**Содержание.**

Введение…………………………………………………………………………..3

1.Оплата и нормирование труда………………………………………………..4

1.1.Формы и системы оплаты труда……………………………………………4

1.2.Нормирование труда………………………………………………………..7

2.Заработная плата……………………………………………………………..10

Заключение………………………………………………………………………14

Список используемой литературы……………………………………………15

**Введение.**

 Одним из важнейших направлений деятельности бухгалтерии любого предприятия, как в России, так и за рубежом, является учет заработной платы работников предприятия. Учет труда и заработной платы - один из наиболее трудоемких и ответственных участков работы бухгалтера. Он по праву занимает одно из центральных мест во всей системе учета на предприятии.

В условиях перехода России к системе рыночного хозяйствования в соответствии с изменениями в экономическом и социальном развитии страны существенно меняется и политика в области оплаты труда, социальной поддержки и зашиты работников. Эти изменения требуют серьезного изучения и использования множества фундаментальных положений, принятых в странах с развитой экономикой. Целью деятельности предприятия является получение прибыли.

**1.Оплата и нормирование труда.**

**1.1.Формы и системы оплаты труда.**

 Оплата труда в любых формах организации экономики является основным источником дохода наемного работника, основой материального благополучия членов его семьи, она является наиболее эффективным средством побуждения работника к высокопроизводительному и качественному труду.

 Переход к рыночным отношениям коренным образом изменяет и содержание всей работы по организации оплаты труда. Правительственные органы отказались от какого-либо управления оплатой труда и ее уровнем, оставив за собой только установление минимальной оплаты труда.

 Все другие составляющие организации оплаты труда: тарифные ставки, должностные оклады, различные виды доплат и надбавок, условия премирования - теперь устанавливаются непосредственно в организациях, как правило, в коллективных договорах, формируемых в ходе коллективных переговоров.

 Наибольшее распространение на предприятиях различных форм собственности получили две формы оплаты труда:

* сдельная - оплата за каждую единицу продукции или выполненный объем работ;
* повременная - оплата за отработанное время, но не календарное, а нормативное, которое предусматривается тарифной системой.

 И сдельную, и повременную формы оплаты труда можно представить схемами (рис.). Существует также целый ряд условий, при которых целесообразно применять ту или иную форму оплаты труда.

 Условия применения сдельной формы оплаты труда:

• существуют количественные показатели работы, которые непосредственно зависят от конкретного работника;

• имеется возможность точного учета объемов выполняемых работ;

• существуют возможности у рабочих конкретного участка увеличить выработку или объем выполняемых работ;

• существует необходимость на конкретном производственном участке стимулировать рабочих в дальнейшем увеличении выработки продукции или объемов работ;

• имеется 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 техники безопасности;

• перерасходу сырья и материалов.

 Условия применения повременной оплаты труда:

• отсутствует возможность увеличения выпуска продукции;

• производственный процесс строго регламентирован;

• функции рабочего сводятся к наблюдению за ходом технологического процесса;

• функционируют поточные и конвейерные типы производства со строго заданным ритмом;

• увеличение выпуска продукции может привести к браку или ухудшению ее качества.

 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 заработной платы. Сдельная оплата труда может быть неэффективной, если применять только сдельно-премиальный или сдельно-прогрессивный вариант, но если использовать и аккордную систему, то эффективность возрастает. На одном и том же предприятии в зависимости от выпуска конкретного вида продукции, выпуска различных деталей по цехам до сборочного цеха возможны разные варианты применения оплаты труда и, необходимо применять тот, который в наибольшей степени соответствует целям предприятия.

 При сдельно-премиальной системе рабочий получает оплату своего труда по прямым сдельным расценкам и дополнительно получает премию. Но для этого должен быть четко установлены показатели, за которые осуществляется премирование и установлен размер премии за выполнение и перевыполнение этих показателей (рост производительности труда, снижение нормируемой трудоемкости, повышение качества и сортности продукции и т.д.).

 При косвенно-сдельной системе размер рабочего ставится в прямую зависимость от результатов труда, обслуживаемых им рабочих сдельщиков (это относится к вспомогательным рабочим - наладчика, настройщика и др.).

 При сдельно-премиальной системе рабочий получает оплату своего труда по прямым сдельным расценкам и дополнительно получает премию. Но для этого должен быть четко установлены показатели, за которые осуществляется премирование и установлен размер премии за выполнение и перевыполнение этих показателей (рост производительности труда, снижение нормируемой трудоемкости, повышение качества и сортности продукции и т.д.).

 При косвенно-сдельной системе размер рабочего ставится в прямую зависимость от результатов труда, обслуживаемых им рабочих сдельщиков (это относится к вспомогательным рабочим - наладчика, настройщика и др.).

 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 рабочие премируются за сокращение сроков выполнения работ.

 Подрядная форма оплаты труда определяется аналогично бригадной формы оплаты.

 Для руководителей, специалистов и служащих используется схема должностных окладов. В последние годы некоторые крупные зарубежные предприятия, используя новый управленческий подход, отказываются не только от индивидуальной сдельной, но и повременной оплаты труда. При этом система материального стимулирования ориентируется на фактическую квалификацию работника (на основании не диплома, а уровня выполняемой работы). На таких предприятиях работники получают фиксированные жалования за квалификацию, а не за число человеко-часов, проведенных на своем рабочем месте.

 Под фактической квалификацией понимается также способность работника не только выполнять свои непосредственные обязанности, но и участвовать в решении производственных проблем, разбираться в любом аспекте хозяйственной деятельности своего предприятия.

**1.2.Нормирование труда.**

 Нормирование труда, установление меры затрат труда на изготовление единицы изделия или выполнение заданного объёма работы в определённых организационно-технических условиях.

 Нормирование труда в основном осуществляется аналитическим методом, предусматривающим расчленение технологического и трудового процессов на составные части, их анализ, проектирование наивыгоднейших условий выполнения работы и расчёт времени по составным частям. Аналитический метод разделяется на аналитически-расчётный и аналитически-исследовательский. Аналитически-расчётный предусматривает расчёт норм на основании нормативов времени и режимов работы оборудования. Он используется в промышленности для расчёта технически обоснованных норм на действующих предприятиях всех типов производства и при проектировании новых предприятий. С помощью аналитически-исследовательского метода определяются необходимые затраты рабочего времени путём исследований режимов работы оборудования и затрат рабочего времени при выполнении определённых операций. Этот метод используется преимущественно на действующих промышленных предприятиях в условиях массового производства, а также в производствах др. типов при отсутствии необходимых нормативных материалов.

 Конкретные нормы труда, по которым будут определяться результаты выполненной работником работы. При этом должны учитываться права, которые предоставляются работникам в области нормирования труда.

В соответствии со ст. 159 ТК РФ работникам гарантируются:

* государственное содействие системной организации нормирования труда;
* применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа или устанавливаемых коллективным договором.

 Под нормами труда понимаются нормы выработки, времени, обслуживания, которые устанавливаются для работников в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда. Норма выработки представляет собой установленный объем работы в натуральных единицах (штуках, метрах, тоннах и т. д.), который должен быть выполнен в единицу рабочего времени (рабочая смена, рабочий месяц, рабочий час и т. д.) работником или группой работников (в том числе бригадой) определенной квалификации в конкретных организационно-техни­ческих условиях. Норма времени - это величина затрат рабочего времени (в часах или минутах), установленных для выполнения единицы работы (производственная операция, изготовленное изделие и т. п.) одним работником или группой работников определенной квалификации в конкретных организационно-технических условиях.

 Норма обслуживания - установленный объем работы по обслуживанию работником или группой работников определенного количества объектов (единиц оборудования, производственных площадей, рабочих мест и т. д.) в единицу времени в конкретных организационно-технических условиях.

Норма численности - это установленное расчетом число работников определенной квалификации для выполнения конкретного объема работ.

Для однородных работ могут устанавливаться типовые (межотраслевые, профессиональные и иные) нормы труда. Типовые нормы труда разрабатываются и утверждаются в порядке, установленном Правительством РФ (ст. 161 ТК РФ).

 Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Нормы труда могут устанавливаться на неопределенный срок или временно. Установленные на неопределенный срок нормы труда действуют до момента их пересмотра или замены в связи с проведением организационно-технических мероприятий. Временные нормы могут устанавливаться на определенные периоды времени, связанные с освоением продукции, внедрением техники, технологии, совершенствованием организации производства и труда.

 Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования. При этом достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за 2 месяца.

 Работодатель обязан обеспечить нормальные условия дли выполнения работниками норм выработки. К таким условиям, в ча­стности, относятся:

* исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования.)
* своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;
* надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;
* условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства. Перечень обязанностей работодателя в этой сфере должен определяться условиями коллективного или трудового договора. При этом необходимо учитывать специфику деятельности организации, определенные условия труда, климатические условия и т. д.

**2.Заработная плата.**

 Совокупность норм, регулирующих правоотношения, связанные с оплатой и нормированием труда, составляют самостоятельный институт трудового права. Заработная плата является основным понятием данного правового института.

 Федеральный закон №90-ФЗ внес изменения в 129 статью ТК РФ, теперь понятия заработной платы и оплаты труда рассматриваются законодателем как синонимы: «Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)».

 Данное определение заработной платы указывает, прежде всего, на возмездный характер трудовых отношений между работником и работодателем. Заработная плата - это вознаграждение за труд. При этом заработная плата является одним из квалифицирующих признаков трудовых отношений, отличающих их от иных правоотношений и, прежде всего, от гражданско-правовых. Данное разграничение имеет большое практическое значение для квалификации правоотношений как трудовых в условиях, когда некоторые работодатели оформляют фактически трудовые отношения гражданско-правовым договором с целью снизить платежи по единому социальному налогу и уйти от гарантий и льгот, предусмотренных для работников трудовым законодательством.

 В случаях, когда установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения, то к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. При этом, как указывает законодатель в статье 11 ТК РФ, такая переквалификация договора возможна только в судебном порядке. По трудовому договору вознаграждение за труд выплачивается в форме заработной платы.

 В гражданско-правовых отношениях по гражданско-правовому договору устанавливается по соглашению сторон цена (статья 424 ГК РФ).

Заработная плата тоже устанавливается по соглашению сторон трудовым договором (статья 135 ТК РФ), но с учетом действующих у данного работодателя системами оплаты труда и не ниже гарантированного государством МРОТ.

 Отсюда выделим наиболее существенные признаки заработной платы:

1) заработная плата - это квалифицирующий признак трудовых отношений;

2) своевременная и в полном размере выплата работнику заработной платы - это одна из основных обязанностей работодателя (статьи 22, 56 ТК РФ);

3) заработная плата - это вознаграждение работнику за выполнение им трудовой функции (работы по должности, профессии, специальности; конкретного вида поручаемой работнику работы), одно из основных правомочий работника (статья 21 ТК РФ);

4) правовые основы регулирования заработной платы установлены ТК РФ (порядок, сроки, форма выплаты заработной платы и другое);

5) заработная плата - это вознаграждение за индивидуальный труд работника, выплачиваемое на систематической основе;

6) заработная плата максимальным размером не ограничивается и определяется на основе установленных у данного работодателя тарифных ставок, окладов (должностных окладов), но ниже МРОТ.

 Исходя из определения заработной платы, приведенного в 129 статье ТК РФ, можно выделить ее составные части. Структуру заработной платы образуют следующие ее части:

1. основная (постоянная) часть заработной платы;

2. компенсационные выплаты;

3. стимулирующие выплаты.

 Основная часть заработной платы устанавливается на основе действующей у данного работодателя системы оплаты труда и не может быть менее установленного федеральным законом МРОТ. При этом заработная плата (ее основная часть) работников государственных и муниципальных учреждений не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников (статья 144 ТК РФ).

 Основная часть заработной платы является ее постоянной составляющей, она не зависит от полученной прибыли, объема продаж и прочих показателей. Основная часть заработной платы начисляется за фактически отработанное время или фактически выполненную работу по тарифным ставкам, должностным окладам.

 Устанавливая основную часть заработной платы, работодатель должен руководствоваться следующими принципами, определенными в 129 и 132 статьях ТК РФ: заработная плата каждого работника должна зависеть от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда. При этом работодатель должен помнить, что запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда (статьи 3, 132 ТК РФ). За труд равной ценности работодатель обязан обеспечить работникам равную оплату (статья 22 ТК РФ).

**Заключение.**

 Заработная плата, или ставка заработной платы — это цена выплачиваемая за использование труда, хотя на практике заработная плата может принимать форму премий, гонораров, месячных окладов, термин заработной платы используется для обозначения ставки заработной платы за единицу времени. Такое обозначение имеет преимущество, что напоминает нам, что ставка заработной платы суть цена, выплачиваемая за использования единиц услуг труда.

 Общий, или средний, уровень заработной платы, как и общий уровень цен является сложным понятием, включающим широкий диапазон различных конкретных ставок заработной платы. Это в целом неточное понятие является полезным отправным пунктом при проведении сравнения и объяснении по стране и региональной дифференциации заработной платы.

**Список используемой литературы.**

1.Библиотека журнала “Трудовое право РФ”- “Заработная плата”, Инфра-М, М. 2001.

2.Политика доходов и заработной платы: Учебник / Под ред. П.В. Савченко и Ю.П. Кокина. 2000 г.

3.Трудовой кодекс Российской Федерации 2010-2011.