**Содержание**

1. Введение.
2. Правовые основы организации оплаты труда
3. Сущность заработной платы и ее функции.
4. Классификация систем оплаты труда.
5. Бестарифная система оплаты труда.
6. Заключение
7. Заключение

**Введение.**

Организация, нормирование и оплата труда занимают важное место в обеспечении эффективного планирования общественного производства.

Построение организации труда на основе достижений современной науки и передовой практики – насущная потребность трудящихся, ибо в этом случае достигается не только экономия рабочего времени и рост производительности труда, что само по себе весьма важно, но также должно происходить облегчение и гуманизация труда. Повышение его содержательности, оздоровление условий на производстве, а также создание обстановки для развития трудовой активности и творческой инициативы работников.

Оплата труда работников*-* это цена трудовых ресурсов, участвующих в производственном процессе. В большей степени она определяется количеством и качеством затраченного труда, но значительную роль играют рыночные факторы – спрос и предложение труда; сложившаяся конкретная конъюнктура рынка, территориальные аспекты, законодательные нормы и т.д.

**Правовые основы организации оплаты труда**

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

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

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

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

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

*Организация оплаты труда предполагает:*

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

*Целью данной курсовой работы является* проведение исследования форм и методов оплаты труда, проанализировать действующие системы и формы оплаты труда, выяснить их недостатки, осуществить анализ использования фонда оплаты труда.

Для осуществления этой цели необходимо выполнить следующие задачи:

Во-первых, определить сущность категории заработной платы.

Во-вторых, рассмотреть существующие формы и системы оплаты труда, порядок начисления некоторых видов заработной платы. рассмотреть действующую систему премирования.

В-третьих, следует рассмотреть порядок удержания и вычетов из заработной платы.

**Сущность заработной платы и ее функции.**

Теоретические основы организации оплаты труда.

Труд, как считает современная экономическая теория, является важнейшей частью экономики – он одновременно товар (работник продает свой труд, создавая новое качество и дополнительное количество материальных ценностей) и причина появления добавленной стоимости, так как предметы и материалы при приложении к ним становятся дороже.

Отсюда и возникает необходимость оценить и оплатить труд в различных его проявлениях, включив затем расходы на оплату труда в рамках установленных государством законов в стоимость продукции.

*Под системой оплаты труда понимают способ исчисления размеров*

*вознаграждения, подлежащего выплате работникам предприятия в соответствии с произведенными ими затратами труда или по результатам труда.*

Предприятия самостоятельно разрабатывают и утверждают формы и системы оплаты труда – тарифные ставки и оклады. При этом государственные тарифные ставки и оклады могут быть использованы руководством в качестве ориентиров для учета оплаты труда в зависимости от профессии, квалификации работников, сложности условий выполняемых работ.

При разработке системы оплаты труда закладываются три базовых элемента, определяющих в своем сочетании все виды оплаты труда:

- тарифная система;

- нормы затрат труда;

- формы оплаты труда.

**Классификация систем оплаты труда.**

**Тарифная система оплаты труда.**

Для определения справедливого размера оплаты труда с учетом его сложности, значимости и условий труда различных категорий работников вводится так называемая тарифная система. Она содержит информацию о размере оплаты труда работников в зависимости от вида и качества работ и включает в себя: тарифно-квалифиционные справочники; нормы выработки ( нормы времени, нормы обслуживания, нормированное задание); тарифные сетки для рабочих и тарифные ставки ( часовые, дневные, месячные); схемы должностных окладов для прочего персонала ( т.н. штатное расписание).

Тарифно-квалификационные справочники содержат подробные характеристики основных видов работ с указанием требований, предъявляемых к квалификации исполнителя. Требуемая квалификация при выполнении той или иной работы определяется разрядом ( чем сложнее работа, тем выше разряд). В экономической теории все особенности, влияющие на определение квалификации исполнителя и сложности работы носят название тарифообразующих факторов.

В настоящее время основой построения системы тарифных ставок и окладов для дифференциации оплаты по основным тарифообразующим факторам является минимальная заработная плата, устанавливаемая Правительством Российской Федерации.

В частности, исходя из минимальной заработной платы и среднемесячной продолжительности рабочего времени (среднемесячного фонда рабочего времени), устанавливаемых законодательном порядке, определяются минимальные размеры часовых тарифных ставок 1 разряда.

Это связано с тем, что по КЗоТ РФ работник не может получать в месяц (при полной занятости) менее минимальной заработной платы, поэтому, разделив сумму минимальной заработной платы на количество часов работы в месяце при полной занятости, получим минимальную часовую тарифную ставку.

*Тарифная сетка* представляет собой таблицы с почасовыми или дневными тарифными ставками, начиная с первого (низшего) разряда. В каждой сетке предусмотрены тарифные ставки для оплаты работ сдельщиков и повременных работников.

*Тарифные ставки* выражают в денежной форме размер оплаты труда рабочих на различных видах работ за соответствующую единицу рабочего времени (час, день, месяц- это зависит от конкретного типа выполняемой работы, так как не всегда за час или день можно оценить его конечный результат).

Они возрастают по мере увеличения разряда работника: понятие «разряд» вводится для определения квалификации, то есть качества труда, работника, ее сложности.

Каждый разряд (они нумеруются в порядке возрастания) имеет свои квалификационные характеристики, то есть работник должен в рамках каждого разряда обладать определенными знаниями и умениями. Определенный разряд присваивается рабочему решением специальной квалификационной комиссии и является основанием при расчете заработной плате этого работника.

Соотношение тарифных ставок различных разрядов как раз и определяется с помощью тарифной сетки: коэффициент, стоящий в тарифной сетке напротив каждого разряда, начиная со второго (первый разряд имеет коэффициент единицу), показывает, во сколько раз тарифная ставка данного разряда выше ставки первого разряда. Диапазон тарифной сетки – это соотношение тарифных ставок крайних разрядов.

Практическим примером может служить Единая тарифная сетка (ЕТС) для бюджетной сферы. Она предусматривает 18 разрядов, причем первые восемь – для рабочих.

Базовой принимается тарифная ставка первого разряда ЕТС, которая устанавливается решением Правительства Российской Федерации.

Следует отметить, что выбор построения тарифной сетки, числа его разрядов, размера прогрессивного абсолютного и относительного возрастания тарифных коэффициентов внутри сетки, в предприятиях внебюджетной сферы определяется предприятием самостоятельно и в основном зависит от финансового положения и возможностей предприятия.

*Штатное расписание* (или схема должностных окладов), как правило, применяется при оплате труда руководителей, специалистов и служащих. В соответствии со статьей 81 КЗоТ РФ должностные оклады устанавливаются администрацией предприятия, учреждения или организации исходя из обязанностей и квалификации работников.

Здесь важно заметить, что в этой же статье КЗоТ указано на возможность установления для этого класса работников и иных видов оплаты труда – например, в процентах от выручки предприятия или в долях от прибыли. Решение об этом принимается администрацией предприятия самостоятельно исходя из экономической целесообразности.

Норма труда – это комплекс норм выработки, времени, объема обслуживания, численности, которые устанавливает администрация предприятия для своих работников в соответствии с определенным уровнем технологии, технического оснащения и организации производства именно этого предприятия.

Очевидно, что в зависимости от состояния станочного парка, например, на одном предприятии данный заказ будет выполнен быстрее и меньшими силами, чем на другом, более технически отсталом. Значит, и нормы труда будут на этих предприятиях различными.

**В состав норм труда входят следующие показатели:**

*Норма выработки*- это установленный объем работы в натуральных единицах, который должен быть выполнен в единицу рабочего времени работником или группой работников определенной квалификации в данных организационно-технических условиях. Эти нормы разрабатываются для работ по выпуску продукции, учет которой ведется в количественных показателях, а работы выполняются в течение всей смены при неизменном количественном составе исполнителей.

*Норма времени-* это величина затрат рабочего времени, установленная для выполнения единицы работы одним или группой работников определенной квалификации в данных организационно-технических условиях. Норма времени является величиной, обратной норме выработки. В случае, когда имеются нормы времени на отдельные виды работ, нормы времени можно использовать для расчета комплексной нормы выработки – на бригаду или производственный цикл.

*Норма обслуживания-* это установленный объем работ по обслуживанию работником или группой работников определенного количества объектов (единиц оборудования, производственных площадей, рабочих мест и т.д.) в течение единицы рабочего времени (смены, месяца) в данных организационно-технических условиях. Эти нормы предназначены для нормирования труда работников, занятых обслуживанием оборудования, производственных площадей, а также на аппаратных и полностью автоматизированных процессах.

*Норма численности работников-* это установленное их число соответствующего профессионально-квалификационного состава для выполнения определенных производственных управленческих функций или объемов работ. По этим нормам определяется число работников для обслуживания оборудования, рабочих мест, производственных площадей, а также затраты труда по профессиям, специальностям, группам или видам работ.

Таким образом, каждый вид работы имеет норму, которая позволяет оценить трудовой вклад работника в производство.

Здесь нужно особо отметить, что работники предприятия должны быть извещены об изменении норм труда и введении новых норм не позже, чем за два месяца, так как новые нормы могут быть более тяжелыми для выполнения.

*Формы оплаты труда* в зависимости от количества труда и времени делятся на две группы (статья 83 КЗоТ РФ):

*Сдельная –* в основу расчета заработной платы берется количество выполненной работы и расценка за единицу продукции;

*Повременная –* когда согласно тарифной ставке оплачивается работа за единицу времени (как правили, это час).

Каждая форма оплаты труда имеет свои особенности.

При сдельной оплате труда расценки определяются исходя из установленных разрядов работы (какой сложности считается именно эта работа), тарифных ставок и норм выработки (или норм времени).

Сдельная расценка определяется путем деления часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на часовую (дневную) норму выработки.

Она может быть определена также путем умножения часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на установленную норму времени в часах или днях. При этом нужно исходить из тарифных ставок (окладов) выполняемой работы, а не из тарифного разряда, присвоенного работнику (работник высокой квалификации должен иметь те же расценки, что и работник более низкой квалификации, если он справляется с работой).

Сдельная расценка не зависит от того, когда выполнялась расцениваемая работа – днем, вечером или ночью, а также от сверхурочности работы – для учета этих факторов работы есть специальные виды доплат.

Изменение норм труда или тарифных ставок влечет за собой пересчет отдельных расценок.

Повременная оплата состоит в том, что оплачивается работа за единицу времени (как правило, это час работы) в соответствии с тарифной ставкой.

Как сдельная, так и повременная системы оплаты труда имеют несколько разновидностей.

**Виды сдельной оплаты:**

*Прямая сдельная:* число единиц произведенной продукцииумножается на стоимость (расценку) одной единицы продукции;

*сдельно-прогрессивная:* на перевыполненную продукциюрасценка единицы выше;

*сдельно-премиальная:* кроме прямой сдельной, начисляют премии за качество, экономию материалов, перевыполнение нормы;

*аккордная:* оплата сразу за всю сделанную работу с сроков окончания;

*косвенно-сдельная:* при обслуживании машин, оборудования и рабочих мест. Она рассчитывается путем умножения тарифа на расценку.

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

При *простой повременной* форме заработная плата определяется путем умножения часовой тарифной ставки на отработанное время.

При *повременно-премиальной* форме оплаты условиями коллективного договора или контракта оговаривается процентная надбавка к месячной или квартальной заработной плате, которая является месячной или квартальной премией.

Выплачивается эта премия в соответствии с условиями договора или контракта в том случае, если работником и в целом подразделением выполнен план работы за премиальный период. В случае, когда работник в течение определенного периода времени отсутствовал на работе по уважительной причине (болезнь, подтвержденная документально, отпуск и т.д.), он премируется пропорционально отработанному времени, то есть за время его отсутствия премия не начисляется, но в целом премии он не лишается.

При нарушениях трудовой дисциплины и по решению трудового коллектива работник может быть лишен премии как полностью, так и частично – все эти условия должны быть оговорены коллективным договором или контрактом.

По сложившейся практике месячные и квартальные премии начисляются в процентном отношении к сумме заработка, поэтому при различных суммах заработка и одинаковом проценте премии сумма премии в денежном выражении у работников может быть различна.

Однако положением о премировании может быть предусмотрена выплата премий в трудовых суммах.

*Окладная* форма оплаты труда применяется в основном для руководящего персонала и инженерно-технических работников с ненормированным рабочим днем: здесь трудно установить количество отработанных часов, так как эти работники часто задерживаются на работе, бывают в служебных командировках и иногда вынуждены работать в выходные дни. Поэтому в этом случае им в качестве заработной платы назначается приказом определенная сумма – оклад.

При полностью отработанном работником месяце оклад начисляется ему полностью, а в случае частичного отсутствия на работе он получает часть оклада, пропорционально отработанным дням месяца.

Система премирования вводится на предприятии по усмотрению руководства и в соответствии с коллективным договором (если такой заключается с рабочим коллективом) (ст.83 КЗоТ).

Премирование как общее понятие содержит в себе два направления:

*премирование в рамках системы, указанной выше, то есть в соответствии с коллективным договором или контрактами, что подтверждается приказом о премировании по предприятию*. Такие премии относят на себестоимость продукции, начисляют на их сумму соответствующие налоги, и они в системе оплаты труда предприятия носят обязательный характер;

*премирование, используемое вне системы оплаты труда* – здесь премии носят сугубо поощрительный характер и выплачиваются за счет собственных средств предприятия из премиального фонда, фонда потребления и других целевых фондов. Такое премирование не носит обязательного характера и назначается по усмотрению руководства предприятия. На себестоимость произведенной продукции данный вид премирования отнесен быть не может. В частности, к нему относится вознаграждение по итогам годовой работы (ст. 84 КЗоТ).

В связи с многообразием форм экономической деятельности в настоящее время применяются и иные системы оплаты, как нетрадиционные для нашей страны, так и имевшие в дорыночный период узкую сферу применения.

**Бестарифная система оплаты труда.**

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

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

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

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

На каждом конкретном предприятии в зависимости от характера выпускаемой продукции, проведения тех или иных технологических процессов, уровня организации производства и труда существуют свои подходы к формированию и распределению фонда оплаты труда, но последовательность работы по организации заработной платы, как правило, одинакова для всех предприятий.

1

Выбор способа формирования основной зара-

ботной платы

На основе различных тарифных сеток

2

Выбор форм оплаты труда

Сдельная

Повремен-ная

На базе Единой тарифной сетки

На основе бес-

тарифной сис-

темы оплаты

3

Выбор методов

стимулирования

Традиционные методы

Разработка новых методов

Последовательность работы по организации

заработной платы на предприятии.

*Система денежного вознаграждения должна отвечать следующим требованиям* :

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

**Заключение**

В условиях рыночной экономики произошли заметные изменения в оплате, которая ставится в зависимость не только от результатов труда работников, но и от эффективности деятельности производственных подразделений.

Оплата труда - это заработок, рассчитанный, как правило, в денежном выражении, который по трудовым договорам собственник или уполномоченный им орган выплачивает за выполненную работу или предоставленные услуги.

Оплата труда работников производится в виде заработной платы и устанавливается каждым предприятием самостоятельно, исходя из финансовых возможностей и особенностей производственного процесса. Однако основные принципы организации заработной платы, в том числе и начисление средней заработной платы, являются общими для предприятий всех форм собственности

и оговариваются в кодексе законов о труде Российской Федерации (КЗоТ РФ).

Предприятие должно обеспечивать точный расчет оплаты труда каждого работника в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, действующими формами и системами его оплаты.

Предприятие самостоятельно, но в соответствии с законодательством, устанавливает штатное расписание, формы и системы оплаты труда, премирования. Учет труда и заработной платы - один из самых важных и сложных участков работы, требующих точных и оперативных данных, в которых отражается изменение численности работников, затраты рабочего времени, категории работников, производственных затрат.

Учет труда и заработной платы занимает одно из центральных мест во всей системе учета на предприятии. Заработная плата является основным источником доходов работников фирмы, предприятия.

Трудовые доходы работника определяются его личным трудовым вкладом с учетом конечных итогов деятельности предприятия или фирмы. Они регулируются налогами и максимальными размерами не ограничиваются. Минимальный размер оплаты труда устанавливается законодательством.

Величина оплаты труда зависит от ряда социально-производственных факторов.

**Список литературы**

1. Алехина О. Стимулирующий эффект систем заработной платы // Человек и труд. – 1997. - № 1. – С. 90-92.
2. Белова В. Кризис оплаты труда: причины и пути его преодоления // Человек и труд. – 1998. - № 12. – С.51 – 55.
3. Доходы, уровень жизни // Экономист. – 1996. - № 5. – С. 63-73
4. Основные направления Концепции реформирования заработной платы // Человек и труд. – 1998. - № 1. – С. 70-76.
5. Никифоров А. Зарплата: отраслевой профиль // Человек и труд. – 1997. - № 9. – С. 50-51.