СОДЕРЖАНИЕ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ВВЕДЕНИЕ…………………………………………………………………………………. | | | 3 |
| 1 | ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ЕЁ РОЛЬ В ВОСПРОИЗВОДСТВЕ РАБОЧЕЙ СИЛЫ………………………………………… | | 6 |
|  | 1.1 | Экономическая сущность заработной платы……………………………….. | 6 |
|  | 1.2 | Формы и системы оплаты труда……………………………………………... | 10 |
|  | 1.3 | Состав ФОТ. Порядок расчета средней заработной платы………………… | 19 |
|  | 1.4 | Государственное регулирование оплаты труда на Украине……………….. | 31 |
| 2 | УЧЕТ И КОНТРОЛЬ РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА НА ООО «ЖИЛКОМ»…………………………………………………………………… | | 36 |
|  | 2.1 | Характеристика финансово-хозяйственной деятельности и финансового состояния ООО «Жилком»………..………………………………………….. | 36 |
|  | 2.2 | Анализ динамики и структуры ФОТ ООО «Жилком»……………………... | 42 |
|  | 2.3 | Задачи и принципы учета расчетов с персоналом по оплате труда и прочим выплатам……………………………………………………………… | 49 |
|  | 2.4 | Документальное оформление операций по начислению и выплате заработной платы……………………………………………………………... | 53 |
|  | 2.5 | Порядок расчета основной и дополнительной заработной платы………… | 55 |
|  | 2.6 | Аналитический и синтетический учет расчетов с персоналом по оплате труда и прочим выплатам……………………………………………………. | 57 |
|  | 2.7 | Контроль расчетов с персоналом по оплате труда и прочим выплатам….. | 62 |
|  | 2.8 | Раскрытие информации о расчетах с персоналом по оплате труда на  ООО «Жилком»……………………………………………………………….. | 64 |
| 3 | применение вычислительной техники при учете и анализе расходов на оплату труда………………………………………………… | | 67 |
|  | 3.1 | Автоматизация учета расчетов с персоналом по оплате труда с использованием программного пакета «1С:Бухгалтерия»…………………. | 67 |
|  | 3.2 | Автоматизация анализа расчетов с персоналом по оплате труда с использованием программного пакета ЕСХЕL…………………………….. | 72 |
| 4 | АУДИТ РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА И ПРОЧИМ ВЫПЛАТАМ…………………………………………………………………………. | | 77 |
|  | 4.1 | Цель, задачи, объекты аудита расчетов с персоналом по оплате труда прочим выплатам. Нормативная база, источники информации и последовательность проведения аудита …………………………………… | 77 |
|  | 4.2 | Предварительное планирование. Оценка существенности и аудиторского риска. Изучение системы внутреннего контроля…………………………… | 79 |
|  | 4.3 | Разработка общего плана и программы аудита расчетов персоналом по оплате труда…………………………………………………………………… | 82 |
|  | 4.4 | Порядок проведения аудита расчетов с персоналом……………………….. | 84 |
|  | 4.5 | Составление аудиторского заключения и письма к руководству…………. | 86 |
| 5 | ОХРАНА ТРУДА……………………………………………………………………. | | 97 |
|  | 5.1 | Общие положения…………………………………………………………….. | 97 |
|  | 5.2 | Управление охраной труда на предприятии………………………………… | 98 |
|  | 5..3 | Организация безопасных условий труда на рабочем месте……………….. | 101 |
|  | 5.4 | Обеспечение пожарной безопасности на предприятии…………………….. | 102 |
|  |  |  |  |
| ЗАКЛЮЧЕНИЕ…………………………………………………………………………….. | | | 103 |
| СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ……………………………………….. | | | 107 |
| ПРИЛОЖЕНИЯ | | |  |

# ВВЕДЕНИЕ

Терминрабочая сила в широком экономическом смысле означает совокупность физических и духовных способностей человека к труду. При этом подразумевается не только способ­ность к труду отдельной человеческой личности, но и трудо­вые ресурсы общества в целом, людей физического и умствен­ного труда. Рабочая сила — это товар, и как всякий товар он имеет свой рынок, на котором осуществляется его купля-про­дажа. Действующими лицами на рынке труда являютсяработодатель (англ. employer), нуждающийся в рабочей силе,и работник (англ. employee), предлагающий рабочую силу.

Как и на всякий товар, цена на рабочую силу определяет­ся в зависимости от спроса и предложения. Стоимость товара рабочая сила выражается в размере заработной платы, уста­новившейся на том или ином рынке труда.

По своему характеру труд многогранен и осуществляется каждым человеком неодинаково, поэтому возникает необхо­димость в его классификации, оценке, учете и анализе. Вопросы орга­низации, оценки и учета труда в Украине регламентируются законодательно.

**Актуальность выбранной темы** заключается в том, что заработная плата *—* это важнейшая экономическая ка­тегория, один из экономических рычагов, который призван соединить воедино интересы работника, предпринимателя и государства. Связь заработной платы работников с количественными и качественными результатами их труда осуществляется с помощьюформ и систем заработной платы**.** По данным бухгалтерского учета проводится экономический анализ, с помощью которого необходимо регулировать конечные результаты финансовой деятельности предприятия.

В соответствии с действующим законодательством Украины каждое предприятие самостоятельно устанавливает формы, системы и размеры оплаты труда, а также виды трудовых выплат (премии, над­бавки, доплаты и т.п.). Поэтому на каждом предприятии должны быть разработаныположение об оплате труда и штатное расписание. Эти документы могут изменяться в течение месяца, года в зависимости от изменения условий труда, а также конъюнктуры на рынке труда. Насколько руководство предприятия сможет решать вопросы грамотного регулирования оплаты труда, настолько эффективно будет работать это предприятие.

Согласно действующему законодательству об оплате тру­да применяются две основные системы труда: повременная и сдельная. Сдельная система, в свою очередь, может быть:

• индивидуальная сдельная;

• коллективная (бригадная) сдельная;

• косвенная сдельная;

• сдельно-прогрессивная;

• сдельно-премиальная;

• аккордная.

Все эти системы оплаты труда отличаются друг от друга тем, какие показатели применяются для измерения труда при определении зарплаты.

Кроме того, помимо основной работы, каждый человек может так­же работать по совместительству.Совместительство *—* это выполнение работником, кроме своей основной, дру­гой регулярно оплачиваемой работы в свободное от основной работы время на том же или на другом предприятии, учреждении, организации или у гражданина (частного лица) по найму. Все существующие в настоящее время системы оплаты не являются совершенными.

Целью дипломной работы является изучение экономической сущности категории заработной платы, исследование порядка учета и проведения аудита расчетов с персоналом по оплате труда и прочим выплатам на базовом предприятии, анализ фонда оплаты труда ООО «Жилком» для выявления резервов снижения расходов на оплату труда.

Для достижения поставленной цели в дипломной работе рассмотрены следующие вопросы: экономическая сущность заработной платы и её роль в воспроизводстве рабочей силы; формы и системы оплаты труда; состав ФОТ и порядок расчета средней заработной платы; государственное регулирование оплаты труда на Украине; учет и аудит расчетов с персоналом по оплате труда; автоматизация учета и анализа расходов на оплату труда.

# 1 ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ЕЁ РОЛЬ В ВОСПРОИЗВОДСТВЕ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

# 1.1 Экономическая сущность заработной платы

В наиболее общем виде оплата труда работников представляет собой компенсацию работодателем труда наемного работника на предприятии (в организации) работодателя, соответствующую ко­личеству и качеству выполненной работы. Размеры этой компенса­ции имеют вполне определенные количественные границы, по­скольку, с одной стороны, они должны обеспечить: а) работнику — определенный уровень удовлетворения его личных и социальных потребностей, необходимых для восстановления его способностей к труду, потребленных в производственном процессе; б) работодате­лю — получение на данном рабочем месте от работника результата, необходимого для достижения конечной цели предприятия.

Как социально-экономическая категория оплата труда отражает противоположность интересов наемного работника и работодателя в их отношениях по поводу выполненной работником работы. Для работника заработная плата — главная и основная часть его лич­ного дохода, средство воспроизводства его как носителя способно­стей к труду и члена общества. Интерес работника состоит в уве­личении оплаты труда (дохода) путем увеличения как своего тру­дового вклада и результатов труда, так и цены своих трудовых усилий. Для работодателя оплата труда работников — это всегда расход на рабочую силу как задействованный в производственном процессе ресурс. Интерес работодателя состоит в минимизации расходов на рабочую силу в расчете на единицу производимой продукции в результате как более продуктивного использования работника в течение рабочего времени при оговоренной оплате за единицу этого времени (ставке заработной платы), так и заключе­ния более выгодных условий найма.

В экономических моделях, основанных на опосредованном че­рез рынок труда отношении между работником и работодателем, на уровне оплаты труда сказывается действие рыночных факторов (спрос, предложение, рыночная конъюнктура — территориальная, отраслевая, профессиональная) и их общественных регуляторов (законодательных норм, соглашений между работниками и рабо­тодателями, общественно-политических воздействий и т.п.).

Таким образом, в рыночной модели экономики в оплате труда работников следует различать два аспекта:

1. объективную основу оплаты труда, представляющую собой денежный эквивалент средств существования, необходимых для воспроизводства работника как социально-биологического субъек­та на протяжении всего жизненного цикла его существования; сто­ронники марксистской школы обычно называют эту основу стои­мостью рабочей силы;
2. реально складывающуюся оплату труда работников, форми­рующуюся под влиянием рынка труда и общественных регулято­ров оплаты труда, то, что принято называть цена рабочей силы.

Цена рабочей силы, имея в качестве объективной основы стои­мость рабочей силы, может тем не менее отклоняться от нее под влиянием факторов, определяющих спрос на рабочую силу и пред­ложение на рынке труда, однако эти колебания должны в целом уравновешиваться, в противном случае будет происходить эконо­мически необоснованное присвоение одной из сторон (работодате­лями или работниками) части общественного продукта, принадле­жащего другой стороне, т.е. не будут создаваться условия для нор­мального развития экономики и осуществления всех процессов общественного воспроизводства.

Термин «цена рабочей силы» в основном применяется в на­учной и учебной литературе. В хозяйственной практике и в от­ражающей ее литературе чаще всего вместо него используется термин ставка заработной платы за единицу рабочего времени (час, день, неделю, месяц, год).

Формирование оплаты труда как цены рабочей силы, т.е. оп­ределение ставок заработной платы, обеспечивается существо­ванием и функционированием механизма, включающего в себя следующие основные элементы:

* переговорный процесс между работодате­лем и работником (их представителями) об условиях оплаты труда и в первую очередь о ставках заработной платы, за­вершающийся выработкой и принятием специального до­говора, фиксирующего эти условия;
* совокупность государственных гарантий, обеспечивающих защиту заработной платы от негативных явлений в рыноч­ной экономике в виде установления ставки минимальной заработной платы, предотвращения снижения реального уровня заработной платы из-за инфляции, обеспечения вы­платы заработной платы при банкротстве предприятия и некоторые другие;
* налоговый механизм регулирования оплаты труда работни­ков как их дохода, обеспечивающий как решение бюджет­ных проблем, так и недопущение чрезмерных различий в уровнях реально получаемых компенсаций за труд;
* отчетность об уровне и динамике оплаты труда работников и других издержках работодателя на рабочую силу в самых различных аспектах, позволяющая судить как работникам, так и работодателям о степени отклонения реально полу­чаемой средней заработной платы от ставок заработной платы, определяемых в ходе переговорного процесса, что­бы дать этому процессу новые импульсы. Названные элементы общественной организации оплаты труда можно обнаружить в любой стране с рыночной экономикой, имея, конечно, в виду, что их формы проявления учитывают общий уро­вень развития экономики страны, ее национальные особенности, традиции, степень развития организаций, представляющих интере­сы работников, с одной стороны, и работодателей, — с другой.

В странах с рыночными моделями экономики четко выделяют­ся два уровня взаимодействия работников и работодателей. Пер­вый уровень — их взаимодействие на рынке труда. В результате этого взаимодействия устанавливаются ставки заработной платы и заключаются договоры найма. Второй уровень — взаимодействие между работником и работодателем внутри предприятия по поводу использования работника в производственном процессе, оценки и оплаты выполненной им работы в соответствии с условиями най­ма. Результатом второго уровня взаимодействия являются уста­новление систем оплаты труда, увязывающих ставку заработной платы (цену рабочей силы) с нормами труда работника на каждом рабочем месте, и начисление заработной платы в меру выполнен­ной работником работы. Изложив принципиальные положения оплаты труда как экономической категории, перейдем к рассмотрению их форм и систем.

# 1.2 Формы и системы оплаты труда

Переход от централизованной модели экономики к рыночной на Украине и в других странах бывшего СССР, происходящий в усло­виях кризиса экономики, нестабильности хозяйственных связей и взаимоотношений предприятий друг с другом, и, как следствие, неопределенности возможных результатов хозяйственной деятель­ности, не позволяет зачастую сформироваться системе отношений в сфере оплаты труда, адекватных рыночным отношениям, и зара­нее определить и поддерживать количественно определенные ус­ловия оплаты (тарифные ставки, премии, доплаты и надбавки и т.п.).

Одним из способов преодоления возникших трудностей стало применение бестарифной системы оплаты труда, позволяющей устанавливать условия оплаты труда работника относительно ко­нечного результата работы предприятия. По данной системе зара­ботная плата всех работников предприятия — от директора до ра­бочего — представляет собой долю работника в фонде оплаты труда (ФОТ) или всего предприятия, или отдельного подразделе­ния. В этих условиях фактическая величина заработной платы ка­ждого работника зависит от ряда факторов, таких как:

• квалификационного уровня работника;

• коэффициента трудового участия (КТУ),

• фактически отработанного времени.

Квалификационный уровень работника предприятия устанав­ливается всем членам трудового коллектива и определяется как частное от деления фактической заработной платы работника за прошедший период на сложившийся на предприятии минималь­ный уровень заработной платы за тот же период. Затем все работ­ники предприятия распределяются по задаваемому числу квалифи­кационных групп, исходя из квалификационного уровня работни­ков и квалификационных требований к работникам различных профессий. Для каждой из групп устанавливается свой квалифика­ционный коэффициент.

Система квалификационных уровней создает большие возмож­ности для материального стимулирования квалифицированного труда, чем система тарифных разрядов, при которой у рабочего, имеющего пятый или шестой разряд, уже нет перспективы даль­нейшего роста, а следовательно, и роста заработной платы.

Квалификационный уровень работника может повышаться в течение всей его трудовой деятельности. Вопрос о включении спе­циалистов или рабочего в соответствующую квалификационную группу решает Совет трудового коллектива с учетом индивидуаль­ных характеристик работника.

КТУ выставляется всем работникам предприятия, включая ди­ректора, и утверждается Советом трудового коллектива, который сам решает периодичность определения КТУ (раз в месяц, в квар­тал и т.д.) и состав показателей для его расчета.

При практической разработке бестарифной модели организации заработной платы могут применяться различные методы формиро­вания фонда заработной платы: по так называемым уровневым (т.е. в копейках или гривнях) нормативам за каждую единицу объема произведенной (реализованной) продукции, по приростным норма­тивам в единицах (процентах) прироста фонда заработной платы за каждый процент прироста продукции, на основе установления ме­тодов определения отдельных составляющих фонда заработной пла­ты, тарифного фонда, премиального фонда, прочих выплат и т.п. Предприятия сами подбирают методику формирования фондов оп­латы труда, имея в виду как необходимость получения экономиче­ски обоснованной его величины, так и решения задач стимулирова­ния индивидуальных и конечных результатов деятельности.

На практике встречаются разновидности бестарифной системы оплаты труда, где в качестве конечного результата выступают не фонд заработной платы, а другие показатели (объем реализации продукции, средняя заработная плата определенных групп работ­ников, оплачиваемых на основе тарифных систем). Как правило, такие разновидности бестарифных систем применяются для руко­водителей, специалистов и служащих.

Объем реализации продукции (услуг) может иметь решающее значение в системе показателей деятельности. Это особенно важно для управленческого персонала, так как можно увязать их заработ­ную плату с объемом реализации.

Разновидностью бестарифной системы оплаты труда является контрактная система — заключение договора (контракта) на определенный срок между работодателем и исполнителем.

При заключении его должны быть согласованы взаимоприемле­мые условия работы гражданина на данном предприятии, кото­рые подразделяют на обязательные и дополнительные. К обяза­тельным относятся условия:

* соглашения между гражданином и администрацией предприятия о специальности, квалификации или должности;
* подчинение работника внутреннему трудовому распорядку;
* размер заработной платы и обеспечение условий труда, предусмотренных законодательством Украины о труде;
* сроки рабо­ты.

Дополнительные условия при заключении контракта выраба­тываются самостоятельно гражданином и администрацией при приеме на работу и могут быть самыми различными. В договоре излагаются также и последствия для обеих сторон в случае дос­рочного расторжения договора одной из сторон. Договор может включать как время нахождения работника на предприятии (по­временная оплата), так и конкретное задание, которое должен вы­полнить работник за определенное время (сдельная оплата).

Применение контрактной системы позволяет четко распреде­лять права и обязанности как работника, так и руководства пред­приятия. Эта система достаточна эффективна в условиях рынка.

В настоящее время существует довольно различные классификации форм и систем оплаты труда, предлагаемые различными авторами. Рассмотрим наиболее распространенные. Итак, различают денежную и неденежную (натуральную) формы оп­латы труда. Основной является денежная форма, позволяющая работнику в условиях существования денег как всеобщего товар­ного эквивалента и наиболее универсального средства платежа ис­пользовать их наиболее эффективно для удовлетворения своих по­требностей. К неденежным формам оплаты в современных усло­виях прибегают весьма редко. Однако в условиях нарушенного денежного обращения, гиперинфляции и нестабильного, кризисно­го состояния экономики, отсутствия надежного механизма индек­сации доходов на рост цен неденежные формы оплаты труда могут получать более широкое распространение.

В настоящее время, наиболее распространены на предприятиях различных форм соб­ственности две формы оплаты труда: сдельная *—* оплата за каждую единицу продукции или выполненный объем работ и повременная *—* оплата за отработанное время, но не календарное, а рабочее, норма­тивное, которое регулируется законодательством Украины. И сдельную и повременную формы оплаты труда можно представить как системы (рис. 1 Приложение А).

Существует ряд условий, при которых целесообразно приме­нять ту или иную форму оплаты труда. Условия применения сдельной оплаты труда:

* наличие количественных показателей работы, непосредст­венно зависящих от конкретного работника;
* возможность точного учета объемов выполняемых работ;
* возможность у рабочих конкретного участка увеличить вы­работку или объем выполняемых работ;
* необходимость на конкретном производственном участке стимулировать рабочих в дальнейшем увеличении выра­ботки продукции или объемов выполняемых работ;
* возможность технического нормирования труда.

Сдельную оплату труда не рекомендуется применять в том случае, если ее применение ведет к:

* ухудшению качества продукции;
* нарушению технологических режимов;
* ухудшению обслуживания оборудования;
* нарушению требований техники безопасности;
* перерасходу сырья и материалов.

Условия применения повременной оплаты труда следующие:

* отсутствие возможности увеличения выпуска продукции;
* производственный процесс строго регламентирован;
* функции рабочего сводятся к наблюдению за ходом техно­логического процесса;
* функционирование поточных и конвейерных типов произ­водства со строго заданным ритмом;
* увеличение выпуска продукции может привести к браку;
* или ухудшению ее качества.

За рубежом достаточно широко применяется такая форма ма­териального стимулирования, как участие в прибыли *—* распреде­ление между работниками и компанией дополнительной прибыли, полученной в результате роста производительности труда или по­вышения качества.

Наиболее известны системы участия в прибыли Скэнлона, Ракера и Ипрошеар.

В системе Скэнлона распределяется экономия, образуемая в результате снижения доли заработной платы в стоимости объема реализованной продукции. Для этого фактический объем реализа­ции умножается на долю заработной платы в стоимости реализо­ванной продукции в базовом периоде. Из полученной суммы вы­читают фактические затраты на заработную плату. В случае эко­номии (снижения издержек по заработной плате на доллар реали­зации) она распределяется между работниками и компанией в со­отношении 3:1. Из суммы, направляемой на премирование, 1/5 часть идет в резервный фонд по оплате труда, остальное распреде­ляется по трудовому вкладу. Эта система рекомендуется к приме­нению на предприятиях с высокой трудоемкостью продукции, где высока доля затрат заработной платы в себестоимости.

Для капиталоемких отраслей рекомендуют систему Ракера, в которой источником экономии является снижение доли заработ­ной платы в УЧП — условно чистой продукции (последняя опре­деляется как объем продаж за вычетом процентов за кредит и вы­плат банкам, стоимости использованных сырья и материалов, из­менения товарных запасов, прочих выплат сторонним организа­циям).

Для расчета экономии определяется «стандарт Ракера» — доля заработной платы в УЧП — как средняя величина за ряд лет. Фактическую величину УЧП умножают на стандарт Ракера и из полученной суммы вычитают фактические затраты на оплату труда. Таким образом определяется сумма экономии, часть кото­рой направляется на ежегодное премирование работников из прибыли. Целесообразность применения этой системы в капита­лоемких отраслях обусловлена тем, что снижение издержек зара­ботной платы на доллар УЧП может достигаться как снижением трудоемкости (уменьшением фонда оплаты труда), так и материалоемкости продукции (ростом УЧП).

В системе Ипрошеар определяется базовый норматив затрат рабочего времени на единицу продукции. Выплаты из прибыли осуществляются при наличии экономии средств на оплату труда, достигнутой в результате снижения затрат рабочего времени на единицу продукции по сравнению с нормативом. Однако в случае применения данной системы необходимо учитывать, что при из­менении в технической базе производства, организации труда нор­матив должен быть пересмотрен.

Новой разновидностью оплаты труда является оплата на осно­ве трудовых контрактов. Как было отмечено выше, контракт — это своего рода коммерче­ский договор между работодателем и работником по поводу усло­вий купли — продажи и использования рабочей силы последнего. Он может заключаться со штатными работниками, совместителя­ми, работниками, не входящими в штат, для которых место работы по контракту — основное, на конкретный срок или на время вы­полнения определенной работы. Контракт позволяет индивидуали­зировать условия трудовой деятельности с учетом специфики вы­полняемой работы, особенностей квалификации и личных деловых качеств работника. В контракте дается четкая поэлементная харак­теристика всех обязанностей работника, конкретизируется необхо­димый результат его деятельности. Оплата труда по контракту ус­танавливается как соглашение сторон с учетом конъюнктуры на рынке труда, профсоюзной политики, качеств работника.

При краткосрочных контрактах (2—3 месяца) обычно произво­дятся единовременные выплаты за конечный результат. При заклю­чении длительных контрактов на выполнение работ возможна их по­этапная оплата или ежемесячные авансовые выплаты с подотчетно­стью выплачиваемых сумм и последующим их учетом при оконча­тельном расчете с работником. Возможно также установление обу­словленных контрактом ежемесячных окладов. Не предусмотренная контрактом работа должна оплачиваться дополнительно.

Стимулирующую роль играют содержащиеся в контрактах социальные гарантии. Помимо законодательно установленных в них могут оговариваться и дополнительные социальные услуги, предоставляемые из средств предприятия (дополнительные вы­платы к отпуску, по больничным листам, медицинскому и санаторно-курортному обслуживанию, оплата транспортных средств, найма жилья и т.п.). Влияние на трудовую мотивацию оказывает и предусмотренная в контракте ответственность за невыполнение его условий: от штрафов, санкций, снижения премий и компенса­ции нанесенного ущерба — до расторжения контракта в односто­роннем порядке. В отличие от традиционного трудового договора контрактная система, предусматривающая необходимость пере­заключения контракта каждые 3—5 лет, стимулирует работника к большей трудовой отдаче.

Следует учитывать, что ни одна из форм материального стиму­лирования не является идеальной — необходим широкий набор методов. Так, на фирмах США в результате использования «Пла­нов гибких социальных льгот и выплат» доходы работников в це­лом растут быстрее, чем оплата труда. Суть в следующем. На ра­ботника заводится специальный счет и резервируется определен­ная сумма денег для оплаты некоторого объема льгот (сам работ­ник до уплаты подоходного налога может делать взносы на этот счет из заработка). «Меню» используемых льгот (медицинское и дополнительное пенсионное страхование, страхование жизни и от несчастных случаев, оплата повышения образования, услуг врачей, отдыха и развлечений, питания на фирме и т.п.) в пределах уста­новленной суммы выбирает сам работник. Эти средства могут на­капливаться. Применяются и «банки отпускных дней», накапли­вающие очередные и дополнительные отпуска, отгулы, «больнич­ные дни» (на фирмах устанавливается 4 *—* 6 дней в году, которые можно проболеть без больничного листа). Эти дни можно брать в счет будущих отпусков, обменять (по стоимости) на другие льготы или получить их денежный эквивалент.

Зарубежные предприниматели, индивидуализируя оплату труда работников, избегают широкого применения многочисленных сис­тем текущего премирования, предпочитая стабильный уровень за­работков (как правило, на повременной основе с установлением напряженного задания) и индивидуальное премирование по итогам года из прибыли за трудовые достижения (участие в прибылях, бонусные выплаты). Формой стимулирования является и бесплат­ное наделение работников акциями предприятия. Такого рода сти­мулирование, с одной стороны, исключает превращение премий в гарантированную часть текущих заработков, с другой — увязывает благосостояние работника с успехами деятельности фирмы, заин­тересовывает его в перспективах ее развития.

В последнее время в странах Западной Европы произошли су­щественные изменения в оплате наемного труда. Прежде всего из­менился механизм определения уровня оплаты труда. При уста­новлении новых ставок руководители фирмы стали чаще исходить из финансового положения своего предприятия, а не из условий коллективных договоров на других предприятиях отрасли, как это было в недавнем прошлом.

Среди факторов, оказывающих наибольшее воздействие на оп­ределение уровня оплаты труда, главное место занимает динамика производственных издержек и производительности труда, затем следует объем ожидаемых прибылей и только после этого — раз­мер заработной платы на предприятиях, производящих аналогич­ную продукцию.

Таким образом на основании вышеизложенного, можно утверждать, что в условиях рынка нет той строгой регламентации, которая бы­ла характерна для плановой экономики, поэтому предприниматель, руководство предприятия могут проверить любой из существую­щих вариантов оплаты труда и применять тот, который в наиболь­шей степени соответствует целям его предприятия. На каждом конкретном предприятии в зависимости от характе­ра выпускаемой продукции, наличия тех или иных технологиче­ских процессов, уровня организации производства и труда приме­няется та или иная форма оплаты труда. Например, сдельная опла­та труда может быть неэффективной, если применять только сдельно-премиальный или сдельно-прогрессивный вариант, но ес­ли использовать аккордную систему, то эффективность ее возрас­тает. На одном и том же предприятии в зависимости от выпуска конкретного вида продукции по цехам варианты применения опла­ты труда также могут быть различны.

# 1.3 Состав ФОТ. Порядок расчета средней заработной платы

В предыдущей главе дипломной работы были рассмотрены основные формы и системы оплаты труда, далее рассмотрим, как определяется оплата труда при использовании той или иной формы и состав ФОТ.

При прямой сдельной системе, или простой сдельной, труд оплачивается по расценкам за единицу произ­веденной продукции. Индивидуальная сдельная расценка за еди­ницу продукции или работы определяется по следующей формуле:

Зр = Зч / Вч, или Зр = 3ч \* tн (1.1)

где: 3ч — часовая тарифная ставка, устанавливаемая в соответ­ствии с

разрядом выполняемой работы, грн/ч;

А, — часовая норма выработки данной продукции;

tн — норма времени на единицу продукции (работы), ч.

Общий заработок рабочего определяется умножением сдельной расценки на количество произведенной продукции за расчетный период.

При сдельно-премиальной системе рабочий по­лучает оплату своего труда по прямым сдельным расценкам и до­полнительно получает премию. Но для этого должны быть четко установлены показатели, за которые осуществляется премирование, и доведены до каждого исполнителя. Важно проследить, чтобы вновь принятые рабочие были проинформированы об этом. Кроме того, должен быть установлен размер премии за выполнение и пере­выполнение этих показателей. Это могут быть показатели роста производительности труда; повышения объемов производства; вы­полнения технически обоснованных норм выработок и снижения нормируемой трудоемкости; выполнения производственных зада­ний, личных планов; повышения качества и сортности продукции; бездефектного изготовления продукции; недопущения брака; со­блюдения нормативно-технической документации, стандартов; эко­номии сырья, материалов, инструмента, смазочных материалов и других материальных ценностей.

Количество показателей можно увеличить, применение того или иного определяется конкретными условиями производства, сложившимися на данном предприятии. Например, у предприятия возросло количество рекламаций от поставщиков или предприятие пытается выйти со своей продукцией на внешний рынок, где тре­бования к качеству существенно выше. Естественно, что в этих условиях требования к качеству продукции, исполнительской дис­циплине возрастают, и решению этой проблемы должен способст­вовать и перечень показателей, за который осуществляется преми­рование. Однако перечень этих показателей не должен быть слиш­ком большим (не более пяти—семи), так как большее их количест­во не осознается и не запоминается работником.

При косвенно-сдельной системе размер заработка рабочего ставится в прямую зависимость от результатов труда об­служиваемых им рабочих-сдельщиков. Эта система используется для оплаты труда не основных, а вспомогательных рабочих (на­ладчиков, настройщиков и др.).

Косвенная сдельная расценка Зк рассчитывается с учетом норм выработки обслуживаемых рабочих и их численности по следующей формуле:

Зк =3ч / Вр (грн. на ед. продукции или работы); (1.2)

где: Зч *—* тарифная часовая ставка обслуживаемого рабочего,

оплачиваемого по косвенной сдельной системе, грн.;

Вч — часовая норма выработки (производительности) одно­го

обслуживаемого рабочего (объекта, агрегата) в единицах

продукции;

р *—* количество обслуживаемых рабочих (объектов, агре­гатов) —

норма обслуживания.

Общий заработок рассчитывается умножением либо ставки вспо­могательного рабочего на средний процент выполнения норм обслу­живаемых рабочих-сдельщиков, либо косвенно-сдельной расценки на фактический выпуск продукции обслуживаемых рабочих:

Зобщ = ЗчФвсп у / 100; (1.3)

где: Зобщ — общий заработок рабочего, грн.;

3ч — часовая тарифная ставка вспомогательного рабочего,

пере­веденного на косвенную сдельную оплату труда, грн.;

Фвсп. — фактически отработанное данным вспомогательным рабочим

количество человеко-часов;

у *—* средневзвешенный процент выполнения норм выра­ботки

всеми обслуживающими данным работником рабочих,

объектов, агрегатов;

Зобщ = ∑Зкj В фj; (1.4)

где: 3кj — косвенная сдельная расценка за единицу продукции,

производимой j-м обслуживаемым рабочим, грн.;

Вфj — фактическое количество продукции, произведенной в данном

периоде j-м обслуживаемым рабочим в соот­ветствующих

единицах измерения.

При аккордно-сдельной оплате труда расценка устанавливается на весь объем работы (а не на отдельную опера­цию) на основе действующих норм времени или норм выработки и расценок. При данной системе оплаты труда рабочие премируются за сокращение сроков выполнения работ, что усиливает стимули­рующую роль этой системы в росте производительности труда.

При сдельно-прогрессивной системе труд рабоче­го оплачивается по прямым сдельным расценкам в пределах выполнения норм, а при выработке сверх норм — по повышенным расценкам.

Заработок рабочего при сдельно-прогрессивной оплате труда Зс.п. определяется в зависимости от принятой системы прогрессив­ной оплаты (за весь объем или за часть объема работ, выполнен­ных сверх нормы) по одной из следующих формул:

Зс.п. = Зт.с. + [Зт.с.(Jн – Jбаз)qпр] / Jн (1.5)

Зс.п. = Зт.с. + Зт.п.(q'пр – 1) / Jн (1.6)

где: Зт.с. — сумма основного заработка рабочего, исчисленная по прямым

сдельным расценкам, грн.

3т.п. *—* сумма сдельного заработка рабочего-сдельщика, начисленная

по прямым сдельным расценкам за часть работы (продукции),

оплачиваемую по прогрессивной системе оплаты, грн.

Jн — выполнение норм выработки рабочим, %;

Jбаз — базовый уровень норм выработки, сверх которого при­меняется

оплата по повышенным расценкам, %,

qпр — коэффициент, показывающий, на сколько увеличивает­ся

сдельная расценка за выработку продукции сверх

установленной нормы;

При сдельно-прогрессивной оплате 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.

Широко распространена подрядная форма оплаты труда. Суть ее в заключении договора, по которому одна сторона обязуется выполнить определенную работу и берет подряд, а другая сторона, т.е. заказчик, обязуется оплатить эту работу после ее окончания. Заработок бригады рабочих Збр определяется умножением бригад­ной сдельной расценки за единицу производимой продукции 3сдбр на фактически выполненный бригадой объем работ Вфактбр

Збр.сд. \* Вбр.факт (1.7)

Если бригада проводит разнообразные работы, оцениваемые по различным расценкам, то общий заработок бригады определится по формуле:

Збр = ∑Збр.сд. \* Вбр.факт (1.8)

Обозначения здесь те же, что и в предыдущей формуле, а ин­декс i означает конкретный вид работ и конкретную расценку это­го вида работ.

При повременной заработной плате работник получает денежное вознаграждение в зависимости от количества отработанно­го времени, однако в силу того, что труд может быть простым и сложным, низко- и высококвалифицированным, необходима диффе­ренциация оплаты труда, которая осуществляется с помощью тариф­ных систем. Составные элементы тарифной системы:

• *тарифная ставка —* абсолютный размер оплаты труда раз­личных групп и категорий рабочих за единицу времени. Исходной является минимальная тарифная ставка, или та­рифная ставка первого разряда. Она определяет уровень оплаты наиболее простого труда. Тарифные ставки могут быть часовые, дневные;

• *тарифные сетки —* служат для установления соотношения в оплате труда в зависимости от уровня квалификации. Это совокупность тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов. Тарифный коэффициент низше­го разряда принимается равным единице. Тарифные коэф­фициенты последующих разрядов показывают, во сколько раз соответствующие тарифные ставки больше тарифной ставки первого разряда.

Повременная заработная плата имеет две системы: простую повременную и повременно-премиальную.

Заработок рабочего при простой повременной системе Зп рассчитывается как произведение часовой (дневной) тарифной ставки рабочего данного разряда Зч, (в грн.) на отрабо­танное время в данном периоде tраб (соответственно в часах или рабочих днях), т.е.:

Зп = 3м / t’раб tраб (1.9)

При помесячной оплате труда повременный заработок рабочего определяется по формуле:

Зп = Зм / t’раб tраб  (1.10)

где: 3„ — месячная повременная заработная плата работника, грн.;

tраб — число рабочих часов по графику в данном месяце;

t'раб — количество часов, фактически отработанных рабочим.

Расчет заработной платы при бестарифной системе оплаты труда производится последовательным определением:

• количества баллов, заработанных каждым работником (подразделения, цеха, участка, бригады) Мi:

Мi = К \* N \* КТУ (1.11)

где: К *—* квалификационный уровень;

N *—* количество отработанных человеко-часов;

• общей суммы баллов, заработанной всеми работниками подразделения:

М = ∑Мi, (1.12)

• доли фонда оплаты труда, приходящейся на оплату одного балла (грн.):

d = ФОТ / М (1.13)

• заработной платы отдельных работников подразделений.

Стимулирующее воздействие бестарифной сис­темы оплаты труда находится в прямой зависимости от установ­ленного порядка формирования фонда заработной платы. Чем больший фонд заработной платы может быть заработан по резуль­татам деятельности и чем в большей степени работники могут ока­зать влияние на эти результаты, тем выше стимулирующее влияние бестарифной системы оплаты труда, тем прочнее и нагляднее связь между индивидуальными и конечными результатами производст­венной деятельности работников.

В то же время субъективность в определении размеров фонда заработной платы, поступающего в распоряжение работников, или необоснованность методов его установления могут серьезно подор­вать стимулирующее влияние бестарифной системы оплаты труда.

Далее рассмотрим расчет оплаты труда по среднему заработку.

Оплата труда по среднему заработку установлена Порядком начисления средней заработной платы, утвержденным Поста­новлением Кабинета Министров Украины от 08.02.95г. № 100 (с изменениями, внесенными постановлениями от 16.05.95 № 348 и от 24.02.97 № 185).

Указанный Порядок применяется при начислении средней заработной платы на базовом предприятии - ООО «Жилком» за время очередных и дополнительных от­пусков (или компенсации за неиспользованный отпуск); оплате времени при выполнении государственных и общественных обязанностей; льготных часов подростков; оплате перерывов в работе матерей, кормящих грудных детей; при переводе работ­ников на другую менее оплачиваемую работу по состоянию здоровьяили производственной необходимостью; за время слу­жебных командировок; вынужденных прогулов; при выплате выходного пособия при увольнении; сохранении средней зара­ботной платы уволенным работникам на установленный зако­нодательством срок их трудоустройства; выплате пособия при временной нетрудоспособности; оплате отпусков по беремен­ности и родам и в иных случаях, когда согласно действующему законодательству вьплаты производятся исходя из среднего заработка.

В подсчет средней заработной платы во всех случаях ее со­хранения, а также при выплате пособия по временной нетру­доспособности, оплате отпусков по беременности и родам включаются: основная заработная плата; доплаты и надбавки (за работы в сверхурочное время и работу в ночное время; со­вмещение профессий, руководство бригадой и др); производственные премия, вознаграждения по итогам работы предпри­ятия за год и выслугу лет и др. Ежемесячные премии включаются в заработок того месяца, на который они прихо­дятся согласно данным расчетной ведомости на заработную плату. Премии, выплачиваемые за более длительное время, включаются в долю, приходящуюся на расчетный период.

Разовые вознаграждения по итогам работы за год и за вы­слугу лет включаются в подсчет среднего заработка как 1/12 вознаграждения за предыдущий год.

Не включаются в подсчет средней заработной платы:

* единовременные выплаты (компенсации за неиспользо­ванный отпуск, материальная помощь, выходное пособие при увольнении и др.);
* выплаты за выполнение отдельных поручений (разового характера), которые не входят в обязанности работника;
* компенсационные выплаты по служебным командиров­кам и перемещениям;
* премии за изобретательство и рационализаторские пред­ложения;
* пенсии, государственная помощь, социальные и компен­сационные выплаты;
* выплаты, связанные с юбилейными датами;
* заработная плата по совместительству;
* доходы (дивиденды, проценты) по акциям трудового кол­лектива и вкладах коллектива в имущество предприятия;
* дотации на обеды, проезд, стоимость оплаченных пред­приятием путевок в дома отдыха и санатории;
* стоимость бесплатно выданной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты;
* стоимость бесплатно предоставленных некоторым катего­риям работников коммунальных услуг, жилья, топлива или де­нежных средств на их возмещение;
* суммы ущерба по трудовому увечью и некоторые другие выплаты, предусмотренные п. 4 Порядка начисления средней заработной платы от 08.02.95 № 100.

Расчет средней заработной платы для определения размера ущерба, причиненного работнику увечьем здоровья при выпол­нении служебных обязанностей, осуществляется в соответствии с Правилами возмещения собственником предприятия, учреж­дения или организации или уполномоченным ими органом ущерба, причиненного повреждением здоровья, связанным с выполнением им трудовых обязанностей, утвержденными пос­тановлением Кабинета Министров Украины 23.06.93 № 472 (с изменениями, внесенными постановлением от 03.10.97 № 1100).

Расчет заработной платы за время отпуска.

Статьей 6 Закона Украины "Об отпусках" предусмотрен ежегодный основной отпуск длительностью не менее 24 календарных дней. Перевод рабочих дней в календарные производится по такому принци­пу. Длительность отпуска в рабочих днях умножается на 7 (длительность недели в календарных днях) и делится на 6 (дли­тельность недели в рабочих днях). Праздничные и нерабочие дни при определении длительности отпуска не учитываются (отпуск продлевается на количество таких дней).

Оплата календарных дней отпуска производится в соответ­ствии с постановлением КМУ от 24.02.97г. № 185.

Исходя из утвержденного Порядка исчисления средней заработной платы, при начислении оплаты за время очередного и дополнительного отпусков в календарных днях или за время отпуска в связи с обучением без отрыва от производства, пре­доставляемых в календарных днях, исходят из суммарного за­работка за последние перед предоставлением отпуска 12 меся­цев (или меньший фактически отработанный период). В подсчет среднего заработка включаются все виды основной и дополнительной заработной платы, премиальные выплаты (в том числе единовременные поощрения особо отличившихся ра­ботников за выполнение важных производственных заданий, вознаграждения по результатам работы предприятия по ито­гам года), а также пособия по временной нетрудоспособности (за исключением выплат; предусмотренных п. 4 Порядка исчис­ления средней заработной платы). Путем деления суммарного заработка за последние перед предоставлением отпуска 12 ме­сяцев (или меньший фактически отработанный период) на соответствующее количество календарных дней года (или мень­ший отработанный период), за исключением праздничных и нерабочих дней, установленных законодательством, и умноже­нием на количество календарных дней отпуска - определяют за­работную плату работнику за время отпуска.

В тех случаях, когда часть отпуска переходит на следующий месяц, заработная плата за эти дни отпуска учитывается в от­четном месяце как выданный аванс и при составлении баланса отражается в составе статьи актива "Прочая текущая дебитор­ская задолженность". Указанные суммы относятся на издержки производства или обращения в следующем месяце (в коррес­понденции с кредитом счета "Расчеты по оплате труда").

В других случаях сохранения средней заработ­ной платы (оплата времени при выполнении государственных и общественных обязанностей; перерывов в работе матерей, кормящих грудных детей; льготных часов подростков и др.), а также начислении пособий по временной нетрудоспособности, оплате декретных отпусков среднемесячная заработная плата исчисляется исходя из выплат за последние два календарных ме­сяца. Работникам, проработавшим на предприятии меньше двух месяцев, средняя заработная плата исчисляется исходя из выплат за фактически проработанное время. Если в течение последних двух месяцев работник не работал, заработная плата исчисляется исходя из выплат за предыдущие два месяца рабо­ты. Время, в течение которого в соответствии с действующим законодательством или других уважительных причин работник не работал и за ним не сохранялся заработок или сохранялся частично, из расчетного периода исключается. Кроме того, не учитываются выплаты за время, в течение которого сохранялся средний заработок работника (за время выполнения государст­венных и общественных обязанностей, ежегодного или допол­нительного отпуска и т.п.), а также пособия по временной не­трудоспособности. Если при наступлении временной нетрудоспособности (и в других случаях, когда начисления производятся по среднему заработку) работник не имел зара­ботка, расчет производится исходя из установленного ему в трудовом соглашении должностного оклада или тарифной ставки.

Начисление выплат, исчисленных за два последних месяца, осуществляется путем умножения среднедневного заработка на количество рабочих дней. Среднедневной заработок определяется делением заработной платы за фактически отработанные в тече­ние двух месяцев рабочие дни на количество рабочих дней (часов) за этот период.

В случае повышения тарифных ставок должностных окладов на ООО «Жилком» согласно законодательным актам в периоде, в течение которо­го за работником сохраняется средний заработок, производит­ся корректирование заработка на коэффициент его повышения.

Время выполнения государственных и общественных обязан­ностей оформляется табелем учета рабочего времени и под­тверждается справками учреждений или организаций, где они выполнялись. Оно оплачивается по среднедневному (или сред­нечасовому) заработку в расчете последних двух календарных месяцев работы.

Дополнительные перерывы в работе матерей, кормящих груд­ных детей, оформляются справками медицинских учреждений. Перерывы должны быть не реже чем через три часа и длитель­ностью не менее 30 минут каждый. В основу среднего заработ­ка положен принцип максимального приближения к заработку, который работница получала бы, продолжая работать. Сред­нечасовой заработок определяется исходя со среднего заработ­ка за последние два календарных месяца.

В случае увольнения работника в результате нарушения со­бственником (уполномоченным органом) законодательства о труде, условий коллективного и трудового договора работнику выплачивается выходное пособие в размере не меньше средне­месячного заработка (ст. 39 КЗоТ). При призыве или поступлении работника на военную службу, направления на альтернативную (невоенную) службу (п. 3. ст. 36) выходное пособие выплачива­ется в размере не менее 2-месячного заработка.

Необходимо отметить, что выходное пособие не облагается подоходным налогом и ни­какие другие удержания из него не производятся.

При расчете среднемесячной заработной платы для назначе­ния пенсий согласно ст. 65 Закона Украины "О пенсионном обеспечении" по выбору лица, обратившегося за пенсией, вы­борка заработной платы может проводиться за 24 последних календарных месяца работы подряд перед обращением за пен­сией, либо 60 календарных месяцев работы подряд в течение всей трудовой деятельности перед обращением за пенсией, не­зависимо от наличия перерывов в работе.

В заключении необходимо отметить, что для руководителей, специалистов и служащих используется система должностных окладов. Должностной оклад *—* это абсо­лютный размер заработной платы, установленный в соответствии с занимаемой должностью. Для повышения эффективности установления того или иного оклада необходимы аналитические расчеты.

# 1.4 Государственное регулирование оплаты труда на Украине

Закон Украины «Об оплате труда» с изменениями и дополнениями, внесенными Законами Украины от 23 января 1997 года N 20/97-ВР, от 1 июня 2000 года N 1766-III, от 19 октября 2000 года N 2056-III определяет экономические, правовые и организационные основы оплаты труда работников, которые находятся в трудовых отношениях, на основании трудового договора с предприятиями, учреждениями, организациями всех форм собственности и ведения хозяйства, а также с отдельными гражданами - предпринимателями и направлен на обеспечение воспроизводительный и стимулирующей функций заработной платы.

В соответствии со статьей 1 вышеуказанного Закона, заработная плата - это вознаграждение, исчисляемое, как правило, в денежном выражении, которое по трудовому договору владелец или уполномоченный им орган платит работнику за выполненную им работу.

Размер заработной платы зависит от сложности и условий выполняемой работы, профессионально-деловых качеств работника, результатов его труда и хозяйственной деятельности предприятия.

Статья 2 Закона определяет структуру заработной платы.

Основная заработная плата - это - вознаграждение за выполненную работу в соответствии с установленными нормами труда (нормы времени, выработки, обслуживания, должностные обязанности). Она устанавливается в виде тарифных ставок (окладов) и сдельных расценок для рабочих и должностных окладов для служащих.

Дополнительная заработная плата это - вознаграждение за труд свыше установленных норм, за трудовые успехи и изобретательность и за особые условия труда. Она включает доплаты, надбавки, гарантийные и компенсационные выплаты, предусмотренные действующим законодательством Украины; премии, связанные с выполнением производственных заданий и функций.

Другие поощрительные и компенсационные выплаты. К ним принадлежат выплаты в форме вознаграждений по итогам работы за год, премии по специальным системам и положениям, компенсационные и другие денежные и материальные выплаты, которые не предусмотрены актами действующего законодательства, или которые осуществляются свыше установленных отмеченными актами норм.

Норма статьи 3 Закона дает понятие о минимальной заработной плате.

«Минимальная заработная плата - это законодательно установленный размер заработной платы за простой, неквалифицированный труд, ниже которого не может осуществляться оплата за выполненную работником месячную, почасовую норму труда (объем работ).

В минимальную заработную плату не включаются доплаты за работу в сверхурочное время, в тяжелых, вредных, особенно вредных условиях труда, на работах с особыми естественными географическими и геологическими условиями и условиями повышенного риска для здоровья, а также премии к юбилейным датам, за изобретения и рационализаторские предложения, материальная помощь»[[1]](#footnote-1).

Очень важно отметить, что на основании этой статьи, в случае когда работнику, который выполнил месячную (дневную) норму труда, начислена заработная плата ниже законодательно установленного размера минимальной заработной платы, предприятие обязано произвести доплату до ее уровня.

С 01 января 2002 года по 01 июля 2002 года минимальная заработная плата составляла 140 грн. С 01.07.02 года минимальная заработная плата составляет 160 грн. На сегодняшний день – 165 грн.

Таким образом, минимальная заработная плата является государственной социальной гарантией, обязательной на всей территории Украины для предприятий всех форм собственности и ведения хозяйства.

Основой организации оплаты труда является тарифная система, которая включает: тарифные сетки, тарифные ставки, схемы должностных окладов и тарифно-квалификационные характеристики (справочники).

Тарифная система оплаты труда используется для распределения работ в зависимости от их сложности, а работников - в зависимости от их квалификации и по разрядам тарифной сетки. Она является основой формирования и дифференциации размеров заработной платы.

Тарифная сетка (схема должностных окладов) формируется на основе: тарифной ставки рабочего первого разряда, которая устанавливается в размере, не низшем чем определен генеральным (отраслевым) соглашением. Тарифно-квалификационные характеристики (справочники) разрабатываются Министерством труда Украины[[2]](#footnote-2).

Статья 15 Закона, которая называется «Организация оплаты труда на предприятиях» закрепляет формы и системы оплаты труда. Так, в соответствии с вышеуказанной статьей, формы и системы оплаты труда, нормы труда, расценки, тарифные сетки, схемы должностных окладов, условия внедрения и размеры надбавок, доплат, премий, вознаграждений и других поощрительных, компенсационных и гарантийных выплат устанавливаются предприятиями в коллективном договоре с соблюдением норм и гарантий, предусмотренных законодательством, генеральным и отраслевыми (региональными) соглашениями. В случае, когда коллективный договор на предприятии не заключен, владелец или уполномоченный им орган обязан согласовать эти вопросы с профсоюзным органом, который представляет интересы большинства работников, а в случае его отсутствия - с другим уполномоченным на представительство органом.

Очень важным моментом, закрепленным в статье 15 Закона, является то, что оплата труда работников предприятия осуществляется в первоочередном порядке после уплаты обязательных платежей.

И в заключении рассмотрения данного пункта курсовой работы, необходимо отметить, что законодательство об оплате труда основывается на Конституции Украины и состоит из Кодекса законов о труде Украины, Закона Украины «Об оплате труда», Закона Украины "О коллективных договорах и соглашениях", Закона Украины "О предприятиях в Украине" и других законодательных актов Украины.

Контроль за соблюдением законодательства об оплате труда на предприятиях осуществляют:

* Министерство труда Украины и его органы;
* финансовые органы;
* органы Государственной налоговой инспекции;
* профессиональные союзы и другие органы (организации), которые представляют интересы наемных работников.

Высший надзор за соблюдением законодательства об оплате труда осуществляет Генеральный прокурор Украины и подчиненные ему прокуроры.

Не допускается укрывательство от отмеченных органов любой информации по вопросам оплаты труда.

За нарушение законодательства об оплате труда виновные лица привлекаются к дисциплинарной, материальной, административной и уголовной ответственности согласно действующему законодательству Украины.

На основании изложенного материала в первой главе дипломной работы можно сделать следующие выводы:

• В условиях рынка изменяются подходы к оплате тру­да, оплачиваются не затраты, а результаты труда — признание рынком продукта труда в качестве товара. Средства от реализации товаров становятся высшим критерием для оценки количества и качества труда товаропроизводителей и основным источником их личных доходов.

• Из всего разнообразия существующих форм и систем оплаты труда каждый предприниматель выбирает ту систему, которая в наибольшей степени соответству­ет конкретным условиям производства (характеру вы­пускаемой продукции, конкретному технологическому процессу, уровню управления, рынку сбыта, объему спроса и т.д.).

• Мотивация труда на предприятии включает широкий спектр методов и способов и не ограничивается чисто материальными выплатами; в настоящее время существуют различные формы и методы морального стимулирования труда.

# 2 УЧЕТ И КОНТРОЛЬ РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА НА ООО «ЖИЛКОМ»

# 2.1 Характеристика финансово-хозяйственной деятельности и финансового состояния ООО «Жилком»

В качестве базового предприятия в дипломной работе будет рассмотрено жилищно – коммунальное предприятие, созданное на базе ООО «Жилком».

ООО «Жилком» было образовано на базе Общества с ограниченной ответственностью в 1996 году, с целью обслуживания жилищного фонда, выполнения производственно – хозяйственной, коммерческой, посреднической и других видов деятельности.

Главной целью ООО «Жилком» является обеспечение эффективного использования имущества, достижение наилучших результатов финансово – хозяйственной деятельности, увеличение прибыли за счет снижения себестоимости и повышение качества работ и услуг, повышение жизненного уровня учредителей и работников предприятия.

Основными видами хозяйственной деятельности в соответствии с уставом ООО «Жилком» являются:

* строительство, реконструкция, перевооружение зданий и сооружений;
* капитальный и текущий ремонт жилья, зданий и сооружений, производство стройматериалов;
* предоставление платных услуг физическим и юридическим лицам (ремонт квартир населению, услуги связи, жилищно – коммунальные, сонаторно – курортные).

ООО «Жилком» осуществляет свою деятельность на основании действующего законодательства Украины, Устава и Положения о деятельности предприятий жилищно – коммунальной сферы.

Деятельность ООО «Жилком» осуществляется на основе производственно – финансовой самостоятельности, на принципах самоокупаемости и самофинансирования и полной ответственности за последствия своей деятельности.

ООО «Жилком» производит полные и своевременные расчеты с бюджетом в виде платежей: налог на прибыль, НДС, налог на землю, налог на транспорт, налог на воду, коммунальный налог, отчисления на заработную плату, отчисления во внебюджетные фонды.

Схема управления предприятием имеет следующий вид:

# ДИРЕКТОР

# Главный инженер

**Коммерческий директор**

# Главный бухгалтер

# Бухгалтерия

# Обслуживающий персонал

Рисунок 1.1 – Схема управления ООО «Жилком»

Объектами предприятия ООО «Жилком» является жилой фонд в количестве 23 зданий от 5 до 12 этажей в том числе:

* четырехэтажные – 1;
* пятиэтажные – 8;
* восьмиэтажные – 3;
* девятиэтажные – 6;
* двенадцатиэтажные – 5;

Общее количество квартир равно 1832. Дома оборудованы горячим и холодным центральным водоснабжением, электроэнергией, центральным теплоснабжением, газом, канализацией, телеантенной.

Предприятие имеет производственные мастерские и автопарк. Количество работников на предприятии составляет 34 человека, из них 25 человек производственный персонал: слесари, электрики, плотники, токарь, кровельщик, газосварщик, слесарь – сантехник, уборщики.

Анализ производственно – хозяйственной деятельности предприятия основывается главным образом на относительных показателях, которые можно сравнить с аналогичными данными за предыдущие годы для изучения тенденций улучшения и ухудшения экономической деятельности предприятия.

Основное содержание хозяйственной деятельности приведено в Приложении .

Содержание внутрихозяйственного анализа может быть проведено по направлениям, имеющим значение для оптимизации управления, например такими, как анализ эффективности авансирования капитала, анализ безубыточности фирмы, оценка эффективности инвестиций и обоснование их экономической целесообразности, анализ действующей системы оплаты труда.

Анализируя состав и структуру активов, мы видим, что ООО «Жилком» располагает в основном оборотными активами, удельный вес которых в общей сумме хозяйственных средств предприятия составляет 98% на протяжении исследуемого периода, необоротные активы составляют всего 2%. Это связано с тем, что ООО «Жилком» является предприятием жилищно – коммунальной сферы. Наибольшую долю в текущих активах составляет дебиторская задолженность, которая составляет в среднем за рассматриваемый период 65%. Наибольшая величина дебиторской задолженности в 1 квартале, она составляет 77 %. В каждом последующем квартале она уменьшается и уже в 44 квартале составляет 47 %.

Динамические изменения, в общем виде, происходят в оборотных активах, а необоротные активы, которые составляют основные средства, изменяются только за счет начисления износа. Из таблицы видно, что текущие активы в каждом последующем квартале имеют положительный темп роста, за исключением 2 квартала, в котором произошло уменьшение на 25,5 % по сравнению с первым кварталом.

Сведения, которые приводятся в пассиве баланса, позволяют определить, какие изменения произошли в структуре собственного и заемного капитала, сколько привлечено в оборот предприятия долгосрочных и краткосрочных заемных средств.

Таблица 2.2 Структура и динамика оборотных средств ООО «Жилком» по кварталам 2001 года

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | Уровень показателя | | | | | | | | Темп роста, % /изм.уд.веса/ | | |
| 1 квартал | | 2 квартал | | 3 квартал | | 4 квартал | | 2 кв. | З кв. | 4кв. |
| Собственный капитал всего | 207,7 | 26 | 197.6 | 32 | 260,8 | 31 | 342,4 | 37 | 95,1  /б | 132,0  /-1 | 131,1  /6 |
| В т.ч фонд накопления | 145,4 | 18 | 145,4 | 24 | 145,4 | 17 | 342,4 | 37 | 100,0  /6 | 100,0  /-7 | 235,5  /20 |
| Нераспределенная прибыль | 62,3 | 8 | 52,2 | 8 | 115,4 | 14 | - | — | 83,3  /0 | 221,1  /6 | - |
| Заемный капитал всего | 605,1 | 74 | 410,8 | 68 | 592,3 | 69 | 576,3 | 63 | 67,9  1-6 | 144,2  /I | 97,3  1-6 |
| В т.ч. КЗ: оплата труда соцстраху бюджету  поставщикам пр. кредитор. | 16,0 391,2 197,9 | 2 48 24 | 12,0 182,4 216,4 | 2 30 36 | 17,1 362,4 212,8 | 2  42  25 | 9,2 566,6 0,5 | 1  62 | 0,75  / 0  46,6  /-18 109,3  /12 | 142,5  / 0  198,7  /12  98,3  /-11 | 53,8  /-1  156,3  /20  0,2  /0 |
| Итого | 812,8 | 100 | 608,4 | 100 | 853,1 | 100 | 918.7 | 100 | 74,9 | 140,2 | 107,7 |

**Для получения полной версии диплома пишите с указанием предмета и темы по эл.адресу:**

**veche@sevinter.net**

# 2.2 Анализ динамики и структуры ФОТ ООО «Жилком»

# 2.3 Задачи и принципы учета расчетов с персоналом по оплате труда и прочим выплатам

# 2.4 Документальное оформление операций по начислению и выплате заработной платы

# 2.5 Порядок расчета основной и дополнительной заработной платы и прочих выплат

# 2.6 Аналитический и синтетический учет расчетов с персоналом по оплате труда и прочим выплатам

# 2.7 Контроль расчетов с персоналом по оплате труда и прочим выплатам

# 2.8 Раскрытие информации о расчетах с персоналом по оплате труда на ООО «Жилком»

# 3 применение вычислительной техники при учете и анализе расходов на оплату труда

# 3.1 Автоматизация учета расчетов с персоналом по оплате труда с использованием программного пакета «1С:Бухгалтерия»

# 3.2 Автоматизация анализа расчетов с персоналом по оплате труда с использованием программного пакета ЕСХЕL

# 4 АУДИТ РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА И ПРОЧИМ ВЫПЛАТАМ

# 4.1 Цель, задачи, объекты аудита расчетов с персоналом по оплате труда прочим выплатам. Нормативная база, источники информации и последовательность проведения аудита

# 4.2 Предварительное планирование. Оценка существенности и аудиторского риска. Изучение системы внутреннего контроля

# 4.3 Разработка общего плана и программы аудита расчетов персоналом по оплате труда

# 4.4 Порядок проведения аудита расчётов с персоналом по оплате труда и прочим выплатам и документирование аудиторских доказательств

# 4.5 Составление аудиторского заключения и письма к руководству

# 5 ОХРАНА ТРУДА

# 5.1 Общие положения

# 5.2 Управление охраной труда на предприятии

# 5.3 Организация безопасных условий труда на рабочем месте

# 5.4 Обеспечение пожарной безопасности на предприятии

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате выполненной дипломной работы и в ходе изучения материала по данной тематике, можно сделать следующие выводы:

В условиях рынка нет той строгой регламентации, которая бы­ла характерна для плановой экономики, поэтому предприниматель, руководство предприятия могут проверить любой из существую­щих вариантов оплаты труда и применять тот, который в наиболь­шей степени соответствует целям его предприятия. На каждом конкретном предприятии в зависимости от характе­ра выпускаемой продукции, наличия тех или иных технологиче­ских процессов, уровня организации производства и труда приме­няется та или иная форма оплаты труда. Например, сдельная опла­та труда может быть неэффективной, если применять только сдельно-премиальный или сдельно-прогрессивный вариант, но ес­ли использовать аккордную систему, то эффективность ее возрас­тает. На одном и том же предприятии в зависимости от выпуска конкретного вида продукции по цехам варианты применения опла­ты труда также могут быть различны.

Учет рабочего времени работников, относительно которых ведется подытоженный учет рабочего времени, как правило, оплачивается с использованием почасовой системы оплаты труда.

Почасовая оплата труда применяется в тех случаях, когда невозможно нормировать расходы труда или заработную плату, и начисляется исходя из количества отработанных часов и квалификации работника, определенной при помощи тарифной ставки или должностного оклада. Почасовая оплата труда может быть индивидуальной, когда планирование и учет заработной платы ведутся относительно отдельных работников, и коллективной, когда оплачивается труд целого подразделения (бригады), а распределение внутри его происходит по коэффициенту трудового вклада или участия.

Прямая почасовая оплата труда применяется для оплаты труда технических специалистов и служащих: вахтеров, лифтеров, курьеров, охранников, вспомогательных рабочих и тому подобное, когда оплата прямо не связана с качеством труда и не содержит никаких премиальных доплат.

Почасо-премиальная система оплаты труда применяется для вспомогательных рабочих высокой квалификации, которые работают на сложном оборудовании, машинах и механизмах, которые совместно с оплатой отработанного времени получают премию за высокое качество труда, безаварийный работу, сдачу в срок готовой продукции.

Окладно-премиальная система оплата труда применяется для руководителей и специалистов. Для каждого работника согласно со штатным расписанием устанавливается должностной оклад, который отображает квалификацию работника, а в зависимости от достигнутых результатов руководители и специалисты премируются за выполнение плана и высокое качество работы.

Формы и системы оплаты труда, нормы труда, расценки, тарифные сетки, схемы должностных окладов, условия внедрения и размеры надбавок, доплат, премий, вознаграждений и других поощрительных и компенсационных и гарантийных выплат предприятия устанавливаются в коллективном договоре с соблюдением норм и гарантий, предусмотренных законодательством, генеральной и отраслевой (региональным) соглашениями. В случае если коллективный договор на предприятии не заключен, владелец или уполномоченный им орган обязан согласовать эти вопросы с профсоюзным органом, а если он отсутствует – с другим уполномоченным на представительство органом.

Для начисления основной заработной платы работникам с почасовой оплатой труда необходимые сведения о должностных окладах (штатное расписание), присвоены разряды (приказы), дневные тарифные ставки (тарифную сетку), а также данные табельного учета отработанного ими времени за соответствующий период (месяц).

При подытоженном учете рабочего времени оплачиваются как сверхурочные все часы, отработанные свыше установленного рабочего времени в учетном периоде. При этом оплата осуществляется:

– при почасовой системе оплаты труда – в двойном размере дневной ставки;

– при сдельной системе оплаты труда – путем выплаты доплаты за все отработанные сверхурочные часы в размере 100 % тарифной ставки работника соответствующей квалификации, оплата труда которого осуществляется по почасовой системе.

Работа в праздничный и нерабочий день оплачивается в двойном размере:

– сдельщикам – по двойными сдельными расценками;

– работникам, труд которых оплачивается по почасовой или дневной ставке, а также тем, кто получает месячный оклад, – в размере одинарной часовой или дневной ставки свыше оклада, если работа в праздничный и нерабочий день осуществлялась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки свыше оклада, если работа осуществлялась свыше месячной нормы.

Оплата в отмеченном размере осуществляется за часы, фактически отработанные в праздничный и нерабочий день. По желанию работника, который работал в праздничный и нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Что касается оплаты работы в ночное время, то она осуществляется в повышенном размере, который устанавливается генеральной, отраслевой (региональной) соглашениями и коллективным договором, но не ниже 20 процентов тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время.

На анализируемом предприятии в целях регулирования оплаты труда применяют метод оптимизации численности персонала. Оптимизация численности, грамотная кадровая политика, и многое другое, позволяют значительно сократить расходы на персонал, а значит дает возможность повысить заработную плату каждому отдельно взятому работнику предприятия. Однако, в условиях рыночных отношений необходимо применять и другие, более эффективные методы, которые были рассмотрены в третьей главе дипломной работы. И на основании проведенных исследований можно сделать вывод, что применение режима гибкого рабочего времени является одной из прогрессивных форм учета рабочего времени и соответственно оплаты труда в целом. Основным элементом режима гибкого рабочего времени являются переменные (гибкие) графики работы, которые устанавливаются по согласованию между администрацией и работниками как при принятии на работу, так и с уже работающими, если по любым причинам (бытовых, социальных и тому подобное) дальнейшее применение обычных графиков работы усложненное или малоэффективное, а также когда переход на режимы гибких графиков работы обеспечивает более экономное использование рабочего времени, повышает эффективность труда, улучшает социально-психологическую обстановку в коллективе, содействует слаженной работе.

# СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Закон Украины «Об оплате труда» с изменениями и дополнениями, внесенными Законами Украины от 23 января 1997 года N 20/97-ВР, от 1 июня 2000 года N 1766-III, от 19 октября 2000 года N 2056-III
2. Закон Украины "Об аудиторской деятельности" от 22.04.1993. -Аудиторская деятельность в Украине. Сборник нормативных документов. - X.: 000 "Конус", 2001.-192 с.
3. Закон Украины "О бухгалтерском учете и финансовой отчетности в Украине" М996/ХIV от 16.07.1999г. -"Бизнес", N36, 1999г.
4. Закон Украины "О налогообложении прибыли предприятий" от 22.05.1997г. -"Бизнес", М23, 1997г.
5. Гражданский кодекс Украины.
6. Уголовный кодекс Украины.
7. Международные стандарты аудита и Кодекс этики профессиональных бухгалтеров (1999). - М.: 2000. - 699с.
8. Национальные нормативы аудита и Кодекс этики профессиональных аудиторов. Утв. Решением АПУ Н73 от 18.12.98г.
9. Инструкция о порядке рассмотрения обращений (заявлений, жалоб и т.п.) в Аудиторской палате Украины. Утв. Решением АПУ Н87 от 10.03.2000г. Сборник нормативных документов. "X.: 000 "Конус", 2001.-192 с.
10. Методические рекомендации по подготовке аудиторского заключения при проверке открытых акционерных обществ и предприятий-эмитентов облигаций (кроме коммерческих банков). Одобрены АПУ от 23.02.2001г. М99. -Бухгалтерский учет и аудит, 2001,Н4.-с.50-55.
11. Положение о реестре субъектов аудиторской деятельности. Утв. Решением АПУМ95 от 31.10.2000г. Сборник нормативных документов. **-X.:** 000 "Конус", 2001.-192 с.
12. Требования к порядку планирования и аудиторскому отчету при проверке инвестиционных фондов. Утв. Решением комиссии по ценным бумагам и фондовому рынку от 22.12.1998 М193. Сборник нормативных документов. - X.:000 "Конус", 2001. - 192 с. 12.
13. Требования к аудиторскому заключению, которое подается в Государственную комиссию по ценным бумагам и фондовому рынку при регистрации информации и выпуске ценных бумаг, а также при предоставлении регулярной информации открытыми акционерными обществами и предприятиями-эмитентами облигаций (кроме коммерческих банков). Утверждены решением Государственной комиссии по ценным бумагам и фондовому рынку от 25.01.2001г. N5. -Бухгалтерский учет и аудит, 2001.М4.-С.49-50.
14. Арене А., Лоббек Дж. Аудит: Пер. с англ.; Гл.редактор серии прф. Я.В.Соколов. - М.: Финансы и статистика, 1995. - 560с.
15. Аудит и ревизия предпринимательской деятельности./ Под ред. Ф.Бутинца. -Житомир: Рута, 2001. -416с.
16. Аудит Монтгомери. / Под ред. Я.В.Соколова. - М.: Аудит, ЮНИТИ, 1997.-542с.
17. Аудит: Практическое пособие./ Под ред. А.Кузьминского.-К.: "Учетинформ". 1996. - 283с.
18. Аудит: Учебник для вузов./ Под ред.В.Подольского.-М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2000. - 655с.
19. Баткаева И.А. Организация оплаты труда в условиях перехода крыночной экономике. — М.: ГАУ, 1994.
20. Баткаева И.А., Митрофанова Е.А. Управление занятостью на­селения: Учеб. пособие. — М.: ГАУ, 1995.
21. Белуха Н.Т. Аудит: Учебник для вузов. - К.: Знання,2000. - 769с.
22. Беляева И.Ф. и др. Кризис труда и его последствия. / Сб. «Из­менение в мотивации труда в новых условиях». М: Институт труда, 1992.
23. Бушмарин И.В. Современные требования к использованию трудовых ресурсов. //Общество и экономика. М.: 1991, № 1.
24. Вейл П. Искусство менеджмента. /Пер. с англ. М.: Новости, 1993.
25. Величко О. Аудит отчетности эмитентов ценных бумаг как составная системы раскрытия информации в Украине. - Бухгалтерский учет и аудит, 2001, №4. - с.47-48.
26. Волгин А.П., Матирко В.И. и др. Управление персоналом в условиях рыночной экономики (Опыт ФРГ). М.:Дело, 1992.
27. Горелов Н.А. Экономика трудовых ресурсов: Учеб. пособие. М.: Высшая школа, 1989.
28. Грачев М.В. Управление трудом (Теория и практика капита­листического хозяйствования). М.: Наука. 1990.
29. Данилевский Ю.А., Шапигузов С.М., Ремизов Н.А., Старовойтова Е.В. Аудит: Учеб. пособие. - М.: ИПК ФБК-ПРЕСС,1999. - 544с.
30. Дорош Н.И. Аудит: методология и организация. - К.: 2001.
31. Зайцев Г.Г., Файбушевич С.И. Управление кадрами на пред­приятии: персональный менеджмент. СПб.: Изд-во Санкт-Петер­бургского университета экономики и финансов, 1992.
32. Ивановская Л. В., Свистунов В.М. Обеспечение системы управ­ления персоналом на предприятии. М.: ГАУ, 1995.
33. ИванцевичДж. М., Лобанов А.А. Человеческие ресурсы управ­ления: основы управления персоналом. М.:Дело, 1993.
34. Кибанов А.Я., Захаров Д.К. Организация управления персо­налом на предприятии. М.: ГАУ, 1994.
35. КибановА.Я., Захаров Д.К. Формирование системы управле­ния персоналом. М.: ГАУ, 1993.
36. Ковалева О.В., Константинов Ю.П. Аудит: Учеб. пособие. - М.: Приор, 1999.-272с.
37. Макальская М. Основы аудита. Курс лекций. - М.: Дело и сервис, 2000.-160с.
38. Методические указания к выполнению курсовых работ по курсу «Аудит». - Ровно, 1998.
39. Нитецкий В.В. Финансовый анализ в аудите. Теория и практика. -М.:Дело, 2001.-256с.
40. Озеран В., Головацкая С. Организационно-методические аспекты аудита затрат и выполненных работ подрядных строительных Организаций. -Бухгалтерский учет и аудит, 2000, №11. -с.63-67.
41. Петренко С. Методы оценки риска при выборе стратегии аудита. -Бухгалтерский учет и аудит, 2001, М10. - с.49-52.
42. Петрик Е. Последующие события и оценка их аудитором в соответствии с международными и национальными нормативами аудита. - Бухгалтерский учет и аудит, 1999, Н5. - с.31-36.
43. Петрик Е. Проблемы проверки аудитором начальных остатков по счетам учета и статьям баланса предприятия в период реформирования системы бухгалтерского учета и отчетности в Украине. - Бухгалтерский учет и аудит, 2000,К11.-с.55-62/69
44. Редько А. Аудит перед вызовом третьего тысячелетия. -Бухгалтерский учет и аудит, 2000, Ш 1. - с.49-54.
45. Редько Е. Основы методики аудиторской проверки ОАО и предприятий-эмитентов облигаций с соответствии с требованиями ГКЦБФР Украины. -Бухгалтерский учет и аудит, 2001, N4. - с. 56-62.
46. Робертсон Дж. Аудит: Пер. с англ. - М.: КПМС. аудиторская фирма "Контакт". 1993. -496с.
47. Романов А.М., Одинцов Б.Е. Компьютеризация аудита. - М.: Аудит, ЮНИТИ.1999. - 336с.
48. Скобара В. В. Аудит: методология и организация. - М.: Дело и сервис, 1998.-576с.
49. Сотникова Л. Внутренний контроль и аудит. Учебник. - М.: Финстатинформ, 2000. - 239с.
50. Суйц В. Аудит. Обший, банковский, страховой. Учебник. - Инфра-М. 2001.-556с.
51. Хучек М. Стратегия управления трудовым потенциалом пред­приятий. М.: РАУ, 1993.
52. Цандер Эрнст. Практика управления. — Обнинск: Титул, 1992.
53. Шепель В.М. Настольная книга бизнесмена и менеджера. М.:Финансы и статистика, 1992.
54. Шеремет А. Д., Негашев Е.В. Методика финансового анализа. - М.:Инфра-М, 1999.-208с.
55. Шумахер Г. Издержки на персонал // Кадры, персонал, М.:1994, №6.
56. Щекин Г. Профессия — менеджер по кадрам // Кадры, пер­сонал. — М.:1993.
57. Энциклопедия предпринимателя / Сост. Синельков С.М. и др. СПб.: Компания «Олбис»; «Сатисъ», 1994.

1. часть вторя статьи 3 в редакции Закона Украины от 01.06.2000 г. N 1766-III [↑](#footnote-ref-1)
2. Ст. 6 Закона Украины «Об оплате труда» [↑](#footnote-ref-2)