Белорусский национальный технический университет

Автотракторный факультет

Кафедра: Коммерческая деятельность и бухгалтерский учет на транспорте

КУРСОВАЯ РАБОТА

по дисциплине: «Организация труда и заработной платы на транспорте»

Тема: «Организация труда и заработной платы работников автотранспортных предприятий»

Исполнитель: студентка 5 курса гр. 301955, АТФ

Чернейко В. А

Руководитель работы: ст. преподаватель

Красовский Ю. М.

Минск 2010

Белорусский национальный технический университет

Автотракторный факультет

Кафедра: Коммерческая деятельность и бухгалтерский учет на транспорте

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

к курсовой работе

по дисциплине: «Организация труда и заработной платы на транспорте»

Тема: «Организация труда и заработной платы работников автотранспортных предприятий»

Исполнитель:

студентка 5 курса 301955 группы

Чернейко В. А.

Руководитель: Красовский Ю. М.

Минск 2010

СОДЕРЖАНИЕ

Введение

1. Государственное регулирование оплаты труда коммерческих организаций Республики Беларусь

2. Разработка организационной структуры и составление штатного расписания транспортной организации

3. Расчет заработной платы работников автотранспортного предприятия

3.1 Расчет заработной платы водителей

3.2 Расчет заработной платы вспомогательных рабочих

3.3 Расчет заработной платы руководителей и служащих

3.4 Начисления и удержания, связанные с заработной платой

3.5 Расчет среднего заработка, сохраняемого во время отпуска

3.6 Отражение в бухгалтерском и налоговом учете начислений и удержаний по заработной плате

Заключение

Список использованных источников

ВВЕДЕНИЕ

Заработная плата представляет собой один из основных факторов социально-экономической жизни каждой страны, коллектива, человека. В системе стимулирования труда она так же занимает ведущее место. Поскольку зарплата составляет от 30 до 70% доходов трудящихся, это главный источник повышения их благосостояния.

В процессе перехода к рыночным отношениям в результате формирования многоуровневой экономики принципиально меняется экономическая природа и сущность заработной платы.

Согласно экономическим законам в рыночных условиях заработная плата из доли работника в национальном доходе превращается в затраты на воспроизводство рабочей силы, как составную часть издержек производства, гарантированные с одной стороны государством, а с другой – доходами предприятия. Вследствие этого, рыночная модель оплаты труда основывается на определении заработной платы как цены специфического товара «рабочая сила», формируемой на базе устанавливаемого минимума заработной платы, с учетом объективной оценки сложности труда и квалификации рабочей силы; спроса и предложения на рабочую силу; результатов деятельности предприятия и т.д.

Автомобильный транспорт относится числу трудоёмких отраслей экономики. Это объясняется особенностями производственного процесса на транспорте, а также тем, что эффективность использования трудовых ресурсов в АТП не высока и относительная численность работников высокая. Всё это делает особо актуальным решение проблем управления персоналом.

Оплата труда работников автотранспортных предприятий осуществляется на основе действующих в Республике Законов, Декретов и Указов Президента Республики Беларусь, Постановлений Совета Министров РБ, постановлений Министерства труда РБ и других нормативных документов в области оплаты труда.

Для оплаты труда работников автомобильного транспорта применяются как повременная, так и сдельная формы оплаты труда.

Заработная плата работников АТП состоит из:

тарифных ставок или должностных окладов;

доплат и надбавок;

премий за производственные результаты работы;

специальных видов премий;

вознаграждений по итогам работы за год;

материальной помощи;

единовременных премий и других выплат.

Целью данной курсовой работы является изучение организации заработной платы на предприятиях автомобильного транспорта.

Задачами курсовой работы являются:

раскрыть сущность государственного регулирования оплаты труда работников предприятия;

разработать организационную структуру и составить штатное расписание транспортной организации;

рассчитать заработную плату различных категорий работников автотранспортного предприятия.

1. ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Государственное регулирование заработной платы - осуществление мер, направленных на реализацию принципа соответствия меры труда и меры его оплаты, обеспечения равной оплаты за равный труд. Государственное регулирование заработной платы производится посредством рационального разделения функций между государственными органами и предприятиями (объединениями).

Необходимость правового регулирования заработной платы не вызывает сомнений. Нормы, определяющие основные подходы к регулированию оплаты труда, существуют во всех странах независимо от способа организации экономики. При этом, как правило, используется комбинирование двух основных методов регулирования: государственного и договорного.

Сочетание государственного и договорного регулирования свойственно и для Республики Беларусь. При этом и государственное, и договорное регулирование заработной платы базируется на следующих основных принципах правовой организации заработной платы :

- принцип оплаты по труду (его количеству и качеству) и результату (стоимости труда);

- принцип равной оплаты за равный труд (запрещение дискриминации в области оплаты труда);

- принцип объективной дифференциации заработной платы (в зависимости от особых условий труда, его сложности и т.п.);

- принцип гарантированности заработной платы (гарантии минимальной заработной платы; гарантии определенных размеров заработной платы при выполнении работником необходимых условий);

- неприкосновенность заработной платы;

- недопустимость ограничения размеров заработной платы;

- свобода распоряжения заработной платой.

Метод государственного регулирования представляет собой установление государством таких норм оплаты труда, которые являются обязательными для сторон любого трудового договора. Это нормы:

• устанавливающие гарантированный минимум оплаты труда;

• обеспечивающие охрану заработной платы от необоснованных удержаний; определяющие правила оплаты труда при отклонениях от условий, предусмотренных тарифами и др.

Государство устанавливает определенные правила регулирования заработной платы, которые затем могут быть конкретизированы на локальном уровне.

Государственное регулирование заработной платы включает в себя:

- правовое регулирование организации заработной платы на основе имеющегося законодательства;

- обновление нормативной базы по организации тарифной системы оплаты труда, организации контрактной системы оплаты труда, организации доплат и надбавок с учетом условий труда.

Правовое регулирование организации заработной платы предполагает: установление минимальной заработной платы, минимального потребительского бюджета, бюджета прожиточного минимума, системы налогообложения и индексации заработной платы в связи с инфляцией.

Минимальная заработная плата – социальный норматив, определяющий гарантированный минимум заработной платы (нижняя граница цены рабочей силы). Этот социальный норматив устанавливается государством в законодательном порядке при консультациях с социальными партнерами в рамках регулярных трехсторонних переговоров. Цель таких консультаций:

обеспечение вознаграждения за труд наименьшей сложности;

обеспечение простого воспроизводства рабочей силы.

МЗП подлежит обязательной выплате при соблюдении установленной законодательством продолжительности рабочего времени и выполнении работником трудовых обязанностей (норм труда) на предприятиях всех форм собственности. МЗП должна пересматриваться в зависимости от роста потребительских цен на товары и услуги, а также при введении платных услуг.

Критерием определения МЗП является минимальный потребительский бюджет – денежная оценка минимальных благ и услуг, обеспечивающих простое воспроизводство рабочей силы работающих путем установления минимальных физиологических и социально-культурных потребностей, которые определяются на основе социальных норм и нормативов на потребности человека в питании, предметах одежды, белья, обуви, оплаты жилища, транспорта, связи, минимальных культурных потребностей. МПБ рассчитывается на основе потребительской корзины, которая включает минимальный набор жизненных средств, удовлетворяющих первичные потребности человека. Порядок утверждения структуры МПБ устанавливается законодательством. Состав потребительской корзины определяется соответствующими государственными органами после консультаций с работодателями и профсоюзами. На основании стоимости минимальной потребительской корзины устанавливается черта бедности. Международная организация труда установила черту бедности на уровне 60% от МПБ. Для снижения числа бедных МЗП нужно приближать к МПБ.

Прожиточный минимум – минимальный набор материальных благ и услуг, необходимых для обеспечения жизнедеятельности человека и сохранения его здоровья.

Бюджет прожиточного (физиологического) минимума – стоимостная величина прожиточного минимума вместе с величиной обязательных платежей и взносов. В его расчет включают затраты на удовлетворение минимальных (главных) физиологических потребностей и получение основных материальных благ и услуг (продукты питания, одежда, белье, обувь, предметы общественного пользования, лекарства, а также жилищно-коммунальные, транспортные и бытовые услуги, услуги детских дошкольных учреждений). В экономическом смысле минимальный физиологический набор материальных благ и услуг – это набор, удовлетворяющий медицинским требованиям, но составленный из самых дешевых благ и услуг.

Особо следует остановиться на существующей системе налогообложения заработной платы. Заработная плата на предприятии является главной налогооблагаемой базой, так как, кроме налога на фонд заработной платы (на социальное страхование), заработная плата облагается подоходным налогом с граждан. Это прямое налогообложение заработной платы.

Косвенное налогообложение заработной платы включает соответствующую долю налога на производство и импорт, где заработная плата является составным элементом, а также соответствующую долю налога на добавленную стоимость (НДС). Так как заработная плата является главной составляющей в формировании добавленной стоимости, то по существу НДС является налогом на заработную плату. Вот почему совершенствование налогообложения является весомым резервом роста заработной платы.

В числе важных мер государственного регулирования организации заработной платы следует считать обновление нормативной базы тарифно-квалификационных справочников, единой тарифной сетки, тарифных ставок и должностных окладов.

Законы Республики Беларусь предоставляют право предприятиям самостоятельно устанавливать формы, системы и размеры оплаты труда. Центральным звеном реформы оплаты труда выступает республиканская тарифная система, состоящая из:

тарифной ставки первого разряда;

единой тарифной сетки;

единого тарифно-квалификационного справочника.

Единая тарифная сетка Республики Беларусь является важнейшим элементом тарифной системы и представляет собой совокупность квалификационных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов.

ЕТС является главным инструктажем в руках государства при осуществлении единой в стране политики в области заработной платы.

Квалификационный тарифный разряд характеризует уровень квалификации работника.

Он зависит от степени сложности и точности выполняемых работ, а также ответственности работника.

Все эти требования заложены в профессиональных характеристиках, предусмотренных в тарифно-квалификационном справочнике.

Тарифные коэффициенты показывают во сколько раз тарифные ставки второго и последующих разрядов сетки выше ставки первого разряда.

Концепцией реформирования оплаты труда, принятой в 1991 г., предусматривалось, что ощущаемым порогом материальной заинтересованности в установлении размеров оплаты труда является установление межразрядных соотношений тарифных коэффициентов в размере не менее 10 процентов.

ЕТС включала 28 разрядов с диапазоном разрядов 13,24:1.

С 1 марта 1995 г. ЕТС была сокращена до 23 разрядов со значительным сокращением ее диапазона.

Это изменение тарифной сетки посредством уменьшения межразрядных коэффициентов привело к утрате ее предназначения в части дифференциации и регулирования заработной платы.

Кроме того, в ряде случаев, когда государство само выступает в роли нанимателя (в частности, при регулировании оплаты труда в организациях, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями), речь идет уже о прямом государственном нормировании заработной платы.

Помимо прямого (непосредственного) государственного регулирования заработной платы используется также косвенное (опосредованное).

Суть косвенного регулирования заработной платы заключается в том, что государство оказывает влияние на заработную плату работников не путем прямого установления ее размеров, а посредством применения определенных режимов налогообложения и введения обязанностей по отчислению обязательных платежей неналогового характера (для работника - в отношении его заработной платы; для нанимателя - в отношении фонда оплаты труда).

Договорное регулирование заработной платы может быть коллективно-договорным (на основе коллективного Договора, соглашения) и индивидуально-договорным (на основе трудового договора).

Необходимость использования договорного регулирования обусловлена, с одной стороны, невозможностью в Централизованном порядке учесть специфику производства и организации труда, экономические возможности организации и т.п. (объективный фактор), а с другой — наличием реальной возможности ряда организаций самостоятельно распоряжаться своими фондами и средствами материального поощрения работников (субъективный фактор).

Коллективно-договорное регулирование заработной платы осуществляется на основе соответствующих соглашений и коллективного договора.

Генеральное соглашение определяет приоритетные направления социально-экономической политики определённого периода, закрепляет общие принципы регулирования заработной платы и минимальные социально-экономические гарантии исходя из роста цен и уровня инфляции.

В соответствии с ТК генеральное соглашение может содержать положения об основных критериях жизненного уровня работников и членов их семей, в том числе о минимальном потребительском бюджете, минимальной заработной плате, пенсиях, государственных пособиях, стипендиях; о заработной плате работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, и др. (4, ч. 2 ст. 360).

В тарифных и местных соглашениях в пределах их компетенции может устанавливаться минимальный размер тарифной ставки 1-го разряда; повышенные нормы оплаты при отклонениях от нормальных условий труда; основные положения стимулирования работников за определенные результаты труда и т.п. Однако основную регулятивную нагрузку при коллективно-договорном регулировании заработной платы несет коллективный договор, в котором могут определяться формы и системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, доплаты, надбавки, сроки выплаты заработной платы, системы участия работников в прибыли организации и др.

Коллективный договор может содержать в качестве приложений положения об оплате труда, о премировании, о выплате вознаграждения по итогам работы за год и т.п. При этом условия коллективного договора должны базироваться на нормах соответствующих соглашений и не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством и соглашениями.

Кроме того, условия оплаты труда в обязательном порядке должны быть включены в трудовой договор (4, п. 7 ст. 19). Часть 1 ст. 63 ТК определяет, что формы, системы и размеры оплаты труда работников могут устанавливаться нанимателем на основании коллективного договора, соглашения и трудового договора.

Таким образом, государственное и коллективно-договорное регулирование заработной платы дополняется и индивидуально-договорным, при помощи которого работник и наниматель конкретизируют условия оплаты труда, закреплённые в действующем законодательстве, в коллективном договоре, соглашении. При этом условия трудового договора об оплате труда не должны ухудшать положение работника по сравнению с законодательством о труде, соответствующим соглашением и коллективным договором.

В целях оказания методической помощи руководителям и специалистам коммерческих организаций при проведении работы по совершенствованию оплаты труда, усилению взаимосвязи заработной платы с конечными результатами Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Рекомендации по усилению взаимосвязи заработной платы и производительности (эффективности) труда в коммерческих организациях согласно приложению.

2. Рекомендовать коммерческим организациям в целях совершенствования механизма взаимосвязи тарифной и премиальной систем оплаты труда с производительностью труда использовать указанные в п. 1 настоящего постановления Рекомендации.

Общие положения:

Производительность труда является экономической категорией, характеризующей результативность (эффективность) живого труда. Уровень производительности труда выражается отношением объема произведенной продукции или работ (результата труда) к затратам живого труда на ее производство или трудоемкостью - отношением затрат труда к объему произведенной продукции. Затраты живого труда выражаются показателями среднесписочной численности работников или числа отработанных человеко-часов.

При определении производительности как эффективности труда используются показатели результативности как живого, так и прошлого труда (т.е. совокупного труда). Для характеристики производительности в коммерческих организациях используются оба подхода, с учетом которых должна формироваться система показателей на всех уровнях хозяйствования.

В рыночной экономике производительность труда в коммерческих организациях подразумевает эффективное использование всех видов ресурсов: энергетических, материальных, труда, капитала и т.д. Повышение производительности труда должно оптимизировать весь комплекс результатов финансово-хозяйственной деятельности - увеличение объемов производства продукции и расширение ее номенклатуры, снижение затрат, повышение конкурентоспособности продукции, рост прибыли, увеличение заработной платы и другие. В организациях повышение производительности труда проявляется в виде:

увеличения объема продукции, создаваемой в единицу времени при неизменном ее качестве;

повышения качества продукции при неизменной ее массе, создаваемой в единицу времени;

сокращения затрат труда на единицу производимой продукции;

уменьшения доли затрат труда в себестоимости продукции, сокращения времени производства и обращения товаров;

увеличения массы и нормы прибыли.

В практической деятельности организаций могут быть различные комбинации указанных видов повышения производительности труда. Каждый из них в отдельности и их сочетание свидетельствуют о большом значении уровня производительности труда и ее прироста для экономики коммерческих организаций, находящихся под воздействием усиливающейся конкуренции на рынках товаров, услуг и труда.

Система показателей, характеризующих динамику производительности труда на всех уровнях организации (работник, бригада, структурные подразделения), должна основываться на комплексной, сквозной по всем уровням хозяйствования системе показателей, учитывающихся действующими в организациях формами отчетности. При этом производительность необходимо измерять с помощью таких показателей (системы показателей), которые с наибольшей точностью характеризуют действительную эффективность трудовых затрат и на которые не оказывают (в меньшей степени оказывают) искажающее влияние различные факторы.

Способы выражения затрат в показателях производительности труда в коммерческих организациях должны самостоятельно прорабатываться и увязываться со спецификой производственного процесса и содержанием управленческих задач.

Понятие производительности труда многогранно, исходя из этого систему показателей каждого уровня хозяйствования необходимо строить на основе определения функциональной нагрузки каждого из них с учетом как его собственных свойств и возможностей, так и свойств и возможностей других показателей. Кроме того, производительность (эффективность) труда как обобщающая категория функционирования коммерческой организации должна обеспечить взаимосвязь всех частных (единичных) показателей, а также комбинацию взаимосвязей, относящихся к измерению производительности.

Реализация механизма взаимосвязи производительности труда и заработной платы выражается, с одной стороны, в увеличении объемов производства на основе роста коллективной и индивидуальной производительности труда при соблюдении экономии как трудовых, так и материальных затрат и повышении эффективности хозяйствования, а с другой стороны, соединение норм труда, тарифной и премиальной систем в конкретные системы организации заработной платы, которые, базируясь на нормах труда и тарифных ставках, расценках, шкалах премирования и т п., обеспечивают изменение уровня оплаты труда в зависимости от коллективных и индивидуальных результатов труда.

2. РАЗРАБОТКА ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ И СОСТАВЛЕНИЕ ШТАТНОГО РАСПИСАНИЯ ТРАНСПОРТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

За последние годы система управления развитием транспорта в нашей республике неоднократно подвергалась изменениям.

5 февраля 1993 года ВС РБ принял постановление «Об образовании Министерства транспорта и коммуникаций Республики Беларусь».

22 июля 1993 года Совет Министров Республики Беларусь принял постановление №491, согласно которому в состав образованного Министерства транспорта и коммуникаций РБ вошли 3 департамента:

железнодорожного транспорта;

автомобильного транспорта;

гражданской авиации.

4 апреля 1995 года Указом Президента Республики Беларусь №126 « О повышении эффективности управления авиацией» департамент гражданской авиации выведен из ведения Министерства транспорта и коммуникации РБ.

Этим же указом был создан Государственный комитет по авиации Республики Беларусь.

17 апреля 1996 года Указом Президента Республики Беларусь №150 Белорусская железная дорога из ведения Министерства транспорта и коммуникаций Республики Беларусь передана в непосредственное подчинение Кабинета Министров РБ.

6 июня 1996 постановлением Кабинета Министров РБ №368 при Министерстве транспорта и коммуникаций Республики Беларусь создан Комитет по автомобильным дорогам.

Структура Министерства транспорта и коммуникаций Республики Беларусь представлена ниже.

Существующая в республике система городского пассажирского общественного транспорта имеет сложную организационную структуру.

Часть транспорта находится в ведении Министерства жилищно-коммунального хозяйства, часть находится в ведении горисполкомов и облисполкомов.

Основными недостатками такой системы управления городским пассажирским общественным транспортом в условиях разной ведомственной подчиненности являются:

отсутствие по большому счету централизованного органа по руководству работой городского пассажирского общественного транспорта;

сложность создания и внедрения системы управления городским пассажирским общественным транспортом;

трудности составления единой целевой комплексной программы развития пассажирского общественного транспорта и т. д.

Организация управления автомобильным транспортом.

Автомобильный транспорт республики рассредоточен по различным Министерствам и ведомствам, значительная его часть находится в частном пользовании.

Так, грузовой автомобильный транспорт Республики Беларусь в настоящее время насчитывает ориентировочно порядка 225000 единиц и рассредоточен примерно следующим образом:

– Министерство транспорта и коммуникации - 15000 (7%)

– Агропромышленный

 комплекс - 100000 (44%)

– Прочие Министерства

 и ведомства - 70000 (31%)

– Автомобили в частной

 собственности - 40000 (18%)

Автомобильный транспорт, находящийся в ведении различных Министерств и ведомств (так называемый ведомственный автомобильный транспорт) частично сосредоточен в крупных специализированных хозрасчетных автотранспортных предприятиях.

Большая же часть ведомственного автомобильного транспорта представлена мелкими автохозяйствами подсобного назначения, не действующими на основе хозяйственного расчета, без образования юридического лица и находящимися в непосредственном подчинении соответствующих предприятий и организаций.

Министерства и ведомства осуществляют общее руководство автомобильным транспортом, находящимся в ведении предприятий и организаций данного министерства. Для этого в структуре многих Министерств и ведомств имеются транспортные управления или отделы.

 Организация управления автомобильным транспортом общего пользования.

Непосредственное руководство автомобильным транспортом общего пользования в настоящее время осуществляет Министерство транспорта и коммуникаций Республики Беларусь, организационная структура которого приведена выше.

Управление автомобильным транспортом общего пользования строится на основе сочетания территориального, отраслевого (производственного) и функционального принципов руководства.

В соответствии с этим в системе министерства имеются территориальные транспортные управления.

Отраслевой (производственный) принцип реализуется посредством руководства со стороны главных управлений Министерства соответствующими службами территориальных транспортных управлений.

Функциональные вопросы – планирование, финансирование, учет и другие – разрабатываются соответствующими управлениями и отделами министерства.

Управление АТП складывается из следующих функций: общее руководство, технико-экономическое планирование, организация труда и заработной платы, бухгалтерский учёт и финансовая деятельность, материально-техническое снабжение, комплектование и подготовка кадров, общее делопроизводство и хозяйственное обслуживание, эксплуатационная, производственно-техническая и контрольно-ревизорская службы.

В целях совершенствования организации и структуры управления технической службой на современных крупных АТП внедряется централизованная система управления процессами ТО и ТР. Централизованная система управления производством базируется на технологическом принципе, сущность которого заключается в том, что в основе формирования производственных подразделений АТП лежат законченные технологические процессы технических воздействия на подвижной состав. Управление производственными процессами осуществляется центром управления производством (ЦУП) предприятия. Подразделения, выполняющие однородные виды воздействий, для удобства управления объединяются в производственные комплексы. Обмен информацией между центром управления и всеми производственными подразделениями может осуществляться комплексом технических средств связи: автоматической телефонной связью; производственной диспетчерской; распорядительно-поисковой; директорской связью.

Директор АТП является руководителем предприятия. Он распоря-жается всеми средствами предприятия, осуществляет подбор и расстановку кадров, контролирует деятельность подразделений, несет ответственность за выполнение государственного плана и соблюдение финансовой дисциплины.

 Главный инженер АТП возглавляет техническую службу и несет ответственность за техническое состояние подвижного состава, состояние и развитие технической базы, материально-технического снабжения.

Техническая служба АТП состоит из следующих основных комплексов:

-подразделения, выполняющие диагностировку технического состояния автомобилей, их агрегатов и узлов;

-подразделения, выполняющие техническое обслуживание, регламентированный ремонт, а также сопутствующие ремонтные работы;

-подразделения, выполняющие работы по замене неисправных агрегатов, узлов и деталей на исправные, а также крепежно-регулировочные и другие работы по ТР непосредственно на автомобилях;

-подразделения, выполняющие обслуживание и ремонт агрегатов, узлов и деталей, снятых с автомобилей, и изготавливающие новые детали, а также другие работы, не связанные с непосредственным выполнением их на автомобилях;

-подразделения, обеспечивающие подготовку производства, комплектование оборотного фонда, доставка агрегатов, узлов и деталей перед отправкой в ремонт, обеспечение рабочих инструментами, а также перемещение автомобилей из зоны в зону, осуществляющиеся централизованно комплексом подготовки производства;

-производственно-технический отдел, обеспечивающий разработку и внедрение новой техники и технологии производственных процессов, организацию рационализаторской и изобретательской работы, составление технических нормативов и инструкций, а также мероприятий по подготовке и повышению квалификации кадров, охране труда и т.д.

-отдел главного механика, обеспечивающий технически исправное состояние зданий, сооружений, энергосилового, санитарно- технического хозяйства, производственного оборудования и инструментальной оснастки;

-отдел снабжения, обеспечивающий материально-техническое снабжение предприятия и правильную организацию складского хозяйства;

-отдел технического контроля, осуществляющий контроль качества производства, технического состояния ПС, его приема и выпуска на линию.

В соответствии со ст.19 Трудового кодекса (далее - ТК) при заключении трудового договора наименование должностей служащих и профессий рабочих, а также их квалификация должны соответствовать квалификационным справочникам и штатному расписанию.

Штатное расписание - это локальный нормативный акт (организационный документ), который содержит сгруппированный в определенном порядке перечень структурных подразделений организации, должностей служащих и профессий рабочих с указанием количества единиц по каждому их наименованию, тарифных разрядов (коэффициентов, кратных размеров тарифной ставки 1-го разряда) по ЕТС, классов, категорий, размеров должностных окладов (тарифных ставок), надбавок, доплат.

В штатном расписании закрепляются:

- организационная структура;

- штатный состав и штатная численность организации в соответствии с ее уставом (Положением).

Форма штатного расписания утверждается нанимателем, регламентируется общими требованиями Государственного стандарта Республики Беларусь СТБ 6.38-2004 "Унифицированные системы документации Республики Беларусь. Система организационно-распорядительной документации. Требования к оформлению документов".

Перечень доплат и надбавок компенсирующего и стимулирующего характера, включаемых в штатное расписание, определяет наниматель. Как правило, это выплаты, размер которых в абсолютной сумме или в процентном отношении имеет постоянную величину и выплачивается ежемесячно (например, доплаты за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работ, надбавки служащим за сложность и напряженность работы, надбавки рабочим за профессиональное мастерство, надбавки за классность водителям автомобилей).

Составлению штатного расписания должна предшествовать следующая работа:

1. Расчет численности работников и фонда заработной платы. Производится расчет численности по утвержденным нанимателем нормам труда с учетом планируемого объема работ (услуг).

2. Распределение работников по рабочим местам с учетом времени их действия в течение суток и среднемесячного количества дней (при непрерывном производстве в расчет принимается 30,4 дня).

3. Определение наименования профессий рабочих и должностей служащих с учетом их расстановки по рабочим местам. Для правильного наименования профессий и должностей следует руководствоваться разделом "Характеристика работ" тарифно-квалификационных справочников работ и рабочих и разделом "Должностные обязанности" квалификационных справочников должностей служащих.

4. Утверждение положения (условий) по оплате труда работников организации, в котором указываются, какие формы и системы оплаты труда устанавливает наниматель, как определяются месячные тарифные ставки (оклады), какие могут применяться дополнительные выплаты стимулирующего и компенсирующего характера, условия их установления и размеры.

5. Тарификация работ и рабочих мест, на основании которой производится отнесение их к соответствующему квалификационному разряду, классу, категории. При выполнении этой работы также используются соответствующие квалификационные справочники. Необходимо учитывать, что если, например, работник, вступающий в трудовые отношения с организацией, имеет 6-й квалификационный разряд, а рабочее место, для работы на котором принимается работник, протарифинировано 5-м разрядом, то в таком случае работник может быть принят на работу только по 5-му разряду. В соответствии с законодательством заработная плата выплачивается работнику за фактически выполняемую работу, а не за ту, которую он мог бы выполнять, имея 6-й разряд квалификации.

При составлении штатного расписания и определении размеров должностных окладов необходимо учитывать, что в Классификаторе предусмотрено следующее категорирование работников, относящихся к служащим:

- руководители (код категории 1)

- специалисты (код категории 2)

- другие служащие (код категории 3).

Следует также учитывать что должности и наименованием "старший" устанавливаются только по тем, по которым в соответствии с квалификационными справочниками не могут определяться квалификационные категории. Например, должности "старший диспетчер", "старший инспектор по кадрам" могут вводиться в штатное расписание, а должность "старший бухгалтер" не вводится, так как по должности "бухгалтер" квалификационным справочником предусмотрено установление квалификационных категорий.

Должностные оклады, определяемые работникам при заключении трудовых договоров, должны соответствовать размерам, предусмотренным в штатном расписании.

Наименования структурных подразделений в штатном расписании указываются в единственном числе именительном падеже согласно утвержденной нанимателем организационной структуре управления. Если организация имеет сложную структуру и большую численность персонала, штатное расписание может состоять из разделов применительно к аппарату управления и производственному персоналу.

Количество и содержание разделов и подразделов в штатном расписании определяет наниматель. При этом должности (профессии) группируются по структурным подразделениям. Для одноименных должностей с одинаковыми размерами оплаты труда предусматривается одна строка с указанием количества штатных единиц.

По каждому разделу, структурному подразделению, в целом по штатному расписанию подводятся итоги по количеству штатных единиц и месячному фонду заработной платы.

В штатное расписание можно включать не только должности служащих (руководители, специалисты, другие служащие), но и профессии рабочих, которым устанавливаются месячные (часовые) тарифные ставки. Профессии рабочих со сдельной формой оплаты труда также должны включаться в штатное расписание с указанием размера месячной тарифной ставки, соответствующей тарифному разряду рабочего.

Штатное расписание утверждает руководитель (собственник имущества) организации, вышестоящий орган или индивидуальный предприниматель. Порядок утверждения может предусматриваться уставом организации, учредительным договором.

Составление штатного расписания целесообразно начать с определения группы ставок руководителей и специалистов (далее — группа ставок), к которой относится организация, так как специалистам одной и той же категории (квалификации) и руководителям одного и того же уровня управления, но работающим в организациях и у индивидуальных предпринимателей (далее — ИП), различающихся по группам ставок, устанавливаются разные тарифные коэффициенты. Дифференциация организаций и ИП по группам ставок зависит от видов деятельности, сложности выпускаемой продукции, объемов выполняемых работ и услуг, сложившихся общих условий труда, его напряженности, степени ответственности и других факторов.

Отнесение организаций и ИП к группам ставок осуществляется согласно приложению 5 к Инструкции. В приложении 5 перечислены виды экономической деятельности, при занятии которыми устанавливается 2-я либо 3-я группа ставок. Если вид экономической деятельности не отнесен к группе 2 или 3, в организации устанавливается 1-я группа ставок.

Группа ставок устанавливается в целом по организации. В организациях, имеющих в своем составе обособленные подразделения, подчиненные организации и дочерние предприятия, по решению нанимателя группа ставок может быть установлена в зависимости от их основного вида деятельности.

Определение группы ставок является первым шагом в создании штатного расписания. В дальнейшем в зависимости от группы определяется тарифный разряд работника.

После определения группы ставок организации целесообразно определить тарифный разряд руководителя организации, так как от его разряда зависят разряды многих сотрудников организации.

Тарифные разряды и соответствующие им коэффициенты руководителей организаций устанавливаются в зависимости от списочной численности работников и группы ставок согласно приложению 10 к Инструкции.

В случае когда тарифный разряд руководителя организации окажется равным или ниже разряда руководителей структурных подразделений, структура управления и штаты по решению нанимателя могут быть пересмотрены и излишние звенья управления устранены. Такая ситуация может произойти, например, при относительно небольшой численности сотрудников и наличии крупных структурных подразделений (управление, служба).

При необходимости сохранения структуры управления тарификация руководителей структурных подразделений может быть установлена нанимателем на один разряд ниже, чем предусмотрено по соответствующему уровню управления.

Структура тарифной части заработной платы приведена в таблице2.1.

Конкретные тарифные разряды и тарифные коэффициенты по профессиям (должностям) наниматель устанавливает самостоятельно в пределах диапазонов по строкам или уровням управления согласно приложению 1 к Инструкции.

По профессиям рабочих, для которых не установлены квалификационные разряды, тарифные ставки рассчитываются исходя из кратных размеров тарифной ставки 1-го разряда, приведённых в приложении 3 к Инструкции.

Отдельные должности руководителей структурных подразделений и специалистов, не включенные в приложение 1, тарифицируются согласно приложению 4 к Инструкции.

3. РАСЧЕТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ АВТОТРАНСПОРТНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Оплата труда работников автотранспортных предприятий осуществляется на основе действующих в Республике Законов, Декретов и Указов Президента Республики Беларусь, Постановлений Совета Министров РБ, постановлений Министерства труда РБ и других нормативных документов в области оплаты труда.

Для оплаты труда работников автомобильного транспорта применяются как повременная, так и сдельная формы оплаты труда.

Учитывая более высокую интенсивность труда рабочих – сдельщиков, их тарифные ставки могут устанавливаться до 7 % выше ставок рабочих-повременщиков.

За каждый час работы в сверхурочное время производится оплата:

работникам с повременной оплатой труда и получающим должностные оклады – не ниже двойных часовых ставок или окладов;

работникам со сдельной оплатой труда – не ниже двойных сдельных расценок.

Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не ниже, чем в двойном размере по правилам, предусмотренным для оплаты труда работников за работу в сверхурочное время.

При простое не по вине работника его заработная плата не может быть ниже двух третей установленной ему тарифной ставки или оклада.

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА РАБОТНИКОВ АВТОМОБИЛЬНОГО ТРАНСПОРТА СОСТОИТ ИЗ:

тарифных ставок или должностных окладов;

доплат и надбавок;

премий за производственные результаты работы;

специальных видов премий;

вознаграждений по итогам работы за год;

материальной помощи;

единовременных премий и других выплат;

Министерством и объединениями ежегодно в годовых прогнозах развития устанавливаются дифференцированные нормативы формирования ФЗП по показателям выполняемого объема работ или услуг с учетом достигнутого уровня использования ресурсов, состояния нормирования труда и роста производительности труда.

Субъекты хозяйствования всех форм собственности, имеющие задолженность по заработной плате, не могут повышать тарифные ставки, должностные оклады, доплаты и надбавки, действующие размеры премий в период до погашения задолженности.

На предприятиях автомобильного транспорта основой для определения ТАРИФНЫХ СТАВОК И ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ работников является ЕТС работников РБ и тарифная ставка первого разряда.

Предприятия, пользующиеся государственными дотациями, применяют тарифную ставку первого разряда в размере установленном правительством РБ.

Хозрасчетные предприятия в зависимости от своих финансовых возможностей могут тарифную ставку первого разряда устанавливать более высокой.

Тарифные ставки рабочих, должностные оклады руководителей, специалистов и других служащих определяются путем умножения тарифной ставки первого разряда на тарифные коэффициенты ЕТС.

Предприятия автомобильного транспорта относятся к 3-ей группе минимальных ставок руководителей и специалистов, поэтому при определении должностных окладов руководителей различного уровня и специалистов на предприятиях применяются тарифные коэффициенты крайних правых разрядов ЕТС.

На предприятиях автомобильного транспорта должностные оклады первого заместителя руководителя предприятия, заместителей, главного экономиста, главного бухгалтера могут определяться в следующем порядке:

должностной оклад первого заместителя ниже оклада руководителя на 10%;

должностные оклады заместителей, главного экономиста, главного бухгалтера ниже оклада руководителя на 15%.

В соответствии с действующими общими положениями ЕТС присвоение и повышение разряда рабочим производится по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения и на основании заявления рабочего.

Вопрос о присвоении или повышении разряда рабочему рассматривается квалификационной комиссией после проверки теоретических знаний и сдачи проб.

На основании заключения квалификационной комиссии руководитель предприятия приказом утверждает рабочему соответствующий тарифный разряд.

Квалификация отдельных групп рабочих, например, водителей автомобилей определяется не по разрядам, а путем отнесения их к определенной категории и присвоения класса.

Руководитель предприятия имеет право понизить рабочему квалификационный разряд сроком до трех месяцев за грубое нарушение технологической дисциплины, а также за другие серьезные нарушения, повлекшие ухудшение качества продукции, работ, услуг.

Оплата труда отдельных категорий работников АТП.

Оплата по тарифным ставкам или должностным окладам.

3.1 Расчет заработной платы водителей

Водители грузовых автомобилей

Повременная оплата труда чаще всего применяется при различных технологических перевозках, т.е. когда использование подвижного состава сопровождается длительными простоями и, естественно, малыми объемами выполненных работ.

Сдельная оплата труда довольно часто определяется по сдельным расценкам за 1т и 1ткм.

Сдельная расценка за 1 т определяется умножением минутной тарифной ставки водителя автомобиля на норму времени погрузки и разгрузки одной тонны груза.

Единые нормы времени простоя автомобиля и сдельные расценки установлены для грузов 1-го класса, т.е. тех грузов, которые позволяют обеспечивать средний коэффициент использования грузоподъемности автомобиля в размере 1,0.

Для грузов 2,3 и 4-го классов нормы времени и сдельные расценки применяются с поправочными коэффициентами соответственно 1,25, 1,66, 2,0 исходя из среднего коэффициента использования грузоподъемности для грузов: 2-го класса – 0,8; 3-го класса – 0,6; 4-го класса – 0,5;

Поправочные коэффициенты по группам, обеспечивающим коэффициент использования грузоподъемности автомобиля ниже 0,5 при полной загрузке автомобиля с наращенными бортами, определяют путем деления единицы на коэффициент использования грузоподъемности.

 Норма времени на 1 ткм устанавливается по следующей формуле:

Hвр. 1ткм=Тдв+ tn- з/ V\*q\*B ,

где Тдв – время движения автомобиля (при расчётах норм применяется 60 мин.);

 tn- з – подготовительно-заключительное время (2,5 мин. на 1 час работы);

 V – расчетная норма пробега автомобиля для соответствующей группы дорог, км/час;

 q – грузоподъемность автомобиля;

 В – коэффициент использования пробега автомобиля (при расчетах норм принимается, как правило, в пределах 0,45 – 0,50).

Сдельная расценка за 1 ткм определяется умножением минутной тарифной ставки водителя автомобиля на норму времени выполнения 1 ткм.

Единые нормы на 1 ткм и сдельные расценки установлены для грузов 1-го класса.

Для остальных классов грузов поправочные коэффициенты рассчитываются таким же образом, как и для единых норм времени простоя автомобиля и сдельных расценок за 1т.

И ещё несколько моментов об оплате труда водителей и других рабочих АТП.

Тарифные ставки водителей повышаются при работе на автомобилях:

с прицепами с повременной оплатой труда – до 20%;

в карьерах, на подземных работах и т.д. – до 30%.

При работе водителей на изношенном подвижном составе к тарифным

ставкам и сдельным расценкам применяется повышающий коэффициент в размере до 1,5.

Надбавки водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов за классность в следующих размерах:

водителям 2-го класса – 10%,

водителям 1-го класса – 25%

от установленной тарифной ставки за отработанное в качестве водителя время;

- рабочим за профессиональное мастерство к их тарифным ставкам в следующих размерах:

 3-ий разряд – 12%,

 4-ий разряд – до 16%,

 5-ий разряд – до 20%,

 6-ой разряд – до 24%.

Рассмотрим начисление заработной платы водителю по сдельным расценкам за тонны и тонно-километры на конкретном примере:

Согласно путевому листу формы 3 (С) автомобиля ГАЗ-3307 (фургон) грузоподъемностью 3,25 т и товарно-транспортным накладным, водитель 2 класса перевез по маршруту Витебск – Гродно 3,2 т груза 2-го класса и в обратном направлении 3 т груза 4-го класса. Рабочее время водителя – 19 часов. Протяженность маршрута -325 км, в т.ч. по дорогам 1 группы -300 км с расчетной нормой пробега 50 км/ч и по дорогам в городах – 25 км с расчетной нормой пробега 25 км/ч.

Водителю установлена доплата за совмещение должности экспедитора по перевозке грузов в размере 30% тарифной ставки экспедитора.

Тарифная ставка первого разряда, установленная в организации, - 245 000 рублей. Кратность тарифной ставки 1-го разряда водителя 2,29. система оплаты труда – сдельная прямая. Водитель работает с суммированным учетом рабочего времени.

Начислить заработную плату водителю.

Решение

Часовая тарифная ставка водителя при 5-дневной 40-часовой рабочей неделе в 2008 г. составит: 245 000 руб.\*2,29/169,8 ч = 3 304 руб.;

 минутная: 3 304 руб./60 мин.= 55.

Определим сдельную расценку (Рт) за время простоя под погрузкой и разгрузкой 1 т груза. Норма времени простоя автомобилей-фургонов при погрузке и разгрузке вручную грузов, упакованных и без упаковки, при грузоподъемности автомобиля свыше 3 до 4 т составляет 13,9 мин в расчете на 1т. Тогда сдельная расценка в расчете на 1 т погрузки и разгрузки составит:

Рт = 55 руб\*13,9мин = 764,5 руб.

Рассчитаем сдельные расценки на 1 т.км.

1) При движении в городе

Рт.км.=55\*(60/25 км/ч\*3,25 т\*0,5)= 214 руб.

2) При движении за городом по дорогам 1 группы

Рт.км.=55\*(60/50км/ч\*3,25т\*0,5)=107 руб.

Сумма сдельной заработной платы составит:

За тонны грузов 2-го класса: 3,2т\*764,5=2 446 руб.

За тонны грузов 4-го класса с учетом коэффициента использования грузоподъемности: 0,923 (3т/3,25т) и поправочного коэффициента 1,08 (1/0,923), 3 т \* 764,5 руб\*1,08 = 2 477 руб.

За тонно-киллометры, выполненные при пробеге за городом по дорогам 1 группы:

3,2 т \*300 км\*107 руб.+3 т \*300 км\*107 руб.\*1,08 = 206 724 руб.

4)За тонны-киллометры, выполненные при пробеге в городах:

3,2т\*25 км\*214 руб.+3 т\*25 км\*214 руб.\*1,08 =34 454 руб.

Всего начислено по сдельным расценкам – 246 101 руб.

Заработная плата за подготовительно-заключительное время продолжительностью 20 мин. И время предрейсового медицинского осмотра – 5 мин в смену:

25 мин.\*55 = 1 375 руб.

Доплата за 2-й класс квалификации в размере 10% тарифной ставки (оклада) за отработанное в качестве водителя время:

3 304 руб\* 19,5 ч\*10%/100% = 6 443 руб.

Доплата за совмещение должности экспедитора по перевозке грузов в размере 30% тарифной ставки экспедитора. Тарифный коэффициент экспедитора 1,9. Часовая тарифная ставка экспедитора составит:

1,9\*245 000 руб/169,8 ч = 2 741 руб.

Доплата составит: 19 ч \* 2 741 руб \*30%/100% = 15 624 руб.

Всего начислено заработной платы 269 543 руб.

При использовании повременной формы оплаты труда заработная плата водителю начисляется по установленной ему тарифной ставке за фактически отработанное время. По способу начисления заработной платы (почасовая, поденная, помесячная) наибольшее распространение получила почасовая оплата, при которой заработная плата водителю начисляется исходя из его часовой тарифной ставки и фактического количества отработанных часов, по формуле:

Зпов = ТСч • Ч,

где Зпов - заработок водителя за расчетный период, руб.;

ТСч - часовая тарифная ставка водителя, руб.;

Ч - количество отработанных часов за расчетный период, ч.

Рассмотрим на конкретном примере:

Начисление заработной платы водителю по часовой тарифной ставке за отработанное время.

Согласно путевому листу формы 3 (п) рабочее время в наряде водителя 3-го класса грузового автомобиля ГАЗ-52, обслуживающего торговую сеть, составило 7,5 часов. Месячная тарифная ставка водителя 850 000 руб. система оплата труда – повременная премиальная, размер премии - 30% тарифной ставки за отработанное время. Режим работы 40-часовая 5-дневная рабочая неделя с суммированным учетом рабочего времени. Расчетная среднемесячная норма рабочего времени в 2009г. 169,9 часа.

Водителю установлена надбавка за совмещение должности экспедитора по перевозке грузов в размере 40% должностного оклада экспедитора.

Тарифный коэффициент экспедитора - 1,9. установленная в организации месячная тарифная ставка 1-го разряда 240 000 руб.

Начислить заработную плату водителю.

Решение

С этой целью определим часовую тарифную ставку водителя:

850 000 руб./169,9 ч = 5 003 руб.

Сумма заработной платы за отработанное время составит:

7,5 ч \* 5 003 руб. = 37 523 руб.

Доплаты за совмещение должности экспедитора.

Часовая тарифная ставка экспедитора: 1,9 \* 240 000 руб./ 169,9 = =2 684 руб.

Доплата составит:7,5 ч \* 2684/100 \* 40 = 8 052 руб.

За выполнение показателей и условий премирования начислена премия по основной профессии и совмещаемой должности:

37 523 руб. /100 \* 30 + 8 052 руб./100 \* 30 = 11 257 + 2 416 = 13 673 руб.

Всего начислено: 59 248 руб.

3.2 Расчет заработной платы вспомогательных рабочих

В соответствии с Приложением 2 к Инструкции о порядке применения Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь рабочие цехов и подразделений, непосредственно занятые ремонтом и наладкой автомобилей и другого подвижного состава на автомобильном транспорте, относятся к отраслям, производствам и видам работ, в которых коэффициент повышения тарифных ставок по технологическим видам работ, производствам и отраслям экономики принимается равным 1,1.

Для оплаты труда ремонтных рабочих применяется, как правило, повременная оплата труда.

Сдельная оплата пока не находит, по разным причинам, широкого применения при оплате труда ремонтных рабочих АТП.

Сдельные расценки для оплаты труда ремонтных рабочих следует определять исходя из тарифных ставок, соответствующих разряду выполняемых работ, а не тарифному разряду работника.

Техническое обслуживание и текущий ремонт автомобилей должны осуществляться, как правило, без привлечения для выполнения этих работ водителей.

В случае перевода водителей на работы по ТО и ТР автомобилей в связи с производственной необходимостью на срок до одного месяца оплата их труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

В случае перевода водителей на работы по ТО и ТР автомобилей на более длительный срок им присваивается квалификационный разряд слесаря по ремонту подвижного состава и оплата их труда производится по выполняемой работе. Но если заработная плата по выполняемой работе окажется ниже среднего заработка по прежней работе, то производится доплата:

при выполнении норм выработки – до среднего заработка по прежней работе;

при невыполнении норм выработки – до тарифной ставки по прежней работе.

Доплаты за ненормируемый рабочий день и надбавки за классность за время, оплаченное по тарифным ставкам ремонтных рабочих, водителям не выплачиваются.

На предприятиях с небольшим количеством автомобилей (до 15) водители, как правило, полностью осуществляют работы по ТО и ТР.

В этом случае оплата их труда за время выполнения этих работ проводится по установленным для них, как водителей, условиям: с доплатой за ненормируемый рабочий день и выплатой надбавки за классность.

Рассмотрим порядок начисления заработной платы вспомогательных рабочих на конкретном примере:

На предприятии автослесарь 4-го разряда за смену произвел замену тормозных колодок у 3 грузовых автомобилей. Норма времени на выполнение одной операции по замене колодок составляет 2,5 ч. На предприятии установлена тарифная ставка 1-го разряда в размере 187 000 руб. Автослесарю установлены надбавки за вредные условия труда в размере 15%, за стаж работы – 10%.

Начислить заработную плату автослесарю.

Месячная тарифная ставка слесаря 4 разряда составит:

ТСм = 187 000 \* 1,57 \* 1,1 = 322 949 руб.

Часовая тарифная ставка:

ТСч = 322 949 / 169,3 = 1 907,55 руб.

Сдельная расценка за выполнение одной операции составит:

Р = 2,5 \* 1 907,55 = 4 768,9 руб.

Заработная плата за смену слесаря:

З = 4 768,9 \* 3 = 14 306,7 руб.

Размер надбавки за вредные условия труда: 14 306,7 \* 15% = 2 146 руб.

Размер надбавки за стаж работы: 14 306,7 \* 10% = 1 430 руб.

Всего начислено:

14 306,7 + 2 146 + 1 430 = 17 883 руб.

3.3 Расчет заработной платы руководителей и служащих

Для руководителей и специалистов применяется, как правило, повременная оплата труда.

Согласно тарифной сетки работников отраслей хозрасчётного сектора экономики РБ должностные оклады руководителей и специалистов АТП расположены в интервале 8-23 разрядов.

С целью дальнейшего совершенствования условий оплаты труда руководителей государственных организаций, сокращения ограничений, влияющих на размеры премий, надбавок, и установления зависимости размера их заработной платы от прибыли организации внесены изменения в Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 25.07.2002 N 1003 "Об усилении зависимости оплаты труда руководителей организаций от результатов финансово-хозяйственной деятельности" и Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 20.09.2002 N 122 "Об утверждении Инструкции о применении положения об условиях оплаты труда руководителей государственных организаций и организаций с долей собственности государства в их имуществе".

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 06.03.2009 N 288 "О внесении изменений и дополнений в постановление Совета Министров Республики Беларусь от 25 июля 2002 г. N 1003 и признании утратившими силу отдельных положений постановлений Правительства Республики Беларусь по вопросам оплаты труда" (далее - Постановление N 288) увеличен коэффициент соотношения средней заработной платы руководителей и средней заработной платы по организациям в целом (далее - коэффициент соотношения) с 4,0 до 5,0. При этом коэффициент соотношения до 5,0 включительно может устанавливаться руководителям организаций всех форм собственности, что предоставляет равные права и возможности в усилении стимулирования труда руководителей организаций негосударственной формы собственности и будет способствовать их материальной заинтересованности в развитии частного бизнеса.

Расчет должностного оклада руководителя организации будет производиться следующим образом:

1. Тарифная ставка первого разряда, установленная в организации, умножается на тарифный коэффициент соответствующего тарифного разряда Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь, образуется тарифный оклад руководителя. При этом если в организации установлено две и более тарифные ставки первого разряда, то для определения тарифного оклада руководителя по решению органа, уполномоченного заключать контракт, может применяться любая из них.

2. В дальнейшем тарифный оклад руководителя повышается:

не более чем на 50 процентов (абзац третий подпункта 2.5 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 N 29 "О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины" (далее - Декрет N 29)) при заключении, изменении, продлении либо заключении нового контракта по истечении максимального срока действия ранее заключенного контракта;

в размере, не превышающем 50 процентов включительно, по иным основаниям. При этом нанимателю предоставлено право самостоятельно определять конкретные основания, размеры повышения по ним, условия и периодичность их установления, предусматривая конкретный порядок в контракте (пункт 5 Инструкции).

Надбавки руководителям, специалистам и служащим за сложность и напряжённость работы, высокие творческие, производственные достижения в работе и за выполнение особо важных работ в размере до 50% должностных окладов, тарифных ставок, а на приоритетных направлениях деятельности (автобусные и международные автомобильные перевозки) – до 75%.

Рассмотрим расчет заработной платы директора и главного бухгалтера предприятия на конкретном примере:

В организации установлена тарифная ставка первого разряда в размере 205 000 руб., надбавка директору за производственные достижения в работе и за выполнение особо важных работ в размере составляет 40%.

Директор предприятия имеет 20 тарифный разряд по ЕТС, а главный бухгалтер – 17. Согласно Приложения 5 к Инструкции о порядке применения Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь, для должности директора применяем тарифный коэффициент в размере 4,88, а для главного бухгалтера – 3,98.

Таким образом, должностной оклад директора и главного бухгалтера предприятия составляет:

О = ТС1р \* Ктр.

Где О – тарифный должностной оклад,

Ктр – тарифный коэффициент по ЕТС.

Од = 205 000 \* 4,88= 1 000 400 руб.

Огл.бух = 205 000 \* 3,98 = 815 900 руб.

Коэффициент повышения тарифного должностного оклада по Приложению 2 к Инструкции составляет 1,1. Таким образом, должностной оклад с учетом увеличения составит:

Для директора – 1 000 400 \* 1,1 = 1 100 440 руб.

Для главного бухгалтера – 815 900 \* 1,1 = 897 490 руб.

Надбавка к окладу директора по контракту составляет 45%.

1 100 440 \* 45% = 495 198 руб.

Месячный размер заработной платы директора:

1 100 440 + 495 198 = 1 595 639 руб.

Месячный размер заработной платы главного бухгалтера: 897 490 руб.

3. 4 Начисления и удержания, связанные с заработной платой

Дополнительная часть заработной платы является одним из основных элементов регулирования производительности труда работников. Ее выплата призвана компенсировать работу в особых условиях труда, режим работы, напряженность (интенсивность) труда, иные условия, стимулировать эффективный, высокопрофессиональный труд работника, отсутствие брака, реализацию новых проектов и другие показатели работы.

В общем случае к дополнительной части заработной платы относятся:

1) доплаты за:

1.1) совмещение профессий (должностей);

1.2) расширение зоны обслуживания;

1.3) выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

1.4) руководство бригадой;

1.5) работу с тяжелыми (вредными) или особо тяжелыми (особо вредными) условиями труда;

1.6) работу в ночное время;

1.7) работу в зонах радиоактивного загрязнения;

1.8) заведование;

1.9) сезонное увеличение работы и др.;

2) надбавки за:

2.1) профессиональное мастерство;

2.2) классность;

2.3) высокие достижения в труде;

2.4) сложность и напряженность работы;

2.5) ученые степени и звания;

2.6) владение иностранными языками и применение их в практической работе;

2.7) продолжительность непрерывной работы (стаж работы);

2.8) высокий уровень квалификации;

2.9) выслугу лет;

3) премии:

3.1) текущее премирование по результатам производственно-хозяйственной деятельности;

3.2) вознаграждение по итогам работы за год;

3.3) специальные виды премий.

Законодательство о труде, коллективный договор (соглашение), локальный нормативный правовой акт нанимателя и (или) трудовой договор с работником могут предусматривать и другие доплаты, надбавки и премии с учетом отраслевых и технологических особенностей.

При расчете заработной платы, причитающейся к выплате работнику, бухгалтерия бюджетной организации производит из нее различные виды удержаний.

Основными документами, нормами которых следует пользоваться при осуществлении удержаний из заработной платы работников, являются:

1) Трудовой кодекс РБ от 26.07.1999 № 296-З, с учетом последних изменений, внесенных Законом РБ от 20.07.2007 № 272-З (далее по тексту – ТК РБ);

2) Инструкция по исполнительному производству, утвержденная постановлением Минюста РБ от 20.12.2004 № 40, с учетом последних изменений, внесенных постановлением от 26.07.2007 № 49 (далее по тексту – Инструкция № 40);

3) постановление Совета Министров РБ от 18.09.2002 № 1282 "Об удержаниях из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов" (далее по тексту – Постановление № 1282).

Как известно, все удержания из заработной платы можно разделить на следующие группы:

Удержания, осуществляемые в соответствии с действующим законодательством.

К данной группе удержаний можно отнести:

– подоходный налог;

– удержания в Фонд социальной защиты населения Минтруда и соцзащиты РБ.

Удержания, производимые по решениям суда или других органов.

Удержания данной группы осуществляются на основании исполнительных документов. Исполнительным документом является документ, содержащий требования о возложении на должника обязанности по передаче взыскателю денежных средств и иного имущества либо по совершению в пользу взыскателя определенных действий (воздержанию от совершения этих действий).

Согласно п. 23 Инструкции № 40 исполнительными документами являются:

– исполнительные листы, выдаваемые на основании решений, приговоров, определений и постановлений судов (судей), мировых соглашений, утвержденных судом, решений третейских судов Республики Беларусь, решений иностранных судов, в т.ч. арбитражных (третейских), если стороной по делу является гражданин, не являющийся предпринимателем, осуществляющим деятельность без образования юридического лица, решений товарищеских судов и других актов, если это предусмотрено законодательством;

– определения судей о судебном приказе;

– постановления прокуроров о выселении в административном порядке;

– исполнительные надписи нотариальных контор;

– постановления комиссий по делам несовершеннолетних о денежных взысканиях;

– постановления государственных органов и должностных лиц в части имущественных взысканий по делам об административных правонарушениях;

– постановления Комитета государственного контроля РБ об имущественных взысканиях с граждан;

– удостоверения комиссий по трудовым спорам;

– другие акты, если в силу закона они являются исполнительными документами и подлежат исполнению судом.

Обращение взыскания на заработную плату или иные приравненные к ней доходы должника производятся в случае отсутствия у должника денежных средств и иного имущества или недостаточности их для полного взыскания, за исключением случая, когда размер взыскания не превышает доли удержания из месячной заработной платы и приравненных к ней доходов должника, установленной законодательством (установленные ограничения размера удержаний из заработной платы см. ниже). Это правило применяется и при исполнении исполнительных документов о взыскании периодических платежей.

Удержания, производимые по распоряжению нанимателя.

Удержания из заработной платы работников для погашения их задолженности нанимателю определены ст. 107 ТК РБ и могут производиться по распоряжению нанимателя:

1) для возвращения аванса, выданного в счет заработной платы; для возврата сумм, излишне выплаченных вследствие счетных ошибок; для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного на служебную командировку или перевод в другую местность, на хозяйственные нужды, если работник не оспаривает основания и размер удержания;

2) при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил трудовой отпуск, за неотработанные дни отпуска (за исключением установленных случаев);

3) при возмещении вреда, причиненного по вине работника нанимателю, в размере, не превышающем его среднемесячного заработка.

 Удержания, осуществляемые по письменному заявлению работника.

В соответствии со ст. 107 ТК РБ наниматель в случаях, предусмотренных законодательством, обязан производить удержания из заработной платы работника по его письменному заявлению для производства безналичных расчетов. Так, постановлением № 1282 определено, что удержания из заработной платы работников денежных сумм для производства безналичных расчетов осуществляются по их письменному заявлению в целях решения бытовых, социальных вопросов, в т.ч. связанных с выплатой сумм по кредитному договору, коммунальных платежей, профсоюзных взносов. Кроме того, данным документом установлено, что уплата членских профсоюзных взносов производится лично работниками либо по их письменным заявлениям путем удержания указанных взносов нанимателем из заработной платы работников для перечисления в безналичном порядке.

При осуществлении удержаний из заработной платы работников следует соблюдать установленные ограничения размера удержаний. Данные ограничения предусмотрены, в частности, ст. 108 ТК РБ. Так, при каждой выплате заработной платы общий размер всех удержаний не может превышать 20 %, а в случаях, предусмотренных законодательством, – 50 % заработной платы, причитающейся к выплате работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником должно быть сохранено не менее 50 % заработка.

Ограничения, приведенные выше, не распространяются на удержания из заработной платы при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей и расходов, затраченных государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении. Однако за работником должно быть сохранено не менее 30 % заработка.

Пример расчета удержаний из заработной платы работника:

В организации заработная плата главного инженера составляет 980 000 руб. В бухгалтерии имеется исполнительный лист на удержание с него алиментов на одного ребенка. Необходимо произвести все удержания из заработной платы и определить сумму к выдаче.

Сумма подоходного налога:

(980000 – 250000 – 70000) \* 12% = 79 200 руб.

Удержания в пенсионный фонд и профсоюзные взносы:

980000 \* 2% = 19600 руб.

Сумма алиментов на одного ребенка:

(980000 – 79200) \* 25% = 225200 руб.

Итого заработная плата к выдаче:

980 000 - 19600 – 225200 – 79200 = 656000 руб.

3.5 Расчет среднего заработка, сохраняемого во время отпуска

В соответствии с новым Трудовым кодексом продолжительность отпусков исчисляется в календарных днях.

Продолжительность основного отпуска не может быть менее 24 календарных дней. Установлен основной отпуск преподавателям, научным работникам – от 28 до 56 календарных дней, работникам моложе 18 лет – 30 календарных дней и др.

Кроме основного отпуска работникам могут предоставляться дополнительные отпуска:

для работников с вредными условиями труда – от 7 до 41 календарного дня;

для работников с ненормированным рабочим днем – до 7 календарных дней за счет собственных средств нанимателя;

за продолжительность стажа в одной организации – до 3 календарных дней.

Трудовые отпуска (основной и дополнительный) за первый рабочий год предоставляются не ранее чем через шесть месяцев работы у нанимателя, кроме отдельных категорий работников: получивших путевку для санаторно-курортного лечения, участников Великой Отечественной войны, женщин перед отпуском по беременности, лиц моложе 18 лет и др.

Очередность отпусков устанавливается для коллектива работников графиком трудовых отпусков, оформляется приказом (распоряжением) об отпуске.

Наниматель обязан выплатить средний заработок за время трудового отпуска не позднее чем за 2 дня до начала отпуска.

Оплата ежегодного отпуска, учебного отпуска, компенсации за неиспользованный отпуск производится исходя из средней однодневной заработной платы, исчисленной за 12 календарных месяцев (с 1-го до 1-го числа), предшествующих месяцу начала отпуска или увольнения работника независимо от того, предоставляется отпуск (начисляется компенсация) за один год или за два последних года.

Заработок за 12 месяцев надо разделить на 12. Полученный среднемесячный заработок делят на 29,7 дня. Затем средний дневной заработок надо умножить на число календарных дней основного и дополнительного отпусков. Если работник проработал на предприятии менее 1 года, то средний заработок определяется за фактически проработанные полные месяцы.

Когда в числе 12 месяцев имеют место месяцы с неполным заработком, эти месяцы исключаются из подсчета.

Государственные праздники и праздничные дни, не совпадающие с воскресными днями, оплате не подлежат, на их число увеличивается ежегодный отпуск.

В соответствии с приложением к постановлению Министерства труда Республики Беларусь от 10 апреля 2000 года №47 почти все выплаты учитываются при подсчете среднего заработка, кроме следующих выплат:

стоимости спецодежды и спецобуви;

командировочных расходов (суточные, проездные, квартирные);

материальной помощи;

пособия по уходу за детьми;

пособия в случае причиненного увечья или иного повреждения здоровья работника;

социальных льгот работникам (удешевление питания; стипендия студентам, направленным предприятиям на учебу; стоимость путевок на лечение, отдых; единовременные пособия уходящим на пенсию и др.);

единовременных премий к юбилейным датам;

выдачи помощи на строительство жилья и т.д. (всего 34 выплаты).

Если за истекший год повышались тарифные ставки и оклады, то при расчете отпускных надо использовать поправочные коэффициенты, т.е. с учетом инфляции все виды начислений надо индексировать, осовременивать. Порядок расчета отпускных следующий. Сначала надо тарифную ставку (оклад) того месяца, когда работник уходит в отпуск, разделить на тарифную ставку (оклад) каждого предыдущего из 12 месяцев и получим поправочный коэффициент.

Эти коэффициенты надо умножить на фактически начисленные выплаты каждого из 12 месяцев (заработная плата, премии, пособия за дни нетрудоспособности и др., кроме выплат, не учитываемых в расчет среднего заработка).

Проиндексированные начисления за 12 месяцев надо сложить и разделить на 12 и 29,7.

Средний дневной заработок умножают на число календарных дней отпуска согласно приказу нанимателя. Также рассчитывается компенсация за неиспользованный отпуск.

Рассмотрим расчет среднего заработка, сохраняемого во время отпуска, на конкретном примере:

Иванову с 3 февраля 2009 года предоставлен трудовой отпуск на 24 календарных дня. В июне 2008 года работник находился на летней сессии в ВУЗе, а в ноябре 2008 года был в командировке в Борисове, причем предприятием были полностью оплачены командировочные расходы. За 12 предшествующих отпуску месяцев работы Иванову была начислена заработная плата:

 за февраль 2008 г. – 876000 руб.

 за март 2008 г. – 877200 руб.

 за апрель 2008 г. – 860000 руб.

 за май 2008 г. – 890000 руб.

 за июнь 208 г. – 360700 руб.

 за июль 2008 г. – 869300 руб.

 за август 2008 г. – 895000 руб.

 за сентябрь 2008 г. – 870500 руб.

 за октябрь 2008 г. – 864000 руб.

 за ноябрь 2008 г. – 650700 руб.

 за декабрь 2008 г. – 901000 руб.

 за январь 2009 г. – 903500 руб.

Из общей суммы заработной платы за 12 предшествующих отпуску месяцев, исключим месяцы, в которых работник находился на летней сессии и получил единовременную премию к юбилейной дате. Итого общая сумма заработной платы составит:

∑ЗП = 8 806 500 руб.

Средний дневной заработок работника:

8 806 500 / 10 / 29,7 = 29 651,5 руб.

Средний заработок, сохраняемый во время отпуска:

29 651,5 \* 24 = 711 636 руб.

3. 6 Отражение в бухгалтерском и налоговом учете начислений и удержаний по заработной плате

Для стимулирования у работника интереса к высокопроизводительному труду наниматель использует различные виды доплат, надбавок, премий и т.д. Для отражения их в учете необходимо не только правильно рассчитать сумму причитающихся выплат, но и правильно отразить их на счетах бухгалтерского учета, удержать подоходный налог и отчисления в пенсионный фонд, исчислить отчисления в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь (далее - ФСЗН) и Белорусское республиканское унитарное страховое предприятие "Белгосстрах" (далее - Белгосстрах).

1. Суммы начисленной заработной платы за фактически выполненную работу, исчисленные исходя из сдельных расценок, тарифных ставок и должностных окладов в соответствии с принятыми в организации формами и системами оплаты труда.

В налоговом учете:

В затраты по производству и реализации продукции, товаров

(работ, услуг), учитываемые при ценообразовании и налогообложении коммерческими организациями, включаются выплаты по тарифным ставкам, должностным окладам и сдельным расценкам (с учетом выполнения норм труда не более чем на 200%), исчисленным исходя из тарифной ставки первого разряда, установленной в коммерческой организации. Основание: постановление Совета Министров Республики Беларусь от 27 декабря 2004 г.N 1651 "О некоторых вопросах регулирования оплаты труда работников коммерческих организаций" (с изменениями дополнениями, внесенными постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 января 2009 г. N 103; далее - постановление N 1651).

2. Выплаты по системам премирования рабочих, руководителей, специалистов и служащих за производственные результаты. Надбавки за профессиональное мастерство, устанавливаемые рабочим, профессии которых тарифицируются по разрядам, в размерах, определяемых нанимателем на основании коллективного договора, соглашения и трудового договора (контракта). Надбавки за высокие достижения в труде, выполнение особо важной (срочной) работы и другие показатели, выплачиваемые руководителям, специалистам и другим служащим коммерческих организаций. Надбавки водителям автобусов, грузовых и легковых автомобилей за классность, устанавливаемые нанимателем на основании коллективного договора, соглашения, трудового договора. Надбавки работникам за продолжительность непрерывной работы (вознаграждения за выслугу лет, стаж работы), устанавливаемые нанимателем на основании коллективного договора, соглашения, трудового договора.

В бухгалтерском учете:

По условиям и в размерах, установленных нанимателем на основании коллективного договора, соглашения и трудового договора (контракта).

В налоговом учете:

Сумма средств, направляемых на выплату премий за производственные результаты и надбавок всех видов, выплачиваемых работникам и относимых на себестоимость продукции, товаров (работ, услуг), в пределах 80% суммы заработной платы, исчисленной по сдельным расценкам, тарифным ставкам, должностным окладам с учетом повышений, предусмотренных законодательством. На основании Декрет Президента Республики Беларусь от 23 января 2009 г. "О стимулировании работников организаций отраслей экономики" (далее - Декрет N 2).

Порядок отражения в бухгалтерском учете хозяйственных операций по оплате труда, в том числе по начислению и выплате доплат, надбавок и премий, зависит от ряда факторов, что напрямую связано с источником покрытия таких расходов.

Источниками покрытия доплат, надбавок и премий могут быть:

1) себестоимость продукции (работ, услуг);

2) резервы, создаваемые в соответствии с учредительными документами и (или) законодательством;

3) средства фондов специального назначения либо нераспределенная прибыль текущего года и прошлых лет. В этом случае организация использует средства, предусмотренные сметой расходов по данному фонду либо в пределах сумм, утвержденных уполномоченным на то органом;

4) средства целевых поступлений. В этом случае организация использует средства, предусмотренные сметой расходов либо иным аналогичным документом, регламентирующим перечень расходов и суммы по ним.

В соответствии с Типовым планом счетов бухгалтерского учета, утвержденным Постановлением Министерства финансов Республики Беларусь от 30.05.2003 N 89, расходы по оплате труда (в том числе стимулирующие и компенсирующие выплаты) отражаются на сч. 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда". Типовые проводки приведены в таблице 3.1.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В основу организации оплаты труда положены следующие основные принципы:

- осуществление оплаты труда в зависимости от количества и качества труда;

- дифференциация заработной платы в зависимости от квалификации работника, условий труда и отраслевой принадлежности предприятия;

- систематическое повышение реальной заработной платы, т.е. превышение темпов роста номинальной заработной платы над инфляцией;

- превышение темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы;

- предоставление предприятиям максимальной самостоятельности в вопросах организации и оплаты труда.

Оплата труда обеспечивает нормальное воспроизводство рабочей силы (воспроизводительная функция) и мотивирует работников для эффективных действий на своем рабочем месте (стимулирующая функция).

Оплата труда работников автотранспортных предприятий осуществляется на основе действующих в Республике Законов, Декретов и Указов Президента Республики Беларусь, Постановлений Совета Министров РБ, постановлений Министерства труда РБ и других нормативных документов в области оплаты труда.

Для оплаты труда работников автомобильного транспорта применяются как повременная, так и сдельная формы оплаты труда.

Обеспечить достаточно высокий уровень профессиональной надежности работников АТП не может, если оно не имеет шкалы оплаты труда, стимулирующую высокую эффективность труда и не выплачивает денежное вознаграждение по конкурентоспособным ставкам.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Алексеенко Л.Ф., Присмакова Н.Е., Шимко В.П., Янковская Л.Ф. Рекомендации по организации заработной платы.–Мн.:НИИ труда, 2006–352.

2. Молокович А.Д. Антюшеня В.Д. Организация труда и заработной платы на транспорте: учебно-методическое пособие по расчету заработной платы водителей автомобильных транспортных средств и рабочих, занятых их техническим обслуживанием и ремонтом. Мн.: БНТУ, 2006 -96.

3. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 20 сентября 2002 г. № 123 «Об утверждении инструкции о порядке применения единой тарифной сетки работников Республики Беларусь» // Зарегистрировано в Национальном реестре правовых актов Республики Беларусь 6 декабря 2002 г. N 8/8828.

4. Трудовой Кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. N 296-З (с изм. и доп. 2006 г.) // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 1999,- N 2/70;

5. Стражева Н. С., Стражев А. В. Бухгалтерский учет. – Мн.: Книжный Дом. 2004.

6. Головачева А.С. Организация, нормирование и оплата труда – Москва, ООО «Новое знание», 2007 -300.