 \* 1,035 \* 1807,2 ч. = 164244,39 руб. (54748,13 руб. на одного работника).

Определенным работникам установлены надбавки за совмещение профессий:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование службы | Основная профессия  | Количество | Совмещенная профессия | Размер доплат, в % | разряд |
| Оперативно-технологическая | Агломератчик | 5 | Разгрузка извести | 10 | 3 |
| Агломератчик | 5 | Доставка проб на РСА в ОЦ | 10 | 3 |
| Агломератчик | 5 | Выполнение газоопасных работ | 10 | 3 |
| Чистильщики печей и газоходов | 3 | Электрогазосварщик | 10 | 2 |
| Чистильщики печей и газоходов | 7 | Уборка просыпи под агломашиной | 10 | 3чел – 24чел - 3 |
| Оператор ПГУУ | 2 | Уборщик производственных помещений | 5 | 4 |
| Механослужба | Электрогазосварщик | 6 | Слесарь-ремонтник | 10 | 4 |
| Электро служба | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | 3 | Электрогазосварщик | 10 | 4 |
| Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | 1 | Периемка, сортировка, складирование и отгрузка ртутьсодержащих электроламп | 10 | 3 |
| Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | 2 | Наладочные работы преобразовательной техники | 10 | 2 |
| Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | 3 | Электрогазосварщик | 10 | 3 |

Оперативно-технологическая служба

**Февраль:** агломератчики 15 чел. \* 22,71 (3 разряд) \* 1,1 \* 144ч = 53958,96 руб. (3597,26 руб. на одного работника).

Чистильщики печей и газопроводов: 5 чел \* 22,71 \* 1,1 \* 144 ч = 17986,32 руб. (3597,26 руб. на одного работника).

 4 чел \* 25,07 \*1,1 \* 144 ч = 15884,35 руб. (3971,09 на одного работника).

Операторы ПГУУ 2 чел \* 29,27 \* 1,05 (надбавка) \*144 ч. = 8851,25 руб. (4425,62 руб. на одного работника).

**Октябрь:** агломератчики 15 чел. \* 22,71 \* 1,1 \* 165,6 ч = 62052,80 руб. (4136,85 руб. на одного работника).

Чистильщики печей и газопроводов: 5 чел \* 22,71 \* 1,1 \* 165,6 ч. = 20684,27 руб. (4136,85 на одного работника).

4 чел \* 25,07 \*1,1 \* 165,5 ч. = 18255,97 руб. (4563,99 руб. на одного работника).

Операторы ПГУУ 2 чел \* 29,27 \* 1,05 (надбавка) \* 165,6 руб. = 10178,94 руб. (5089,46 руб. на одного человека).

**2001 год:** агломератчики 15 чел. \* 22,71 \* 1,1 \* 1807,2 руб. = 677184,95 руб. (45145,66 руб. на одного работника).

Чистильщики печей и газопроводов: 5 чел \* 22,71 \* 1,1 \* 1807,2 руб. = 225728,32 руб. (45145,66 руб. на одного работника).

4 чел \* 25,07 \*1,1 \* 1807,2 руб. = 199348,61 руб. (49837,15 руб. на одного работника).

Операторы ПГУУ 2 чел \* 29,27 \* 1,05 (надбавка) \* 1807,2 руб. = 111083,16 руб. (55541,58 руб. на работника).

**Механослужба**

**Февраль:** 6 чел \* 29,27 \* 1,1 \* 144 ч. = 27818,21 руб. (4636,37 на одного работника).

**Октябрь:** 6 чел. \* 29,27 \* 1,1 \* 165,6 ч. = 31990,94 руб. (5331,82 руб. на одного работника).

**2001 год:** 6 чел. \* 29,27 \* 1,1 \* 1807,2 руб. = 349118,51 руб. (58186,42 руб.).

Электрослужба

**Февраль:** Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования + Электрогазосварщик = 3 чел \* 29,27 \* 1,1 \* 144 ч. = 13909,10 руб. (4636,37 руб. на одного работника); 3 чел \* 25,07 \*1,1 \*144 ч. = 11913, 26 руб. (3971,09 руб. на одного работника).

 Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования + Периемка, сортировка, складирование и отгрузка ртутьсодержащих электроламп = 1 чел \* 25,07 \* 1,1 \*144 ч = 3971,09 руб.

Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования + Наладочные работы преобразовательной техники = 2 чел. \* 22,71 \* 1,1 \* 144 ч. = 7194,53 руб. (3597,26 руб. на одного работника).

**Октябрь:** Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования + Электрогазосварщик = 3 чел \* 29,27 \* 1,1 \* 165,6 ч. = 15995,47 руб. (5331,82 руб. – на одного работника); 3 чел \* 25,07 \*1,1 \* 165,6 ч. = 13700,25 руб. (4566,75 руб. на одного работника).

Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования + Периемка, сортировка, складирование и отгрузка ртутьсодержащих электроламп = 1 чел \* 25,07 \* 1,1 \* 165,6 руб. = 4566,75 руб.

Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования + Наладочные работы преобразовательной техники = 2 чел. \* 22,71 \* 1,1 \* 165,6 руб. = 8273,7 руб. (4136,85 руб. на одного работника).

**2001 год:** Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования + Электрогазосварщик = 3 чел \* 29,27 \* 1,1 \*1807,2 руб = 174559,25 руб. (58186,42 руб. на одного работника); 3 чел \* 25,07 \*1,1 \* 1807,2 руб. = 149511,46 руб. (49837,15 руб. на одного работника).

Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования + Периемка, сортировка, складирование и отгрузка ртутьсодержащих электроламп = 1 чел \* 25,07 \* 1,1 \* 1807,2 руб. = 49837,15 руб.

Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования + Наладочные работы преобразовательной техники = 2 чел. \* 22,71 \* 1,1 \* 1807,2 руб. = 90291,33 руб. (45145,66 руб. на одного работника).

Процесс формирования заработной платы остальных работников аналогичен, но следует учесть тот факт, что заработная плата операторам пульта управления будет начисляться по тарифной ставке №9 при 36-часовой рабочей неделе.

Рассмотрим расчет заработной платы конкретным рабочим цеха спекания шихты за февраль, октябрь 2001 г. В качестве примера возьмем электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования (Ширшов М.Г.), агломератчика (Елисеев Т.В.), электрогазосварщика (Званцов Г.Т.), оператора пульта управления (Новиков Г.М.), водопроводчика (Захуев С.Т.), чистильщика (Иванов Р. Х.).

В качестве компенсационных выплат за особые условия труда установлены два вида доплат: по районным коэффициентам за работы в условиях крайнего севера 1,8 и процентная надбавка за работу в районах крайнего севера в размере 80%. Указанные доплаты начисляются на все виды заработка, обусловленные системой оплаты труда.

Ширшов М.Г.

Табельный номер 2968. Разряд 2 тарифной ставки №3 – 22,71 руб. Доплата за совмещение профессий - наладочные работы преобразовательной техники в размере 10% к тарифной ставке. Отработано полное количество часов. В ночное время в феврале отработано 48 часов, в октябре 56 часов. Удерживается квартплата в размере 577,55 руб. Состоит в профсоюзе, взнос 1% от начисленной заработной платы. Премия за февраль 20%, за октябрь 50% от повременной оплаты. За ночное время доплата 30%, в соответствии с Положением об оплате труда агломерационной фабрике.

Расчет представим в таблице:

февраль

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Вид начислений | Условие начислений (время, %) | сумма | Вид удержаний | Сумма |
| 1. повременная оплата (144 \* 22,71) | 144 | 3270,24 | Подоходный налог (11903,65 \*13%) | 1547,47 |
| 2. ночное время (22,71\*30%\*48) | 48 | 327,02 | Профсоюз | 119,04 |
| 3. доплата за совмещение профессий (3270,24 \*10%) | 10% | 327,02 | квартплата | 577,55 |
| 4. премия (20% \*3270,24) | 20% | 654,05 |  |  |
| 5. районный коэффициент | 1.8 | 3662,66 |  |  |
| 6. Северная надбавка | 80% | 3662,66 |  |  |
| Итого начислено |  | 11903,65 |  | 2244,06 |
| К выдаче (11903,65 – 2244,06) |  | 9659,59 |  |  |

Октябрь

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Вид начислений | Условие начислений (время, %) | сумма | Вид удержаний | Сумма |
| 1. повременная оплата (165,6 \* 22,71) | 165,6 | 3760,78 | Подоходный налог (16636,82 \*13%) | 2162,79 |
| 2. ночное время (22,71\*30%\*56) | 56 | 381,53 | Профсоюз | 166,37 |
| 3. доплата за совмещение профессий (3270,24 \*10%) | 10% | 376,08 | квартплата | 577,55 |
| 4. премия (50% \*3760,78) | 50% | 1880,39 |  |  |
| 5. районный коэффициент | 1.8 | 5119,02 |  |  |
| 6. Северная надбавка | 80% | 5119,02 |  |  |
| Итого начислено |  | 16636,82 |  | 2906,71 |
| К выдаче (16636,82 – 2906,71) |  | 13730,11 |  |  |

Елисеев Т.В.

Табельный номер 1002. Разряд 3 тарифной ставки №3 – 25,07 руб. Доплата за совмещение профессий – за разгрузку извести в размере 10% к тарифной ставке. Отработано полное количество часов. В ночное время не работал. В феврале получил аванс 5000 руб. Состоит в профсоюзе, взнос 1% от начисленной заработной платы. Премия за февраль 20%, за октябрь 50% от повременной оплаты. Расчет представим в таблице:

февраль

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Вид начислений | Условие начислений (время, %) | сумма | Вид удержаний | Сумма |
| 1. повременная оплата (144 \* 25,07) | 144 | 3610,08 | Подоходный налог (12202,09 \*13%) | 1586,27 |
| 2. доплата за совмещение профессий (3610,08 \*10%) | 10% | 361,01 | Профсоюз | 122,02 |
| 3. премия (20% \*3610,08) | 20% | 722,02 | аванс | 5000 |
| 4. районный коэффициент | 1.8 | 3754,49 |  |  |
| 5. Северная надбавка | 80% | 3754,49 |  |  |
| Итого начислено |  | 12202,09 |  | 6708,29 |
| К выдаче (12202,09 – 6708,29) |  | 5493,80 |  |  |

Октябрь

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Вид начислений | Условие начислений (время, %) | сумма | Вид удержаний | Сумма |
| 1. повременная оплата (165,6 \* 25,07) | 165,6 | 4151,59 | Подоходный налог (17270,63 \*13%) | 2245,18 |
| 2. доплата за совмещение профессий (4151,59 \*10%) | 10% | 415,16 | Профсоюз | 172,7 |
| 3. премия (50% \*4151,59) | 50% | 2075,8 |  |  |
| 5. районный коэффициент | 1.8 | 5314,04 |  |  |
| 6. Северная надбавка | 80% | 5314,04 |  |  |
| Итого начислено |  | 17270,63 |  | 2417,88 |
| К выдаче (17270,63 – 2417,88) |  | 14852,75 |  |  |

Званцов Г.Т.

Табельный номер 1388. Разряд 4 тарифной ставки №3 – 29,27 руб. Доплата за совмещение профессий – слесарь ремонтник в размере 10% к тарифной ставке. Отработано полное количество часов. В ночное время в феврале отработано 48 часов, в октябре 48 часов. Доплата за звеньевого в размере 3,5% к тарифной ставке. Состоит в профсоюзе, взнос 1% от начисленной заработной платы. Премия за февраль 20%, за октябрь 50% от повременной оплаты. За ночное время доплата 30%.

Расчет представим в таблице:

февраль

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Вид начислений | Условие начислений (время, %) | сумма | Вид удержаний | Сумма |
| 1. повременная оплата (144 \* 29,27) | 144 | 4214,88 | Подоходный налог (15725,74 \*13%) | 2044,35 |
| 2. ночное время (29,27\*30%\*48) | 48 | 421,49 | Профсоюз | 157,26 |
| 3. доплата за совмещение профессий (4214,88 \*10%) | 10% | 421,49 |  |  |
| 4. доплата за звеньевого (4214,88 \*3,5%) | 3,5% | 147,52 |  |  |
| 5. премия (20% \*4214,88) | 20% | 842,98 |  |  |
| 6. районный коэффициент | 1.8 | 4838,69 |  |  |
| 6. Северная надбавка | 80% | 4838,69 |  |  |
| Итого начислено |  | 15725,74 |  | 2201,61 |
| К выдаче (11903,65 – 2244,06) |  | 13524,13 |  |  |

Октябрь

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Вид начислений | Условие начислений (время, %) | сумма | Вид удержаний | Сумма |
| 1. повременная оплата (165,6 \* 29,27) | 165,6 | 4847,11 | Подоходный налог (21700,96 \*13%) | 2821,12 |
| 2. ночное время (29,27\*30%\*48) | 48 | 421,49 | Профсоюз | 217 |
| 3. доплата за совмещение профессий (4847,11 \*10%) | 10% | 484,71 |  |  |
| 4. доплата за звеньевого (4847,11\*3,5%) | 3,5% | 169,65 |  |  |
| 4. премия (50% \*4847,11) | 50% | 2423,56 |  |  |
| 5. районный коэффициент | 1.8 | 6677,22 |  |  |
| 6. Северная надбавка | 80% | 6677,22 |  |  |
| Итого начислено |  | 21700,96 |  | 3038,12 |
| К выдаче (21700,96 – 3038,12) |  | 18662,84 |  |  |

Новиков Г.М.

Табельный номер 1118. Разряд 5 тарифной ставки №9 – 24,74 руб. Отработано полное количество часов. В ночное не работал. В профсоюзе не состоит. Премия за февраль 20%, за октябрь 50% от повременной оплаты. Расчет представим в таблице:

февраль

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Вид начислений | Условие начислений (время, %) | сумма | Вид удержаний | Сумма |
| 1. повременная оплата (144 \* 24,74) | 144 | 3562,56 | Подоходный налог (11115,19 \*13%) | 1444,97 |
| 4. премия (20% \*3562,56) | 20% | 712,51 |  |  |
| 5. районный коэффициент | 1.8 | 3420,06 |  |  |
| 6. Северная надбавка | 80% | 3420,06 |  |  |
| Итого начислено |  | 11115,19 |  | 1444,97 |
| К выдаче (11115,19 – 1444,97) |  | 9670,22 |  |  |

Октябрь

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Вид начислений | Условие начислений (время, %) | сумма | Вид удержаний | Сумма |
| 1. повременная оплата (165,6 \* 24,74) | 165,6 | 4096,94 | Подоходный налог (15978,07 \*13%) | 2077,15 |
| 4. премия (50% \*4096,94) | 50% | 2048,47 |  |  |
| 5. районный коэффициент | 1.8 | 4916,33 |  |  |
| 6. Северная надбавка | 80% | 4916,33 |  |  |
| Итого начислено |  | 15978,07 |  | 2077,15 |
| К выдаче (15978,07 – 2077,15) |  | 13900,92 |  |  |

Захуев С.Т.

Табельный номер 1587. Разряд 4 тарифной ставки №3 – 29,27 руб. Отработано полное количество часов. В ночное не работал. В профсоюзе не состоит. Премия за февраль 20%, за октябрь 50% от повременной оплаты. Расчет представим в таблице:

февраль

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Вид начислений | Условие начислений (время, %) | сумма | Вид удержаний | Сумма |
| 1. повременная оплата (144 \* 29,27) | 144 | 4214,88 | Подоходный налог (13150,44 \*13%) | 1709,56 |
| 4. премия (20% \*4214,88) | 20% | 842,98 |  |  |
| 5. районный коэффициент | 1.8 | 4046,29 |  |  |
| 6. Северная надбавка | 80% | 4046,29 |  |  |
| Итого начислено |  | 13150,44 |  | 1709,56 |
| К выдаче (13150,44 – 1709,56) |  | 11440,88 |  |  |

Октябрь

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Вид начислений | Условие начислений (время, %) | сумма | Вид удержаний | Сумма |
| 1. повременная оплата (165,6 \* 29,27) | 165,6 | 4847,11 | Подоходный налог (18903,75 \*13%) | 2457,49 |
| 4. премия (50% \*4847,11) | 50% | 2423,56 |  |  |
| 5. районный коэффициент | 1.8 | 5816,54 |  |  |
| 6. Северная надбавка | 80% | 5816,54 |  |  |
| Итого начислено |  | 18903,75 |  | 2457,49 |
| К выдаче (18903,75 – 2457,49) |  | 16446,26 |  |  |

Иванов Р.Х.

Табельный номер 2540. Разряд 5 тарифной ставки №3 – 34,03 руб. Доплата за бригадирство в размере 18% к тарифной ставке. Отработано полное количество часов. В ночное время не работал. Состоит в профсоюзе, взнос 1% от начисленной заработной платы. Премия за февраль 20%, за октябрь 50% от повременной оплаты. Расчет представим в таблице:

февраль

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Вид начислений | Условие начислений (время, %) | сумма | Вид удержаний | Сумма |
| 1. повременная оплата (144 \* 34,03) | 144 | 4900,32 | Подоходный налог (17582,34 \*13%) | 2285,7 |
| 2. доплата за бригадирство (4900,32 \*10%) | 18% | 882,06 | Профсоюз | 175,82 |
| 3. премия (20% \*4900,32) | 20% | 980,06 |  |  |
| 4. районный коэффициент | 1.8 | 5409,95 |  |  |
| 5. Северная надбавка | 80% | 5409,95 |  |  |
| Итого начислено |  | 17582,34 |  | 2461,52 |
| К выдаче 17582,34 – 2461,52) |  | 15120,82 |  |  |

Октябрь

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Вид начислений | Условие начислений (время, %) | сумма | Вид удержаний | Сумма |
| 1. повременная оплата (165,6 \* 34,03) | 165,6 | 5635,37 | Подоходный налог (24615,31 \*13%) | 3199,99 |
| 2. доплата за бригадирство (5635,37 \*10%) | 18% | 1014,37 | Профсоюз | 246,15 |
| 3. премия (50% \*5635,37) | 50% | 2817,69 |  |  |
| 5. районный коэффициент | 1.8 | 7573,94 |  |  |
| 6. Северная надбавка | 80% | 7573,94 |  |  |
| Итого начислено |  | 24615,31 |  | 3446,14 |
| К выдаче (24615,31 – 3446,14) |  | 21169,17 |  |  |

Заключение

Основная проблема организации оплаты труда в современных условиях заключается в установлении адекватной рыночным отношениям системы оплаты труда. Решить данную проблему достаточно сложно, так как старая система организации нормирования и оплаты труда разрушена, а новая еще, как правило, не создана. Существующие системы организации оплаты труда основаны на старых принципах ее организации, что не отвечает современным требованиям. Для построения новой системы организации оплаты труда необходимо изучить существующие формы и системы оплаты труда как в России так и за рубежом.

Применение тех или иных систем оплаты труда зависит от многих факторов. Изучение этих факторов позволяет выбрать адекватную форму или систему оплаты труда для конкретного предприятия. Кроме того, изучение зарубежного опыта также является полезным для установления принципов, форм и систем оплаты труда в рыночных условиях.

Бухгалтерская служба организации должна обеспечивать: правильное и своевременное начисление заработной платы и выдачу ее в установленные сроки; распределение сумм начисленной заработной платы по центрам (направлениям) затрат; правильное и своевременное удержание подоходного налога из оплаты труда и перечисление его в налоговый орган; правильное начисление и своевременное перечисление обязательных платежей в государственные внебюджетные фонды.

Заработная плата- это основная часть средств, направляемых на потребление, представляющая собой долю дохода (чистую продукцию), зависящую от конечных результатов работы коллектива и распределяющуюся между работниками в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным трудовым вкладом каждого и размером вложенного капитала.

Практика перехода к рыночной экономике выдвинула два основных типа организации заработной платы на предприятиях: тарифный и бестарифный. Наиболее распространенным и в известном смысле традиционным является тарифный способ организации заработной платы. Внутри него наиболее эффективна организация заработной платы на основе Единой тарифной сетки. Тарифный тип организации заработной платы пред­почтительнее для работников тем, что он предполагает установление ус­ловий оплаты до начала процесса производства и не связан напрямую с конечными результатами деятельности. Бестарифный вариант организа­ции заработной платы, напротив, предпочтительнее для работодателя, поскольку оплата работнику производится после того, как становится из­вестен конечный результат деятельности.

В отсутствие эффективного общегосударственного механизма защиты заработной платы от инфляции, организация заработной платы на пред­приятии должна предусматривать внутрифирменный механизм ее индекса­ции, позволяющий сохранять и поддерживать стимули­рующую функцию заработной платы.

Выполнение заработной платой своих функций реализуется через ее организацию. Через организацию заработной платы до­стигается компромисс между интересами работника и работодателя, спо­собствующий развитию отношений социального партнерства между дву­мя движущими силами рыночной экономики.

Организация оплаты труда на предприятиях включает в себя, прежде всего, установление условий (норм) оплаты труда за работу в пределах определенных трудовых обязанностей (норм труда): минимальной тариф­ной ставки, тарифной сетки (схемы), дифференциации ставок (окладов) по сложности, дифференциации ставок (окладов) по месту работников в производственном процессе, дифференциации оплаты по тяжести и ин­тенсивности труда. На предприятиях необходимо также определить ус­ловия оплаты за работу сверх нормы труда (трудовых обязанностей), до­платы за совмещение профессий, за работу с меньшей численностью работников, премии за высокое качество работы, за экономию различ­ных видов ресурсов и т.п. К условиям относится также и ряд гарантий­ных и компенсационных выплат работнику работодателем.

Помимо установления условий оплаты в организацию заработной пла­ты входят также нормирование труда и применение разнообразных сис­тем оплаты, устанавливающих связь между условиями оплаты и норма­ми труда, с одной стороны, и результатами труда каждого работника — с другой. Выбор систем оплаты не является произвольным. Каждая систе­ма оплаты эффективна только в том случае, если она отвечает конкрет­ным условиям (техническим, организационным, экономическим, соци­ально-психологическим и т.д.).

Выбор систем оплаты целиком и полностью является прерогативой работодателя.

Главными требованиями к организации заработной платы на пред­приятии и соответственно критерием ее эффективности являются обес­печение реального роста заработной платы при снижении ее затрат на единицу продукции и гарантия повышения оплаты труда каждого работ­ника по мере роста эффективности деятельности предприятия в целом.

Главным фактором стабильного развития общества является усиление материальной заинтересованности работников в повышении результативности деятельности на основе обеспечения тесной взаимосвязи размеров доходов трудящихся с количеством и качеством затраченного ими труда.

В настоящей работе мы рассмотрели процесс формирования заработной платы на примере агломерационной фабрике ОАО Горно-металлургическая компания Норильский никель.

На агломерационной фабрике используется тарифная система оплаты труда и повременно-премиальная форма. Основополагающим документом, регулирующим оплату труда, является Положение об оплате труда на агломерационной фабрике, составленное с учетом требований КЗоТ и других нормативных документов РФ.

На фабрике широко применяются различные виды доплат, что позволяет в достаточной степени стимулировать работников на освоение сложных и тяжелых и особо тяжелых работ. Сюда относятся доплаты за вредные условия труда, за работу в праздничные и выходные дни, ночное время, за совмещение профессий и руководство бригадой, за дежурства и др.

Достаточно эффективно действует на фабрике дифференциация оплаты труда рабочих. Это достигается использование соответствующих разрядов (от 1 до 6), что позволяет квалифицированно оценить труд разных профессий и стимулирует работников на повышение своей квалификации.

Мы также рассмотрели состав фонда оплаты труда, первичную документацию применяемую при начислении заработной платы на фабрике, а также порядок отражения на счетах бухгалтерского учета.

Ключевым моментом работы явился расчет заработной платы рабочих цеха спекания шихты, который продемонстрировал сам процесс формирования заработной платы на агломерационной фабрике. Данный расчет позволяет учесть все последние изменения законодательства в этой области, что в конечном итоге облегчит работу бухгалтера в части начисления заработной платы и процесс принятия решения руководителем предприятия для эффективной организации и управления оплатой труда на агломерационной фабрике ОАО Горно-металлургическая компания Норильский никель.

Литература

1. Кодекс законов о труде в редакции Закона РФ от 25.09.1992 г.

2. Федеральный закон РФ №82-ФЗ от 19.06.2000 г. “О минимальном размере оплаты труда”.

3. Постановление Правительства РФ “ Об утверждении тарифных коэффициентов Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы” от 30.03.2000 г.№284.

4. План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкция по его применения, утв. Приказом Министерства финансов РФ №94н от 31.10.2000 г.

5. Инструкция о составе фонда заработной платы и выплат социального характера, утверждена Постановлением Госкомстата России от 24 ноября 2000 г. N 116.

6. “Унифицированные формы первичной учетной документации по учету труда и его оплаты”, утверждены Постановлением Госкомстата России от 6 апреля 2001 г. N 26.

7. Положение об оплате труда рабочих агломерационной фабрики АО "Норильский комбинат", введенное в действие с 01.12.1999 г.

8. Верховцев А.В. “Заработная плата”, М, Инфра-М, 2001 г.

9. Даниелов А.Н., Лебедева Л.И. “Материальное стимулирование в системе мотивации труда”. США-ЭПИ. 1996г.

10. Кондраков Н.П. “Бухгалтерский учет”. Учебное пособие, “Инфра - М”. Москва.2001г.

11. Луговой В.А. “Оплата труда: бухгалтерский учет и расчеты”. “Библиотека журнала “Бухгалтерский учет””. Москва.1997г.

12. Макконнел К.Р., Брю С.Л.”ЭКОНОМИКС. Принципы, проблемы и политика”, М:1992.

13. Пошерстник Е.Б., Мейксин М.С. “Заработная плата в современных условиях”. “Герда”. Москва 1998г.

14. Чижов Б.А., Шомов Е.М. “Вопросы труда и заработной платы”. “Главбух”. Москва.1999г.

 15. Фишер С.,.Дорнбуш Р,.Шмалензи Р “ЭКОНОМИКА”, М:1993.

16. Харитонов С.А. “Настольная книга бухгалтера по учету и оплате труда”, Фирма “1С”, 1998 г.

17. Щадилова С.Н. “Расчет заработной платы на предприятиях всех форм собственности: практическое руководство. 4 издание с переработкой и дополнениями”. “Дело и сервис”. Москва. 1999г.

18. “Экономика и социология труда.” / Под ред. Н. Н. Абакумовой. 2-е изд., перераб. – Новосибирск: НГАЭиУ, 1997 г.

19. Балыков В.Ю. “Оплата труда в 2001 г. как центр затрат в управленческом учете организации”.

20. “Бухгалтерский учет на производственных предприятиях” // Финансовая газета №45, 1998 г.

21. Воробьева Е. “Тарифное нормирование заработной платы” // ФПА АКДИ Экономика и жизнь, выпуск 16, октябрь 2001 г.

22. Луговой В.А. “Учет доплат”.

23. Луговой В.А. “Учет операций по оплате труда” // Бухгалтерский учет №11, 1996 г.

24. Пенкальская Я.В. "Новое в бухгалтерском учете и отчетности", N 17-18, сентябрь 2000 г.

25. Петрова С.А. “Оплата труда при совмещении профессий (должностей) и выполнении обязанностей временно отсутствующих работников” // Российский налоговый курьер, июнь 2001 г.

26. Смирнова Н. “Первичные формы учета труда и его оплаты: внесены существенные изменения” // Бухгалтерское приложение к газете Экономика и жизнь, выпуск №23, июнь 2001 г.

27. Сунгурова П.В. “Комментарий к Инструкции о составе фонда заработной платы и выплат социального характера при заполнении организациями форм федерального государственного статистического наблюдения” // Новое в бухгалтерском учете и отчетности, №4, февраль 2001 г.

28. Шомов Е.М. “Организация и виды материального стимулирования работников” // Главбух №11, 1998 г.

Приложение 1

Оплата труда

|  |
| --- |
| \* В настоящее время практически во всех организациях, кроме финансируемых из бюджетов различных уровней, отсутствует прямое государственное регулирование оплаты труда работников \* Организации, не являющиеся бюджетными, самостоятельно определяют размеры ставок (окладов) работников, устанавливают виды стимулирующих доплат. Законодательством установлен минимальный размер месячной оплаты труда работника, отработавшего полностью месячную норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности. Максимальный размер заработной платы не ограничен \* Заработная плата выплачивается по месту работы гражданина не реже, чем два раза в месяц. Для отдельных категорий работников законодательством могут быть установлены другие сроки выплаты зарплаты. По заявлению работника его заработная плата может быть зачислена на его счет в кредитной организации или переведена почтовым переводом (за счет средств работодателя) \* Конкретные дни выплаты зарплаты устанавливаются в актах по оплате труда, действующих в организации (положении об оплате труда, коллективном договоре и других) При введении новых условий оплаты труда или их изменении работодатель обязан предупредить работников как минимум за два месяца со дня их введения  |

# Системы (формы) оплаты труда

|  |
| --- |
| - способ исчисления размеров вознаграждения за труд в соответствии с результатами или затратами труда \* Различают следующие основные системы (формы) оплаты труда: - повременная - оплате подлежит количество отработанного времени- сдельная - оплате подлежит количество фактически произведенной продукции - комбинированная - дополнительно к двум перечисленным выше основным системам вводятся системы премирования (повременно-премиальная и сдельно-премиальная). Показатели и условия премирования предусматриваются в положениях о премировании, утверждаемых в организациях \* Оплата может производиться за индивидуальные и/или коллективные результаты работы  |

# Невыплата зарплаты свыше двух месяцев

|  |
| --- |
| Невыплата зарплаты свыше двух месяцев, совершенная руководителем организации из личной заинтересованности, наказывается (ст.145.1 УК РФ):В обычных условиях\* Штрафом в размере от 100 до 200 размеров ММОТ (или в заработной платы или иного дохода за период от одного месяца до двух) или\* Лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет или\* Лишением свободы на срок до двух лет При тяжких последствиях(причинение вреда здоровью, смерть размере работника) \* Штрафом от 300 до 700 размеров ММОТ (или в размере заработной платы или иного дохода за период от трех до семи месяцев)или\* Лишением свободы на срок от трех до семи лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового  |

Особые случаи оплаты труда работников

|  |  |
| --- | --- |
| **Случай** | Порядок оплаты труда |
| Сверхурочная работа  | Подлежит оплате за первые два часа не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере |
| Работа в выходные дни  | Подлежит оплате в двойном размере  |
| Работа в ночное время  | Устанавливается доплата в размере не менее 10% тарифной ставки (оклада) |
| Работа в праздничные  | \* Сдельщикам, а также работникам, труд которых дни оплачивается по часовым или дневным ставкам, оплата производится не менее чем в двойном размере\* Работникам, получающим оклад, оплата производится в размере: - не менее дневной ставки сверх оклада, если работа в праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени* не менее двойной дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха  |
| Простой не по вине работника  | Подлежит оплате из расчета не менее 2/3 тарифной ставки (оклада), если работник предупредил работодателя о начале простоя  |
| Перевод на другую постоянную нижеоплачиваемую работу  | За работником сохраняется его прежний средний заработок в течение двух недель со дня перевода(кроме перевода по медицинскому заключению) |
| Перемещение работника на нижеоплачиваемуюработу  | Если уменьшается заработок по независящим от|работника причинам, производится доплата до прежнего среднего заработка в течение двух месяцев со дня перемещения (кроме перемещения по медицинскому заключению) |
| Оплата труда при совмещении профессий и выполнении обязанностей временно отсутствующих работников  | Работнику производится доплата, размер которой|устанавливается работодателем  |
| Работа в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях  | Выплачиваются надбавки к месячному заработку, размер которых возрастает с увеличением стажа работы в этих районах  |
| Оплата при выполненииработ различной квалификации  | \* Рабочие – повременщики и служащие оплачиваются исходя из наиболее квалифицированной и высокооплачиваемой работы, а рабочие-сдельщики - по расценкам выполняемой работы \* Межразрядная разница рабочим-сдельщикам выполняющим работы, тарифицируемые ниже, присвоенного им разряда, выплачиваются в случае, если это предусмотрено трудовым или коллективным договором  |
| Изготовление бракованной продукции    | \* При изготовлении продукции, оказавшейся браком не по вине работника, оплата производится по пониженным расценкам, но месячная зарплата при этом не может быть ниже 2/3 его ставки (оклада)\* Брак изделий, происшедший вследствие скрытого дефекта в обрабатываемом материале, а также брак не по вине работника, обнаруженный после приемки изделия органом технического контроля, оплачивается этому работнику наравне с годными изделиями \* Полный брак по вине работника оплате не подлежит, а частичный - оплачивается в зависимости от степени годности продукции по пониженным расценкам  |

# Приложение 2

Структура управления агломерационной фабрики ОАО Горно-металлургическая компания Норильский никель

РМУ

ГС

РСУ

УХО

ЦВЗ

ОТС

Мех сл

Мехсл.

БМТС

ОГМ

ВЦ

Уч. КИП иА

Зам. гл. инженера по КИП и А

Гл. инженер

Эл сл.

ПВС

ОТС

ЦСШ

Элсл.

ЦФНК

ЦРЦ

## Директор

ПЭО

ОРП

ОУиО

ОТБиОТ

ПТО

ОГЭ

1. Мех. Сл. – механослужба
2. Эл. Сл. – электрослужба
3. ОТС – оперативно-технологическая служба
4. ПВС – Пылевентиляционная служба
5. УХО – Участок хозяйственного обеспечения
6. РМУ – Ремонтно-механический участок
7. ГС – газовая служба
8. ЦВЗ – центральный воздухозабор
9. ОГМ – отдел главного механика
10. ОГЭ – отдел главного энергетика
11. ПТО – производственно-технический отдел
12. ОТБ иОТ – охрана труда
13. БМТС – Бюро материального снабжения
14. ПЭО – планово-экономический отдел
15. ОРП – отдел по работе с персоналом
16. ОУ иО – отдел учета и отчетности
17. ВЦ – вычислительный центр.