САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СЕРВИСА И ЭКОНОМИКИ

# КАФЕДРА "ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯМИ СЕРВИСА"

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

## КУРСОВАЯ РАБОТА

по курсу "Экономика предприятия"

Тема: "Формы и системы оплаты труда. Фонд оплаты труда, методы его планирования".

допущен к защите

дата

подпись

оценка

Выполнил студент

специальности 0608у

.

Руководитель проекта

САНКТ-ПЕТЕРБУРГ

2007

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СЕРВИСА И ЭКОНОМИКИ

КАФЕДРА "ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯМИ СЕРВИСА"

**Задание на курсовую работу**

**по курсу "Экономика предприятия**

**"**

студенту заочного отделения специальности 0608у группа

Ковальковой Екатерины Александровны

Тема курсовой работы: Формы и системы оплаты труда. Фонд оплаты труда, методы его планирования.

Содержание работы:

1. Введение.
2. Теоретическая часть.
3. Практическая часть.

**Задача 1.** На основании исходных данных (В=2, Г=7) необходимо оценить экономическую эффективность создания предприятия, работающего по договору франчайзинга и упрощенной системе налогообложения:

1. Определить величину инвестиций на создание предприятия

* определить потребность в основных фондах;
* определить потребность в запасах и величину оборотного капитала.

1. Определить величину уставного капитала.
2. Сформировать плановый баланс предприятия на момент начала его работы, определить источники финансирования инвестиций.
3. Рассчитать финансовые результаты деятельности предприятия на первый и последующие 4 года работы
4. Рассчитать показатели экономической эффективности создания предприятия

**Задача 2.** На основании исходных данных (В=2, Г=7) рассчитать результаты хозяйственной деятельности предприятия, осуществляющего изготовление ролл-штор и жалюзи на заказ.

1. Составить смету затрат на производство.
2. Составить калькуляцию на 1 условное изделие.
3. Определить себестоимость технологическую, производственную, полную, сумму условно-постоянных и условно-переменных расходов.
4. Назначить цену за условное изделие исходя из планового уровня рентабельности.
5. Рассчитать на основе установленной цены выручку, объем реализации, чистую прибыль, рентабельность продукции и расчетную.
6. Рассчитать показатели из п.5 для планового года, в котором объем реализации будет больше на указанную величину. Цену оставить прежней, однако себестоимость продукции планового года пересчитать.
7. Заключение.
8. Список литературы.
9. Оглавление.

Задание выдал \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(число и подпись руководителя)

**Введение.**

Переход к рыночной экономике требует от предприятия повышения эффективности производства, конкурентоспособности продукции и услуг на основе внедрения достижений научно-технического прогресса, эффективных форм хозяйствования и управления производством, активизации предпринимательства и т.д. Важная роль в реализации этой задачи отводится анализу хозяйственной деятельности предприятий. С его помощью вырабатываются стратегия и тактика развития предприятия, обосновываются планы и управленческие решения, осуществляются контроль за их выполнением, выявляются резервы повышения эффективности производства, оцениваются результаты деятельности предприятия, его подразделений и работников.

Под анализом понимается способ познания предметов и явлений окружающей среды, основанный на расчленении целого на составные части и изучение их во всем многообразии связей и зависимостей.

Содержание анализа вытекает из функций. Одной из таких функций является изучение характера действия экономических законов, установление закономерностей и тенденций экономических явлений и процессов в конкретных условиях предприятия. Следующая функция анализа − контроль за выполнением планов и управленческих решений, за экономным использованием ресурсов. Центральная функция анализа − поиск резервов повышения эффективности производства на основе изучения передового опыта и достижений науки и практики. Также другая функция анализа − оценка результатов деятельности предприятия по выполнению планов, достигнутому уровню развития экономики, использованию имеющихся возможностей. И наконец − разработка мероприятий пол использованию выявленных резервов в процессе хозяйственной деятельности.

Анализом финансового состояния предприятия, организации занимаются руководители и соответствующие службы, так же учредители, инвесторы с целью изучения эффективного использования ресурсов. Банки для оценки условий предоставления кредита и определение степени риска, поставщики для своевременного получения платежей, налоговые инспекции для выполнения плана поступлений средств в бюджет и т.д. Финансовый анализ является гибким инструментом в руках руководителей предприятия. Финансовое состояние предприятия характеризуется размещением и использование средств предприятия. Эти сведения представляются в балансе предприятия. Основным факторами, определяющими финансовое состояния предприятия, являются, во-первых, выполнение финансового плана и пополнение по мере возникновения потребности собственного оборота капитала за счет прибыли и, во-вторых, скорость оборачиваемости оборотных средств (активов). Сигнальным показателем, в котором проявляется финансовое состояние, выступает платежеспособность предприятия, под которой подразумевают его способность вовремя удовлетворять платежные требования, возвращать кредиты, производить оплату труда персонала, вносить платежи в бюджет. В анализе финансового состояния предприятия в ходит анализ бухгалтерского анализа, пассив и актив их взаимосвязь и структура; анализ использование капитала и оценка финансовой устойчивости; анализ платежеспособности и кредитоспособности предприятия и т.д.

**Теоретическая часть.**

* 1. **Сущность заработанной платы и ее формирование.**

Рассматривая сущность заработанной платы, прежде всего следует иметь в виду, что понятие используется применительно к лицам, работающим по найму и получающим за свой труд вознаграждение в заранее оговоренном размере. Заработанная плата как экономическая категория есть элемент дохода наемного работника, форма экономической реализации права собственности на принадлежащий ему ресурс – труд. Для работодателя, покупающего труд для использования его в качестве одного из факторов производства, оплата труда наемных работников является одним из элементов издержек производства.

Исходя из этого, основными функциями заработанной платы являются воспроизводственная, стимулирующая и социальная.

Заработанная плата представляет собой сумму средств предприятия, направляемую на потребление, которая начисляется работникам в соответствии с количеством и качеством труда и предназначенная для возмещения затраченной работниками энергии, усилий.

Различают номинальную и реальную заработанную плату. Номинальная заработанная плата представляет собой сумму денежных средств, полученных работником за результаты своего труда. Она не учитывает изменения потребительских цен. Реальная заработанная плата – совокупность материальных благ и услуг, которые работник может приобрести на полученную им сумму при данном уровне цен на товары и услуги. Величина реальной заработанной платы отражает фактическую покупательскую способность.

В условиях рыночной экономики на величину заработной платы воздействует ряд рыночных и нерыночных факторов, в результате чего складывается определенный уровень оплаты труда (рис.1.1.1)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Заработная плата | | | | | | |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Рыночные факторы | | | | |  | Нерыночные факторы | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Спрос и предложение на рынке труда | Взаимозаменяемость ресурсов | Полезность труда как фактора производства для предприятия | Изменение цен на потребительские товары и услуги | Эластичность спроса на труд |  | Меры государственного регулирования заработной платы | Конечные результаты деятельности предприятия и личный трудовой вклад работника | Взаимодействие профсоюзов и работодателей |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |

К рыночным факторам относятся:

1. Складывающиеся спрос и предложение на рынке труда – снижение спроса на рынке товаров и услуг ведет к сокращению объемов выпуска, а, следовательно, к падению спроса на используемый труд и ухудшению условий найма. Напротив, повышение спроса на товары и услуги может привести к росту спроса на труд и повышению ставки заработной платы.
2. Полезность ресурсов для предпринимателя (соотношение величины предельного дохода от использования фактора труда и предельных издержек на этот фактор) – дополнительное вовлечение работников оказывается целесообразным до той поры, пока величина предельного дохода от использования фактора труда не снизится до уровня предельных издержек.
3. Эластичность спроса на труд по цене – повышение цены ресурса (например, рост ставки заработной платы под давлением профсоюзов), увеличивая издержки предпринимателя, ведет к снижению спроса на труд, а, следовательно, к ухудшению условий найма.
4. Взаимозаменяемость ресурсов – возможность замещения живого труда более производительной техникой.
5. 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.

Нерыночные факторы:

1. Меры государственного регулирования заработной платы – связаны с установлением минимума заработной платы, уровня гарантированных законодательством компенсационных доплат, меры по регулированию занятости и защите внутреннего рынка труда.
2. Соотношение сил между профсоюзом и работодателем – на ставку заработной платы существенное влияние может оказывать политика профсоюзов, сила профсоюзного движения.
3. Конечные результаты деятельности предприятия и личный трудовой вклад работника – данный фактор прямо зависит от величины заработной платы.

Выделяют следующие принципы оплаты труда:

1. Предоставление предприятиям максимальной самостоятельности в выборе форм и систем выплаты заработной платы.
2. Оплата в соответствии с результатами труда, его количеством и качеством.
3. Материальная заинтересованность работников в конечном результате труда.
4. Усиление социальной защищенности (своевременная выплата заработной платы, индексация).
5. Опережающий рост производительности труда над ростом заработной платы.

**1.2 Формы и системы оплаты труда на предприятии.**

Под системой оплаты труда понимается определенная взаимосвязь между показателями, характеризующими меру (норму) труда и меру его оплаты в пределах и сверх нормах труда, гарантирующая получение работником заработной платы в соответствии с фактически достигнутыми результатами труда (относительно нормы) и согласованной между работодателем и работником ценой его рабочей силы.

Форма заработной платы – это тот или иной класс систем оплаты, сгруппированных по признаку основного показателя учета результатов труда при оценке выполненной работником работы с целью его оплаты.

Наибольшее распространение на предприятиях различных форм собственности получили две формы оплаты труда: сдельная – оплата за каждую единицу продукции или выполненный объем работ и повременная – оплата за отработанное (нормативное) время, которое предусматривается тарифной системой. Чтобы узнать, что представляет собой тарифная система заработанной платы, необходимо изучить ее основные элементы.

Сдельная форма оплаты труда подразделяется на системы по способам:

* Определение сдельной расценки (прямая, косвенная, прогрессивная, аккордная, подрядная);
* Расчетов с работниками (индивидуальная или коллективная);
* Материального поощрения (с премиальными выплатами или без них).

Повременная форма оплаты труда подразделяется на системы по способам:

* Начисление заработной платы (почасовая, поденная, понедельная, помесячная);
* Материального поощрения.

Существует также бестарифная система оплаты труда как возможный вариант совершенствования организации и стимулирования труда, разновидностью которой является контрактная система.

Формы и системы заработной платы можно представить в виде схемы (рис. 1.2.1).

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | формы и системы заработной платы | | | | | | |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| сдельная оплата труда | |  | повременная оплата труда | |  | бестарифная оплата труда | | |  |  |
| простая сдельная | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | простая повременная | | | |  |  |  |  |
| сдельно-премиальная | |  | повременно-премиальная | | | |  | контрактная оплата труда | |  |
|  |  |  |
| косвенно-сдельная | |  |  | почасовая | | |  |  |
|  |  | поденная | | |  |  |  |  |
| аккордная | |  |  | понедельная | | |  |  |  |  |
| сдельно-прогрессивная | |  |  | помесячная | | |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| индивидуальная |  | коллективная подрядная | | |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |

Условия применения сдельной оплаты труда:

1. Наличие количественных показателей работы, непосредственно зависящих от конкретного работника или бригады;
2. Возможность точного учета объемов (количества выполняемых работ);
3. Возможность у работников конкретного участка увеличить выработку или объем выполняемых работ;
4. Необходимость на конкретном производственном участке стимулировать рабочих в дальнейшем увеличении выработки продукции или объемов выполняемых работ;
5. Возможность технического нормирования труда (применение технически обоснованных норм труда).

Сдельную оплату труда не рекомендуется применять в том случае, если это ведет к ухудшению качества продукции; нарушению технологических режимов; ухудшению обслуживания оборудования; нарушению требований техники безопасности; перерасходу сырья и материалов.

При прямой индивидуальной сдельной системе заработной платы заработок рабочего определяется по следующей формуле:

 (1.2.2)

где:

ЗПП.И – общий заработок рабочего, руб.;

Р – штучная сдельная расценка, руб.;

Q – количество обработанных изделий, ед.

 (1.2.3)

или

 (1.2.4)

где:

*т* – часовая тарифная ставка разряда выполняемой работы, руб.;

Нвр, Нвыр – соответственно нормы времени на обработку единицы продукции и выработки за определенный промежуток времени.

При прямой коллективной сдельной системе заработок рабочих определяется аналогичным образом с использованием коллективной сдельной расценки и общего объема произведенной продукции (выполненной работы) бригада в целом.

При сдельно-премиальной системе рабочему-сдельщику или бригаде выплачивается премия за выполнение и перевыполнение установленных количественных и качественных показателей, предусмотренных положением о премировании, Заработок рабочего по сдельно-премиальной системе (ЗПсп) определяется по следующей формуле:

 (1.2.5)

где:

р – размер премии в процентах к тарифной ставке за выполнение установленных показателей и условий премирования;

k – размер премии за каждый процент перевыполнения установленных показателей и условий премирования, %;

n – процент перевыполнения установленных показателей и условий премирования.

При косвенно-сдельной системе заработной платы, применяемой прежде всего для оплаты труда вспомогательных рабочих, определяются косвенно-сдельные расценки (Ркс)

 (1.2.6)

где:

Твс – тарифная ставка вспомогательного рабочего, руб.;

Носн – норма выработки основных рабочих, обслуживаемых данным вспомогательным рабочим.

Заработная плата рабочего (ЗПкс) в этом случае определяется так:

 (1.2.7)

где:

Q – объем произведенной продукции (выполненной работы) основными рабочими, обслуживаемыми данным вспомогательным рабочим.

При аккордной системе заработной платы заработок рабочего (группы рабочих) определяется за весь объем качественно произведенной ими работы. Средства, предусмотренные на оплату труда, выплачиваются после завершения всего комплекса работ независимо от сроков их выполнения. За выполнение задания в срок при качественном выполнении работ рабочим выплачивается премия. Такая система оплаты труда применяется обычно при разовых и договорных работах, как правило, ремонтах, отделочных.

При сдельно-прогрессивной системе труд рабочего оплачивается по прямым сдельным расценкам в пределах выполнения норм, а при выработке сверх норм – по повешенным расценкам. При использовании сдельно-прогрессивной оплаты труда особое внимание следует уделить определению нормативной исходной базы, разработке эффективных шкал повышения расценок, учету выработки продукции и фактически отработанного времени.

Сдельная форма оплаты труда может применяться индивидуально для каждого конкретного работника, а может иметь коллективные формы. Подрядная форма оплаты труда применяется, когда заключается договор, по каторому одна сторона обязуется выполнить определенную работу, Бере подряд, а другая сторона, то есть заказчик, обязуется оплатить эту работу после ее окончания. Заработок бригады рабочих (Збр) определяется по формуле:

 (1.2.8)

где:

Рбр – бригадная сдельная расценка за единицу производимой продукции, руб.;

Qбр – объем работ, выполненный бригадой.

Повременная форма оплаты труда применяется в следующих случаях:

1. Отсутствует возможность увеличения выпуска продукции, производительность труда не связана с усилениями рабочего либо по условиям производства не надо увеличивать выполняемый объем;
2. Производственный процесс строго регламентирован;
3. Функции рабочего сводятся к наблюдению ходом технологического процесса;
4. Функционирование поточных- и конвейерных типов производства со строго заданным ритмом;
5. Увеличение выпуска продукции может привести к браку или ухудшению ее качества.

При простой повременной системе заработная плата работника (ЗПп.п) за определенный отрезок времени определяется:

 (1.2.9)

где:

*т* – часовая (дневная) тарифная ставка рабочего соответствующего разряда, руб.;

Т – фактически отработанное на производстве время, часов (дней).

При повременно-премиальной системе заработная плата работника (ЗПпвп) определяется по следующей формуле:

 (1.2.10)

По бестарифной системе оплаты труда заработная плата всех работников представляет собой долю работника в фонде оплаты труда предприятия или подразделения. Фактическая величина заработной платы каждого работника зависит от ряда факторов:

* Квалификационного уровня работника;
* Коэффициента трудового участия (КТУ);
* Фактически отработанного времени.

Квалификационный уровень работника предприятия определяется как частное от деления фактической заработной платы работника за прошедший период на сложившийся на предприятии минимальный уровень заработной платы за тот же период.

Процесс начисления заработной платы при данной системе определяется в такой последовательности:

1. Определяется фонд оплаты труда (ФОТ) по предприятию в целом за отчетный период;
2. Определяется общая сумма баллов, заработанная всеми работниками предприятия (М):

 (1.2.11)

где:

Мi – количества баллов, заработанных каждым i-м работником;

n – количество работников предприятия;

 (1.2.12)

где:

К – квалификационный уровень;

N – количество отработанных человеко-часов.

1. Рассчитывается доля фонда оплаты труда, приходящаяся на оплату одного балла (d, руб.):

 (1.2.13)

1. Начисляется заработная плата каждому работнику (ЗПбесi):

 (1.2.14)

Контрактная система – заключение договора (контракта) на определенный срок между работодателем и исполнителем. В договоре указываются условия труда, права и обязанности сторон, режим работы и уровень оплаты труда, срок действия контракта. В нашей стране такая система оплаты труда применяется, в частности, в отношении руководителей предприятий и работающих пенсионеров.

**1.3 Методы планирования заработной платы на предприятии.**

Основным источником выплат заработной платы всем категориям работающих является фонд заработной платы. Плановая величина фонда заработной платы (ФЗП) может быть определена различными способами:

1. На основе средней заработной платы:

 (1.3.1)

где:

ЗПср – средняя заработанная плата одного работающего в плановом периоде с доплатами и начислениями, руб.;

Чсп – среднесписочная плановая численность работающих, чел.

Данный метод может быть использован как для расчета общего фонда заработной платы. Исходя из численности работающих и их заработной платы, в целом по предприятию, так и по категориям и отдельным группам работников.

1. По нормативному методу расчета:

 (1.3.2)

где:

Q – общий объем выпускаемой продукции в плановом периоде, руб. (могут также использоваться натуральные или условно-натуральные показатели);

Нз.п – норматив заработной платы на 1 руб. выпускаемой продукции, руб. (либо на другую единицу объема производства):

 (1.3.3)

где:

ФЗПб – фонд заработной платы базисного периода, руб.;

Qб – объем производства базисного периода, руб.;

ΔЗПср, ΔПТ – плановый суммарный прирост, соответственно, средней заработной платы и производительности труда планового периода по отношению к базисному, %:

 (1.3.4)

где:

Эч – экономия (высвобождение) численности, чел;

Чисх – исходная численность, чел.

 (1.3.5)

где:

ΔПТi – плановый прирост производительности труда за счет i-го фактора;

Нi – норматив прироста заработной платы на 1% прироста производительности труда под влиянием i-го фактора;

n – количество факторов.

1. По приростному методу 9основан на использовании базового фонда заработной платы):

 (1.3.6)

где:

ФЗПб – фонд заработной платы базисного периода, руб.;

Кq – коэффициент увеличения объемов производства в плановом периоде по сравнению с базисным;

Эч – экономия численности, чел.;

ЗПср – средняя заработная плата одного рабочего в отчетном периоде, руб.

1. По поэлементному методу:

 (1.3.7)

где:

ТЗП – тарифная заработная плата планового периода, руб.;

П – премиальные выплаты по действующим премиальным положениям, руб;

Д – доплаты, предусмотренные в коллективном договоре и трудовом законодательстве.

Этот метод планирования фонда заработной платы применяется при наличии годового портфеля заказов. Расчет выполняется в следующей последовательности:

1. Определяется тарифная заработная плата:

* Для сдельщиков – по расценкам на плановый объем производства;
* Для повременщиков – по часовым тарифным ставкам и месячным окладам
  1. Рассчитывается основная заработная плата путем добавления к тарифной заработной плате премиальных выплат по действующим премиальным положениям.
  2. Устанавливается по часовой, месячный и годовой фонд заработной платы исходя из доплат, предусмотренных в коллективном договоре и трудовом законодательстве:
     + Доплаты к часовому фонду за отработанное время и выполнение дополнительных обязанностей или условий: обучение учеников, за руководство бригадой, за ночные часы, за рботу в праздничные дни и др.;
     + Доплаты к месячному фонду заработной платы – за сокращенный рабочий день кормящим матерям и подросткам;
     + Доплаты к годовому фонду заработной платы – за плановые невыходы на работу (очередные и учебные отпуска, выполнения государственных обязанностей и др.).

Кроме фонда заработной платы, включаемого в себестоимость продукции, на предприятии могут производиться премиальные выплаты из прибыли (если это предусмотрено уставом предприятия). В таком случае при планировании прибыли создается специальный фонд (фонд потребления или фонд материального поощрения), составляется смета его использования и рассчитывается годовая сумма премирования персонала.

* 1. **Государственное и договорное регулирование**

**оплаты труда. Индексация заработной платы в зависимости от инфляции.**

Опыт стран с развитой рыночной экономикой и постсоциалистических государств свидетельствует о необходимости сохранения регулирующих воздействий со стороны органов государственной власти и управления на заработную плату.

Механизм регулирования заработной платы включает в себя:

1. Государственное регулирование, осуществляемое работодателями и профессиональными организациями.
2. Договорное регулирование, осуществляемое работодателями и профессиональными организациями.
3. Рынок труда, подчиняющийся закону стоимости рабочей силы.

К основным элементам механизма государственного регулирования оплаты труда относятся:

* + Тарифная система оплаты труда;
  + Минимальный потребительский бюджет (МБП);
  + Минимальная заработная плата (МЗП);
  + Система налогообложения.

Центральное место в механизме дифференциации заработной платы отводится тарифной системе, состоящей из тарифной ставки 1-го разряда, определенной на основе минимальной заработной платы; единой тарифной сетки; тарифно-квалификационных справочников. Основные исходные положения формирования тарифной системы оплаты труда состоят в следующем:

* + - Во-первых, тарифные ставки и оклады являются государственными гарантиями минимальных уровней оплаты труда;
    - Во-вторых, предприятия могут самостоятельно устанавливать любые размеры (не ниже минимума) как ставок и окладов, так и других составляющих заработка (доплат, премий, надбавок, единовременных вознаграждений), а также выплат компенсационного характера исходя из следующих условий: фактически достигнутого уровня заработной платы работника неквалифицированного (простого) труда; прогнозной оценки роста стоимости жизни в регионе в индексах динамики потребительского бюджета на ближайший период (1 – 2 года); наличие целевых источников сохранения фактически достигнутого уровня оплаты труда за счет роста эффективности производства; фактически достигнутого уровня сельского самофинансирования на предприятии; особенностей кадровой структуры предприятий и др.

Определенный интерес представляет сравнительная характеристика факторов, формирующих тарифную систему (табл. 1.4.1)

Таблица 1.4.1.

|  |  |
| --- | --- |
| Тип тарифной системы | Факторы, формирующие тарифную систему |
| Белорусский,  российский | Сложность работы  Квалификация (уровень образования)  Стаж работы по специальности |
| Американский | Сложность работы  Уровень образования  Условия труда |
| Западноевропейский | Квалификационные группы в зависимости от времени обучения, производственного опыта |
| Японский | Анкетные данные: возраст, пол, образование, стаж, формы работы по найму (постоянные, временные, поденные, командировочные) |

Уровень образования присутствует в каждом из типов тарифных систем. Производственный опыт является одним из определяющих факторов для русского, белорусского, западноевропейского, японского типов. Сложность работы учитывают американская и, в некоторой степени, русская и белорусская тарифные системы. Сложность труда рабочих оценивается аналитическим методом в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС). При этом учитывается сложность технологического процесса; предмет и средства труда; самостоятельность и разнообразность работ и др. В зависимости от суммы баллов, определенных для каждого фактора, производится распределение работ по разрядам.

В квалификационных справочниках должностей руководителей, специалистов и служащих (КСДС) указаны их должностные обязанности, а квалификационные требования сводятся к уровню образования и стажу работы по специальности, то есть сложность их труда не учитывается. В связи с этим в начале 1990-х гг. была разработана методика количественной оценки сложности труда служащих. Эта методика позволяет соотнести сложность работы по любой должности с соответствующим разрядом ЕТС.

Минимальный потребительский бюджет (МПБ) представляет собой денежную оценку минимальных благ и услуг, обеспечивающих нормальное воспроизводство рабочей силы работающих и нормальную жизнедеятельность нетрудоспособных членов общества. Именно этот показатель является социальным нормативом, стандартом, включающим научно обоснованные нормы и нормативы по продуктам питания, важнейшим непродовольственным товаром и услугам.

Минимальный потребительский бюджет рассчитывается на основе потребительской корзины. Потребительская корзина бывает двух видов: минимальной и рациональной. Минимальная потребительская корзина включает в себя минимальный потребительский набор жизненных средств, удовлетворяющих первичным потребностям человека. Рациональная потребительская корзина устанавливается исходя из всесторонних различных потребностей человека.

На основании стоимости минимальной потребительской корзины устанавливается понятие черты бедности – это тот порог, ниже которого минимальный потребительский бюджет не должен опускаться. Международная организация труда рекомендует считать этот показатель на уровне 60% от МПБ.

Существует два метода разработки минимального потребительского бюджета – статистический и нормативный. Статистический метод для определения потребительских расходов населения пользуется данными обследованиями бюджетов семей. Однако этот метод не может быть взят за основу по причине недостаточной репрезентативности данных. Поэтому в большей мере используется второй метод – нормативный. Для разработки минимального потребительского бюджета используются нормы и нормативы по продовольственным товарам. По непродовольственным товарам и услугам таких нормативов нет, здесь используется статистический метод. Поэтому потребительская корзина рассчитывается нормативно-статистическим методом, то есть по продовольственным товарам – по минимальным нормативам, а по непродовольственным товарам и услугам – формируется по структуре (доходу) той группы семей, потребление которой соответствует минимальной продовольственной корзине.

Минимальная заработная плата – норматив, определяющий минимально допустимый уровень денежных или (и) натуральных выплат работнику нанимателем за выполненную для него работу. Экономический смысл минимальной заработной платы заключается в поддержании способности работающего к производительному труду и воспроизводству рабочей силы. В отличие от минимального потребительского бюджета минимальная заработная плата подлежит обязательной выплате при соблюдении установленной законодательством продолжительности рабочего времени и выполнении работником трудовых обязанностей (норм труда). Установление минимальной заработной платы – своего рода форма вмешательства государства в жизнедеятельность рынка с тем, чтобы, во-первых, обеспечить защиту некоторых наиболее уязвимых категорий трудящихся, чьи возможности участия в коллективных переговорах по каким-либо причинам ограничены; во-вторых, определить низший уровень заработной платы, «стартовые» позиции участников коллективных переговоров, ниже уровня, которых соглашения не возможны.

Государственное регулирование заработной платы осуществляется путем периодического пересмотра ее минимального размера с учетом реальных условий воспроизводства рабочей силы и ее стоимости. Минимальная заработная плата является основной для определения тарифной оплаты труда, пенсии, стипендий, пособий и других социальных выплат.

Основные недостатки минимальной заработной платы сводятся к следующему:

1. За ряд последних лет минимальная заработная плата по отношению к минимальному потребительскому бюджету значительно уменьшилась, ее размер не обеспечивает выполнения воспроизводственной функции оплаты труда.
2. Поскольку минимальная заработная плата систематически пересматривается, она перестает быть базой и теряет свою нормативность.
3. Минимальная заработная плата стимулирует инфляцию.

Регулирование средств, направляемых на оплату труда, осуществляется путем налогообложения доходов (прибыли) предприятий и организаций в соответствии с действующим законодательством. Налогом, базой расчета и источником выплаты которого является фонд заработной платы, служит подоходный налог. Кроме того, существует, например, чрезвычайно чернобыльский налог, отчисления в фонд социальной защиты населения.

Договорное регулирование оплаты труда основано на отношениях социального партнера. Социальное партнерство следует рассматривать как особый тип социально-трудовых отношений, присущий рыночной экономике, обеспечивающий на основе равноправного сотрудничества наемных работников, работодателей государства оптимальный баланс и реализацию их основных интересов.

Базовая правовая конструкция социального партнера определяется двумя Конвенциями МОТ: № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» (1948) и № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» (1949).

Система социального партнерства включает в себя следующие элементы субъекты, объекты, формы, уровни и механизм реализации.

Субъектами (сторонами) социального партнерства являются социально-трудовые отношения между его субъектами и реализация согласованной социально-экономической политики, исходя из норм законодательства, оценок уровня жизни и заработной платы в целом на национальном уровне и в регионах. Основной формой реализации социального партнерства является заключаемые в организациях коллективные договоры, а также тарифные соглашения.

Регулирование оплаты труда на основе соглашений осуществляется на четырех уровнях.

На национальном уровне правительство, объединения нанимателей и профсоюзов при разработке и заключении Генерального соглашения могут договариваться:

* О совершенствовании нормативных и правовых актов по заработной плате;
* Минимальном размере тарифной ставки первого разряда;
* Приближении минимального размера заработной платы к минимальному потребительскому бюджету;
* Перечне надбавок и доплат, носящих компенсационный характер, величина которых устанавливается на государственном уровне;
* Порядки компенсации трудящимся потерь от несвоевременной выплаты заработной платы;
* Основных критериях и социальных стандартов, характеризующих уровень жизни.

На отраслевом уровне при заключении отраслевых тарифных соглашений стороны могут договорится:

* О минимальном размере тарифной ставки первого разряда по основным категориям работников (работ) в отрасли и порядке ее пересмотра в период действия соглашения;
* Минимальная гарантия оплаты труда;
* Минимально гарантируемых работникам доплата и надбавка, определяем специфическими условиями труда в отрасли;
* Основных положениях (условиях) материального стимулирования труда работников отрасли (подотраслей);
* Отраслевых нормах и нормативах трудовых затрат для нормирования труда и порядки их применения и др.

Предложения по регулированию оплаты труда для их включения в отраслевое тарифное соглашение подготавливается рабочей группы специалистов – представителей сторон соглашения соответствующих профсоюзов и объединение нанимателей, а также органов государственного управления.

На местном (территориальном) уровни по договоренности сторон в соответствующие соглашения могут включаться положения об установлении за счет средств местных бюджетов повешенных по сравнению с законодательством гарантии и льгот в оплате труда, доплат компенсационного характера и т.д.

Соглашения могут содержать также обязательства местных исполнительных и распорядительных органов, периодически публиковать данное о минимальном потребительском бюджете (прожиточном минимуме), об индексе потребительских цен, сложившихся в регионе средней заработной плате и д.р.

Предложения к соглашению данного уровня подготавливаются рабочие группы специалистов – представителей договаривающихся сторон.

На уровне предприятия, организации, учреждения в коллективный договор целесообразно включать положения, конкретизирующие и дополняющие нормы и обязательства соответствующих соглашений более высокого уровня.

Коллективные договоры могут также включать положения, предусматривающие:

* Формы и системы оплаты труда;
* Сроки пересмотра и уровни тарифных ставок и окладов в зависимости от роста объемов производства и финансовых возможностей предприятий;
* Порядок и размеры выплаты вознаграждения по итогам работы за год;
* Механизм индексации зарплаты; Сроки ее выплаты; Условия и размеры социальных выплат и льгот.

Одним из механизмов защиты доходов от инфляции выступает их индексация. Индексация заработной платы представляет собой корректировку величины заработной платы с елью частичного возмещения потерь, вызванных инфляцией. Индексация может осуществляться и путем единовременного пересмотра размеров оплаты труда (ставок, окладов). Работникам предприятий и организаций, финансируемых за счет средств бюджета, возмещения потерь от инфляции осуществляется из бюджетных источников, а работникам сферы материального производства – за счет предприятий и организаций по основаниям, предусмотренным коллективными договорами (соглашениями).

Индексация заработной платы производится, если индекс потребительских цен, исчисленный нарастающим итогом с момента предыдущей индексации, превысит установленный законодательством уровень.

До настоящего временив качестве социального норматива при индексации доходов применялся показатель минимальной заработной платы. С его использованием была построена шкала индексации дохода для различных его частей.

**1.5 Основные направления реформирования оплаты труда.**

Современный этап становления социально ориентированной рыночной экономики требует создание действительного механизма формирования оплаты труда, обеспечивающего повышения эффективности производства при наиболее полном учете интересов работников и трудовых коллективов. Перемены в системе экономических отношений предполагают изменения в сфере оплаты труда.

Международный опыт свидетельствует о том, что формировании системы оплаты труда при заключении тарифных соглашений осуществляется с учетом стоимости рабочей силы, спроса и предложения, уровня безработицы, общественной производительности труда. При этом основным показателем выступает общественная производительность труда. Во многих странах рассчитывается и отслеживается динамика так называемого индекса стоимости заработной платы, характеризующего соотношения темпа роста оплаты и производительности труда.

Использование подобного подхода при заключении коллективных договоров и их тарифных соглашений позволяют, с одной стороны, обеспечить опережающий рост производительности труда в сравнении заработной платы, а с другой – усилить стимулирующую роль оплаты повышении эффективности труда. Помимо этого, указанный подход может быть использован для обоснования повышения тарифной ставки первого разряда в зависимости от роста производительности труда на различных уровнях хозяйствования.

Универсального механизма регулирования оплаты труда не существует, не смотря на многочисленность зарубежных экономических моделей. Особенности национальной экономики предопределяет разработку компенсации реформирования сферы трудовых отношений в увязки с традициями и спецификой.

Реформирование оплаты труда в условиях рыночных отношений предусматривает меры государственного воздействия на заработную плату на макроуровне на основе установления минимальной заработной платы, тарифной системы оплаты труда, индексации в зависимости от роста инфляции, нормативов распределения прибыли предприятий на оплату труда и накопление, гибкой политики налогообложения, участия в заключении генерального и отраслевых тарифных соглашений. При это не исключена возможность регулирования на макроуровне (отрасль) и макроуровне (предприятие).

Для определения величины минимальной заработной платы необходимо определения нижней границы цены рабочей силы она должна обеспечивать вознаграждение за работу наименьшей сложности, выполняемую в нормальной для здоровья условиях. По нормативам международной организации труда, минимальной оплаты труда должно составлять 66,7%, а прожиточный минимум – 50% уровня средней заработной платы.

При заключении коллективных договоров и тарифных соглашений на различных уровнях хозяйствования при необходимости установления более высокого, чем официальный, уровня тарифной ставки первого разряда важно учитывать:

* Стимулирующую функцию заработной платы (или соотношение со средне заработной платы). Чем больше средств используется в повышение тарифной ставки первого разряда, тем меньше их в данный период можно направить на дифференциацию оплаты труда;
* Динамику производительности труда работников. Повышения размеров тарифной ставки первого разряда означает экстенсивные развития предприятия, отрасли и народного хозяйства в целом и способствует лишь усилению инфляционных процессов;
* Положение о занятости работников. Увеличения размеров тарифной ставки первого разряда без инвестирования в расширении деятельности предприятий и без увеличения спроса на рынке труда ведет к высвобождению работников;
* Удельный вес оплаты труда в совокупных доходов семей работников. Устойчивое снижение доли заработной платы в доходах неизбежно приводит к дальнейшему снижению мотивации труда и уровня социальной защиты.

При формировании рыночных отношений механизм индексации может быть применен, с одной стороны, как стабилизационная мера, направленная на профилактику социальных проблем и защиту низкооплачиваемых работников, а с другой стороны, в рамках антиинфляционных мероприятий.

Практическая реализация индексации базируется на определенном механизме, основными элементами которого являются: индекс потребительских цен, периодичность, масштабы и системы индексации.

При разработки механизма индексации следует учитывать:

* Систему и периодичность индексации (ожидаемая или ретроспективная, с применением скользящей шкалы или фиксированных интервалов, « порогов» индексации);
* Индексируемые величины (тарифы и оклады; заработная плата – минимальная, индивидуальная, основная; фонд оплаты труда);
* Степень компенсации роста цен (полная или частичная индексация, применения регрессивной шкалы или нормативных коэффициентов соотношения увеличения доходов и роста потребительских цен).

Многовариантность механизма индексации оплаты труда следует рассматривать в зависимости от особенности каждого этапа экономической реформы и баланса интересов работников и работодателей.

На современном этапе целесообразно использовать ретроспективный механизм индексации с применением регрессивной шкалы. При этом доходы в пределах минимального потребительского бюджета или в пределах законодательно определенной черты бедности (прожиточного минимума) следует индексировать полностью.

Механизм установления нормативов формирования фонда заработной платы призван выполнять стимулирующую и регулирующую функции, способствовать наращиванию объемов деятельности, сглаживанию необоснованной дифференциации в оплате труда, инвестированию производства. Мотивация высокопроизводительного труда может быть обеспечена на основе индивидуальной заработной платы, широкого вовлечения работников в принятии в производственных решений на основе бригадной формы оплаты труда, применение девственных систем премирования, стимулирующих рост как объемных, так и качественных показателей деятельности организаций (доходов, прибыли), развития коллективной заинтересованности в успехе предприятия на основе участия в прибылях и акциях.

Эффективность всей структуры системы регулирования заработной платы и стимулирования труда определяется, с одной стороны, тем, на сколько оплата труда обеспечивает воспроизводство рабочей силы и содержание семьи, а с другой – тем, на сколько заработная плата способствует повышению эффективности деятельности, качества продукции и оказываемых услуг, экономному использованию всех видов ресурсов и росту производительности труда.

**1.6 Состав средств, направляемых на оплату труда.**

На предприятиях, учреждениях, организациях должен формироваться фонд заработной платы, включающий:

* Заработную плату за выполненную работу и отработанное время;
* Поощрительные выплаты;
* Выплаты компенсационного характера, связанные с режимом работы и условиями труда;
* Оплату за неотработанное время;
* Отдельные выплаты социального характера.

В прочие выплаты и расходы, не учитываемые в составе фрнда заработной платы, включаются надбавки к пенсиям, единовременные пособия работникам, уходящим на пенсию, выходное пособие, выплачиваемое в случаях прекращения трудового договора в связи с сокращением численности работников и т.д.

Часть средств, направленных на оплату труда, включается в себестоимость. Эти средства отражаются в элементе «Расходы на оплату труда». Сюда входят выплаты по заработной плате, исчисленные исходя из сдельных расценок, тарифных ставок и должностных окладов, устанавливаемых в зависимости от результатов труда, его количества и качества, стимулирующих и компенсирующих выплат, включая компенсации по оплате труда в связи с повышением цен и индексацией заработной платы в соответствии с действующим законодательством; систем премирования рабочих, руководителей, специалистов и других служащих за производственные результаты, иных условий оплаты труда в соответствии с применяемыми на предприятии формами и системами оплаты труда.

В состав расходов на оплату труда включаются:

* Выплаты заработной платы за фактически выполенную работу, исчисленные исходя из сдельных расценок, тарифных ставок и должностных окладов в соответствии с принятыми на предприятии формами и системами оплаты труда;
* Стоимость продукции, выдаваемой в порядке натуральной оплаты работникам;
* Выплаты по системам премирования рабочих, руководителей, специалистов и служащих за производственные результаты, в размерах, предусмотренных действующим законодательством, за экономию сырья и материалов, топливно-энергетических ресурсов, надбавки за профессиональное мастерство, за высокие достижения в труде и т.д.;
* Выплаты компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда, в том числе: надбавки и доплаты к тарифным ставкам и окладам за работу в ночное время, сверхурочную работу, работу в многосменном режиме, за совмещение профессий, расширения зон обслуживания, за работу в тяжелых, вредных, особо вредных условиях труда и т.д.;
* Стоимость бесплатно предоставляемых работникам отдельных отраслей в соответствии с действующим законодательством коммунальных услуг , питания и продуктов, затраты на оплату предоставляемого работникам предприятий в соответствии с установленным законодательством порядком бесплатного жилья (суммы денежной компенсации за непредставление бесплатного жилья, коммунальных услуг и пр.);
* Стоимость выдаваемых бесплатно в соответствии с действующим законодательством предметов (включая форменную одежду, обмундирование), оставляющихся в личном постоянном пользовании (или сумма льгот в связи с их продажей по пониженным ценам). Установленные законодательством нормы на бесплатную выдачу предметов распространяются на предприятия всех форм собственности;
* Оплата в соответствии с действующим законодательством ежегодных и дополнительных отпусков, компенсация за неиспользованный отпуск, оплата льготных часов подростков, оплата перерывов в работе матерей для кормления ребенка, а также времени, связанного с прохождением медицинских осмотров, выполнением государственных обязанностей;
* Выплаты работникам, высвобождаемым с предприятий в связи с их реорганизацией, сокращением численности работников и штатов;
* Надбавки к заработной плате за продолжительность непрерывной работы (вознаграждения за выслугу лет, стаж работы) в соответствии с действующим законодательством;
* Оплата в соответствии с действующим законодательством отпуска, предоставляемого по окончании государственного учебного заведения выпускникам, которые получили направление на работу;
* Оплата в соответствии с действующим законодательством учебных отпусков, предоставляемых рабочим и служащим, успешно обучающимся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, в вечерних (сменных) профессионально-технических учебных заведениях, вечерних (сменных) и заочных общеобразовательных школах;
* Оплата за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы в случаях, предусмотренных законодательством;
* Доплаты в случае временной утраты трудоспособности до фактического заработка, установленные законодательством;
* Разница в окладах, выплачиваемая работникам, трудоустроенным с других предприятий и из организаций с сохранением в течение определенного срока (в соответствии с законодательством) размеров должностного оклада по предыдущему месту работы, а также при временном заместительстве;
* Суммы, выплачиваемые (при выполнении работ вахтенным методом) в размере тарифной ставки, оклада за дни в пути от места нахождения предприятий (пункта сбора) к месту работы и обратно, предусмотренные графиком работы на вахте, а также за дни задержки работников по метеорологическим условиям;
* Суммы, начисленные за выполненную лицам, привлеченным для работы на предприятия, в организации согласно специальным договорам с государственными организациями (на предоставление рабочей силы), как выданные непосредственно этим лицам, так и перечисленные государственным организациям;
* Заработная плата по основному месту работы рабочим, руководителям и специалистам предприятий и организаций во время их обучения с отрывом от производства по повышению квалификации и переподготовки кадров;
* Оплата труда студентов высших учебных заведений и учащихся средних специальных и профессионально-технических учебных заведений, проходящих производственную практику на предприятиях, а также оплата труда учащихся общеобразовательных школ в период профессиональной ориентации;
* Оплата труда студентов высших учебных заведений и учащихся средних специальных и профессионально-технических учебных заведений, работающих в составе студенчиских отрядов;
* Оплата труда работников, не состоящих в штате предприятия, за выполнение ими работ по заключенным договорам гражданско-правового характера (включая договор подряда), если расчеты с работниками за выполненную работу производятся непосредственно самим предприятием. При этом размер средств на оплату труда работников за выполнение работ (услуг) по договору подряда определяется исходя из сметы на выполнение этих работ (услуг) и платежных документов;
* Расходы на выплату пенсии за работу с особыми условиями, возмещаемыми фонду социальной защиты населения в соответствии с действующим законодательством;
* Другие виды выплат, включаемые в соответствии с установленным порядком в фонд оплаты труда (за исключением расходов по оплате труда, финансируемых за счет прибыли, остающиеся в распоряжение предприятий, и других целевых поступлений).

В себестоимость продукции (работ, услуг) не включаются следующие выплаты работникам предприятия в денежных и натуральных формах, а также затраты связанные с их содержанием:

* Премии, выплачиваемые за счет средств специального назначения и целевых поступлений, а также выплаты по системам премирования рабочих, руководителей и служащих за производственные результаты и т.д., сверх размеров, предусмотренные законодательством;
* Вознаграждения по итогам работы за год;
* Материальная помощь (в том числе безвозмездная материальная помощь работникам для первоначального взноса на кооперативное жилищное строительство, на частичное погашение кредита, предоставляемое на кооперативное и индивидуальное жилищное строительство), беспроцентная ссуда на улучшение жилищных условий, обзаведение домашним хозяйством и иные социальные потребности;
* Оплата дополнительно предоставляемых по коллективному договору (сверх предусмотренных законодательством) отпусков работникам, в том числе женщинам, воспитывающих детей;
* Надбавки к пенсиям; Единовременное пособие уходящим на пенсию ветеранам труда; Доходы (дивиденды, проценты), выплачиваемые по акциям и вкладам трудового коллектива предприятия; Компенсационные выплаты в связи повышения цен, производимые сверх размеров индексации доходов и предусмотренные действующим законодательством; Компенсация удорожания стоимости питания в столовых, буфетах и профилакториях, либо предоставление его по льготным ценам или бесплатно (кроме специального питания для отдельных категорий работников в случаях, предусмотренных законодательством);
* Оплата проезда к месту работы транспортом общего пользования, специальными маршрутами, ведомственным транспортом, за исключение сумм, подлежащих отнесению на себестоимость продукции (работ, услуг);
* Ценовые разницы по продукции (работам, услугам), предоставляемые работникам предприятия или отпускаемые подсобными хозяйствами для общественного питания предприятия;
* Оплата жилья, путевок на лечения и отдых, экскурсий и путешествий, занятий в секциях, кружках, клубах, посещение культурно-зрительных и физкультурных (спортивных) мероприятий, подписки на периодические издания и товаров для личного потребления работников и другие аналогичные выплаты и затраты. Производимые за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия;
* Другие выплаты, носящих характер социальных льгот, дополнительно предоставляемых по решению трудового коллектива сверх льгот, предусмотренных законодательством.

**2. Практическая часть**.

**Задача 1.**

На основании исходных данных, приведенных ниже, необходимо оценить экономическую эффективность создания предприятия, работающего по договору франчайзинга и упрощенной системе налогообложения. Расчет провести статическим методом, округляя все промежуточные результаты до тысяч рублей.

Решение данной задачи предусматривает выполнение следующих этапов работ:

1. Определение величины инвестиций на создание предприятия
   1. Определение потребности в основных фондах;
   2. Определение потребности в запасах и величины оборотного капитала;
2. Определение величины уставного капитала;
3. Формирование планового баланса предприятия на момент начала его работы, определение источников финансирования инвестиций;
4. Планирование финансовых результатов деятельности предприятия на первый и последующие 4 года;
5. Расчет показателей экономической эффективности создания предприятия.

Исходные данные:

Для ведения бизнеса по договору франчайзинга создаем ООО "Интеллект". Расчет эффективности проводим из расчета 5 лет работы фирмы. Условно считаем, что создание фирмы и формирование имущества проводится в конце года, а текущая деятельность начинается с начала следующего года.

Уставный капитал общества формируется двумя учредителями. Первый предоставляет необходимые основные фонды и его доля составляет 52%. Второй учредитель вносит свою долю денежными средствами. Недостающая для начала деятельности сумма берется в банке в кредит на 2 года под 17% годовых.

Франчайзинговый договор предусматривает:

1. разовую выплату франшизы (нематериальный актив);
2. ежемесячные платежи (роялти) в составе текущих расходов;
3. обязательное наличие аттестованных специалистов (затраты на аттестацию и обучение специалистов у фирмы-франчайзера учесть в составе инвестиций в оборотный капитал).

До начала деятельности необходимо произвести следующие расходы (инвестиции в создание предприятия из которых образуется имущество предприятия):

1. Зарегистрировать фирму. Для регистрации данного предприятия учредители пользуются услугами юридической фирмы, которая проводит все необходимые действия по формированию пакета учредительных документов и регистрации предприятия. Стоимость ее услуг составляет 10 тыс. руб.
2. Заключить франчайзинговый договор и выплатить франшизу в сумме 17 тыс. руб.
3. Провести обучение и сертификацию персонала у франчайзера   
   (12 специалистов по 20 тыс.руб. на каждого).
4. Внести предоплату аренды помещения в сумме 520 тыс.руб.
5. Выполнить ремонт помещений – 120 тыс.руб.
6. Закупить необходимое имущество.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Необходимое имущество со сроком службы более 1 года: | | |
| вид ОФ | кол-во, шт. | цена за 1 шт., тыс. руб. |
| сервер | 2 | 20 |
| мини АТС с телефонными аппаратами | 1 | 27 |
| персональные ЭВМ | 39 | 25 |
| факс | 5 | 4 |
| принтер | 4 | 5 |
| сканер | 1 | 5 |
| рабочее место | 12 | 5 |
| учебное место | 27 | 2 |
| машина | 1 | 75 |
| оборудование для кухни | 1 | 10 |

1. Создать запасы товаров, комплектующих, инструмента и запасных частей. Закупка товаров для перепродажи осуществляется у франчайзера в кредит со сроком оплаты в течение месяца. Первую закупку всех запасов осуществляют в сумме равной плановому нормативу. При расчете нормативов месяц считать за 30 дней, год – 360 дней. Страховой запас всех видов 2 дня.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Вид запаса | Планируемый годовой расход | Интервал между закупками |
| товары | 1440 тыс. руб. | 1 раз в 2 месяца |
| комплектующие | 8640 тыс. руб. | 1 раз в месяц |
| запчасти и инструмент | 3240 тыс. руб. | 2 раза в год |

1. Провести рекламную компанию, в т.ч.
   * реклама в газетах 12 тыс. руб.
   * печать и распространение рекламных буклетов 22тыс.руб.
   * оформление и установка рекламных щитов 2 штуки по 5 тыс. руб.
2. Предусмотреть наличие денежных средств на непредвиденные расходы в сумме 4 тыс.руб.

Предприятие работает по упрощенной системе налогообложения и платит единый налог – 15% от превышения доходов над расходами.

Результаты хозяйственной деятельности предприятия:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 1 год работы | 2-5 год работы |
| Доходы | 9 млн. руб. | на 15% больше, чем в 1 году |
| Расходы | 7 млн. руб. | на 10% больше, чем в 1 году (без учета процентов по кредиту) |

В расходы первого и второго года работы необходимо добавить проценты по кредиту банка.

Решение:

## *1.1 Определение суммы инвестиций на создание нового бизнеса*

### **1.1.1 Определение величины инвестиций на формирование основных средств предприятия**

Основные средства представляют собой стоимостную оценку основных фондов предприятия. Основные фонды (ОФ) – средства производства, участвующие в нескольких производственных циклах, не меняющие свою натурально вещественную форму и переносящие свою стоимость на стоимость готовой продукции в виде амортизационных отчислений. В бухгалтерском учете к ним относят материальное имущество, используемое для производственной деятельности, со сроком службы более 1 года. К ним относятся здания, сооружения, машины, оборудование, транспортные средства, инструменты и хозяйственный инвентарь и прочее.

Расчет необходимых средств для приобретения основных фондов заключается в определении количества необходимого оборудования и составления сметы затрат на его приобретение (см. табл. 1.1).

Таблица 1.1

**Расчет стоимости основных фондов**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| вид ОФ | кол-во, шт. | цена за 1 шт., тыс.руб. | стоимость, тыс. руб. |
| сервер | 2 | 20 | 40 |
| мини АТС с телефонными аппаратами | 1 | 27 | 27 |
| персональные ЭВМ | 39 | 25 | 975 |
| факс | 5 | 4 | 20 |
| принтер | 4 | 5 | 20 |
| сканер | 1 | 5 | 5 |
| рабочее место | 12 | 5 | 60 |
| учебное место | 27 | 2 | 54 |
| машина | 1 | 75 | 75 |
| оборудование для кухни | 1 | 10 | 10 |
| итого |  |  | 1286 |

### **1.1.2 Определение величины инвестиций на формирование нематериальных активов предприятия**

К нематериальным активам относятся авторские права всех видов, приобретенные за плату патенты, торговые марки и товарные знаки, права по пользованию производственной информацией (в нашем случае – первый взнос за франшизу), земельными участками и природными ресурсами, зданиями и оборудованием, а также организационные расходы (возникающие у учредителей расходы до момента создания предприятия, например, консультационные услуги, юридические, оплата расходов по учреждению и т.п.) и репутация фирмы (возникает при покупке целых действующих предприятий в виде превышения покупной стоимости фирмы над стоимостью ее имущества).

Таблица 1.2

**Расчет стоимости нематериальных активов**

|  |  |
| --- | --- |
| вид нематериальных активов | стоимость, тыс. руб. |
| организационные расходы | 10 |
| франшиза | 17 |
| итого | 27 |

### **1.1.3 Определение величины инвестиций на формирование оборотных средств предприятия**

Наряду с основным капиталом для нормальной работы предприятия необходим оборотный капитал или оборотные средства (ОС) – это денежные средства, авансированные в оборотные производственные фонды и фонды обращения.

Норма запаса – это величина, соответствующая минимальному, экономически обоснованному объему запасов товарно-материальных ценностей. Она обычно устанавливается в днях и показывает, на сколько в среднем дней имеется на складе запаса данного вида.

Норматив запаса – это минимально необходимая сумма денежных средств, необходимая для создания запаса, обеспечивающего нормальный производственный процесс. Нормативы рассчитываются на каждый конкретный период (год, квартал) по каждому элементу нормируемых оборотных средств. После этого определяется суммарный норматив оборотных средств. Норматив фактически показывает стоимость запаса в среднем за период.

Таблица 1.3

**Расчет норматива запаса**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| вид запаса | расход в год (тыс. руб.) | интервал между поставками (дни) | средне дневной расход (тыс. руб.)1 | норма запаса (дни)2 | норматив запаса3 |
| товары | 1440 | 60 | 4 | 32 | 128 |
| комплектующие | 8640 | 30 | 24 | 17 | 408 |
| инструменты и запчасти | 3240 | 180 | 9 | 92 | 828 |
| итого |  |  |  |  | 1364 |

1 – т.е. годовой расход / 360 дней

2 – т.е. интервал между поставками / 2 + страховой запас всех видов.

3 – т.е. среднедневной расход \* на норму запаса

Таблица 1.4

**Расчет потребности в оборотных средствах**

|  |  |
| --- | --- |
| элемент оборотных средств | стоимость, тыс. руб. |
| запасы | 1364 |
| дебиторская задолженность (предоплата за аренду помещений) | 520 |
| денежные средства: |  |
| ремонт помещений | 120 |
| рекламная компания | 52 |
| обучение и сертификация персонала | 240 |
| на непредвиденные расходы | 4 |
| итого | 2300 |

## *1.2 Формирование баланса предприятия и определение источников финансирования инвестиций.*

Чтобы начать бизнес, необходимо определить стартовые затраты, необходимые для формирования имущества создаваемого предприятия и источники их формирования.

Активы (имущество предприятия) состоят из 2 частей: оборотный и внеоборотный капитал. Внеоборотный капитал – это имущество предприятия со сроком службы не менее 12 месяцев, он включает в себя нематериальные активы, основные средства, долгосрочные финансовые вложения, незавершенное строительство. Оборотный капитал показан во втором разделе баланса предприятия. Пассивы (источники формирования имущества предприятия) бывают собственные и заемные. При создании нового предприятия обычно имущество формируется частично за счет взносов учредителей, а недостающая сумма (активы – уставный капитал) – за счет кредиторской задолженности.

Таблица 1.5

**Структура баланса предприятия**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| актив | суммы тыс. руб. | пассив | суммы тыс. руб. | |
| 1 внеоборотные активы | 1313 | 3 капитал и резервы | 669 | |
| нематериальные активы | 27 | уставный капитал | 669 | |
| основные средства | 1286 | добавочный капитал |  | |
| незавершонное |  | резервный капитал |  | |
| строительство |  | фонды специального назначения |  | |
| доходные вложения в материальные ценности |  | целевые финансирование и поступления |  | |
| долгосрочные финансовые вложения |  | нераспределенная прибыль |  | |
| прочие внеоборотные активы |  | непокрытый убыток |  | |
| 2 оборотные активы | 2300 | 4 долгосрочные обязательства | 2816 | |
| запасы | 1364 | 5 краткосрочные обязательства | 128 | |
| дебиторская задолженность | 520 |  |  |  |
| краткосрочные финансовые вложения |  |  |  |  |
| денежные средства | 416 |  |  |  |
| прочие оборотные активы |  |  |  |  |
| **БАЛАНС** | **3613** | **БАЛАНС** | **3613** | |

В нашем случае уставный капитал формируется за счет взносов 2 учредителей – первый дает основные фонды, второй деньги. (2804 тыс.руб.)

|  |  |
| --- | --- |
| 2 - Нематериальные активы - 27 тыс. руб. | Пассивы создаваемого предприятия = активам = 3613 тыс. руб. |
| 1 - Основные фонды - 1286 тыс. руб. |
| Внеоборотные активы - 1313 тыс. руб. | Уставный капитал - 52% от основных фондов - 52% от 1286 тыс. руб. - 669 тыс. руб. |
| 3 - Запасы - 1364 тыс. руб. |
| 4 - Дебиторская задолженность - 520 тыс. руб | Кредиторская задолженность 3613 - 669 = 2944 тыс. руб. |
| 4 - Денежные средства - 416 тыс. руб. | Так как по условию закупка товаров осуществляется на условиях товарного кредита со сроком 1 месяц, то краткосрочная кредиторская задолженность составит 128 тыс. руб. Следовательно в банке необходимо просить 2944 - 128 = 2816 тыс. руб. |
| 4 - Оборотные средства - 2300 тыс. руб. |
| Итого активы создаваемого предприятия - 3613 тыс. руб. |

## *1.3 Расчет экономической эффективности.*

Существуют разные методы оценки эффективности инвестиций: статический, динамический (с учетом времени поступления доходов и расходов), сравнительный (на основе сравнения приведенных затрат).

В данном случае необходимо использования статический метод оценки. Его используют для грубой и быстрой оценки (без учета изменения стоимости денег во времени) на ранних стадиях разработки и выбора проектов. Определяют следующие показатели:

* чистый доход ЧД= ЧП-К

где ЧП – чистая прибыль (net benefit) от реализации данного проекта за период эксплуатации проекта (если проект реализуется на действующем предприятии, то это прирост прибыли, связанный с данным проектом);

К – сумма капитальных вложений, инвестиций (investment).

* индекс доходности (коэффициент benefit cost ratio ) – количество рублей прибили, полученное на 1 рубль вложенных инвестиций

ИД = ЧП / К,

* срок окупаемости (pay back) т.е. число лет от момента получения первых доходов от продаж, необходимых для того, чтобы чистая прибыль сравнялась с величиной инвестиций

Ток = К / ЧП ср.год

где ЧПср.год = ЧП / Т – среднегодовая чистая прибыль (yearly net benefit),

Т – Число лет эксплуатации проекта.

Таблица 1.6

**Расчет финансовых результатов, тыс. руб.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 1 год работы | 2 года работы | 3-5 лет работы |
| доходы | 9000 | 10350 | 10350 |
| расходы | 7479 | 8705 | 8227 |
| превышение доходов над расходами | 1521 | 1645 | 2123 |
| ЕНВД | 228 | 247 | 319 |
| чистая прибыль | 1293 | 1398 | 1805 |

Так как по условию задачи предприятие применяет упрощенную систему налогообложения, то оно платит единый налог на вмененный доход по ставке 15% от суммы превышения доходов над расходами. В расходы первого и второго года работы включаются проценты по кредиту 17 % \*2816 = 479 тыс.руб.

|  |  |
| --- | --- |
| Чиста прибыль = | 8106 |
| Чистая прибыль ср. год. = | 1621 |
| Число лет эксплуатации проекта Т лет = | 5 |
| Сумма капитальных вложений, инвестиций = | 3613 |
| Чистый доход = | 4493 |
| Индекс доходности - кол-во рублей прибыли, полученное на 1 руб. вложенных инвестиций = | 2,2 |
| Срок окупаемости т.е. число лет от момента получения первых доходов от продаж, необходимых для того, чтобы чистая прибыль сравнялась с величиной инвестиций Ток = | 2,2 |

**Задача 2.**

На основании приведенных в таблице 2.1 исходных данных рассчитать результаты хозяйственной деятельности предприятия, осуществляющего изготовление ролл-штор и жалюзи на заказ. Предприятие имеет 1 производственный цех и некоторое количество приемных пунктов, где производят прием и выдачу заказов.

Для упрощения расчетов введены следующие условия:

* ценообразование и учет ведется в условных изделиях;
* амортизация начисляется линейным методом с нормой амортизации 20%.

Используйте следующий план работы:

1. Составить смету затрат на производство.
2. Составить калькуляцию на 1 условное изделие.
3. Определить себестоимость технологическую, производственную, полную, сумму условно-постоянных и условно-переменных расходов.
4. Назначить цену за условное изделие исходя из планового уровня рентабельности. Для дальнейших расчетов округлить ее до целых рублей.
5. Рассчитать на основе установленной цены выручку, объем реализации, чистую прибыль, рентабельность продукции и расчетную.
6. Рассчитать показатели из п.5 для планового года, в котором объем реализации будет больше на указанную величину. Цену оставить прежней, однако себестоимость продукции планового года пересчитать.

Таблица 2.1

|  |  |
| --- | --- |
| **Показатель** | **Значение** |
| **Количество приемных пунктов (шт)** | 2 |
| **Балансовая стоимость оборудования цеха (тыс.руб)** | 400 |
| **Балансовая стоимость оборудования 1 приемного пункта (тыс.руб)** | 207 |
| **Норма амортизации для всех видов основных фондов, %** | 12 |
| **План на текущий год (тыс. условных изделий)** | 4,5 |
| **Нормы расхода на 1 условное изделие:** |  |
| материалы (руб./шт) | 207 |
| комплектующие (руб/шт) | 807 |
| заработная плата основная (руб/шт) | 200 |
| заработная плата дополнительная, % | 17 |
| **Затраты на содержание 1 приемного пункта:** |  |
| аренда помещения(тыс.руб./мес) | 7 |
| заработная плата приемщицы(тыс.руб./мес) | 4 |
| коммунальные платежи(тыс.руб./мес) | 2,7 |
| освещение(руб./мес) | 207 |
| расходы на ремонт (тыс.руб./год) | 29 |
| **Затраты на содержание оборудования:** |  |
| заработная плата ремонтника (тыс.руб./мес) | 5 |
| запасные части (тыс.руб./год) | 107 |
| вспомогательные материалы (тыс.руб./год) | 72 |
| **Затраты на содержание цеха:** |  |
| арендная плата (тыс.руб./мес) | 17 |
| коммунальные платежи (тыс.руб./мес) | 2,2 |
| электроэнергия (руб./мес) | 870 |
| заработная плата мастера (тыс.руб./мес) | 11 |
| **Затраты на управление:** |  |
| заработная плата директора (тыс.руб./мес) | 7 |
| заработная плата бухгалтера (тыс.руб./мес) | 6 |
| заработная плата уборщицы (тыс.руб./мес) | 3 |
| услуги связи (тыс.руб./мес) | 1,9 |
| командировочные расходы (тыс.руб./год) | 4 |
| содержание автомобиля (тыс.руб./год) | 37 |
| бензин (тыс.руб./мес) | 9 |
| **Затраты на реализацию:** |  |
| реклама (тыс.руб./год) | 14 |
| участие в выставках (тыс.руб./год) | 10 |

|  |  |
| --- | --- |
| **Услуги банка:** |  |
| расчетно-кассовое обслуживание (тыс.руб./год) | 18 |
| инкассация (% от выручки) | 0,3 |
| **Налоги:** |  |
| НДС | 18% |
| ЕСН | 26% |
| обязательное страхование | 1% |
| налог на прибыль | 24% |
| налог на имущество | 2% |
| транспортный налог (тыс.руб) | 1 |
| **плановая рентабельность продукции, %** | 0,27 |
| **плановый прирост выпуска продукции, %** | 0,08 |

Решение:

## *2.1 Определение текущих расходов*

**Расходы предприятия** – это уменьшение экономических выгод в результате выбытия активов (денежных средств, иного имущества) или возникновение обязательств.

**Себестоимость** **продукции** – представляет собой стоимостную оценку использованных в процессе производства продукции природных ресурсов, сырья, материалов, топлива, энергии, основных фондов, трудовых ресурсов, а также других затрат на ее производство и реализацию.

**Амортизация** – это постепенный перенос стоимости амортизируемых основных фондов (ОФ) и нематериальных активов на стоимость готовой продукции. Амортизируемыми являются ОФ, которые используются для производства продукции, работ, услуг, стоимостью более установленной суммы (на 2004 г – 10 тыс. руб.), остальные ОФ полностью амортизируются при передаче их в эксплуатацию. Существуют разные способы начисления амортизации, однако самый распространенный линейный

Агод лин = ОФбал/Тн = ОФбал \* На

где Агод – годовая сумма амортизации; ОФбал – балансовая стоимость ОФ; Тн – нормативный срок службы; На – норма амортизации

Таблица 2.2

**Смета текущих расходов на базовый год, тыс.руб.**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| элементы затрат | прямые расходы | РСЭО | цеховые расходы | управленческие расходы | комерческие расходы | итого |
| 1. материальные: | 4563,0 | 179,0 | 10,4 | 108,0 | 5,0 | 4865,4 |
| материалы | 931,5 | 72,0 |  |  |  | 1003,5 |
| комплектующие | 3631,5 |  |  |  |  | 3631,5 |
| запчасти |  | 107,0 |  |  |  | 107,0 |
| топливо |  |  |  | 108,0 |  | 108,0 |
| электроэнергия |  |  | 10,4 |  | 5,0 | 15,4 |
| 2. оплата труда: | 1337,3 | 76,2 | 167,6 | 243,8 | 121,9 | 1946,9 |
| основная зарплата | 900,0 | 60,0 | 132,0 | 192,0 | 96,0 | 1380,0 |
| дополнительная | 153,0 |  |  |  |  | 153,0 |
| ЕСН | 273,8 | 15,6 | 34,3 | 49,9 | 25,0 | 398,6 |
| обяз. Страхование | 10,5 | 0,6 | 1,3 | 1,9 | 1,0 | 15,3 |
| 3. амортизация |  |  | 10,7 |  | 49,7 | 60,3 |
| 4. прочие: | 0,0 | 0,0 | 230,4 | 63,8 | 286,8 | 581,0 |
| аренда |  |  | 204,0 |  | 140,0 | 344,0 |
| коммунальные |  |  | 26,4 |  | 64,8 | 91,2 |
| реклама |  |  |  |  | 24,0 | 24,0 |
| ремонт |  |  |  |  | 58,0 | 58,0 |
| остальное |  |  |  | 63,8 |  | 63,8 |
| итого | 5900,3 | 255,2 | 419,1 | 415,6 | 463,4 | 7453,7 |

Условно-постоянные = 7453,7-5900,3=1553,4 тыс.руб. При планируемом увеличении выпуска продукции на 8%, общая сумма расходов составит 5900,3+5900,3\*8%+1553,4=6372,3 тыс.руб.

## *Калькулирование себестоимости и определение цен на товары и услуги*

Для определения себестоимости отдельного вида продукции используется группировка по статьям калькуляции. Эта группировка отражает состав расходов в зависимости от места их возникновения и их направления (производство или обслуживание). Номенклатура и содержание статей калькуляции зависит от технологических и экономических особенностей конкретного производства, места структурного подразделения предприятия в системе управления, особенностей планирования и учета на данном предприятии.

Структура калькуляции:

1. прямые материальные затраты;
2. прямые затраты на оплату труда;
3. прочие прямые расходы;
4. управленческие расходы (с делением по месту их возникновения, например, на расходы на содержание и эксплуатацию оборудования, цеховые, заводские расходы);
5. коммерческие расходы.

Для торговли к прямым расходам относятся только затраты на закупку продаваемого товара. Остальные расходы считаются коммерческими.

Основным видом доходов является выручка от реализации, которую можно оценить по формуле:

,

где Цi – цена i-го вида продукции, Кi- количество реализованной продукции i –го вида.

Существуют разнообразные методы определения цен на товары (более подробно – в курсах «Маркетинг» или «Ценообразование»). Исходя из того, что берется за основу цены, их можно разделить на 3 группы: исходя из цен конкурентов, исходя из потребительской стоимости товара, исходя из затрат на производство и реализацию данного товара (калькуляционный подход). Однако при любом подходе целесообразно использовать как ориентир последний метод, так как цена должна обеспечить покрытие всех затрат и сверх того получение прибыли. Если рассчитанная цена будет выше сложившейся на рынке или определенной другим методом, то надо искать пути снижения затрат или отказаться от производства данного вида продукта или услуги.

|  |  |
| --- | --- |
| Себестоимость | Прибыль |
| оптовая цена производителя | | Оборотные налоги |
| отпускная цена предприятия-производителя | | | Наценка | | |
| себестоимость (для торговой организации) | | Оборотные налоги | | Издержки обращения | Прибыль торговли |
| розничная цена на продукцию (работу, услугу) | | | | | |

#### Рис. 2.1. Порядок формирования цен на товары и услуги

Таблица 2.3

### **Калькуляция на условное изделие**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Статьи калькуляции | Годовая программа, тыс.руб. | Калькуляция на 1 усл.изд. (руб.) |
|
| сырье | 931,5 | 207 |
| комплектующие | 3631,5 | 807 |
| основная зарплата | 900,0 | 200 |
| дополнительная зарплата | 153,0 | 34 |
| ЕСН | 273,8 | 60,84 |
| обязат.страхование | 10,5 | 2,34 |
| Итого прямых | 5900,3 | 1311,18 |
| РСЭО | 255,2 | 56,71 |
| цеховые расходы | 419,1 | 93,14 |
| управленческие расходы | 415,6 | 92,36 |
| коммерческие расходы | 463,4 | 102,97 |
| Итого косвенных | 1553,4 | 345,19 |
| Всего | 7453,7 | 1656,37 |

Таблица 2.4

### **Определение цены условной услуги**

|  |  |
| --- | --- |
| Показатель | Значение |
|
| полная себестоимость | 1656,37 |
| рентабельность | 27% |
| прибыль | 447,22 |
| оптовая цена | 2103,59 |
| оптовая цена округленная | 2103,6 |
| НДС | 378,6 |
| отпускная цена | 2482,2 |

## *Определение доходов предприятия и финансвых результатов его деятельности*

Реализованная продукция в оптовых ценах называется объемом реализации, т.е. Объем реализации (нетто-выручка)= брутто-выручка без оборотных налогов. К оборотным налогам могут относиться: НДС, акцизы (это особый налог на "предметы роскоши"), таможенные пошлины (начисляющихся при экспорте товаров) и т.п. Реализация товара в розничных ценах называется товарооборотом торговой организации. Пример такого расчета приведен в таблице 13.

Прибыль – экономическая категория, характеризующая эффект (финансовый результат) хозяйственной деятельности предприятия, которая характеризует превышение доходов предприятия над его расходами. Порядок расчета чистой прибыли предприятиями в России:

1. Выручка от продажи товаров, работ, услуг – НДС, акцизы и подобные платежи = объем реализации (нетто-выручка).
2. Объем реализации – себестоимость реализованной продукции (без коммерческих и управленческих расходов) = валовая прибыль.
3. Валовая прибыль – коммерческие расходы – управленческие расходы = прибыль/убыток от продаж.
4. Прибыль/убыток от продаж + прочие доходы – прочие расходы = прибыль/убыток до налогообложения (балансовая прибыль), где:

прочие доходы = проценты к получению + доходы от участия в других организациях + прочие операционные доходы + прочие внереализационные доходы

прочие расходы = проценты к уплате + прочие операционные расходы (расчетно-кассовое обслуживание) + внереализационные расходы (прочие налоги).

1. Прибыль/убыток до налогообложения (балансовая прибыль), скорректированный согласно главе 25 Налогового кодекса РФ = налогооблагаемая прибыль. При расчете налогооблагаемой прибыли не включаются льготируемые доходы и доходы, которые не облагаются налогом на прибыль, но в расходы включаются только принимаемые для целей налогообложения.
2. Балансовая прибыль – налог на прибыль (исчисленный от налогооблагаемой прибыли) и другие обязательные платежи = прибыль/убыток от обычной деятельности.
3. Прибыль/убыток от обычной деятельности + чрезвычайные доходы – чрезвычайные расходы = чистая прибыль/непокрытый убыток.

Таблица 2.4

### **Определение финансовых результатов, тыс.руб.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатель | Базовый год | Плановый год |
| количество усл. изд. | 4500 | 4860 |
| выручка-брутто | 11170,1 | 12063,7 |
| НДС | 1703,9 | 1840,2 |
| объем реализации | 9466,2 | 10223,4 |
| себестоимость без управленческих и комерческих расходов | 6574,7 | 7046,7 |
|
| валова прибыль | 2891,5 | 3176,8 |
| управленческие расходы | 415,6 | 415,6 |
| коммерческие расходы | 463,4 | 463,4 |
| прибыль от реализации | 2891,5 | 3176,8 |
| прочие расходы, в т.ч.: | 51,5 | 54,2 |
| 1) налог на имущество |  |  |
| 2) транспортный налог |  |  |
| 3) услуги банка | 51,5 | 54,2 |
| балансовая прибыль | 2840,0 | 3122,6 |
| налог на прибыль | 681,6 | 749,4 |
| чистая прибыль | 2158,4 | 2373,2 |
| рентабельность продукции, % | 44,0 | 45,1 |
| рентабельность расчетная, % |  |  |

**Заключение.**

Развитие рыночных отношений привело к необходимости переосмысления значения категории зарплата и ее роли в экономике. Старое социалистическое определение зарплаты как части национального дохода, распределяемого по труду, больше не отвечает веянию времени. Мы рассмотрели трактовку зарплаты в теории Маркса и в современной западной экономической теории. В современных условиях, когда экономика имеет социальную ориентацию, нужно использовать для формулировки зарплаты гибкую систему, сочетающую в себе элементы и той, и другой теории. Поскольку в рыночных отношениях все определяется спросом и предложением, то необходимо изучить возможные рынки труда и роль заработной платы в них. Было установлено, что более высокая зарплата ведет к увеличению производительности труда, в чем заключается стимулирующая роль зарплаты. Также мы выяснили, что людям, обладающим выдающимся талантом, работодатели готовы платить сверхвысокую зарплату, то есть экономическую ренту. Было установлено, что в рыночных условиях роль заработной платы велика, так как она связана с безработицей, другими экономическими показателями. Изменить к лучшему нынешнюю ситуацию с зарплатой в нашей стране поможет принятие ряда законодательных актов. Необходимо решить кризис невыплат заработной платы, повысить минимальный размер оплаты труда до прожиточного минимума и даже выше. В дальнейшем с помощью налоговых рычагов заинтересовать предприятия в оживлении производства. А это повысит спрос на труд и ставки заработной платы. Высокая ставка заработной платы повысит производительность труда. Зарплата станет выполнять и воспроизводственную и стимулирующую функции. Это приведет к оздоровлению экономики и повышению благосостояния граждан, что и есть основные задачи российской экономики, носящей социальный характер.

**Список литературы.**

1. Канд. экон. наук, доцент И.Ю. Левитина «Экономика предприятия. Методические указания по выполнению курсовой работы для студентов дневного и заочного отделений специальности 060800». – СПб.: Изд-во СПбГУСЭ, 2005. – 43 с.
2. Экономическая теория: учеб./ А.И. Амосов, А.И. Архипов, А.К. Большаков [и др.]; под ред. А.И. Архипова, С.С. Ильина. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект. – 608 с.
3. Сборник задач по экономике / В.З. Черняк. – М.: Издательство «Экзамен», 2006. – 318, [2] с. (Серия «Учебник для вузов»).
4. Экономика предприятия: учеб. Пособие / А.И. Ильин, В.И. Станкевич, Л.А. Лобан и др. ; под общ. Ред. А.И. Ильина. – 3-е изд., перераб. И доп. – М.: новое знание, 2005 – 698 с. – (Экономическое образование)
5. Экономика предприятия: учеб. Пособ. / Г.З. Суша. – 2-е изд., испр. И доп. – М.: Новое знание, 2005. – 470 с.
6. Экономическая теория: Учебник. – 3-е изд., перераб. И доп. – М.: Юрайт-Издат, 2005. – 399 с.
7. Экономика предприятия :Учебное пособие / Под общ. Ред. А.И. Ильина, В.П. Волкова. М., 2003.
8. Экономика предприятия: Учебник / под ред. Н.А. Сафронова. М., 2003.
9. Савицкая Г.В. Экономический анализ: Учебник / Г.В. Савицкая. 9-е изд. М., 2004.

Оглавление.

|  |  |
| --- | --- |
| Задание на курсовую работу по курсу "Экономика предприятия" | 2 |
| Введение. | 3 |
| 1. Теоретическая часть. | 4 |
| 1.1 Сущность заработанной платы и ее формирование. | 4 |
| 1.2 Формы и системы оплаты труда на предприятии. | 5 |
| 1.3 Методы планирования заработной платы на предприятии. | 10 |
| 1.4 Государственное и договорное регулирование  оплаты труда. Индексация заработной платы в зависимости от инфляции. | 12 |
| 1.5 Основные направления реформирования оплаты труда. | 16 |
| 1.6 Состав средств, направляемых на оплату труда. | 19 |
| 2. Практическая часть. | 23 |
| 2.1 Задача №1 | 23 |
| 2.2 Задача №2 | 29 |
| Заключение | 36 |
| Список литературы | 37 |