**оглавление**

**ВВЕДЕНИЕ**

В рыночной экономике заработная плата выражает непосредственный интерес: наемных работников, работодателей и государ­ства. Интерес государства заключается в росте благосостояния народа через рост заработной платы и на этой основе через обеспечение соци­альной гармонии в обществе.

Для предприятий одним из важнейших этапов в деятельности является планирование и организация заработной платы. Интерес работода­телей в правильности планировании и организации заработной платы заключается в том, чтобы она стимулировала высокую эффек­тивность труда, содействовала рациональному использованию ресурсов производства, увели­чению прибыли предприятия. Интерес наемных работников в постоянном росте заработной платы связан с тем обстоятельством, что она, выступая в роли цены рабочей силы, должна соответствовать стоимости предметов потре­бления и услуг, необходимых для удовлетво­рения материальных и духовных потребностей работника и членов его семьи.

На данный момент в России минимальная зарплата не равняется, вернее сказать намного меньше прожиточного минимума. Сейчас ведутся различные преобразования в этой сфере и усовершенствования, но все это еще находится на стадии разработки.

Заработная плата для бюджетных работников и для производственных рабочих рассчитывается по-разному.

Планирование заработной платы является актуальным для современных фирм в данное время. Тарифная сетка и методика планирования меняется, и успешные предприятия пытаются за всем этим следить.

В условиях рыночных отношений планирование является одним из важнейших условий организации эффективной работы предприятия. Планирование охватывает все основные сферы его производственно-хозяйственной деятельности — сбыт, финансы, производство, закупки, научные и проектные разработки, которые тесно взаимосвязаны.

**1. ПЛАНИРОВАНИЕ И ОРГАНИЗАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

**1.1 Сущность и функции заработной платы**

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера. [11, c. 115].

Основой заработной платы является – цена труда как фактора производства, которая сводится к его предельной производительности. Согласно этим положениям работник должен создать такую величину продукта по стоимости, которая позволит возместить ему заработную плату, затраты всех ресурсов и получить приращение стоимости в виде прибыли. [11, c. 115].

При оплате труда рабочих могут применяться тарифные ставки, оклады, а также бестарифная система, если предприятие, учреждение, организация сочтут такую систему наиболее целесообразной. Вид, системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, премий, иных поощрительных выплат, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями персонала предприятия, учреждения, организации определяют самостоятельно и фиксируют их в коллективных договорах, иных локальных нормативных актах. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится, как правило, на основе должностных окладов. Должностные оклады устанавливаются администрацией предприятия, учреждения, организации в соответствии с должностью и квалификацией работника. Предприятия, учреждения, организации могут устанавливать для руководителей, специалистов и служащих иной вид оплаты труда (в процентах от выручки, в долях от прибыли и др.)

Заработная плата может начисляться либо пропорционально производительности труда (в этом случае говорят о сдельной зарплата), либо пропорционально времени (т.е. месячная или почасовая зарплата); в последнем случае она зависит от продолжительности рабочего времени, измеряемой в «нормальных» часах, и от количества сверхурочных часов.

К собственно зарплате могут быть приравнены некоторые надбавки и некоторые заменяющие ее выплаты.

Среди надбавок к заработной плате можно назвать следующие:

-премии и поощрительные выплаты (премия по итогам года, тринадцатая зарплата, премии к отпуску и т.д.);

-отпускные;

-выплаты в натуре (например предоставление работодателем бесплатных обедов, жилья и т.д., т.е. льготы), не связанные с выплатой наличных денежных средств.

Выплаты, заменяющие зарплату:

-выплата пособий по болезни или временной нетрудоспособности;

-семейные надбавки;

-пособия по безработице;

-выходные пособия в случае увольнения. [17, c. 565].

 Роль и значение заработной платы, как социально-экономической категории, различны для работника и работодателя. Для работника заработная плата является основной статьей его дохода, средством повышения благосостояния как его самого, так и членов семьи. Из этого становится очевидным, что заработная плата выполняет стимулирующую роль в деле повышения результатов труда и обеспечения на этой основе роста получаемого вознаграждения. Для работодателя заработная плата работника представляет собой затраты на производство. Поэтому эти затраты работодатель стремится минимизировать, особенно в расчете на единицу изделия.

Существует несколько функций организации заработной платы*.*

В административно-командной экономике выделяют две функции заработной платы — воспроизводственную и стимулирующую*.* В условиях развития рыночных отношений выделяют еще одну функцию — регулирующую. Это вытекает из того, что на рынке труда спрос влияет на уровень заработной платы, а от последней зависят цены на товары и услуги. Однако анализ указанных отношений свидетельствует о том, что практически ни одна из указанных функций не выполняется и в связи с этим обоснованно можно сделать вывод о потере заработной платой своей роли как экономической категории. В настоящее время особое значение имеет возрождение (осуществление) всех трех функций. Это соответствует интересам всех трех субъектов, действующих в рыночной экономике — работники, работодатели и государство.

Анализ экономических отношений, которые выражает заработная плата, позволяет сделать вывод и о том, что носителем воспроизводственной функции выступает работник, стимулирующей — работодатель и регулирующей — государство. Осознанию этих положений на практике мешают старые подходы к организации заработной платы. Вряд ли следует отдельные элементы заработной платы увязывать с различными фондами и источниками их формирования, поскольку они тормозят развитие отношений между работниками, работодателями и государством. Между тем в рыночной экономике первичны условия оплаты — система ставок, окладов, норм трудовых затрат, формы и системы заработной платы, гарантийные и компенсационные выплаты, те или иные льготы. Именно эти элементы в совокупности составляют затраты работодателя на оплату тру­да. Поэтому представлять их в виде фонда зарплаты, фонда поощрения и т. п. нецелесообразно. Эти фонды искажают реально складывающиеся отношения.

**1.2 Основы планирования заработной платы**

В рыночной экономике расчет численности персонала и, соответственно, средств на оплату труда на предприятиях частной собственности отличается от планирования этих показателей в бюджетных организациях. Основными показателями по труду являются, как правило: численность персонала, темпы роста производительности труда, фонд заработной платы, величина средней заработной платы, система окладов и тарифных ставок.

В частных предприятиях меняется роль и место этих показателей, поскольку для рынка не имеет значения, какой фонд заработной платы сложился на том или ином предприятии и каков показатель средней заработной платы; важен показатель расходов на персонал, отнесенный к единице изделия, с одной стороны, а с другой – установление допустимой величины расходов на персонал, являющийся базой для планирования других показателей по труду.

Отправной точкой для планирования заработной платы на государственных предприятиях является фонд заработной платы, утверждаемый министерствами или ведомствами, при этом подобный подход приводит к следующим негативным последствиям:

-обесценению рабочей силы государственных предприятиях и учреждениях;

-снижению мотивационных возможностей заработной платы;

-сохранению уровня бедности в регионах. [12, c. 48].

Планирование фонда заработной платы включает расчет суммы фонда и средней заработной платы, как всех работников предприятия, так и по категориям работающих.

 Исходные данные для планирования фонда заработной платы:
- производственная программа в натуральном и стоимостном выражении и ее трудоемкость;
-состав и уровень квалификации работников, необходимых для выполнения программы;
-действующая тарифная система;

-применяемые формы и системы оплаты труда;
-нормы и зоны обслуживания, а также законодательные акты по труду, регулирующие
-заработную плату (род выплат и доплат, учитываемых при оплате труда).
В состав фонда включается основная и дополнительная заработная плата. К основной относится оплата труда за выполненные работы. Она включает сдельную заработную плату, тарифный фонд заработной платы, премии.
К дополнительной заработной плате относятся такие выплаты работникам предприятий, которые производятся не за выполненную работу, а в соответствии с действующим законодательством (доплаты за работу в ночное время, бригадирам, за сокращенный рабочий день подросткам и кормящим матерям, оплата очередных и дополнительных отпусков, выполнение государственных обязанностей, оплату за обучение учеников).
В плановый фонд заработной платы не включаются доплаты за отклонения от нормальных условий труда (плата за сверхурочные работы, простои, брак и т.п.).

В действующей практике используются разнообразные методы формирования фонда оплаты труда как в целом по предприятию, так и по структурным подразделениям. Следует отметить, что наилучшим образом эту задачу может решать нормативный метод формирования фонда оплаты труда. Именно данный метод использует большинство компаний в странах с развитой рыночной экономикой. Однако он может быть действенным лишь при наличии следующих условий: во-первых, нормативы должны быть стабильные, долговременные, изменяться лишь в случае влияния на объем производства факторов, не связанных с трудовыми условиями коллектива. Во-вторых, нормативы формирования фонда оплаты труда должны быть не индивидуальные, а групповые.
Механизм регулирования расходов на оплату содержит следующие элементы:
· порядок определения нормируемой величины расходов на оплату труда, включаемых в себестоимость продукции;

· порядок налогообложения расходов на оплату труда, превышающих нормативную величину.

Планирование заработной платы включает определение фонда и средней заработной платы промышленного и непромышленного персонала, а также отдельных категорий работающих.

Планирование заработной платы должно обеспечивать устранение излишеств в оплате труда и соблюдение правильных соотношений между ростом производительности труда и средней зарплатой, эффективное использование фонда зарплаты. Планированию должен предшествовать тщательный анализ расходования фонда зарплаты за предшествующий период.

При планировании заработной платы учитываются суммы, исчисленные по тарифным ставкам, окладам, основным расценкам, а также все виды доплат. Предприятие само вправе выбирать системы и формы оплаты труда. Планирование фонда заработной платы производится на весь списочный состав предприятия. Разделяют фонд заработной платы промышленно-производственного и непромышленного персонала. Фонд заработной платы ППП определяется по категориям работающих (рабочие, ИТР, служащие и т.д.).

Заработная плата, выплачиваемая сдельщикам по расценкам и повременщикам по тарифным ставкам, составляет тарифный фонд. В структуре дохода работника организации выделяют четыре части:

-нормированная заработная плата, включающая оплату по тарифам, окладам, надбавки, доплаты;

-премии;

-дивиденды;

-социальные выплаты и льготы.

Структура зависит от формы собственности организации, ее размера и возраста, инновационности развития, стабильности функционирования. Структура дохода работника определяется конкретной ситуацией.

Оклады специалистам и служащим устанавливаются на основе аттестации в соответствии с предъявляемыми должностными требованиями и личными качествами работника. Для руководителей все большее применение находит бестарифная, контрактная система оплаты труда.

Система оплаты труда работников конкретного подразделения организации разрабатывается специалистами отдела организации труда исходя из перечисленных условий и требований. Главное требование к системе оплаты труда — объективность и согласие работника с установленной ему формой оплаты. Чем выше уровень специализации работников, тем больше должно быть учтено фондообразующих факторов. Систему оплаты труда рекомендуется ежегодно корректировать, ориентируя ее на высокое качество работ, эффективность и своевременность их выполнения, достижение целей, поставленных перед работником и организацией в соответствии с ее миссией.

**1.3 Основные принципы организации заработной платы**

Основная задача организации зарплаты состоит в том, чтобы поставить оплату труда в зависимость от рабочего коллектива и качества трудового вклада каждого работника, и тем самым повысить стимулирующую функцию вклада каждого. Организация оплаты труда предполагает:

* определение форм и систем оплаты труда работников предприятия;
* разработку критериев и определение размеров доплат за отдельные достижения работников и специалистов предприятия;
* разработку системы должностных окладов служащих и специалистов;
* обоснование показателей и системы премирования сотрудников. [20, c.12].

 Оплата труда работников — это цена трудовых ресурсов, задей­ствованных в производственном процессе; величина ее зависит от количества и качества труда. Однако, в условиях рыночных отноше­ний она испытывает влияние спроса и предложения, сложившейся конъюнктуры рынка труда.

 Организация заработной платы строится на основе следующих принципов: . [12, c. 66].

* дифференциации оплаты труда в зависимости от спроса и предложения;
* самостоятельности предприятий в организации заработной
платы, в установлении форм, систем и размера оплаты труда
работника;
* государственного регулирования оплаты труда;
* дифференциации заработной платы в зависимости от условий труда, количества и качества затраченного труда;
* материальной заинтересованности работников в высоких ко­нечных результатах труда, в признании рынком продукта тру­да в качестве товара;
* опережение темпов роста производительности труда над ро­стом заработной платы;
* согласование общих условий оплаты с профсоюзами.

Различают номинальную заработную плату, т.е. ее денежный раз­мер, и реальную заработную плату, под которой понимается опре­деленное количество приобретаемых товаров и услуг:

**Ур = (1.1)**

Где, Ур — реальная заработная плата; Ун — номинальная заработная плата; Р — уровень цен на предметы потребления и услуги.

Существенное влияние на величину реальной заработной платы оказывает спрос и предложение. . [18, c. 53].

Реальная заработная плата выше там, где больше спрос на рабо­чую силу, а предложение труда воздействует на динамику заработ­ной платы в обратно пропорциональной зависимости.

Рынок труда стремится к такой равновесной системе, при кото­рой совокупный спрос на каждую категорию труда будет в точнос­ти равен предложению данной категории труда. Только в этом слу­чае устанавливается общее равновесие, которое не будет порождать тенденций к увеличению или к уменьшению различий в размерах заработной платы.

Величина заработной платы складывается под влиянием спроса и предложения, которые, в свою очередь, зависят от количества, качества труда и условий производства.

В современных условиях предприятия, независимо от организационно-правовых форм, самостоятельно определяют формы и системы оплаты труда.

Однако пока еще отсутствуют эффективно функционирующие рыночные механизмы, под воздействием которых складываются оптимальные пропорции в заработной плате в соответствии со сложностью выполняемого труда и профессионально-квалификационными характеристиками работников. Поэтому государство осуществляет регулирование оплаты труда путем законодательного установления и изменения минимального размера оплаты труда, налогового регулирования доходов физических лиц, установления районных коэффициентов и процентов (северных) надбавок, установления государственных гарантий по оплате труда.

Организация заработной платы строится на основе коллективных договоров, заключаемых, как правило, на 1—3 года между работодателями и работниками предприятия. В них регулируются следующие вопросы: формы, системы и размер оплаты труда, вознаграждения, пособия, компенсации, доплаты, механизм регулирования оплаты труда в соответствии с ростом цен, уровнем инфляции, выполнение показателей коллективного договора, занятость, переобучение, условия высвобождения работников, продол­жительность рабочего времени и времени отдыха, отпусков, улучшение условий и охраны труда работников, экономическая безопасность и охрана здоровья, льготы для работников и т. д. В своей правовой основе коллективные договоры должны исходить из генеральных и отраслевых соглашений.

Одним из элементов, определяющих размер оплаты труда, явля­ется прожиточный минимум. Он представляет собой показатель минимального состава и структуры потребления материальных благ и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспече­ния его жизнедеятельности. Используется в качестве базы для про­ведения адресной социальной политики, для обоснования мини­мальной оплаты труда и трудовой пенсии по старости и для установления минимального пособия по безработице и стипендий студентов.

Минимальный потребительский бюджет представляет прожиточный минимум более высокого стандарта; соотношение между бюд­жетом прожиточного минимума и минимального потребительско­го бюджета, по данным Министерства труда РФ, составляет примерно 1 : 2 [7, c. 30].

Оплата труда работников организаций не бюджетной сферы (му­ниципальных, индивидуальных (частных) организаций, смешанных товариществ, акционерных обществ и т. д.) определяется собствен­ником предприятия, исходя из законодательно установленного минимального размера оплаты, отраслевых и специальных соглашений, закрепленных в коллективных договорах предприятий и индивидуальных трудовых договорах (контрактах) и регулируются действующей системой налогообложения на прибыль (доход) предприятия.

Дифференциация и регулирование уровня заработной платы различных групп и категорий работников осуществляется при помощи тарифной системы. Основными элементами тарифной системы являются тарифные сетки и ставки, тарифно-квалификационные справочники.

Тарифную ставку, соответствующую тому или иному разряду, можно получить путем умножения тарифной ставки разряда на тарифный коэффициент соответствующего разряда.

Низкая заработная плата отрицательно влияет на развитие эко­номики страны. Сокращается спрос на высококачественную, нау­коемкую продукцию. При дешевой рабочей силе отпадает необхо­димость в техническом перевооружении, в использовании новой техники и технологии, повышении квалификации кадров.

Регионы, имеющие высокую концентрацию предприятий топ­ливно-энергетического комплекса, характеризуются высокой зара­ботной платой, что обусловлено высокими ценами на продукцию в связи с монопольным положением отраслей и предприятий.

Регионы, где сосредоточена легкая и пищевая промышленнос­ти, находятся в бедственном положении. Оплата труда перестала выполнять стимулирующую функцию, что проявляется в ослаблении связи между финансовым положени­ем предприятия и уровнем оплаты труда.

Таким образом, в первой главе была рассмотрена сущность и основные функции заработной платы, основы планирования оплата труда, главные принципы заработной платы и самое главное задачи организации и планирования заработной платы, для чего нам вообще это необходимо.

**2. ПЛАНИРОВАНИЕ И Организация заработной платы на примере ОАО «АНХК»**

**2.1 Характеристика фирмы ОАО «АНХК»**

ОАО «АНХК» (полное наименование: Открытое акционерное общество «Ангарская нефтехимическая компания») является предприятием топливно-масляно-нефтехимического профиля. Сегодня производственно-техническая структура нефтепереработки и нефтехимии предприятия является переходным вариантом к современному производству нефтяных топлив, масел, продуктов нефтехимии, т.е. проводится полная реконструкция всех производственных линий для соответствия продукции качеству Евро-3,4,5[[1]](#footnote-1). На данный момент комбинат выпускает продукцию соответствующую лишь Евро-2.

В структуре компании выделены три основные направления: производство топлива и нефтепродуктов на основе переработки нефти и тяжелых остатков (НПЗ – нефтеперерабатывающий завод), производство различных нефтяных масел различного назначения (ЗМ – завод масел), производство нефтехимической продукции (ХЗ – химический завод), кроме того, в структуре функционируют подразделения обеспечения основного производства – это товарно-сырьевое производство, управление водоснабжения канализаций и отчистки сточных вод, складское эксплуатационное управление. Дочерние предприятия ОАО «АНХК» - ОАО «Ангарское управление энергосистем», ОАО «Ангарский завод катализаторов и органического синтеза», ОАО «Восточно-Сибирский машиностроительный завод» выполняют производственные услуги и важные заказы на изготовление катализаторов, присадок, нефтехимического оборудования, ремонтных материалов.

Основными видами деятельности компании являются:

* Переработка нефти;
* Производство нефтепродуктов и химической продукции производственно-технического назначения;
* Производство машиностроительной продукции;
* Осуществление коммерческой деятельности, оказание прочих услуг;
* Производство и переработка сельскохозяйственной продукции;
* Общественное питание;
* Научно-исследовательские и проектно-конструкторские работы;
* Осуществление всех видов гражданско-правовых сделок с патентообладателями, владельцами «ноу-хау» и авторами иных видов интеллектуальной собственности;
* Медицинское и лечебно-профилактическое обслуживание, обеспечение лекарственными препаратами и предметами очковой оптики;
* Подготовка и повышение квалификации кадров.

На сегодняшний день ОАО «АНХК» производит 211 наименований продукции; формированием номенклатуры и ассортимента занимается «Коммерческим департамент» «НК «Роснефть» г. Москва.

**2.2 Основные положения организации оплаты труда работников ОАО «АНХК»**

Плановый фонд заработной платы определяется в целом по ОАО «АНХК» в установленном порядке.

Уровень заработной платы работника определяется в зависимости от количества и качества затраченного им труда и конечных результатов деятельности ОАО «АНХК».

Заработная плата работника складывается из двух частей: постоянной и переменной с начислением коэффициентов районного и регионального регулирования (районный коэффициент и региональная надбавка к заработной плате) в размере, установленном нормативными актами РФ и Иркутской области.

Постоянная часть заработной платы включает в себя:

* оклады (должностные оклады, тарифные ставки), персональные оклады и персональные надбавки к должностным окладам,
* компенсационные доплаты и надбавки.

Компенсационные доплаты и надбавки устанавливаются:

* за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных,
* за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени,
* за разделение рабочего дня на части,
* за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ,
* за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника,
* за руководство бригадой,
* за ненормированный рабочий день,
* за работу со сведениями, составляющими государственную тайну,
* за стаж работы в подразделениях по защите государственной тайны.

Указанные выше доплаты и надбавки выплачиваются работникам в случаях и порядке, предусмотренных настоящим Положением.

Переменная часть заработной платы является формой материального стимулирования эффективного, добросовестного труда и конкретного вклада работников в производственную и финансово-экономическую деятельность ОАО «АНХК» и состоит из:

* премий,
* надбавок,
* вознаграждений.

Премии, надбавки, вознаграждения выплачиваются работникам в случаях и порядке, предусмотренных Стандартом ОАО «АНХК» № 09-И05-01 «Положение о премировании работников ОАО «АНХК», Стандартом ОАО «АНХК» № 09-И05-03 «Положение о выплате работникам ОАО «АНХК» вознаграждений», Стандартом ОАО «НК «Роснефть» № П-12 С-009 «Порядок работы с молодыми специалистами ОАО «НК «Роснефть», Стандартом ОАО «АНХК» № 09-И05-06 «Положение о персональных надбавках к должностным окладам работников ОАО «АНХК», настоящим Положением.

За рабочие дни, приходящиеся на период нахождения работника в служебной командировке, работнику начисляется заработная плата, исходя из оклада (должностного оклада, тарифной ставки) и предусмотренных настоящим Положением и Стандартом № 09-И05-01 «Положение о премировании работников ОАО «АНХК» выплатами. На дни проезда к месту командировки и обратно, приходящиеся на выходные и (или) праздничные дни, за работником сохраняется средняя заработная плата.

**2.3. Порядок применения ЕТС в ОАО «АНХК»**

Единая тарифная система (ЕТС) предусматривает дифференцированную оплату труда в зависимости от предъявляемых к работнику квалификационных требований, объема и сложности выполняемых работ. ЕТС состоит из нескольких разрядов (на АНХК их 17) и соответствующих каждому разряду тарифных коэффициентов.

Тарифный коэффициент является показателем того, во сколько раз оклад (должностной оклад, тарифная ставка), установленные для оплаты труда работника определенного разряда, превышает оклад (должностной оклад, тарифную ставку), установленные для оплаты труда работника 1 разряда.

На основе ЕТС определяются размеры окладов (должностных окладов, тарифных ставок) работников ОАО «АНХК».

ЕТС и перечень соответствия профессий и должностей разрядам по оплате труда на основе ЕТС представлены соответственно в Приложении № 1 и №2.

Увеличение окладов отдельным работникам ОАО «АНХК» осуществляется в соответствии со Стандартом ОАО «НК «Роснефть» «Порядок повышения в должности и увеличения окладов работников компании» № П2-03 СЦ-065 ЮЛ-001. А также Генеральный директор ОАО «АНХК» вправе устанавливать иные тарифные коэффициенты и оклады (должностные оклады, тарифные ставки), отличные от представленных в Приложении № 1.

**2.4. Организация оплаты труда работников ОАО «АНХК» на основе ЕТС**

***2.4.1. Оплата труда рабочих***

Оплата труда рабочих осуществляется по окладам (тарифным ставкам) в соответствии с присвоенным разрядом в диапазоне с 1 по 8 разряд. 7 и 8 разряды могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим при обслуживании установок высшей категории сложности технологического процесса (ЕТКС, 34 выпуск).

В исключительных случаях генеральный директор вправе устанавливать отдельным высококвалифицированным рабочим персональные оклады.

При присвоении рабочим 2 категории квалификации оклад (тарифная ставка) увеличивается на 5 %, 1 категории квалификации – на 10 %.

При выполнении технологическими рабочими работ по более высокому разряду оплата труда производится по рабочему месту (без категории квалификации).

При выполнении рабочим обязанностей служащего оплата труда рабочего производится по должностному окладу служащего, установленного по ЕТС за фактически отработанное время, если это не ведет к снижению заработной платы рабочего.

Отдельные профессии рабочих, оплата труда которых производится по окладам (тарифным ставкам), установленным для оплаты труда в нормальных условиях, при работе на действующих технологических установках и других объектах в тяжелых и вредных или особо тяжелых и особо вредных условиях труда оплачиваются по окладам (тарифным ставкам) с учетом компенсационных доплат за работу в тяжелых и вредных или особо тяжелых и особо вредных условиях труда, установленных для рабочих этих производств, за фактически отработанное в указанных условиях труда время.

***2.4.2. Оплата труда руководителей, специалистов и других служащих***

Оплата труда руководителей, специалистов и других служащих осуществляется по должностным окладам в соответствии с ЕТС в диапазоне с 3 по 17 разряд по оплате труда.

Должностные оклады заместителей руководителей, главных специалистов устанавливаются по ЕТС на 1-2 разряда ниже должностных окладов соответствующих руководителей, главных специалистов.

Генеральный директор вправе устанавливать (отменять) распорядительным документом отдельным высококвалифицированным руководителям и специалистам:

* персональные оклады (в т.ч. по представлению руководителей),
* персональные надбавки к должностным окладам в соответствии со Стандартом ОАО «АНХК» № 09-И05-06 «Положение о персональных надбавках к должностным окладам работников ОАО «АНХК».

Персональные оклады устанавливаются за высокую профессиональную компетентность и особый режим работы (дополнительные затраты рабочего времени, высокую интенсивность труда) в конкретных суммах в пределах планового фонда заработной платы структурного подразделения и увеличиваются при повышении тарифной части заработной платы.

**2.5. Компенсационные доплаты и надбавки**

В ОАО «АНХК» установлены компенсационные доплаты и надбавки:

* отдельным рабочим, выполняющим тяжелую физическую работу, оклад (тарифная ставка) в исключительных случаях может устанавливаться приказом (распоряжением) по структурному подразделению с визой начальника ООТиЗ ОАО «АНХК» на 1-2 разряда по оплате труда выше, чем предусмотрено разрядом их рабочего места.
* рабочим, выполняющим дополнительные обязанности (старший оператор, старший аппаратчик…и т.д.), тарифная ставка (оклад) может устанавливаться на разряд выше приказом (распоряжением) по структурному подразделению с визой начальника ООТиЗ ОАО «АНХК».

Доплата за руководство бригадой на участках, где созданы бригады и назначены бригадиры, устанавливается суммой дифференцировано в зависимости от количества рабочих в бригаде:

* при численности ремонтной бригады до 10 чел. – 400 руб.,
* при численности ремонтной бригады – 10 чел. и более – 600-800 руб.,
* за руководство бригадой на технологических установках в зависимости от группы сложности технологических установок – от 400 до 800 руб.

Доплата за работу в тяжелых и вредных или особо тяжелых и особо вредных условиях труда в размере:

* за работу в тяжёлых и вредных условиях труда, в т.ч. в соответствии с Картами условий труда на рабочих местах – до 12 % оклада (должностного оклада, тарифной ставки),
* за работу в особо тяжёлых и особо вредных условиях труда – до 24 % оклада (должностного оклада, тарифной ставки),
* за работу в изолирующих дыхательных аппаратах – в размере 4-часовой тарифной ставки за каждый час работы в аппаратах.

Доплаты за работу с тяжелыми и вредными или особо тяжелыми и особо вредными условиями труда обозначены в штатном расписании.

Расчет ниже перечисленных доплат и надбавок производится с учетом доплат за работу в тяжелых и вредных или особо тяжелых и особо вредных условиях труда.

Доплата за работу в ночное время – до 40 % оклада (должностного оклада, тарифной ставки). Ночное время – время с 22 до 6 часов.

Доплата за работу в выходные и праздничные дни, сверхурочную работу – в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Доплата за переработку по графику оплачивается в полуторном размере.

Доплата за разделение рабочего дня на части устанавливается в размере до 30% оклада (должностного оклада, тарифной ставки).

Доплата за ненормированный рабочий день устанавливается в размере до 25 % оклада (должностного оклада, тарифной ставки).

Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ устанавливается работникам, выполняющим наряду со своей основной работой дополнительную работу, в размере не более 35 % оклада (должностного оклада, тарифной ставки).

Работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, устанавливаются надбавки:

1. за работу со сведениями, имеющими степень секретности:
* «особой важности» – 50 - 75 %;
* «совершенно секретно» – 30-50 %;
* «секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий – 10-15 %;
* «секретно» без проведения проверочных мероприятий – 5-10 % оклада (должностного оклада, тарифной ставки);
1. за стаж работы в подразделениях по защите государственной тайны при стаже работы:
* от 1 до 5 лет – 10 %;
* от 5 до 10 лет – 15 %;
* от 10 лет и выше – 20 % оклада (должностного оклада, тарифной ставки).

Доплата за временно отсутствующего работника производится за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующего работника. При этом на доплаты может использоваться до 50% оклада (должностного оклада, тарифной ставки) отсутствующего. Каждому отдельному работнику доплата не может превышать 35% оклада (должностного оклада, тарифной ставки) за фактически отработанное время. Основанием для оплаты является распоряжение о возложении обязанностей и Расчёт доплат за временно отсутствующего работника (приложение № 3 к настоящему Положению) за подписью непосредственного руководителя с визой начальника ООТиЗ ОАО «АНХК».

Размеры доплат, указанные в п.п. 4.3.3, 4.3.10, 4.3.12 настоящего Положения, определяются приказом (распоряжением) руководителя структурного подразделения по согласованию с начальником ООТиЗ ОАО «АНХК».

В соответствии со Стандартом ОАО «НК «Роснефть» № П-12 С-009 «Порядок работы с молодыми специалистами ОАО «НК «Роснефть» молодым специалистам (рабочих профессий) устанавливаются надбавки к заработной плате в размере:

* в 1-ый год работы – до 500 рублей в месяц за фактически отработанное время,
* во 2-3 годы работы – до 700 рублей в месяц за фактически отработанное время.

Надбавки молодым специалистам устанавливаются распорядительным документом по ОАО «АНХК» по представлению отдела управления персоналом ОАО «АНХК» (далее – ОУП ОАО «АНХК»), согласованным с руководителем структурного подразделения, в котором работает молодой специалист. Распорядительный документ готовит ООТиЗ ОАО «АНХК». Обязательным условием установления надбавок является выполнение Индивидуального плана развития молодого специалиста, для молодых специалистов, работающих больше 1 года, – успешная защита годичной стажировки, участие в научно-технических конференциях молодых специалистов.

Надбавки молодым специалистам могут быть увеличены по представлению ОУП ОАО «АНХК», согласованным с руководителем структурного подразделения, в котором работает молодой специалист, до 900 рублей в месяц за фактически отработанное время:

* по результатам защиты годичной стажировки,
* за участие в научно-технических конференциях молодых специалистов (для молодых специалистов, работающих менее 1 года),
* победителям и призерам научно-технических конференций,
* победителям и призерам конкурсов профессионального мастерства на звание «Лучший по профессии, должности»,
* победителям и призерам конкурса по охране труда и промышленной безопасности среди молодых специалистов ОАО «АНХК»,
* зачисленным в кадровый резерв на руководящую должность.

Надбавки молодым специалистам могут быть отменены в случаях:

* несоблюдения сроков разработки и представления в ОУП ОАО «АНХК» Индивидуального плана развития молодого специалиста и отчета о проделанной работе,
* невыполнения Индивидуального плана развития молодого специалиста,
* отрицательного результата защиты годичной стажировки.

В соответствии со Стандартом ОАО «НК «Роснефть» № П2-03 С-010 «О наставничестве и наставниках ДО ОАО «НК «Роснефть» наставникам молодых специалистов, устанавливаются надбавки к заработной плате в размере:

* при работе с одним молодым специалистом – до 600 рублей в месяц за фактически отработанное время,
* при работе с двумя молодыми специалистами одновременно – до 1000 рублей в месяц за фактически отработанное время.

Надбавки наставникам устанавливаются на период наставничества по представлению ОУП ОАО «АНХК» распорядительным документом по ОАО «АНХК», согласованным с руководителем структурного подразделения, в котором работает наставник. Распорядительный документ готовит ООТиЗ ОАО «АНХК». Обязательным условием установления надбавок наставникам является выполнение закрепленным молодым специалистом (двумя молодыми специалистами) Индивидуального плана развития молодого специалиста, для наставников молодых специалистов, работающих больше 1 года – успешная защита годичной стажировки молодых специалистов, участие молодых специалистов в научно-технических конференциях.

Надбавки наставникам могут быть увеличены по представлению ОУП ОАО «АНХК», согласованному с руководителем структурного подразделения, в котором работает наставник, до 1200 рублей в месяц за фактически отработанное время:

* по результатам защиты молодым специалистом годичной стажировки,
* наставникам победителей и призеров научно-технических конференций,
* наставникам победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства на звание «Лучший по профессии, должности»,
* наставникам победителей и призеров конкурса по охране труда и промышленной безопасности среди молодых специалистов ОАО «АНХК»,
* наставникам молодых специалистов, зачисленных в кадровый резерв на руководящие должности.

Надбавки наставникам могут быть отменены в случаях:

* несоблюдения сроков разработки и представления в ОУП ОАО «АНХК» Индивидуального плана развития молодого специалиста;
* невыполнения Индивидуального плана развития молодого специалиста,
* непредставления (несвоевременного представления) к защите годичной стажировки пакета документов в полном объеме,
* отрицательного результата защиты годичной стажировки.

Все перечисленные доплаты и надбавки выплачиваются в пределах планового фонда заработной платы.

**3.Совершенствования планирования и организации заработной платы на предприятии**

**3.1 Пути совершенствования организации заработной платы на ООО «Авто-сити»**

Политика в области оплаты труда является составной частью управления предприятием, и от нее в значительной мере зависит эффективность его работы, так как заработная плата является одним из важнейших стимулов в рациональном использовании рабочей силы.

Рациональная организация оплаты труда на предприятии позволяет стимулировать результаты труда и деятельность его работников, обеспечивать конкурентоспособность на рынке, необходимую рентабельность и прибыльность фирмы.

Цель рациональной организации оплаты труда – обеспечение соответствия между ее величиной и трудовым вкладом работника в общие результаты хозяйственной деятельности предприятия.

Поэтому в основу организации заработной платы ООО «Авто-сити» должны быть положены также следующие принципы:

1. Осуществление оплаты в зависимости не только от количества, но и от качества труда;
2. Дифференциация заработной платы в зависимости от квалификации работника, условий труда;
3. Систематическое повышение реальной заработной платы, т.е. превышение темпов роста номинальной заработной платы над инфляцией;
4. Справедливость, т.е. равная оплата за равный труд;
5. Учет вредных условий труда и тяжелого физического труда;
6. Стимулирование за качество труда и добросовестное отношение к своей трудовой деятельности каждого сотрудника.
7. различные вознаграждения за перевыполнение плана

При организации оплаты труда руководитель предприятия должен:

- определить форму и систему оплаты труда работников своего предприятия;

- разработать систему окладов для служащих, специалистов, управленческого персонала.

 В его распоряжении имеются широкие возможности в выборе тех или иных форм или систем заработной платы, а также при определении премиальных доплат и поощрений. Но искусство руководителя заключается в том, чтобы из арсенала средств выбрать те из них, которые соответствуют предприятию и тому персоналу, который набран на это предприятие.

Для более рациональной организации заработной платы на ООО «Авто-сити» предлагается кардинально изменить способ начисления заработной платы.

Во-первых, для всего управленческого персонала необходимо установить оклады и начислять зарплату за фактически отработанное время. Исходя из среднемесячной зарплаты, начисляемой в настоящее время, и сложившейся ситуации на рынке труда, величина окладов предлагается следующая:

Директор – 35 000 р.

Гл.бухгалтер – 15 000,00 р.

Старший мастер – 20 000,00 р.

Диспетчер – 10 000,00 р.

Таким образом, фонд оплаты труда управленческого персонала составит (при полностью отработанном рабочем времени за месяц) – 80 000,00 руб.

Во-вторых, следует отметить, что прямая сдельная система оплаты труда, применяемая в настоящий момент в ООО «Авто-сити», создавая личную материальную заинтересованность рабочих в повышении индивидуальной выработки, она в то же время слабо материально их заинтересовывает в достижении высоких показателей работы бригады (цеха) в целом. Поэтому такую систему оплаты целесообразно применять в сочетании с премированием рабочих за выполнение и превышение как общих, так и конкретных индивидуальных качественных и количественных показателей работы.

Так как для ООО «Авто-сити» невозможно точно количественно определить какие-либо показатели деятельности предприятия и установить плановые нормы выработки, в данном случае есть возможность применения системы премирования, как рабочих, так и управленческого персонала по итогам месяца, квартала или года. Таким образом, каждый член коллектива будет заинтересован в том, чтобы предприятие получало как можно больше прибыли, и будет прилагать усилия для снижения издержек. Это в свою очередь позволит фирме рационально распределять полученную прибыль на премирование и на дальнейшее развитие самого предприятия.

В целях стимулирования рабочих распределение заработной платы в рамках одной бригады следует производить исходя из коэффициента трудового участия (КТУ), который присваивается каждому члену бригады. КТУ представляет собой обобщенную количественную оценку реального вклада каждого рабочего бригады в результате ее коллективного труда в зависимости от индивидуальной производительности труда и качества труда. При определении КТУ каждого члена бригады принимается исходная величина, равная единице. Фактический КТУ каждому члену бригады устанавливается советом бригады по согласованию со старшим мастером.

В связи с последними изменениями налогового законодательства РФ расчет затрат на уплату налогов составит: 14% от начисленной заработной платы – в Пенсионный фонд, 0,2% от начисленной заработной платы – в Фонд социального страхования, а уплата Единого налога на вмененный доход (эту систему применяет ООО «Авто-сити») – 16 000,00 руб.

Арендная плата складывается не только как плата за помещение, но и как плата за использование оборудования, которое является очень дорогостоящим. Поэтому сумма арендной платы очень высокая. Так как стоимость оборудования подлежит амортизации, то соответственно в последующих периодах она будет уменьшаться.

Так как производимые работы в разных цехах требуют разных затрат используемых материалов, процент расходной части также различается: в ремонтном и газоэлектросварочном – в среднем 3%, а в жестяно-сварочном – 20%. Данная статья расходов различается в разных периодах, но в среднем по году значения не изменятся.

Таким образом, можно рассчитать показатели деятельности фирмы «Авто-сити» с учетом новой системы организации и оплаты труда. При этом, необходимо также учитывать, что при динамичном развитии предприятия закладывается также такой показатель как рентабельность (прибыльность). В сложившихся рыночных условиях можно предполагать, что увеличение объемов выполняемых ООО «Авто-сити» работ во втором году деятельности составит 15%.

Финансовые результаты деятельности предприятия характеризуются суммой полученной прибыли и уровнем рентабельности. Чем выше уровень рентабельности и больше величина прибыли, тем эффективнее функционирует предприятие, тем устойчивее его финансовое состояние.

При предлагаемом изменении организации заработной платы на предприятии будет потихоньку образовываться прибыль.

 Следует также отметить, что полученную сумму прибыли руководитель предприятия может распределить частично между сотрудниками, выплатив, например, премиальные, а часть вложить в развитие фирмы.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что при дальнейшем развитии предприятия в условиях 10-15% темпов роста объемов выполненных работ, затраты на заработную плату рабочих будут увеличиваться, но при этом также будет происходить рост прибыли и рентабельности предприятия. Иными словами совершенствование системы оплаты труда и стимулирование работников к более качественному труду приводит к улучшению показателей деятельности предприятия, позволяя ему динамично развиваться, что в свою очередь дает предпосылки для улучшения условий труда и повышения заработной платы его сотрудников.

**3.2.Пути совершенствования планирования заработной платы, путем проведения анализ использования фонда заработной платы**

Одним из путей совершенствования планирования заработной платы на предприятии ООО «Авто-сити» предлагается проводить анализ эффективности фонда заработной платы на предприятии.

Анализ использования трудовых ресурсов, рост производительности труда необходимо рассматривать в тесной связи с оплатой труда. С ростом производительности труда создаются реальные предпосылки повышения его оплаты. При этом средства на оплату труда нужно использовать таким образом, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста его оплаты. Только при таком условии создаются реальные возможности для наращивания темпов расширенного воспроизводства. [15. c. 175].

Приступая к анализу использования фонда заработной платы, в первую очередь рассчитаем абсолютное и относительное отклонение фактической его величины от плановой.

Абсолютное отклонение ( ⌂ФЗПабс.) определяется сравнением фактически использованных средств на оплату труда (ФЗПф) с плановым фондом заработной платы (ФЗПпл) в целом по хозяйству, производственным подразделениям и категориям работников:

⌂ФЗПабс.= ФЗПф- ФЗПпл (3.1)

Однако при этом нужно учитывать, что абсолютное отклонение само по себе не характеризует использования фонда заработной платы, так как это показатель определяется без учета степени выполнения плана по оказанию услуг.

Относительное отклонение рассчитывается как разность между фактически начисленной суммой зарплаты и плановым фондом, скорректированным на коэффициент выполнения плана по оказанию услуг. При этом следует иметь в виду, что корректируется только переменная часть фонда заработной платы, которая изменяется пропорционально объему производства услуг. Это зарплата рабочих по сдельным расценкам, премии рабочим и управленческому персоналу за производственные результаты и сумма отпускных, соответствующая доле переменной зарплаты.

Постоянная часть оплаты труда не изменяется при увеличении или спаде объема производства услуг (зарплата рабочих по тарифным ставкам, зарплата служащих по окладам, все виды доплат, оплата труда работников строительных бригад, жилищно-коммунального хозяйства, социальной сферы и соответствующая им сумма отпускных):

 ⌂ФЗПотн= ФЗПф- ФЗПск= ФЗПф-(ФЗПпл.пер\*Квп+ФЗПпл.пост), (3.2)

Где ⌂ФЗПотн- относительное отклонение по фонду зарплаты; ФЗПф- фонд зарплаты фактический; ФЗПск – фонд зарплаты плановый, скорректированный на коэффициент выполнения плана по оказанию услуг; ФЗПпл.пер- переменная сумма планового фонда зарплаты; ФЗПпл.пост- постоянная сумма планового фонда зарплаты; Квп- коэффициент выполнения плана по оказанию услуг. . [15. c. 169-175].

Для начала все показатели необходимые нам для расчета мы сведем в единую таблицу.

Таблица 3.1

Показатели необходимые для анализа планирования ФЗП

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | План | Факт |
| Фонд заработной платы (тыс.руб) | 3120 | 3572,924 |
| В том числе: |  |  |
| Переменная часть (тыс.руб) | 2805,5 | 2908,3601 |
| Постоянная часть (тыс.руб) | 620,5 | 664,56386 |
| Объем оказания услуг в плановых ценах (тыс.руб) | 8513,5 | 9115,8 |
| Среднегодовая численность рабочих (чел.) | 26 | 24 |
| Показатели | План | Факт |
| Средняя продолжительность дня (час) | 9 | 10 |
| Среднечасовая зарплата одного работника (тыс.руб) | 1,2 | 1,348 |
| Количество отработанных дней одним работником (чел/дн) | 270 | 265 |

Исходя из этой таблицы, мы можем рассчитать абсолютное и относительное отклонение.

⌂ФЗПабс.=3572,924-3120=+452,924 тыс.р.

Для того, что бы рассчитать относительное отклонение нам необходимо рассчитать коэффициент выполнения плана по оказанию услуг.

Квп=9115,8/8513,5=1,07

⌂ФЗПотн=3572,924- (2805,5\*1,07+620,5)=3572,924-3622,385=-49,461тыс.р.

Из этих расчетов мы видим, что на данном предприятии имеется относительная экономия в использовании фонда заработной платы в размере 49,461 тысяч рублей.

Далее на основе четырехфакторной модели и таблицы 3.1, способом цепных подстановок, мы узнаем, какой фактор и как влияет на изменение фонда заработной платы.

Модель четырехфакторной модели:

ФЗП=ЧР\*Д\*П\*ЧЗП, (3.3)

где, ЧР- среднегодовая численность работников; Д- количество отработанных дней одним работником за год; П- средняя продолжительность дня; ЧЗП- среднечасовая зарплата одного работника.

Способ цепных подстановок. При этом способе постепенно базисные значения заменяются на отчетные. При этом вводится несколько условных результативных показателей, их количество равно числу факторов. Обозначим базисный период через 0, отчетный через 1.

ФЗП0=ЧР0\* Д0\*П0\*ЧЗП0=26\*270\*9\*1,2=75816 тыс.р

ФЗПусл1=ЧР1\* Д0\*П0\*ЧЗП0=24\*270\*9\*1,2=69984 тыс.р.

ФЗПусл2=ЧР1\*Д1\*П0\*ЧЗП0=24\*265\*9\*1,2=68688 тыс.р.

ФЗПусл3=ЧР1\*Д1\*П1\*ЧЗП0=24\*265\*10\*1,2=76320 тыс.р.

ФЗП1=ЧР1\*Д1\*П1\*ЧЗП1=24\*265\*10\*1,348=85732,8 тыс.р.

Для того, что бы определить влияние того или иного фактора на результативный показатель необходимо от значения последнего результативного показателя отнять значение предыдущего.

⌂ФЗПЧР= ФЗПусл1- ФЗП0=69984-75816=-5832 тыс.р.

⌂ФЗПД=ФЗПусл2-ФЗПусл1=68688-69984=-1296 тыс.р.

⌂ФЗПП=ФЗПусл3-ФЗПусл2=76320-68688=7632 тыс.р.

⌂ФЗПЧЗП=ФЗП1-ФЗПусл3=85732,8-76320=9412,8 тыс.р.

Сделаем проверку:

⌂ФЗП= ФЗП1- ФЗП0=85732,8-75816=9916,8 тыс.р.

⌂ФЗП=⌂ФЗПЧР+⌂ФЗПД+⌂ФЗПП+⌂ФЗПЧЗП=-5832+(-1296)+7632+9412,8 =9916,8 тыс.р.

Проверка сошлась.

Итак из проведенного анализа мы видим, что из за уменьшения среднегодовой численности работников фонд заработной платы уменьшился на 5832 тыс.р., из за уменьшения количества отработанных одним работником фонд заработной платы опять же уменьшился на 1296 тыс.р., а вот при увеличении таких показателей как, средняя продолжительность рабочего дня и среднечасовая заработная плата работника, фонд заработной платы увеличился на 7632 тыс.р. и 9412,8тыс.р. соответственно.

 Итак, подведем итоги по третьей главе. В данной главе были предложены пути совершенствования организации и планирования заработной платы на предприятии ООО «Авто-сити». Рассчитали и провели анализ использования фонда заработной платы на предприятии, и увидели, что увеличение средней продолжительности рабочего дня и среднечасовой заработной платы работника привело к росту фонда заработной платы.

**Заключение**

Анализ положения, сложившегося в стране с оплатой труда, оценка тенден­ций формирования последней в сред­несрочной перспективе свидетельствуют о крайне несовершенных методах ее ре­гулирования при помощи, как договор­ных механизмов, так и государственных (нормативных, налоговых и бюджетных) методов.

Социальные процессы в современ­ной России носят сложный и зачастую противоречивый характер. Положи­тельные тенденции стабилизации уров­ня жизни населения, наблюдающиеся в последние четыре года, еще не позволили (после 15 лет проводимых ре­форм) достичь даже достаточно низко­го дореформенного уровня доходов на­селения.

Становление отвечающей новым реалиям системы заработной платы в России «законсервировалось» на этапе транзитных (переходных) ее форм, кото­рые слабо адаптированы к рыночным механизмам.

Главное условие проведения эконо­мических и социальных реформ – их сис­темность. Многочисленные факты сви­детельствуют о том, что, например, не­возможно реформировать пенсионную систему или систему регулирования рынка труда, оставляя в «замороженном виде" ПМ, не приводя систему оплаты труда к цивилизованному виду.

В условиях катастрофически высокой поляризации доходов населения важно, используя опыт западноевропейских стран, сформировать и внедрить рыноч­ные механизмы по выравниванию и пе­рераспределению доходов, отказаться от архаичных среднестатистических мето­дов оценки состояния и динамики дохо­дов населения.

Одним из самых значимых барьеров на пути начавшегося экономического оживления остается дефицит хорошо оплачиваемых рабочих мест. Требу­ется существенный пересмотр государ­ственной и местной политики занятости и регулирования доходов, формирова­ния четких ориентиров для работодате­лей.

Нужна государственная программа регулирования заработной платы, позволяющая мотивировать россиян к твор­ческому и эффективному труду.

Как социально-экономическая категория заработная плата требует рассмотрения с точки зрения ее роли и значения для работника и для работодателя. Для работника заработная плата – главная и основная статья его личного дохода, средство воспроизводства и повышения уровня благосостояния его самого и его семьи, а отсюда и стимулирующая роль заработной платы в улучшении результатов труда для увеличения размера получаемого вознаграждения. Для работодателя заработная плата работников – это расходуемые им средства на использование привлекаемой по найму рабочей силы, что составляет одну из основных статей расхода в себестоимости производимых товаров и услуг. При этом работодатель, естественно, заинтересован в возможном снижении удельных затрат рабочей силы на единицу продукции, хотя в то же время может оказаться целесообразным увеличить расходы на рабочую силу в целях повышения ее качественного уровня, если это позволит увеличить прибыль предприятия за счет стимулирования трудовой и творческой инициативы работников.

Кроме того уровень оплаты труда оказывает ощутимое воздействие на поведение и работника, и работодателя, складывающееся в связи с регулированием отношений между ними в условиях неравновесного состояния спроса и предложения рабочей силы на рынке труда.

Таким образом, в условиях рыночных отношений оплата труда призвана выполнять не только воспроизводственную и стимулирующую функцию, но и регулирующую.

Оплата труда каждого работника зависит от его личного трудового вклада и качества труда и максимальным размером не ограничивается. При оплате рабочих могут применяться тарифные ставки, оклады, а также бестарифная система, если предприятие считает такую систему наиболее целесообразной.

Вид, системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, премий и иных поощрительных выплат, а также соотношения в их размерах между отдельными категориями персонала предприятие определяет самостоятельно и фиксирует их в коллективном договоре или иных локальных нормативных актах.

Теперь подведем итоги отдельно по главам. Таким образом, в первой главе была рассмотрена сущность и основные функции заработной платы, основы планирования оплата труда, главные принципы заработной платы и самое главное задачи организации и планирования заработной платы, для чего нам вообще это необходимо. Во второй главе раскрыли методику расчета и учет организации заработной платы на предприятии, рассчитали ее для рабочих и управляющего персонала. Также написана характеристика и главные показатели предприятия, охарактеризовано состояние фирмы ООО «Авто-сити» в данный момент. Подвели итог в этой главе построением тренда, на котором увидели, как изменяется фонд заработной платы на предприятии ООО «Авто-сити». И наконец, подведем итоги по третьей главе. В данной главе были предложены пути совершенствования организации и планирования заработной платы на предприятии ООО «Авто-сити». Рассчитали и провели анализ использования фонда заработной платы на предприятии, и увидели, что увеличение средней продолжительности рабочего дня и среднечасовой заработной платы работника привело к росту фонда заработной платы.

Предприятие ООО «Авто-сити» перспективное, нужно только усовершенствовать для начала основы планирования и организации заработной платы.

**Список использованной литературы**

1. Адамчук В. В. и др. Экономика труда: Учебник/ В. В. Адамчук, Ю. П. Кокин, Р. А. Яковлев; Под ред. В. В. Адамчука. - М.: ЗАО «Финстатинформ», 2004. – 431 с.
2. Головатюк С. Г. Оплата труда: новое здание на старом фундаменте //Справочник по управлению персоналом. 2005. № 3. с. 77-89
3. Головщинская А. Р. Выплата заработной платы/А.Р.Головщинская //Главбух. 2005. № 3. С. 15-17
4. Заработная плата /Сост. А. В. Верховцев. – М.: Инфра-М, 2005. – 136 с.
5. Ижицкий А. Н. Вечный вопрос – оплата труда/ А.Н. Ижицкий //Экономика и учет труда. 2005. № 5. с. 23-28
6. Ковалев В. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебник. / В. В. Ковалев, О. Н Волкова. – М.: ТК Велби, Проспект, 2004. – 424 с.
7. Коваленко И. А. Анализ основных тенденций в области оплаты труда //Управление персоналом. 2005. № 19. С. 26-32
8. Корнев В. Заработная плата важнейший элемент договорных отношений //Нормирование и оплата труда в с/х. 2005. № 12. С. 14-17
9. Общеэкономические основы рыночного хозяйствования. – М.: «Путь России», 2002. – 431 с.
10. Т.И.Овчинникова //Человек и труд 2008г. 320с
11. Савицкая Г.В. Анализ хоз-ой дея-ти предприятий АПК: Учебник/ Г.В. Савицкая //Мн.: Новое знание, 2001.-687с.-(эк-ое образование)
12. Тищенко С.В. Премирование работников/С.В.Тищенко //Главбух. 2006. № 16. с. 35-41
13. Феоктистов И.А. Заработная плата: полное практ. рук./ И.А.Феоктистов, Филина Ф.Н. //М.:ГроссМедиа: РОС БУХ. 2007-616с
14. Шеремет Н. Д. Принципы оплаты труда/ Н.Д. Шеремет //Человек и труд. 2004. № 4. с. 71-73
15. Экономика и учет труда ж.№11 Лепишинская М.И с.12-13
16. Яковлев Р. Л. Реформирование заработной платы – процесс длительный/ Р.Л.Яковлев //Человек и труд. 2005. № 10. с. 84-87; №11. с. 91-96
1. ***Стандарты выхлопа Евро:*** *Евро-2* — экологический стандарт, регулирующий содержание вредных веществ в [выхлопных газах](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%92%D1%8B%D1%85%D0%BB%D0%BE%D0%BF%D0%BD%D1%8B%D0%B5_%D0%B3%D0%B0%D0%B7%D1%8B). Введён в [Евросоюзе](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%95%D0%B2%D1%80%D0%BE%D1%81%D0%BE%D1%8E%D0%B7), как замена [Евро-1](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%95%D0%B2%D1%80%D0%BE-1), в [1995 году](http://ru.wikipedia.org/wiki/1995_%D0%B3%D0%BE%D0%B4). Заменен стандартом [Евро-3](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%95%D0%B2%D1%80%D0%BE-3) в [1999 году](http://ru.wikipedia.org/wiki/1999_%D0%B3%D0%BE%D0%B4). *Евро-3* — экологический стандарт, регулирующий содержание вредных веществ в [выхлопных газах](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%92%D1%8B%D1%85%D0%BB%D0%BE%D0%BF%D0%BD%D1%8B%D0%B5_%D0%B3%D0%B0%D0%B7%D1%8B) транспортных средств с дизельными и бензиновыми двигателями. Был введен в [Евросоюзе](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%95%D0%B2%D1%80%D0%BE%D1%81%D0%BE%D1%8E%D0%B7) в [1999](http://ru.wikipedia.org/wiki/1999) и заменен стандартом [Евро-4](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%95%D0%B2%D1%80%D0%BE-4) в [2005](http://ru.wikipedia.org/wiki/2005). Все транспортные средства, произведённые или ввезённые в [Россию](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%BE%D1%81%D1%81%D0%B8%D1%8F) начиная с 1 января [2008](http://ru.wikipedia.org/wiki/2008), должны удовлетворять требованиям стандарта Euro III. *Евро-4* — экологический стандарт, регулирующий содержание вредных веществ в [выхлопных газах](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%92%D1%8B%D1%85%D0%BB%D0%BE%D0%BF%D0%BD%D1%8B%D0%B5_%D0%B3%D0%B0%D0%B7%D1%8B). Введен в [Евросоюзе](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%95%D0%B2%D1%80%D0%BE%D1%81%D0%BE%D1%8E%D0%B7) в [2005](http://ru.wikipedia.org/wiki/2005). Для дизельных грузовых автомобилей в 2009 году вступит в силу новый стандарт — [Евро-5](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%95%D0%B2%D1%80%D0%BE-5). Для легковых автомобилей разработка стандарта *Евро-5* еще не завершена. [↑](#footnote-ref-1)