**Оплата труда**

**Введение**

Как свидетельствует практика работы многих предприятий, без мощных личных стимулов развитие производства не решит сложных социально-экономических проблем, не обеспечит движение вперед к рыночной экономике.

Последние пореформенные десятилетия развития российской экономики наглядно демонстрировали противостояние в сфере кадровой политики предприятий между морально-идеологической активностью работника и его материальной заинтересованностью. Оказалось, что в таком «простом вопросе» - как оплата труда не все так гладко. В новых экономических реалиях, прежний инструментарий советской эпохи в сфере оплаты труда оказался не развит. Социальное стимулирование посредством моральных благ – великая вещь, но их (морально-личностных благ) оказалось не достаточно.

Одним из социальных стимулов является оплата труда. В работе коммерческого предприятия следует исходить из того, что оно обладает полной самостоятельностью в осуществлении хозяйственной деятельности, в распоряжении продукцией и товарами. Прибыль остается в распоряжении собственника предприятия. И достаточно трудно разграничить личный интерес предпринимателя, и государство в том числе, хозяйственно-организационную необходимость и сохранить «личную» заинтересованность работника.

Кроме того, через организацию заработной платы достигается компромисс между интересами работника и работодателя, способствующий развитию отношений социального партнерства между двумя движущими силами рыночной экономики. Выбор систем оплаты целиком и полностью является прерогативой работодателя. Но ему необходимо помочь осознать, что достижение личной выгоды невозможно без соблюдения интересов работника. Мало «захватить трон», его надо удержать.

В соответствии с изменениями в экономическом и социальном развитии страны существенно меняется и политика в области оплаты труда, социальной поддержки и защиты работников. Это и понятно. Многие функции государства по реализации этой политики возложены непосредственно на предприятие, которые самостоятельно устанавливают формы и системы заработной платы. Понятие заработная плата наполнилась новым содержанием и охватывает все виды заработков.

В этих условиях необходимо выяснить причины и наметить возможные пути совершенствования оплаты труда. Тематика организации и улучшения системы оплаты труда на предприятии является одной из актуальнейших на сегодняшний день.

В связи с вышеизложенным цель данной дипломной работы будет сформулирована следующим образом: провести исследования состояния оплаты труда на конкретном объекте, проанализировать действующие системы и формы оплаты труда, выявить их недостатки, выявить резервы по ее совершенствованию. Учитывая результаты исследований, разработать рекомендации по совершенствованию оплаты труда в конкретном предприятии.

Для осуществления этой цели необходимо решить следующие задачи.

Во-первых, определить сущность категории заработной платы.

Во-вторых, рассмотреть современное состояние оплаты труда в народном хозяйстве в целом и конкретно на обследуемом объекте. Определить основные принципы организации заработной платы и изучить систему организации оплаты труда на исследуемом объекте. Необходимо уделить внимание механизму регулирования оплаты труда государством в современных рыночных условиях. Также нужно рассмотреть существующие формы и системы оплаты труда и то, как эти формы и системы применяются на обследуемом предприятии, рассмотреть действующую систему премирования и поощрения работников, формы и размеры вознаграждений. Необходимо провести анализ затрат на оплату труда на данном объекте, определить фонды которые существуют на предприятии и из которых выплачиваются вознаграждения за труд работникам

В-третьих, рассмотреть возможность применения иных современных систем оплаты труда, то есть разработать конкретные мероприятия, которые могли бы повысить удовлетворенность работников своей заработной платой, приблизить ее размер к фактической стоимости рабочей силы, повысить заинтересованность, как работников, так и предприятия в увеличении заработной платы.

Объектом исследования выпускной квалификационной работы выбрано ООО «Мастер Мебель».

Предметом исследования является действующая система оплаты труда работников ООО «Мастер Мебель»

Рекомендации, разработанные в выпускной квалификационной работе целесообразно использовать для организации эффективной системы оплаты труда работников небольших производственных предприятий, каким и является ООО ««Мастер Мебель».

Основными методами исследований явились: монографический, экономико-статистический, расчетно-конструктивный.

Источниками информации послужили нормативно-справочная литература, учебные пособия по экономическому анализу и данные бухгалтерского учета и статистической отчетности предприятия.

Конституция РФ от 12 декабря 1993 года – вот тот базис, вот та грань между реальной действительностью и постулатами нашего государства, позволяющей любому автору не распыляться понапрасну. Теоретическую и методологическую базу составил, конечно же, Гражданский кодекс от 30 ноября 1994 года (с изм. и доп. от 15 мая 2001 г.) и Трудовой кодекс от 30 декабря 2001 года № 97 – ФЗ. – (с изм. и доп. на 22 августа 2004 г ), ряд международных соглашений различного уровня - Всеобщая декларация право человека и гражданина от 10 декабря 1948 г, Европейская хартия об основных социальных правах трудящихся. – (Страсбург 9 декабря 1998 г.). Именно знание того, как это там, «у них» помогает найти собственную точку зрения, более терпимо, с пониманием относиться к проблемам сегодняшнего дня и собственной работы. Немаловажную роль в раскрытии проблематики «оплаты труда» играют: Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством. Российской Федерации 2002 г., Постановление Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. N 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты, «Порядок обеспечения деятельности Российской трехстороннеё комиссии по урегулированию социально-экономических отношений. Утв. постановлением Правительства РФ 30 апреля 1997 г».

Попытка ответить на интересующие вопросы не может обойтись без вспомогательной литературы, трудов и публикаций отечественных и зарубежных авторов, раскрывающих дилемму «оплаты труда». Первенство принадлежит работам Баканова М.И., Ковалёву В.В., Павлову О.Ю., Прыкиной Л.В., Крашенниникова М.С. и другим. Путеводной звездой в определении ключевых элементов работы, пониманию сущности происходящих процессов послужили исследования Комарова О.К., Мазманова Б.Г., Оганесяна А.С., Чернева Р.И. Цементирующим раствором послужил сборники: «Проблемы современной экономики», «Оплата труда: Анализ, проблемы, решения» и «Новое в бух. учете и отчетности в Российской Федерации». Работу нельзя представить без мнений Дмитроченко Н., Зинина В.Г. и Эренберга Р. Дж. Периодическая печать как нельзя лучше отобразила тот накал страстей, бушующий на данном направлении, холодный расчет вкупе горячими эмоциями позволил более близко подойти к сути вопроса.

**1. Теоретические аспекты оплаты труда в современных условиях**

**1.1 Сущность, формы и системы оплаты труда**

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

Кроме того, необходимо иметь в виду, что если цены не в полной мере учитывают качество продукции, то реальная заработная плата находится в прямой зависимости от качества продукции. Поэтому система оплаты труда на каждом предприятии должна учитывать происходящие инфляционные процессы [34, с. 25]

При разработке политики в области заработной платы и ее организации на предприятии необходимо учитывать следующие принципы при оплате труда:

- справедливость, т.е. равная оплата за равный труд; [1, c. 8].

- учет сложности выполняемой работы и уровня квалификации труда;

- учет вредных условий труда и тяжелого физического труда;

- стимулирование за качество труда и добросовестное отношение к труду;

- материальное наказание за допущенный брак и безответственное отношение к своим обязанностям, приведшие к каким-либо негативным последствиям;

- опережение темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста средней заработной платы;

- индексация заработной платы в соответствии с уровнем инфляции;

- применение прогрессивных форм и систем оплаты труда, которые в наибольшей степени отвечают потребностям предприятия [11, c. 206-207].

С переходом предприятий на рыночные отношения и предоставлением им большей самостоятельности в области оплаты труда перед ними встала проблема в решении следующих вопросов:

- создание современных методик распределения фонда оплаты труда по подразделениям, бригадам и исполнителям;

- разработка заводских тарифных систем, основанных на «плавающем» тарифе;

- внедрение бестарифных систем оплаты труда;

- стимулирование текущих результатов деятельности;

- поощрение предпринимательской и изобретательской деятельности;

- отражение вопросов оплаты труда в контрактах и коллективных договорах;

- определение целесообразности стимулирования рискованных мероприятий [15, c. 60].

Конкретные размеры ставок и окладов, а также соотношения в их размерах между категориями персонала и работниками различных профессионально-квалификационных групп определяются на предприятиях условиями коллективных договоров или приказами по предприятию. При этом целевой функцией любого предприятия (его собственников и наемных работников) является максимизация дохода, т.е. средств на оплату труда и чистой прибыли. Однако в росте каждого из указанных двух видов дохода собственники и наемные работники заинтересованы по-разному. Для собственников главное — увеличение чистой прибыли и выплачиваемых из нее дивидендов, для наемных работников — увеличение расходов на оплату труда.

Разрешение противоречий в интересах собственников и руководителей, с одной стороны, и наемных работников — с другой, происходит путем заключения коллективных договоров. В них определяются размеры и условия стимулирующих выплат и надбавок за отклонения от нормальных условий труда, за работу в ночное и сверхурочное время и др.

Для смягчения противоречий и «идентификации» интересов собственников и наемных работников необходимо разрабатывать системы поощрения наемных работников из прибыли [22, c. 53].

Коллектив предприятия самостоятельно формирует фонд оплаты труда, который является составной частью средств, направляемых на потребление. В состав данного фонда включаются: все начисленные предприятием суммы заработной платы независимо от источников финансирования; стимулирующие и компенсирующие выплаты, в том числе компенсации по оплате труда в связи с повышением цен и индексацией доходов в пределах норм, установленных законодательством; денежные суммы, начисленные работникам за непроработанное время, в течение которого за ними сохраняется заработная плата в соответствии с порядком, предусмотренным законодательством.

Заработная плата планируется и определяется исходя из планируемого рабочего времени и объема производства по тарифным ставкам, окладам или сдельным расценкам [22, c. 56].

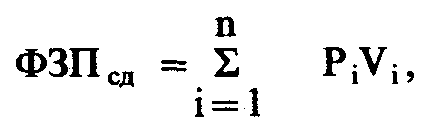
В качестве методики можно рекомендовать следующий порядок определения величины фонда заработной платы рабочих, руководителей, специалистов и служащих.

Фонд заработной платы рабочих включает прямую или тарифную заработную плату и все доплаты к ней. Прямая заработная плата состоит из суммы сдельных расценок, выплачиваемых рабочим-сдельщикам, и заработной платы рабочих-повременщиков, начисляемой по тарифным ставкам.

При планировании определяют: фонд часовой заработной платы; фонд дневной заработной платы; фонд годовой (квартальной, месячной) заработной платы [38, c. 53].

Для рабочих-сдельщиков фонд заработной платы определяется по формуле

(1)



где Рi — штучная сдельная расценка за единицу объема производственной программы;

Vi — объем продукции i-го вида.

Плановый фонд заработной платы рабочих-повременщиков можно определить из выражения

(2)



где Тч — часовая тарифная ставка рабочего-повременщика i-го разряда;

Ni — численность рабочих-повременщиков i-го разряда;

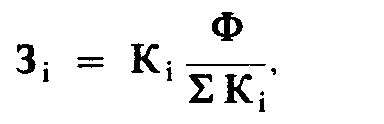
Фпл.i — плановый фонд рабочего времени рабочего i-го разряда.

Фонд заработной платы руководителей, специалистов и служащих определяется по должностным окладам путем умножения месячного оклада каждой группы работников на число месяцев в году и на число работников в группе [42, c. 3].

На некоторых предприятиях стали применяться бестарифные системы оплаты труда, т.е. устанавливаются коэффициенты, показывающие соотношение оплаты i-го работника и минимального размера оплаты труда.

Определив на каждого работника (рабочее место) конкретное значение его коэффициента оплаты труда по сравнению с минимальным по предприятию, можно рассчитать размер заработной платы по следующей формуле:

(3)



где Зi — заработная плата i-го работника, руб.;

Кi — коэффициент i-го работника;

∑Кi — сумма коэффициентов по всем работникам;

Ф — объем средств, выделенных на оплату труда.

При определении конкретной величины Кi для каждой группы работников разрабатываются свои критерии. Каждый работник должен знать, за какие достижения или улучшения в работе и в какой мере значение его коэффициента будет увеличено или снижено [22, c. 201].

В целом бестарифная система напоминает обычную систему оплаты труда, только при ее применении вместо разряда по ЕТКС применяются заводские коэффициенты, а учет конкретных достижений (упущений) производится при помощи заранее разработанной балльной системы.

Бестарифная система оплаты труда является ключевым элементом системы внутрипроизводственного хозрасчета. Для применения этой системы необходим перевод на хозрасчет всех структурных подразделений предприятия, чтобы устранить внутренние противоречия в области оплаты труда [24, c. 11].

Бестарифная система оплаты труда не отменяет нормирования труда на предприятии. Нормы используются при расчете внутренних цен, на основе которых рассчитываются валовой доход бригад, участков, цехов и в конечном счете их фонд оплаты труда.

При бестарифной системе заработная плата отдельного работника является его долей в общем фонде оплаты труда коллектива. Она зависит от квалификационного уровня работника, отработанного времени и коэффициента, учитывающего личный вклад работника в общие результаты работы подразделения [44, c. 255]

Квалификационный уровень определяется делением заработной платы отдельных работников на сложившийся на предприятии минимальный уровень оплаты труда [30, c. 210]. Например, если среднемесячная заработная плата работника составила 800 тыс. руб., а минимальный уровень оплаты труда на предприятии равен 330 тыс. руб., то его квалификационный уровень составит 2,4 (800 : 330). Для устранения различий в оплате за равный труд работников равной квалификации, но разных структурных подразделений предприятия необходима дополнительная корректировка рассчитанных квалификационных уровней [37, c. 40]. Это не означает уравнительности в оплате, так как конкретный уровень оплаты труда работника зависит от эффективности работы его структурного подразделения. Таким образом, создается сквозная система оценки рабочих мест и труда работников по всему предприятию.

На предприятии, как правило, определяют несколько квалификационных групп. При отнесении рабочего или специалиста к той или иной квалификационной группе принимается во внимание не только квалификационный уровень, рассчитанный на основе заработной платы, но и соответствие работника профессиональным требованиям, а также конкретные должностные обязанности [30, c. 215]. Выполнение работ более высокой квалификационной группы может служить основанием для перевода конкретного работника в эту группу и присвоения ему соответствующего квалификационного уровня.

Важным элементом бестарифной системы оплаты труда выступает коэффициент учета личного вклада работника в общие результаты. Этот коэффициент фиксирует лишь отклонения от нормального уровня работы. Коэффициент трудового участия определяется для всех членов трудового коллектива. Подразделения предприятия сами определяют набор показателей, влияющих на КТУ работника.

Примерный расчет фонда оплаты труда отдельных работников на основе квалификационных уровней и КТУ представлен в таблице 1.1.

Количество баллов определяется перемножением квалификационного уровня, отработанных человеко-часов и коэффициента трудового участия.

Оплата одного балла определяется делением фонда оплаты труда данного подразделения на общую сумму баллов всех работников (4325 : 1248 = 3,46). Фонд оплаты труда каждого работника равен произведению оплаты одного балла на количество баллов соответствующего работника.

Таблица 1.1

Распределение фонда оплаты труда между рабочими бригады

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Ф. И. О. | Квалификационный уровень работника | Отработано, чел.-ч | КТУ | Количество баллов | Оплата одного балла, тыс. руб. | Фактический фонд оплаты труда, тыс. руб. |
| Дроздов И. И. | 2,0 | 163 | 1,0 | 326 | 3,46 | 1128 |
| МакушевГ.П. | 2,4 | 158 | 1,0 | 379 | " | 1311 |
| Лакунин В. А. | 1,3 | 163 | 1,0 | 212 | " | 734 |
| Попов И.Ф. | 2,6 | 118 | 0,8 | 245 | " | 848 |

Этот метод расчета фонда оплаты труда прост, понятен рабочим, позитивно ими воспринимается. Он предполагает прямую увязку трудового вклада работников с оплатой и продвижением по служебной лестнице.

Наиболее эффективной формой регулирования заработной платы лиц наемного труда является многоуровневая договорная (контрактная) система. Она позволяет с достаточной полнотой отразить при определении условий оплаты интересы как работодателя, так и наемных работников [51, c. 20].

Трудовой договор (контракт) заключается в письменной форме при найме работника. Преимущество письменной формы заключается в том, что все условия договора (контракта) фиксируются в данном акте, обязательном для обеих сторон. Письменная форма договора (контракта) повышает гарантии сторон в реализации достигнутых договоренностей по важнейшим условиям труда. Контрактные формы найма и оплаты труда позволяют отразить многие вопросы, которые нельзя оговорить при заключении бессрочного трудового договора.

Главной целью введения контрактной системы оплаты труда является нацеливание работников на достижение высоких конечных результатов труда, а также повышение их ответственности за порученное дело. Контракты могут заключаться с руководителями, специалистами, а также с рабочими [9, с. 101]. Как правило, в контрактах отражаются размер оплаты труда, порядок ее определения и ряд других вопросов.

По соглашению сторон в трудовом договоре могут быть предусмотрены различные доплаты и надбавки стимулирующего и компенсационного характера: за профессиональное мастерство и высокую квалификацию, за классность, за отклонения от нормальных условий труда и др. [20, c. 52]. В контракте могут найти отражение вопросы предоставления служебного транспорта, дополнительного отпуска, жилой площади и др.

В связи с тем что работник обычно заинтересован в продолжении трудовых отношений с фирмой, срочный характер контракта является мощным стимулом повышения производительности труда и качества работы наемных работников.

При совершенствовании организации заработной платы в России следует учитывать опыт развитых зарубежных стран, особенно в части форм стимулирования персонала компании.

**1.2. Принципы организации заработной платы в условиях рыночных отношений**

В процессе перехода к рыночным отношениям в результате формирования многоуровневой экономики принципиально меняется экономическая природа и сущность заработной платы.

Согласно экономическим законам в рыночных условиях заработная плата из доли работника в национальном доходе превращается в затраты на воспроизводство рабочей силы, как составную часть издержек производства, гарантированные с одной стороны государством, а с другой – доходами предприятия [32, c. 74]. Вследствие этого, рыночная модель оплаты труда основывается на определении заработной платы как цены специфического товара «рабочая сила», формируемой на базе устанавливаемого минимума заработной платы, с учетом объективной оценки сложности труда и квалификации рабочей силы; спроса и предложения на рабочую силу; результатов деятельности предприятия и т.д.

Переход к рыночным отношениям обусловил необходимость формирования рыночного механизма регулирования заработной платы на основе теории стоимости (цены) рабочей силы.

В условиях рыночной экономики на величину заработной платы воздействуют ряд рыночных и внерыночных факторов, в результате чего складывается определенный уровень оплаты труда [26, c. 256].

Среди рыночных факторов, влияющих на ставку заработной платы и на конъюнктуру рынка труда, можно выделить следующие (см. рис. 1.).

1. Изменение спроса и предложения на рынке товаров и услуг, при производстве которых используется данный труд. Снижение спроса на рынке товаров и услуг (в результате роста цен на них, снижения доходов потребителей, изменения потребительских предпочтений, вытеснения новыми товарами) ведет к сокращению объемов выпуска, а следовательно, к падению спроса на используемый ресурс труда и ухудшению условий найма. Напротив, повышение спроса на товары и услуги может привести к росту спроса на труд и повышению ставки заработной платы [40, c. 52].

2. Полезность ресурса для предпринимателя (соотношение величины предельного дохода от использования фактора труда и предельных издержек на этот фактор). Увеличение спроса на труд во многом зависит от того, как долго предприниматель может использовать экстенсивные факторы роста доходности своего предприятия [Прил. № 3, рис. 1.2]. Иначе говоря, как долго будет экономически эффективным привлечение дополнительных работников при неизменных характеристиках других факторов производства, в частности технической оснащенности [46, c. 60].

3. Эластичность спроса на труд по цене. Повышение цены ресурса (например, рост ставки заработной платы под давлением профсоюзов), увеличивая издержки предпринимателя, ведет к снижению спроса па труд, а следовательно, к ухудшению условий найма [40, c. 54]. В то же время эластичность спроса на труд по цене (его реакция на колебания цепы труда) не всегда одинакова и зависит от: характера динамики предельного дохода. Так, если предельный доход снижается медленно (трудоемкие отрасли с высоким удельным весом ручного труда), то рост цен на ресурс труда вызывает медленное снижение спроса на рынке труда, т.е. эластичность спроса по цене слабая. Напротив, если возможности получения отдачи от дополнительного привлечения работников исчерпываются быстро (резкое снижение предельного дохода), то повышение ставки заработной платы вызовет резкое падение спроса на труд, т.е. в этом случае спрос на рынке данного ресурса труда высоко эластичен; доли затрат на ресурс труда в издержках фирмы. Чем выше доля затрат на труд в общих издержках производства товара, тем более спрос на труд зависит от цены труда, так как изменение издержек на оплату труда будет во многом определять динамику общих издержек; эластичности спроса на товары, при производстве которых используется данный труд. Например, спрос на такие продукты питания, как хлеб, соль, мало зависит от цены на них, потому и спрос на труд, используемый при их производстве, в меньшей степени будет зависеть от его цены.

4. Взаимозаменяемость ресурсов. Рассматривая воздействие данного фактора, следует отметить, что возможности работодателя снижать, издержки на труд при неизменной технической базе существенно ограничены [19, c. 10]. Дело в том, что в цене труда присутствует так называемый эффект храповика. Иными словами, ставка заработной платы, будучи вполне подвижной, в сторону увеличения, практически не двигается в сторону уменьшения при изменении конъюнктуры на рынке труда. В этом случае встает вопрос о возможности замещения живого труда более производительной техникой. Такая взаимозаменяемость ресурсов, наличие на рынке более производительной техники может оказать двоякое воздействие на условия найма и конъюнктуру рынка труда в зависимости от того, какой эффект будет предпочтительнее для работодателя [7, c. 35].

5. Изменение цен на потребительские товары и услуги. Рост цен на потребительские товары и услуги, вызывая повышение стоимости жизни, повлечет за собой в первую очередь рост воспроизводственного минимума в структуре ставки заработной платы, а значит, уровня заработной платы в целом. При понижении цен на потребительские товары и услуги такой прямой зависимости не будет, если учесть уже упоминавшийся эффект храповика.

Нерыночные факторы:

1. Меры государственного регулирования, связанные с установлением минимума заработной платы, уровня гарантированных законодательством компенсационных доплат [40, c. 152].

2. На ставку заработной платы и условия найма существенное влияние может оказывать политика профсоюзов, сила профсоюзного движения.

3. Конечные результаты деятельности предприятия и личный трудовой вклад работника – данный фактор связан прямой зависимостью с величиной заработной платы.

Оплата труда в нашей стране играет двоякую функцию: с одной стороны, является главным источником доходов работников и повышения их жизненного уровня, с другой - основным рычагом материального стимулирования роста и повышения эффективности производства [35, c. 91]. Наиболее важными являются следующие функции заработной платы: воспроизводственная, стимулирующая, регулирующая (распределительная).

Тем самым, через организацию заработной платы достигается необходимый компромисс между интересами работодателя и работника, способствующий развитию отношений социального партнерства между двумя движущими силами рыночной экономики.

**1.3 Организация оплаты труда в современных условиях**

Различают основную и дополнительную оплату труда. К основной относится оплата, начисляемая работникам за отработанное время, количество и качество выполненных работ: оплата по сдельным расценкам, тарифным ставкам, окладам, премии сдельщикам и повременщикам, доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий работы, за работу в ночное время, за сверхурочные, за бригадирство, оплата простоев не по вине рабочих и т.п.

К дополнительной заработной плате относятся выплаты за непроработанное время, предусмотренные законодательством по труду: оплата очередных отпусков, перерывов в работе кормящих матерей, льготных часов подростков, за время выполнения государственных и общественных обязанностей, выходного пособия при увольнении и др.[6, c. 26].

Для правильного начисления оплаты труда рабочим большое значение имеет учет отступлений от нормальных условий работы, которые требуют дополнительных затрат труда и оплачиваются дополнительно к действующим расценкам на сдельную работу [31, c 53]. Доплаты оформляют следующими документами:

- дополнительные операции, не предусмотренные технологией производства, — нарядом на сдельную работу, который обычно содержит какой-либо отличительный знак (например, яркая черта по диагонали);

- отклонения от нормальных условий работы — листком на доплату, который выписывают на бригаду или отдельного рабочего. В нем указывают номер основного документа (наряда, ведомости и др.), к которому производится доплата, содержание дополнительной операции, причину и виновника доплат и расценку.

Размеры доплат и условия их выплаты предприятия устанавливают самостоятельно и фиксируют их в коллективном договоре (положение об оплате труда) [14, c, 52]. При этом размеры доплат не могут быть ниже установленных законодательством.

Состав фонда заработной платы и выплат социального характера определен Инструкцией [12, c. 26], которая введена с 1 января 2001 г.

В соответствии с Инструкцией о составе фонда заработной платы расходы организации, связанные с оплатой труда, и другие выплаты работникам подразделяются на три части: фонд заработной платы; выплаты социального характера; расходы, не относящиеся к фонду заработной платы и выплатам социального характера.

Фонд заработной платы включает:

- оплату за отработанное время, в том числе оплату труда лиц, принятых на работу по совместительству, а также оплату труда работников несписочного состава;

- оплату за неотработанное время (оплату ежегодных и дополнительных отпусков, льготных часов подростков, простоев не по вине рабочих и др.);

- единовременные поощрительные и другие выплаты (разовые премии, вознаграждения по итогам работы за год и годовое вознаграждение за выслугу лет (стаж работы), материальная помощь (кроме предоставленной работникам по семейным обстоятельствам, на погребение и т.д. [2, c. 47] которые относятся к выплатам социального характера), дополнительные выплаты при предоставлении ежегодного отпуска, денежная компенсация за неиспользованный отпуск, стоимость бесплатно выдаваемых работникам в качестве поощрения акций или льгот по приобретению акций и другие единовременные поощрения, включая стоимость подарков);

- оплату питания, жилья, топлива (стоимость бесплатно предоставляемых работникам отдельных отраслей экономики питания и продуктов, оплата стоимости питания, в том числе в столовых, буфетах, в виде талонов, по льготным ценам или бесплатно (сверх норм, предусмотренных законодательством), стоимость бесплатно предоставленных работникам отдельных отраслей экономики жилья и коммунальных услуг или суммы денежной компенсации за непредставление их бесплатно, средства на возмещение расходов по оплате жилья (сверх предусмотренных законодательством норм) и стоимость бесплатно предоставленного работникам топлива) [12, c. 123].

Выплаты социального характера — компенсации и социальные льготы, предоставленные работникам, без социальных пособий из государственных и негосударственных бюджетных фондов—надбавка к пенсиям работающим в организации, единовременные пособия при выходе на пенсию, оплата путевок работникам и членам их семей на лечение, отдых, экскурсии, путешествия за счет средств организации и др.

Расходы, не учитываемые в фонде заработной платы и выплатах социального характера:

- доходы по акциям и другие доходы от участия работников в собственности организации (дивиденды, проценты, выплаты по долевым паям и т.д.);

- взносы в единый социальный налог и на обязательное социальное страхование РФ от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выплата внебюджетных (государственных и негосударственных) фондов, а также по договорам личного, имущественного и иного страхования;

- стоимость выданных бесплатно форменной одежды, обмундирования, остающихся в личном постоянном пользовании, или сумма льгот в связи с их продажей по пониженным ценам;

- командировочные расходы в пределах и сверх норм, установленных законодательством, и др.

При составлении статистической отчетности по труду показываются начисленные за отчетный период денежные суммы независимо от источников их выплаты и статей смет в соответствии с платежными документами, по которым с работниками были произведены расчеты по заработной плате, премиям и т.д. независимо от срока их фактической выплаты [8, c. 23].

Суммы, начисленные за ежегодные и дополнительные отпуска, включаются в фонд заработной платы следующего месяца только в сумме, приходящейся на дни отпуска в отчетном месяце. Суммы, причитающиеся за дни отпуска в следующем месяце, включаются в фонд заработной платы следующего месяца.

Данные о фонде заработной платы за соответствующий период прошлого года при составлении отчетов по труду показываются в методологии и структуре отчетного периода текущего года.

Основными формами оплаты труда являются повременная, сдельная и аккордная. Первые две формы оплаты труда имеют свои системы: простая повременная, повременно-премиальная, прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенно-сдельная [54, c. 36].

При повременных формах оплата производится за определенное количество отработанного времени независимо от количества выполненных работ.

Заработок рабочих определяют умножением часовой или дневной тарифной ставки его разряда на количество отработанных им часов или дней. Заработок других категорий работников определяют следующим образом: если эти работники отработали все рабочие дни месяца, то их оплату составят установленные для них оклады; если же они отработали неполное число рабочих дней, то их заработок определяют делением установленной ставки на календарное количество рабочих дней и умножением полученного результата на количество оплачиваемых за счет предприятия рабочих дней.

При повременно-премиальной системе оплаты труда к сумме заработка по тарифу прибавляют премию в определенном проценте к тарифной ставке или к другому измерителю [18, c. 4]. Первичными документами по учету труда работников при повременной оплате являются табели [15, c. 84].

При прямой сдельной системе оплата труда рабочих осуществляется за число единиц изготовленной ими продукции и выполненных работ исходя из твердых сдельных расценок, установленных с учетом необходимой квалификации. Сдельно-премиальная система оплаты труда рабочих предусматривает премирование за перевыполнение норм выработки и достижение определенных качественных показателей (отсутствие брака, рекламации и т.п.). При сдельно-прогрессивной системе оплата повышается за выработку сверх нормы. При косвенно-сдельной системе оплата труда наладчиков, комплектовщиков, помощников мастеров и других рабочих осуществляется в процентах к заработку основных рабочих обслуживаемого участка.

Аккордная форма оплаты труда предусматривает определение совокупного заработка за выполнение определенных стадий работы или производство определенного объема продукции [26, c. 50].

Расчет заработка при сдельной форме оплаты труда осуществляется по документам о выработке [28, c. 158].

Для более полного учета трудового вклада каждого рабочего в результаты труда бригады с согласия ее членов могут использоваться коэффициенты трудового участия (КТУ).

Для учета личного состава, начисления и выплат заработной платы используют унифицированные формы первичных учетных документов, утвержденные постановлением Госкомстата РФ от 06.04.2001 г. № 26.

Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу (форма № Т-1) и приказ (распоряжение) о приеме работников на работу (форма № Т-1а) применяются для оформления и учета принимаемых на работу по трудовому договору (контракту). Составляются лицом, ответственным за прием, на всех лиц, принимаемых на работу в организацию [44, c. 254]/

В приказах указываются наименование структурного подразделения, профессия (должность), испытательный срок, а также условия приема на работу и характер предстоящей работы (по совместительству, в порядке перевода из другой организации, для замещения временно отсутствующего работника, для выполнения определенной работы и др.).

Подписанный руководителем организации или уполномоченным на это лицом приказ объявляют работнику (работникам) под расписку. На основании приказа в трудовую книжку вносится запись о приеме на работу, заполняется личная карточка, а в бухгалтерии открывается лицевой счет работника.

Личная карточка работника (форма № Т-2) и Личная карточка государственного служащего (форма № Т-2ГС) заполняются на лиц, принятых на работу на основании приказа о приеме на работу, трудовой книжки, паспорта, военного билета, документа об окончании учебного заведения, страхового свидетельства государственного пенсионного страхования, свидетельства о постановке на учет в налоговом органе и других документов, предусмотренных законодательством, а также сведений, сообщенных о себе работником [36, c. 29].

Личная карточка государственного служащего (форма № Т-2ГС) применяется для учета лиц, замещающих государственные должности государственной службы.

Штатное расписание (форма № Т-3) применяется для оформления структуры, штатного состава и штатной численности организации. Штатное расписание содержит перечень структурных подразделений, должностей, сведения о количестве штатных единиц, должностных окладах, надбавках и месячном фонде заработной платы. Утверждается приказом (распоряжением) руководителя организации или уполномоченным им лицом [49, c. 25].

Изменения в штатное расписание вносятся в соответствии с приказом (распоряжением) руководителя организации или уполномоченным им лицом.

Учетная карточка научного, научно-педагогического работника (форма № Т-4) применяется в научных, научно-исследовательских, научно-производственных, образовательных и других учреждениях и организациях, осуществляющих деятельность в сфере образования, науки и технологии, для учета научных работников.

Заполняется на основании соответствующих документов (диплома доктора наук и кандидата наук, аттестата доцента и профессора и пр.), а также сведений, сообщенных о себе работником.

На каждого научного и научно-педагогического работника ведется также личная карточка (форма № Т-2).

Приказ (распоряжение) о переводе работника на другую работу (форма № Т-5) и приказ (распоряжение) о переводе работников на другую работу (форма № Т-5а) используются для оформления и учета перевода работника на другую работу в организации. Заполняются работником кадровой службы, подписываются руководителем организации или уполномоченным им лицом, объявляются работнику (работникам) под расписку [36, c. 28]. На основании данного приказа делаются отметки в личной карточке, лицевом счете, вносится запись в трудовую книжку.

Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику (форма № Т-6) и приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работникам (форма № Т-6а) применяются для оформления и учета отпусков, предоставляемых работнику (работникам) в соответствии с законодательством, коллективным договором, нормативными актами организации, трудовым договором (контрактом) [17, c. 200].

Составляются работником кадровой службы или уполномоченным лицом, подписываются руководителем организации или уполномоченным им лицом, объявляются работнику под расписку. На основании приказа делаются отметки в личной карточке, лицевом счете и производится расчет заработной платы, причитающейся за отпуск, по форме № Т-60 «Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику» [36, c. 30].

График отпусков (форма № Т- 7) предназначен для отражения сведений о времени распределения ежегодных оплачиваемых отпусков работникам всех структурных подразделений организации на календарный год по месяцам. График отпусков — сводный график. При его составлении учитываются действующее законодательство, специфика деятельности организации и пожелания работника [44, c. 65].

График отпусков визируется руководителем кадровой службы, руководителями структурных подразделений, согласовывается с выборным профсоюзным органом и утверждается руководителем организации или уполномоченным им лицом.

При переносе срока отпуска на другое время с согласия работника и руководителя структурного подразделения в график отпусков вносятся соответствующие изменения [5, c. 156].

Приказ (распоряжение) о прекращении действия трудового договора (контракта) с работником (форма № Т-8) и приказ (распоряжение) о прекращении действия трудового договора (контракта) с работниками (форма № Т-8а) применяются для оформления и учета увольнения работника (работников). Заполняются работником кадровой службы, подписываются руководителем организации или уполномоченным им лицом, объявляются работнику (работникам) под расписку.

На основании приказа делается запись в личной карточке, лицевом счете, трудовой книжке, производится расчет с работником по форме № Т-61 «Записка-расчет при прекращении действия трудового договора (контракта) с работником».

Приказ (распоряжение) о направлении работника в командировку (форма № Т-9) и приказ (распоряжение) о направлении работников в командировку (форма № Т-9а) применяются для оформления и учета направлений работника (работников) в командировки. Заполняются работником кадровой службы, подписываются руководителем организации или уполномоченным им лицом. В приказе о направлении в командировку указываются фамилии и инициалы, структурное подразделение, профессии (должности) командируемых, а также цели, время и места командировок.

При необходимости указываются источники оплаты сумм командировочных расходов, другие условия направления в командировку.

Командировочное удостоверение (форма № Т-10) является документом, удостоверяющим время пребывания работника в служебной командировке.

Выписывается в одном экземпляре работником кадровой службы на основании приказа (распоряжения) о направлении в командировку.

В каждом пункте назначения делаются отметки о времени прибытия и выбытия, которые заверяются подписью ответственного должностного лица и печатью.

После возвращения из командировки в организацию работником составляется авансовый отчет с приложением документов, подтверждающих произведенные расходы [16, c. 87].

Служебное задание для направления в командировку и отчет о его выполнении (форма № Т-10а) используются для оформления и учета служебного задания для направления в командировку, а также отчета о его выполнении.

Служебное задание подписывается руководителем подразделения, в котором работает командируемый работник. Утверждается руководителем организации или уполномоченным им лицом и передается в кадровую службу для издания приказа (распоряжения) о направлении в командировку.

Лицом, прибывшим из командировки, составляется краткий отчет о выполненной работе, который согласовывается с руководителем структурного подразделения и представляется в бухгалтерию вместе с командировочным удостоверением и авансовым отчетом. Приказ (распоряжение) о поощрении работника (форма № Т-11) и приказ (распоряжение) о поощрении работников (форма № Т-Па) применяются для оформления и учета поощрений за успехи в работе.

Составляются на основании представления руководителя структурного подразделения организации, в котором работает работник.

Подписываются руководителем организации или уполномоченным им лицом, объявляются работнику (работникам) под расписку. На основании приказа (распоряжения) вносится соответствующая запись в трудовую книжку работника.

Табель учета использования рабочего времени и расчета заработной платы (ф. № Т-12) и табель учета использования рабочего времени (ф. № Т-13) применяют для осуществления табельного учета и контроля трудовой дисциплины. Форма № Т-12 предназначена для учета использования рабочего времени и расчета заработной платы, а форма № Т-13 — только для учета использования рабочего времени. При использовании формы № Т-13 оплату труда начисляют в лицевом счете (ф. № Т-54), расчетной ведомости (ф. № Т-51) или расчетно-платежной ведомости (ф. № Т-49).

Форма № Т-13 применяется в условиях автоматизированной обработки данных. Бланки табеля с частично заполненными реквизитами могут быть созданы с помощью средств вычислительной техники. В этом случае форма табеля изменяется в соответствии с принятой технологией обработки данных.

Табельный учет охватывает всех работников организации. Каждому из них присваивается определенный табельный номер, который указывается во всех документах по учету труда и заработной платы [5, c. 65]. Сущность табельного учета заключается в ежедневной регистрации явки работников на работу, с работы, всех случаев опозданий и неявок с указанием их причин, а также часов простоя и часов сверхурочной работы.

Табельный учет осуществляют бухгалтер, бригадир или мастер в табеле учета использования рабочего времени. Для упрощения табельного учета можно ограничиться лишь регистрацией в нем отклонений от нормальной продолжительности рабочего дня.

Отметку о неявках или опозданиях делают в табеле на основании соответствующих документов — справок о вызове в военкомат, суд, листов о временной нетрудоспособности и др., которые работники сдают табельщикам; время простоев устанавливают по листкам о простое, а часы сверхурочной работы — по спискам мастеров.

Учет выработки рабочих в организациях осуществляют мастера, бригадиры и другие работники, на которых возложены эти обязанности. Для учета выработки применяют различные формы первичных документов (наряды на сдельную работу, ведомости учета выполненных работ и др.).

Независимо от формы первичные документы содержат в себе, как правило, следующие реквизиты (показатели): место работы (цех, участок, отделение); время работы (дата); наименование и разряд работы (операции); количество и качество работы; фамилии, инициалы, табельные номера и разряды рабочих; нормы времени и расценки за единицу работы; сумму заработной платы рабочих; шифры учета затрат, на которые относится начисленная заработная плата; количество нормо-часов по выполненной работе [44, c. 256].

Учет выработки, а вместе с тем и выбор той или иной формы первичного документа зависят от многих причин: характера производства, особенностей технологии производства, организации и оплаты труда, системы контроля и качества продукции, обеспеченности производства мерной тарой, весами, счетчиками и другими измерительными приборами.

Оформленные первичные документы по учету выработки и выполненных работ вместе со всеми дополнительными документами (листками на оплату простоя, на доплаты, актами о браке и др.) передаются бухгалтеру.

Для определения суммы заработной платы, подлежащей выдаче на руки, работникам, необходимо определить сумму заработка работников за месяц и произвести из этой суммы необходимые удержания. Эти расчеты производят обычно в расчетно-платежной ведомости (ф. № 49), которая, кроме того, служит и документом для выплаты заработной платы за месяц.

В левой части этой ведомости записывают суммы начислений заработной платы по ее видам (сдельно, повременно, премии и разного рода оплаты), а в правой — удержания по их видам и сумму к выдаче. На каждого работника в ведомости отводят одну строку.

В ряде организаций (особенно крупных) вместо расчетно-платежных ведомостей применяют отдельно расчетные ведомости (ф. № Т-51) и платежные ведомости (ф. № Т-53). В расчетной ведомости содержатся все расчеты по определению сумм заработной платы, подлежащих выплате работникам. Платежную ведомость используют лишь для выплаты заработной платы. В ней указывают фамилии и инициалы работников, их табельные номера, суммы к выдаче и расписку в получении заработной платы. Расчетно-платежные ведомости или замещающие их расчетные и платежные ведомости применяют для расчетов с работниками за целый месяц.

Аванс за первую половину месяца обычно выдают по платежным ведомостям. Сумму аванса обычно определяют из расчета 40% заработка по тарифным ставкам или окладам с учетом отработанных работниками дней.

Заработную плату выдают из кассы в течение трех дней. По истечении этого срока кассир против фамилий работников, не получивших заработную плату, делает отметку «Депонировано», составляет реестр невыданной заработной платы и на титульном листе ведомости указывает фактически выплаченную и не полученную работниками сумму заработной платы. Суммы не выплаченной в срок заработной платы по истечении трех дней сдают в банк на расчетный счет.

На выданную сумму заработной платы составляется расходный кассовый ордер (ф. №КО-2), номер и дата которого проставляются на последней странице ведомости.

В расчетных ведомостях, составляемых на машинных носителях информации, состав реквизитов и их расположение определяются в зависимости от принятой технологии обработки информации. При этом форма документа должна содержать все реквизиты унифицированной формы [3, c. 69].

Журнал регистрации платежных ведомостей (ф. № Т-53а) применяется для учета и регистрации платежных ведомостей по произведенным выплатам работникам организации. Ведется работником бухгалтерии.

Выплаты, не совпадающие со временем выдачи заработной платы (внеплановые авансы, отпускные суммы и т.п.), производят по расходным кассовым ордерам, на которых делают пометку «Разовый расчет по заработной плате» [40, c. 56].

Расчетно-платежная ведомость выполняет несколько функций — расчетного документа, платежного документа — и, кроме того, служит регистром аналитического учета расчетов с работниками по заработной плате.

Также в организации на каждого работника открывают лицевые счета (ф. № Т-54 и ф. № Т-54а), в которых записывают необходимые сведения о работнике (семейное положение, разряд, оклад, стаж работы, время поступления на работу и др.), все виды начислений и удержаний из заработной платы за каждый месяц. По этим данным легко рассчитать средний заработок за любой период времени.

Форма № Т-54 используется для записи всех видов начислений и удержаний из заработной платы на основании первичных документов по учету выработки и выполненных работ, отработанного времени и документов на разные виды оплат. На основании данного лицевого счета составляют расчетную ведомость по форме № Т-51.

Форма № Т-54а применяется при обработке учетных данных с применением средств вычислительной техники и содержит только условно-постоянные реквизиты о работнике. Данные по расчету заработной платы, полученные на бумажных носителях, вкладываются ежемесячно в лицевой счет. Вторая страница используется для печатания кодов видов оплат и удержаний.

Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику (ф. № Т-60) предназначена для расчета причитающейся работнику заработной платы и других выплат при предоставлении ему ежегодного оплачиваемого или иного отпуска.

Записка-расчет при прекращении действия трудового договора (контракта) с работником (ф. № Т-61) применяется для учета и расчета причитающейся заработной платы и других выплат работнику при прекращении действия трудового договора (контракта). Составляется работником кадровой службы или уполномоченным лицом. Расчет причитающейся заработной платы и других выплат производится работником бухгалтерии [40, c. 58].

Для получения аванса за первую половину месяца в банк представляют следующие документы: чек, платежные поручения на перечисление денежных средств в бюджет по удержанным налогам, на перечисление сумм, удержанных по исполнительным документам и личным обязательствам, а также на перечисление платежей на социальные нужды (в фонды — пенсионный, социального страхования, обязательного медицинского страхования).

Договор гражданско-правового характера (подряда, поручения, аренды, купли-продажи, контракции, мены, комиссии, авторский договор и др.) заключается между организацией и работниками, привлекаемыми со стороны для выполнения конкретных работ, которые организация не может выполнить своими силами [4, c. 345].

Они составляются в двух экземплярах: один из них выдается работнику-исполнителю, второй остается у организации. Форму договоров разрабатывает сама организация, но в ней должны быть предусмотрены все реквизиты, необходимые для документов подобного вида (наименование документа, организации, фамилия, имя, отчество руководителя организации (или другого должностного лица) и работника-исполнителя, их подписи, место и дата составления договора, его содержание, сроки выполнения работ, сумма и условия оплаты работ, порядок ее приемки, печать организации). Договоры регистрируются в бухгалтерии или в отделе кадров.

Выполненные по договорам работы оплачивают по счету-заявлению исполнителя, форму которого также разрабатывает сама организация. В нем указываются содержание заявления, фамилия и инициалы руководителя, на чье имя подается заявление, ссылка на договор, фамилия, имя, отчество и паспортные данные заявителя, его подпись, дата, сведения о льготах по налогам.

Основанием для оплаты работ по счету-заявлению служит резолюция организации.

Для оформления и учета приемки-сдачи работ, выполненных работником по трудовому договору (контракту), заключенному на время выполнения определенной работы, можно использовать акт о приемке работ, выполненных по трудовому договору (контракту), заключенному на время выполнения определенной работы (ф. № Т-73). Акт является основание для окончательного или поэтапного расчета сумм оплаты выполненных работ.

Составляется работником, ответственным за приемку выполненных работ, утверждается руководителем организации или уполномоченным им лицом и передается в бухгалтерию для расчета и выплаты исполнителю работ причитающейся суммы.

В акте указывают наименования выполненных работ, суммы оплаты за выполненные работы, суммы аванса и предоплаты и всего к выплате (с учетом аванса, предоплаты). Акт формы № Т-73 может применяться по трудовому и гражданско-правовому договору.

С 1 января 1998 г. организации представляют органам государственной статистики [39, c. 55]. Сведения о численности, заработной плате и движении работников (форма № П-4). Крупные и средние организации сведения представляют ежемесячно, а организации, средняя численность которых не превышает 15 человек, — ежеквартально (кроме субъектов малого предпринимательства) [10, c. 300].

Сведения включают три раздела. В разделе 1 «Численность и начисленная заработная плата» содержатся данные по всему персоналу, в том числе работникам списочного состава, внешним совместителям, работникам, выполнявшим работы по договорам гражданско-правового характера, другим лицам несписочного состава, о средней численности, фонде начисленной заработной платы, выплатах социального характера (по каждому показателю за отчетный месяц, за предыдущий месяц, за соответствующий отчетный месяц прошлого года).

В разделе 2 «Использование рабочего времени» (заполняется за I квартал, 1-е полугодие, 9 месяцев, год — с начала года и за последний месяц квартала) указывается построчно количество отработанных человеко-часов (без внешних совместителей и работников несписочного состава); отработанное время внешними совместителями; численность работников, работавших неполное рабочее время по инициативе администрации, а также не отработанное ими время; численность работников, которым были предоставлены отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы по инициативе администрации, и число человеко-дней отпусков по этим работникам [10, c. 305].

В разделе 3 «Движение работников и предполагаемое высвобождение» (заполняется за те же периоды, что и второй раздел) сообщаются сведения: о принятых работниках — всего и в том числе на дополнительно введенные рабочие места; о выбывших работниках — всего и в том числе в связи с сокращением и по собственному желанию; о численности работников списочного состава на конец отчетного периода; о числе вакантных рабочих мест на конец отчетного периода.

**2. Анализ современного уровня и совершенствование оплаты труда в ООО «Мастер Мебель»**

**2.1. Организационно – экономическая характеристика ООО «Мастер Мебель»**

Общество с ограниченной ответственностью «Мастер-Мебель», действует на основании Устава, утвержденного общим собранием учредителей (Протокол № 1 от 22 мая 2002 г.).

Свидетельство о государственной регистрации юридического лица от 26.12.2002 г. №102250086445 в МИ МНС России №9 по Приморскому краю.

Основными видами деятельности в соответствии с присвоенными Приморским Краевым Комитетом Государственной статистики кодами по ОКВЭД (общероссийский классификатор видов экономической деятельности) являются:

- Производство мебели для офисов и предприятий торговли.

- Производство кухонной мебели

- Производство прочей мебели

Форма собственности предприятия – частная.

Общество с ограниченной ответственностью «Мастер-Мебель» применяет упрощенную систему налогообложения с 27.12.2002 г.

Объектом налогообложения являются доходы, уменьшенные на величину расходов.

Согласно гл.26.2 «Упрощенная система налогообложения» НК РФ налоговая ставка 15% доходов, уменьшенных на величину расходов, но не менее 1% от доходов.

ООО «Мастер Мебель» является производителем корпусной мебели по индивидуальным заказам для предприятий и организаций г. Уссурийска и Уссурийского района.

Основные технико-экономические показатели ООО «Мастер Мебель» представлены в таблице 2.1.[Прил. № 4].

Данные таблицы 2.1 свидетельствуют о том, что за период с 2002 г. по 2004 г. выручка от реализации увеличилась в 5 раз, что связано, главным образом, с ростом производительности труда. Так, производительность труда возросла с 2370,5 тыс. р. в 2002 г. до 872,7 тыс. р. в 2004 г.

Несмотря на увеличение затрат по производству и реализации мебели, прибыль от продаж увеличилась более, чем в 3 раза. Это связано:

- с увеличением выпуска продукции за счет увеличения количества заказов;

- расширением ассортимента выпускаемой продукции. Кроме шкафов-купе и книжных стеллажей ООО «Мастер Мебель» освоило выпуск компьютерных столов и кроватей.

Несмотря на рост прибыли, в 2004 г. наблюдается снижение уровня рентабельности производства. Так, если в 2002 г. предприятие на один рубль затрат получало 11 копеек прибыли, то в 2004 г. – только 7,4 копейки. Это обусловлено превышением темпов роста затрат над темпами роста прибыли.

**2.2.Анализ формирования и использования фонда оплаты труда в ООО «Мастер Мебель»**

Организация оплаты труда включает:

Формирование ФОТ (фонда оплаты труда).

Нормирование труда.

Установление тарифной системы.

Определение формы и системы оплаты труда.

Организация оплаты труда производится на основании :

- законодательных и других нормативных актов;

- трудовых договоров.

Государство осуществляет регулирование оплаты труда путем установления минимальной заработной платы (на сегодняшний день это 720 руб. в месяц).

Учет рабочего времени в ООО «Мастер Мебель» осуществляется табельным учетом.

Каждому принимаемому на работу присваивается табельный номер и делается отметка в трудовой книжке о зачислении на работу.

Сведения о работнике заносятся в автоматизированную систему учета 1С предприятие (Ф.И.О, данные паспорта, № ИНН, № свидетельства о регистрации в ПФ РФ). Табель учета рабочего времени форма Т-13 на производственных рабочих ведет начальник цеха, на работников административно- управленческого персонала директор предприятия.

Табель открывается 1-го числа каждого месяца и передается в бухгалтерию 2 раза в месяц:

- для корректировки суммы выплат за первую половину месяца (аванса);

- для расчета заработной платы за месяц.

Окончательно оформленный табель передается в бухгалтерию, где используется для расчета заработной платы работникам предприятия.

В табеле указываются оклады, а так же надбавки и доплаты.

Дополнительная оплата труда зависит от результатов хозяйственной деятельности предприятия и устанавливается в виде премий, вознаграждений, других оплат непредвиденных законодательством, или большего размера, установленного действующим законодательством.

В ООО «Мастер Мебель» применяют оплату труда по трудовым договорам и договорам гражданско-правового характера.

Договор гражданско-правового характера заключается между предприятием и работниками, привлекаемыми со стороны для выполнения конкретной работы. В случае найма рабочего по контракту владелец может установить те условия оплаты труда с согласия рабочего, которые определены в коллективном или индивидуальном договоре.

Фонд оплаты труда делится на:

- фонд основной заработной платы: заработная плата, начисленная за выполняемую работу по тарифным ставкам, должностным окладам; стоимость продукции, которая выдается в порядке натуральной оплаты работникам согласно действующему законодательству; доплаты к должностным окладам в размерах, установленных действующим законодательством, [21, c. 88] за мастерство, за руководство бригадами; профессиональные надбавки руководителям, специалистам за высокие достижения или за выполнение особо важных заданий, за знание иностранного языка, за совмещение профессий, расширение сфер деятельности, увеличение объема выполняемых работ, за стаж работы, выслугу лет; доплаты к среднему заработку в случаях, предусмотренных законодательством; и т.д.

- фонд дополнительной оплаты труда: надбавки, не предусмотренные законодательством, и сверх размеров, установленных действующим законодательством; разнообразные премии; одноразовые поощрения; вознаграждения по итогам работы за год; оплата отпусков в части соответствующей доли их заработной платы, которая начисляется за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия; вознаграждения за выслугу лет, стаж работы не предусмотренные законодательством, и сверх размеров предусмотренных законодательством; и т.д. [33, c. 92].

Оплата пособий по временной нетрудоспособности осуществляется на основании листов нетрудоспособности исходя из среднего заработка за два предшествующих месяца по болезни.

Оплата за время выполнения общественных и государственных обязанностей определяются из расчета среднего заработка последних двух календарных месяцев работы; для проработавших на предприятии менее двух месяцев - из расчета среднего заработка за фактически отработанное время [21, c. 89].

Оплата дней отпуска осуществляется согласно рассчитанному среднему дневному заработку. Средний дневной заработок на данном предприятии определяется исходя из трех последних месяцев работы, предшествующих уходу в отпуск [45, c. 255] методом прямого счета. Среднедневной заработок умножается на количество дней отпуска в соответствии с трудовым договором и получается сумма оплаты ежегодного отпуска [52, c. 168].

Все первичные документы по учету труда и заработной платы в установленные сроки сдаются в бухгалтерию.

Заработная плата работникам за первую половину месяца выдается в виде аванса, рассчитанного исходя из данных табеля о проработанном времени и тарифной ставки. Сумма авансов затем удерживается из заработной платы работников, рассчитанной по итогам месяца.

Ежемесячно производятся от начисленной заработной платы отчислений в Пенсионный фонд в размере 14% от начисленного фонда оплаты труда (т.к. предприятие применяет упрощенную систему налогообложения).

В ФСС согласно утвержденному классу риска производятся отчисления от начисленного фонда оплаты труда в размере 1,7 %

Эти расходы несет работодатель, в ФОМС отчисления не производятся (т.к. предприятие применяет упрощенную систему налогообложения).

Обоснованность фонда заработной платы можно проверить, во-первых

сопоставляя темпы роста средней заработной платы и производительности труда, во-вторых, определяя зависимость роста заработной платы от роста производительности труда, средней заработной платы и объемов производства.

Фонд оплаты труда в ООО «Мастер Мебель» формируется за счет ежемесячной выручки от продаж готовой продукции после оплаты необходимых расходов на материалы, комплектующие необходимые для выполнения заказов и в том случае если в текущем месяце существует недостаток денежных средств, используются средства из резервного фонда оплаты труда. Резервный фонд создается за счет свободных денежных средств, остающихся в распоряжении предприятия в периоды, когда объемы продаж превышают плановые.

В ООО «Мастер Мебель» фонд заработной платы устанавливается в соответствии со штатным расписанием. В него включают основную и дополнительную оплату труда, премиальный фонд.

В ООО «Мастер Мебель» фонд оплаты труда можно представить в виде схемы (рис. 2.1). Как видно из схемы фонд заработной платы этих категорий работников зависит от среднесписочной численности и среднего заработка за соответствующий период времени.

Фонд оплаты труда

Среднегодовая заработная плата одного рабочего (ГЗП)

Среднесписочная численность (ЧР)

Среднедневная заработная плата одного рабочего (ДЗП)

Количество отработанных дней рабочим в среднем за год (Д)

Среднечасовая заработная плата одного рабочего (ЧЗП)

Средняя продолжительность смены (П)

Рисунок 2.1. Схема фонда заработной платы работников ООО «Мастер Мебель»

Для детерминированного факторного анализа абсолютного отклонения по фонду повременной зарплаты требуется данные, предусмотренные в таблице 2.2.[Прил. № 5].

Таким образом, увеличение фонда зарплаты произошло в основном за счёт увеличения численности работников, а также за счет увеличения окладов по сравнению с аналогичными периодами предыдущего года.

Увеличение среднего заработка, также вызвано увеличением окладов работников. Фактическое превышение среднегодовой оплаты труда над плановой произошло за счет премий, надбавок и доплат.

Фонд оплаты труда АУП возрос с 2002 г. по 2004 г. на 68 тыс. руб. главным образом за счет увеличения должностных окладов.

В таблице 2.3 [Прил. № 5] представлены данные, характеризующие использование труда рабочих-повременщиков. Расчёт влияния факторов на отклонения по фонду повременной зарплаты можно произвести способом абсолютных разниц, используя данные таблицы 2.3.

Алгоритм расчёта влияния факторов на изменение фонда оплаты труда в 2004 г

∆ФЗПир = (ЧРф – ЧРпл) \* ГЗПпл= (8-7)х 36,4= 36,4

∆ФЗПгзп = ЧРф \* (ГЗПф – ГЗПпл)= 8х (37,3-36,4)=7,2

Итого: 43,6

∆ФЗПд = ЧРф \* (Дф – Дпл) \* Ппл \* ЧЗПпл= 8х (214-220)х 0,02= -0,96

∆ФЗПп = ЧРф \* Дф \* (Пф – Ппл) \* ЧЗПпл = 8х214х (7,85-8)х 0,02= -5,24

∆ФЗПчзп = ЧРф \* Дф \* Пф \* (ЧЗПф – ЧЗПпл)=8х214х7,85х(0,021- 0,02)=13,4

Итого: 7,2

Важное значение при анализе использования фонда зарплаты имеет изучение данных о среднем заработке работников предприятия, его изменении, а также о факторах, определяющих его уровень. Поэтому последующий анализ должен быть направлен на изучение причин изменения средней зарплаты одного работника по категориям и профессиям, а также в целом по предприятию. При этом необходимо учитывать, что среднегодовая зарплата зависит от количества отработанных дней одним рабочим за год, продолжительности рабочей смены и среднечасовой зарплаты.

Обобщенную характеристику эффективности использования трудовых ресурсов дает производительность труда. Обобщающие показатели производительности труда для ООО «Мастер Мебель» приведены в таблице 2.5.

Факторы, оказывающие влияние на среднюю выработку одного работающего, приведены на рисунке 2.2.

Количество отработанных одним рабочим человеко-часов (Чр)

Среднечасовая выработка (ПТч)

Доля рабочих в общей численности работающих (У)

Среднегодовая выработка одного рабочего (ПТг)

Среднегодовая выработка одного работающего (ПТ)

### Продолжительность

рабочего дня (t)

Количество отработанных одним рабочим человеко-дней (Др)

Рисунок 2.2. Факторная модель средней выработки одного работающего

Таким образом, количественно отразить влияние факторов на уровень производительности труда одного рабочего можно, используя формулу:

ПТр= Др\*t\*ПТч, (4)

где Др,t – экстенсивные факторы;

ПТч – интенсивный фактор.

Экстенсивные факторы отражают использование рабочего времени. Интенсивный фактор (качественный) определяется уровнем организации производства и труда, техническим уровнем производства и т.д.

Рассчитаем показатели, характеризующие темпы роста производительности и оплаты труда [Прил. № 6, таблица 2.4]. Расчеты, представленные в таблице 2.4, показывают, что в ООО «Мастер Мебель» соблюдается экономический закон превышения темпов роста производительности труда над его оплатой. Так, в течение всего анализируемого периода коэффициент соотношения темпов роста производительности и оплаты был больше 1.

Это способствовало повышению эффективности работы предприятия в целом. В то же время применяемая система оплаты труда в ООО «Мастер Мебель» еще далека от совершенства, так как не учитывает стаж работы, сроки исполнения заказов и другие факторы. Это требует разработки новой политики в области оплаты труда работников с учетом современных требований. Этому способствует использование бестарифной системы оплаты труда.

**2.3. Совершенствование формирования и использования фонда оплаты труда в ООО «Мастер Мебель»**

Рекомендуем формировать фонд оплаты труда от валового дохода, который представляет собой разность между стоимостью валовой продукции и материальными затратами. В этом случае предприятие в первую очередь сформирует фонд возмещения для постоянно возобновляемого процесса воспроизводства. Распределять фонд оплаты труда целесообразно, используя бестарифную систему.

Бестарифный вариант организации заработной платы в основу оценки трудового вклада ставит квалификационный уровень работника, характеризуемый вполне определенным набором признаков, оговоренных между работником и работодателем. Предполагается, что этот квалификационный потенциал работника остается постоянно используемым и не очень колеблется, какими бы ни были конкретные производственные обстоятельства. Возникающие отклонения от средних условий использования квалификационного потенциала работника, сказывающиеся на общем результате труда при бестарифном варианте организации заработной платы, должны быть оценены с помощью специальных корректирующих коэффициентов. Введение коэффициентов, используемых при бестарифном варианте организации заработной платы, нередко сопровождаются отказом от поэлементного нормирования труда, выписывания нарядов на выполняемые работы и многих других привычных форм контроля за трудовым вкладом работников. Более того, дело оценки трудового вклада становится часто уже не функцией специалистов по труду, а функцией руководителей и самих работников.

В наиболее общем виде бестарифный вариант организации заработной платы можно было бы охарактеризовать следующими основными признаками:

предопределенностью уровня оплаты труда работника от величины фонда заработной платы, начисленного по коллективным результатам работы;

относительной степенью гарантированности оплаты, базирующейся на присвоении каждому работнику относительно постоянных коэффициентов трудового участия;

постоянно осуществляемой «оценкой заслуг» работника в его трудовом коллективе;

Поскольку «бестарифные» системы оплаты труда ставят заработок работника в полную зависимость от конечных результатов работы трудового коллектива, то применять их можно только там, где трудовой коллектив полностью несет ответственность за эти результаты. Среди используемых в настоящее время систем заработной платы наибольшее применение получили тарифная и бестарифная системы оплаты труда.

В соответствии со статьей 129 ТК РФ под тарифной системой понимается совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий.

Согласно статье 143 ТК РФ тарифная система оплаты труда включает в себя такие обязательные составные элементы (нормативы), как тарифные ставки (оклады), тарифную сетку и тарифные коэффициенты. В дополнение к этому следует отметить, что применение тарифной системы требует использования (применения) также тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также норм труда.

Использование тарифной системы предполагает собой необходимость аттестации и определения квалификации каждого конкретного работника, распределения всего спектра трудовых обязанностей по той или иной должности (профессии) между отдельными тарифными разрядами и некоторые другие подготовительные мероприятия. В условиях оплаты труда по тарифам и окладам достаточно трудно избавиться от уравниловки, преодолеть противоречие между интересами отдельного работника и всего коллектива. Но на сегодняшний день в условиях формирования рыночной экономики на данном предприятии это гарантирует ежемесячную выплату заработной платы, независимо от того сколько заказов на производство мебели было в периоде, за который выплачивается заработная плата. Для этого на предприятии существует резервный фонд оплаты труда, отчисления в который производятся ежемесячно. Отдельно создается резервный фонд на оплату отпусков.

В случае если в текущем месяце заказов было недостаточно для покрытия расходов на оплату труда, используются накопления этого фонда.

В качестве возможного варианта совершенствования организации труда часто применяют бестарифную систему оплаты труда, оправдавшую себя на многих предприятиях.

Этот вариант формирования фонда оплаты труда можно предложить ООО «Мастер Мебель».

При использовании бестарифной системы оплаты труда заработок работника зависит от конечных результатов работы структурного подразделения организации, в котором он работает, и от объема средств, направляемых работодателем на оплату труда.

Однако применение бестарифной системы также требует регламентации отдельных принципиальных моментов, которые должны учитываться при распределении выделенного фонда (объема) заработной платы между отдельными работниками или категориями работников.

Правила применения бестарифной системы заработной платы на предприятиях и в организациях отдельных видов деятельности, в настоящее время, закреплены, например, в «Методических рекомендациях по организации оплаты труда в жилищно-коммунальном хозяйстве», утвержденных приказом Госстроя России от 31 марта 1999 года № 81, а также в Методических рекомендациях по определению размера средств на оплату труда в договорных ценах и сметах на строительство и оплате труда работников строительно-монтажных и ремонтно-строительных организаций МДС 83-1.99, утвержденных Госстроем России (Госстрой РФ, М., 1999 год).

Бестарифная система имеет много общего со сдельно-аккордной системой тарифной заработной платы, но отличается тем, что при аккордной системе используются такие элементы тарифной системы, как ставки и расценки.

При бестарифной же системе оплаты труда для конкретного распределения сумм оплаты труда используется только коэффициент трудового участия, который может быть как простым, учитывающим вклад работника в достижение конечных результатов работы, так и суммарным, учитывающим отдельно квалификацию работника и отдельно по решению трудового коллектива коэффициент трудового участия [13, c. 65].

Обращаясь к бестарифной системе заработной платы, следует отметить, что она нашла свое большое применение в небольших организациях и компаниях, так как на больших предприятиях становится затруднительным учитывать результаты труда по отдельным структурным подразделениям и работникам. Рассмотрим данные систему заработной платы на конкретных примерах.

Сумма заработной платы, распределяемая за отчетный месяц между работниками одного из структурных подразделений малого предприятия составила 18 000 рублей.

Коэффициенты трудового участия согласно решению администрации предприятия и коллектива подразделения составили соответственно: 1,2 — 1 — 1,4 (всего 3,6);

Заработок работников за месяц составит:

Иващенко Л.И. — 6 000 руб. (18 000 руб. / 3,6 \* 1,2);

Свиридов С.А. — 5 000 руб. (18 000 руб. / 3,6 \* 1);

Попов А.Н. — 7 000 руб. (18 000 руб. / 3,6 \* 1,4).

Во всех случаях выбор бестарифной системы заработной платы, а также порядка распределения выделенных средств на оплату труда (установление коэффициентов, порядок вынесения и утверждения решения и т.д.) должны быть закреплены в разработанном на уровне организации локальном нормативном акте. В противном случае своего основного предназначения — «по труду» система не получит.

В связи с этим построение бестарифной системы заработной платы должно производиться с определением следующих элементов:

- определения зависимости уровня оплаты труда работников с фондом заработной платы, определяемым по конечным результатам;

- работы коллектива (то есть принципов распределения сумм между отдельными коллективами и категориями работников);

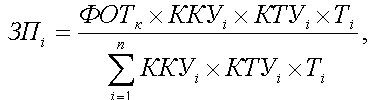
- установления каждому работнику постоянного (или относительно постоянного) коэффициента квалификационного уровня;

- установления каждому работнику коэффициента трудового участия в текущих результатах деятельности структурного подразделения или организации в целом.

Следует также учитывать, что в отдельных случаях сумма заработка работника при бестарифной оплате труда может определяться в процентах от стоимости заключенных ими договоров на поставку (продажу) продукции (товаров) [27, c. 401] или в процентах от стоимости дохода (прибыли) предприятия от сделок, совершенных работником в пользу организации.

Во всех случаях и при использовании бестарифной системы оплаты труда месячная заработная плата работника, отработавшего за месяц установленную норму рабочего времени и (или) выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законом минимального размера оплаты труда (в настоящее время не менее 720 руб.в месяц) Индивидуальная заработная плата (ЗПi) каждого работника при бестарифной системе заработной платы представляет собой его долю в заработанном всем коллективом фонде заработной платы (фонде оплаты труда):

(5)



где ФОТk - фонд оплаты труда коллектива (подразделения), подлежащий к распределению между работниками (руб.);

ККУi - коэффициент квалификационного уровня, присвоенный данному работнику (в баллах, долях единицы или других условных единицах);

КТУi - коэффициент трудового участия в текущих результатах деятельности, присваиваемый данному работнику на период, за который производится оплата (в баллах, долях единицы или других условных единицах);

Тi - количество рабочего времени, отработанного данным работником в период, за который производится оплата (часов, дней);

n - количество работников, участвующих в распределении фонда оплаты труда (чел.).

Могут применяться варианты бестарифной системы, в которых вместо двух коэффициентов (ККУ и КТУ) определяется один сводный коэффициент оплаты труда.

При бестарифной системе оплаты труда присвоение работнику определенного квалификационного уровня не подразумевает установление ему соответствующей тарифной ставки или оклада. Конкретный уровень оплаты труда заранее работнику неизвестен [29, c. 105]. Он может лишь предполагать, каким этот уровень будет исходя из своего предыдущего опыта.

Поскольку данная система оплаты труда ставит заработок работника в полную зависимость от конечных результатов работы трудового коллектива (подразделения), то применять ККУ и КТУ можно только там, где трудовой коллектив полностью несет ответственность за эти результаты.

Использование организацией бестарифной системы заработной платы предполагает:

- оценку квалификационного уровня работников;

- оценку трудового участия работников;

- сводную оценку уровня оплаты труда работников.

Оценка квалификационного уровня работников при бестарифной оплате труда производится через определение коэффициента квалификационного уровня работника (ККУ) и является наиболее ответственным моментом при разработке и введении такой системы оплаты труда.

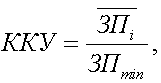
Коэффициент квалификационного уровня работников может быть определен одним из двух способов.

Первый способ предполагает собой, что фактический уровень квалификации работника наиболее полно отражает не присвоенный ему разряд (или должностная категория), а полученная им заработная плата.

При этом должны быть исключены случайности, повлиявшие на размер заработной платы, а сама заработная плата должна быть приведена в сопоставимый вид, чтобы различия в количестве отработанного времени не сказывались на величине заработной платы.

Формула расчета коэффициента квалификационного уровня работника через заработную плату выглядит следующим образом:

(6)



где ЗПi - средняя заработная плата i-го работника за достаточно продолжительный период (6 мес., 1 год и т.д.), предшествующий введению бестарифной системы оплаты труда, руб.;

ЗПmin - средняя заработная плата работника с самым низким уровнем оплаты труда за тот же период, в руб.[41, c. 265].

При расчете средней заработной платы работника для определения коэффициента квалификационного уровня следует отбросить влияние случайных выплат.

Целесообразно для расчета принимать следующие основные выплаты:

- оплату по сдельным расценкам (тарифным ставкам) — для рабочих и оплату по должностным окладам — для специалистов, служащих, руководителей, а также отдельных рабочих (для которых установлены оклады вместо тарифных ставок);

- премии за основные результаты деятельности, выплаченные работникам по действующим системам премирования;

- надбавки за работу в многосменном режиме (если работники систематически работают посменно);

- доплаты за совмещение профессий, расширение зон обслуживания и аналогичные им выплаты;

- доплаты за повышенную интенсивность труда;

- доплаты за руководство бригадой;

- доплаты за условия труда (если они не включены в тарифные ставки и расценки и учитываются отдельно);

- оплату за выслугу лет и за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним районах.

Все остальные выплаты (оплата сверхурочных работ, оплата простоя и брака не по вине работника, доплаты за отклонения от условий работы, предусмотренных технологическим процессом и аналогичные им выплаты) не должны учитываться при исчислении коэффициента квалификационного уровня.

Среднюю заработную плату работников целесообразно исчислять как среднечасовую заработную плату [57, c. 201]. В этом случае она будет наиболее сопоставимой по всем группам работающих.

При всем этом следует учитывать, что зачастую коэффициенты квалификационного уровня (ККУ), полученные через сопоставление индивидуальных заработков, непосредственно в расчетах сумм заработка по бестарифной оплате труда не используются [48, c. 352]. Они служат, в основном, основой для анализа и группировки по квалификационным должностным группам.

При втором способе коэффициент квалификационного уровня (ККУ) определяется совокупностью ряда показателей, используемых при оценке трудового вклада при любой системе оплаты [43, c. 14-15].

Как правило, при оценке квалификационного уровня работников учитываются пять показателей:

- сложность работы;

- фактические условия труда на рабочем месте;

- сменность;

- интенсивность труда;

- профессиональное мастерство [53, c. 652].

Первые три показателя характеризуют рабочее место, два других — учитывают индивидуальные качества работника.

Количественное значение показателя квалификационного уровня определяется исходя из значений следующих коэффициентов:

1) коэффициента сложности работ (КСР) — определяется путем деления месячных тарифных ставок по всем разрядам на тарифную ставку первого разряда с тяжелыми и вредными условиями труда;

2) коэффициента оценки фактических условий труда (КУТ) — измеряется на каждом рабочем месте либо в соответствии с «Положением об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда» (см., например, постановление Минтруда России от 14 марта 1997 года № 12 «О проведении аттестации рабочих мест по условиям труда»; «Типовое положение об оценке условий труда на рабочих местах и порядок применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочих за условия труда», утвержденное постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 3 октября 1986 года № 387/22-78); [47, c. 520].

3) коэффициента оценки сменности (КСМ) — определяется по каждому разряду соотношением суммы доплат за работу в две либо в три смены по отношению к базовой величине;

4) коэффициента интенсивности труда (КИТ) — устанавливается в пределах фактически сложившихся размеров выплат за совмещение профессий и расширение зон обслуживания;

5) коэффициента профессионального мастерства (КПМ) — повышает коэффициент квалификационного уровня работника исходя из средних сложившихся размеров доплат за профессиональное мастерство.

Принципиальную формулу расчета коэффициента квалификационного уровня работника исходя из совокупности показателей, характеризующих рабочее место и индивидуальные качества работника (ККУ), можно представить в следующем виде:

ККУij = KCPj х КУТj х KCMj х КИТij х КПМij, (7)

где j - означает принадлежность характеристики к рабочему месту;

ij - принадлежность характеристики к работнику, который работает на этом рабочем месте.

Оценка трудового участия работников при использовании бестарифной системы оплаты труда производится через коэффициент трудового участия (КТУ) работника в текущих результатах деятельности подразделения, который является вторым элементом данной системы оплаты труда.

На основе этого коэффициента производится дооценка трудового вклада работника в общие результаты труда подразделения.

Показателями, повышающими значение КТУ, могут быть:

- участие в выполнении особо важных заданий в срок и с высоким качеством;

- существенное перевыполнение установленного производственного задания;

- экономия материальных ресурсов по сравнению с предыдущим периодом или обоснованными нормами и т.п.

Показателями, понижающими значение КТУ, могут быть:

- нарушение правил эксплуатации и содержания оборудования;

- несоблюдение техники безопасности и других показателей производственной и технологической дисциплины;

- несоблюдение техники безопасности и других показателей производственной и технологической дисциплины;

- недовыполнение производственных заданий;

- невыполнение указаний бригадира, мастера, начальника цеха (участка);

- перерасходы материальных ресурсов и т.п.

В ряде случаев при использовании бестарифной системы оплаты труда вместо двух коэффициентов (ККУ и КТУ) может использоваться один (единый) сводный коэффициент оплаты труда (СКТ), механизм расчета которого должен учитывать как факторы квалификационного уровня работника, так и факторы результативности его работы и отношения к труду в конкретном расчетном периоде [55, c. 230].

На практике используются два варианта определения сводного коэффициента оплаты труда.

Первый из них в своей основе имеет определение диапазона различий в индивидуальных результатах труда и построение так называемых «вилок соотношений в оплате труда разного качества» [28, с. 52].

Второй предполагает балльную оценку зарплатообразующих факторов с учетом их значимости и определение соотношений в оплате на основе полученной балльной оценки.

Для ООО «Мастер Мебель» более приемлем 1 метод.

Модель «бестарифной» системы с использованием вилок соотношений в оплате труда различного качества характеризуется установлением следующих элементов:

1) определенным количеством квалификационных групп, которые объединяют работников, относящихся к различным категориям персонала (рабочие, служащие, специалисты, руководители) и отражают устойчиво различающиеся по ценности своего труда в конкретном производственном процессе группы работников;

2) заданными коэффициентами нарастания опыта от одной квалификационной группы к другой, отражающими, как правило, фактически сложившиеся соотношения в оплате между этими группами, с некоторой корректировкой их за счет устранения явно необоснованных размеров заработков (при этом возможны четыре типа нарастания коэффициентов оплаты от группы к группе: равномерное, прогрессивное, регрессивное, смешанное);

3) установленными диапазонами (интервалами) значений коэффициентов, соотношений в оплате, отражающими возможные индивидуальные различия в трудовом вкладе работника в пределах той или иной квалификационной группы (при этом интервалы не обязательно должны быть равными по всем квалификационным группам, равно как не обязательно, чтобы верхняя граница предыдущего интервала служила нижней границей следующего, интервалы могут быть и чаще всего бывают перекрываемыми);

4) правилами определения количественных значений коэффициентов по каждой квалификационной группе (при этом как минимум должны быть предусмотрены выбор базового значения коэффициента и условия его корректировки; в качестве базового значения могут быть взяты минимальное, среднее или максимальное значение интервала — соответственно этому разрабатываются и условия корректировки) [56, c. 56].

Вариант построения «вилочной» модели бестарифной системы оплаты труда может быть следующий [Прил. № 7, таблица 2.5].

При таком варианте всего в организации выделяется девять квалификационных групп. В первую (исходную) группу могут войти работники самой низкой квалификации, выполняющие простые, несложные работы, функции по обслуживанию производства (уборщики, грузчики, экспедиторы), рабочие 1—3 разрядов.

Во второй группе могут быть объединены водители автобусов и некоторых марок других автомобилей, рабочие 4 разряда.

В следующую группу могут быть включены рабочие 5 разряда, техники 1 категории, руководители ряда вспомогательных служб.

Последние три квалификационные группы занимают главные специалисты и руководители предприятия.

Выбранный в организации тип нарастания коэффициентов оплаты от группы к группе относится к регрессивному, что легко увидеть, поделив среднее значение коэффициента каждого последующего интервала к предыдущему:

Регрессивный тип нарастания коэффициентов создает преимущество в оплате работникам низших квалификационных групп, прогрессивный — высших; равномерное нарастание ставит все квалификационные группы в равное положение относительно увеличения их оплаты по мере роста квалификации.

Следует также обратить внимание и на определенные правила построения интервалов по квалификационным группам: значения интервалов перекрывают друг друга таким образом, что среднее значение интервала предыдущей группы выступает в качестве нижнего значения для следующего.

Это позволяет администрации снижать коэффициент за определенные недостатки в работе, устанавливать оплату работнику в пределах более низкой квалификационной ступени, чем та, к которой он относится.

Если в таком условии нет необходимости, то устанавливать перекрывающиеся интервалы не обязательно. Что касается правил определения пониженного значения коэффициента соотношения, то в «вилочной» модели бестарифной системы оплаты труда они должны быть максимально конкретными для каждой профессии, входящей в ту или иную квалификационную группу.

Если, например, в одну квалификационную группу попадут столяр 5 разряда, техник 1 категории и контрольный мастер, то по каждой из этих специальностей необходимо разработать показатели повышения и понижения коэффициентов, а также определить лицо (лица), которые будут ответственными за достоверность предоставляемых сведений.

В организации, целесообразно установить следующие факторы, увеличивающие и понижающие сводный коэффициент оценки [Прил. № 8, таблица 2.6].

Для оплаты труда за отчетный месяц трех работников структурного подразделения выделена сумма в 42 000 р.

По двум другим работникам данные для расчета заработной платы следующие:

Свиридов С.А. — единый коэффициент, учитывающий трудовой вклад — 2,8; отработано 172 часа;

Попов А.Н. — единый коэффициент — 2,2, отработано 170 часов.

Для расчета заработной платы следует:

1) Умножением коэффициента квалификационного участия на отработанное число рабочих часов определить расчетную величину, необходимую для распределения сумм заработной платы — 1463,6 (3,8 \* 160 часов + 2,8 \* 172 часа + 2,2 \* 170 часов).

2) Используя индивидуальные расчетные величины, определить сумму заработной платы, причитающейся к начислению каждому из работников:

Иващенко Л.И. — 17 448 р. (3,8 х 160 часов) / 1463,6 х 42 000 р.);

Свиридов С.А.— 13 820 р. (2,8 х 172 часа) / 1463,6 х 42 000 р.);

Попов А.Н. — 10 732 р. (2,2 х 170 часов) / 1463,6 х 42 000 р.).

Всего сумма заработной платы — 42 000 р.

Вариант бестарифной системы оплаты труда в ООО «Мастер мебель», по нашему мнению, должен повысить производительность и качество труда производственно промышленного персонала, так как каждый работник будет заинтересован в конечных результатах труда и соответственно привлечь большее количество заказов.

Это позволит увеличить фонд оплаты труда в целом по предприятию в 1,6 раз.

Прогнозируемые показатели ООО «Мастер Мебель» после применения бестарифной системы оплаты труда представлены в таблице 2.7. [Прил. № 9].

Таким образом, увеличение заработной платы в расчете на одного работника будет способствовать заинтересованности в результатах труда, а, следовательно, приведет к увеличению прибыли предприятия.

По нашим прогнозным расчетам, средняя заработная плата на одного работника предприятия в 2006 г. будет составлять 5 тыс. р. Рентабельность производства увеличится на 20%. За счет увеличения прибыли увеличится доход собственника предприятия и у него появится возможность для модернизации производства. Увеличение заработной платы должно обеспечить повышение качества выпускаемой продукции. В совокупности с правильной рекламной компанией это положительным образом должно отразится на объеме продаж. Объем продаж планируется увеличить до 14 млн. р., что в 2 раза больше, чем в 2004 г.

Одновременно повысится бюджетная эффективность предлагаемой системы оплаты труда, поскольку увеличатся поступления в бюджет.

Поскольку чистая прибыль существенно уменьшается с ростом фонда оплаты труда, руководству необходимо выбрать такой вариант оплаты труда, который давал бы, с одной стороны, возможность нанять квалифицированные кадры, а с другой — обеспечил бы сравнительно высокий уровень рентабельности. Заметим при этом, что по прогнозным расчетам увеличение доли фонда оплаты труда выше 20% от выручки не имеет смысла (мала величина чистой прибыли). В нашем расчете доля фонда оплаты труда в выручке составит в прогнозируемом 2006 г. всего лишь около 5 %, что позволит собственнику получать достаточно высокую прибыль.

**Заключение**

Каждый вид дохода связан не только с производством новой стоимости, но и со своим рынком, на котором происходит купля-продажа определенного фактора производства. Так, заработная плата связана с рынком труда. На нем работодатели вступают в договорные отношения с наемными работниками. Здесь исходная связь заработной платы с созданием новой стоимости существенно дополняется рыночным отношением между покупателем и продавцом рабочей силы.

Заработная плата - элемент дохода наемного работника, форма экономической реализации права собственности на принадлежащий ему ресурс труда. Оплата по труду каждого работника зависит от его личного трудового вклада и качества труда и максимальным размером не ограничивается. Предоставление партнерам на рынке труда полной свободы самостоятельно устанавливать размер оплаты труда в зависимости лишь от результатов труда,

без ограничения ее максимальным пределом - одно из объективных требований рыночной экономики. Оплата по труду предполагает также, что каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи, и дополняемое, при необходимости, другими средствами социального обеспечения (ст. 23 Всеобщей Декларации прав человека, принятой Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г.). Международный Пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 г., ратифицированный Президиумом Верховного Совета СССР 18 сентября 1973 г. И вступивший в силу для СССР 3 января 1976 г., предусматривает, что участвующие в Пакте государства признают право каждого на вознаграждение, обеспечивающее, как минимум, всем трудящимся: справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различия; удовлетворительное существование для них самих и их семей в соответствии с постановлениями Настоящего Пакта... (ст. 7). Участвующие в Пакте государства признают право каждого на достаточный жизненный уровень для него и его семьи, включающий достаточное питание, одежду и жилище, и на непрерывное улучшение условий жизни... (ст. 11). Очевидно, вознаграждение за труд призвано обеспечить работнику и его семье достаточный жизненный уровень, гарантируя удовлетворение основных потребностей человека, о которых говорится в Пакте. Конституция Российской Федерации провозглашает, что Россия – социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. В Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда... (ст. 7). Другими словами, государство придает минимальному размеру оплаты труда значение социального стандарта, функция которого состоит в том, чтобы обеспечить в соответствии с обязательствами, взятыми на себя по Международному Пакту об экономических, социальных и культурных правах, реализацию каждым работником права на достаточный жизненный уровень. В связи с этим весьма актуальными являются условия о разработке системы минимальных государственных стандартов по основным показателям уровня и качества жизни населения и уточнении методики определения структуры и стоимостной величины потребительских расходов в пределах прожиточного минимума для основных социально-демографических групп населения, содержащиеся в Генеральном соглашении на 1996-1997 годы между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации (РГ от 16 января 1996 г.).

Государство оказывает косвенное воздействие на размер оплаты труда как отдельного работника, так и на размер фонда оплаты труда организации через налоговую систему. Система оплаты труда должна быть гибкой, стимулировать повышение производительности труда, обладать достаточным мотивационным эффектом. Рост оплаты труда не должен опережать темпов роста производительности. Гибкость системы оплаты труда заключается в том, что определенная часть заработка ставится в зависимость от общей эффективности работы предприятия.

В современных условиях для стимулирования повышения и производительности необходимо менять не только систему оплаты труда, но и сам подход к ее формированию, нужны иные психологические установки, мышление и шкала оценок. Цена товара есть его стоимость, выраженная в деньгах. Значит, раз труд имеет цену, он должен иметь и стоимость, - так рассуждали экономисты. Как же велика стоимость труда? Она определяется, как и стоимость всякого другого товара, количеством рабочего времени, необходимого для производства. Сколько же нужно рабочего времени, чтобы произвести 12-часовой труд? Очевидно, 12 часов.

Следовательно, если труд оплачивается по своей полной стоимости, то рабочий получает в своей заработной плате такую же стоимость, какую он прибавляет к продукту.

В ООО «Мастер Мебель» фонд оплаты труда постоянно повышается за счет увеличения окладов сотрудникам.

Важное значение, при анализе использования фонда зарплаты имеет изучение данных о среднем заработке работников предприятия, его изменении, а также о факторах, определяющих его уровень.

На данном предприятии факторами, способствующими значительному росту среднегодовой заработной платы стали повышение объемов продаж за счет развития производства, инфляция, снижение налогового бремени (уменьшение отчислений от фонда оплаты труда при переходе на упрощенную систему налогообложения до 15.7% в 1,7% в ФСС и 14% в ПФ РФ на страховую и накопительную часть пенсии).

Анализ современного состояния оплаты труда показал, что средняя заработная плата работников предприятия составляла в 2004 г 3000 руб. Основными положительными моментами существующего порядка оплаты труда (повременного) является гарантированная оплата труда не зависящая от вынужденных простоев из-за отсутствия заказов. В то же время недостатки заключаются в отсутствии заинтересованности от конечных результатов труда.

В связи с этим в работе предложены пути совершенствования системы оплаты труда на предприятии: введение бестарифной системы оплаты труда зависящей от конечного результата работы предприятия. ООО «Мастер мебель» три года работает на рынке услуг, является достаточно конкурентоспособным и постоянно наращивает объемы продаж за счет расширения наименований предлагаемой на заказ мебели и качественного исполнения заказов.

При введении бестарифной системы организации оплаты труда прогнозируемая заработная плата в 2006 г. на одного работающего возрастет на 16-20%, при этом прогнозируемая выручка повысится на 4400 тыс. р. Доля фонда оплаты труда в выручке составит в прогнозируемом 2006 г. всего лишь около 5 %, что позволит собственнику получать достаточно высокую прибыль.

**Список литературы**

Законодательные и нормативные акты

Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. // Российская газета. – 1993. - № 237. – 25 декабря.

Всеобщая декларация право человека и гражданина от 10 декабря 1948 г. // Международное право в документах: Учебное пособие / Сост.: Н.Т. Блатова, Г.М. Мелков. – 3-е изд., пер. и доп. – М.: Полигран, 2000. – 824 с.

Европейская хартия об основных социальных правах трудящихся. – (Страсбург 9 декабря 1998 г.) // Российская газета.- 1999. - № 22 -23.

Гражданский кодекс Российской Федерации. Принят 30 ноября 1994 г. - (с изм. и доп. от 15 мая 2001 г.). – Ростов на Дону: Феникс, 2002. – 340 с.

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 97 – ФЗ. – (с изм. и доп. от 24, 25 июля 2002 г., 30 июня 2003 г., 27 апреля, 22 августа 2004 г ) // СЗ РФ от 07.12.2004. №1. (ч.1).

Порядок обеспечения деятельности Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-экономических отношений. Утв. постановлением Правительства РФ 30 апреля 1997 г. / /СЗ РФ. 1997г. № 20. ст. 2286.

Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством. Российской Федерации 2002 г на 2002 – 2004 гг. от 20 декабря // Бюллетень Минтруда России. – 2002 . – № 2.

Постановление Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. N 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты». // Бюллетень Минтруда России. – 2004. – № 2.

Научная литература

Баканов М.И., Шеремет А.Д. Теория экономического анализа. – М.: Финансы и статистика, 2000. – 415 с.

Баканов М.И., Шеремет А.Д. Теория экономического анализа. – М.: Финансы и статистика, 2002. – 401 с.

Бакина С.И. Оплата труда: организация, учет, налогообложение. - М.: Вершина, 2003. – 157 с.

Балабан В.А. Диверсификация деятельности и организационные структуры предприятий. - Владивосток: ДВГАЭУ, 2004.- 140 c.

Баскакова О.В. Экономика организаций (предприятий). - М.: ИТК «Дашков и Ко», 2003. – 132 с.

Белов А.М. Экономика организации (предприятия): Практикум / Под ред. проф.А.Е. Карлика. - М.: Инфра - М, 2003. – 272 с.

Вереникин А.О. Структура оплаты труда и реорганизация экономики России // Проблемы современной экономики. - М., 1997. - С.54-63.

Волгин Н. Реформирование оплаты труда - проблема неотложная // Человек и труд. - 1996. - № 11. - С.83-87.

Волгин Н.А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба: Анализ, проблемы, решения. - М.: Экзамен, 2004. - 222 с.

Глазырин В. Оплата и нормирование труда // Хоз-во и право. - 2002. - N 8. - С.3-26.

Гудкон М.А. Совершенствование оплаты и стимулирования труда при реинжиниринге бизнес-процессов предприятия: Автореф. дис. ... канд. экон. наук. - СПб.: С.-Петерб. гос. ун-т экономики и финансов., 2000. – 16 с.

Давыдов А.В. Мотивация и оплата труда в рыночной экономике. -М.: Наука, 2003. – 213 с.

Дмитроченко Н. Система оплаты, которая может стимулировать эффективный труд // Человек и труд. - 1996. - № 11. - С.88-89.

Зайцев Н.П. Экономика организации. - 2 - е изд. пер. и доп. - М.: Экзамен, 2003. – 624 с.

Зайцев Н.П. Экономика промышленного предприятия. – 2 - е изд. - М.: Инфра , 2002. – 224 с.

Зинин В.Г. О мерах по снижению дифференциации населения по уровню доходов, повышению оплаты труда и сокращению бедности: Аналит. записка. - М.: Спектр, 2001. - 26 с.

Ковалев В.В. Финансовый анализ: Управление капиталом. Выбор инвестиций. Анализ отчетности.– Часть 2. - М.: Финансы и статистика, 2003. – 483 с.

Ковалев В.В. Финансовый анализ: Управление капиталом. Выбор инвестиций. Анализ отчетности.– Часть 1. - М.: Финансы и статистика, 2000. – 512 с.

Ковалев В.В., Волкова О.Н. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. – М.: ПБОЮЛ Гриженко Е.М., 2000. – 424 с.

Комаров О.К. Механизмы стимулирования, тарификации и оплаты труда в условиях российской экономики. – Саратов: Сарат. гос. техн. ун-т, 2002. - 270 с.

Крашенниникова М.С. Оплата труда. - М.: Приор, 2004. - 302 с.

Купров М.А. К вопросу об организации оплаты труда на предприятии в условиях экономического риска // Рынок труда, занятость и социально-трудовые отношения в переходной экономике России. - 1995. - № 3. - с. 201-213.

Кучма М. Установление условий оплаты труда // Человек и труд. - 2003. - № 10. - с.53-57.

Липатова Л. Оплата труда на российских предприятиях // Экономист. - 2003. - № 3. - с.72-77.

Лоскутов В. Задержки в оплате труда: причины и способы преодоления // Человек и труд. - 1995. - № 11. - с.91-93.

Лубков Н. А. Оплата труда на предприятиях сельского хозяйства в период формирования рыночных отношений // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. - 1997.- № 3. – с.24-27.

Мазманова Б.Г. Оплата труда: Вопросы теории и практики. – Екатеринбург: Ин-т переподготовки кадров Урал. гос. техн. ун-та, 2001. – 191 с.

Мазманова Б.Г. Понятийный и терминологический аппарат Трудового кодекса РФ в сфере оплаты труда и некоторые проблемы его практического применения // Трудовое право. - 2003. - № 10. - с.24-29.

Мазманова Б.Г. Право на труд, концептуальные и методологические подходы к его оплате // Трудовое право. - 2003. - № 5. - с.39-44.

Никифорова А.А. Оплата за производительность труда // Труд за рубежом. - 1996. - № 3. - с.51-65.

Оганесян А.С. Оплата труда работников предприятий // Менеджмент в России и за рубежом. - 2002. - № 1. - с.78-88.

Павлова О.Ю. Заработная плата. - М.: Финансы и статистика, 2000. – 213 с.

Перегонов Т.Л. Анализ заработной платы. - М.: Финансы и статистика, 2004. – 325 с.

Плышевский Б.П. Соотношение оплаты труда и прибавочного продукта // Вопросы статистики. - 2002. - № 10. - с.3-8.

Политика предприятия в организации оплаты труда // Человек и труд .– 2004. – № 11.- с 14-17.

Прыкина Л.В. Экономический анализ предприятия. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 360 с.

Расчеты по оплате труда: Б-ка сб. "Новое в бух. учете и отчетности в Рос. Федерации"; Вып.1(21) / Под ред. И.Э. Гущиной - М.: ФБК - Пресс, 2003. - 312с.

Регулирование средств на оплату труда: Сравнит. анализ по странам СНГ / Под ред. М. Топилиной, А. Солодкиной, Н. Василенко, С. Карявин // Человек и труд. - 1994. - № 1. - с.58-64.

Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. – Минск: Новое знание, 2000. – 688 с.

Сергеев И.В. Экономика предприятия.— 2 – е изд., пер. и доп.— М.: Финансы и статистика, 2000. – 432 с.

Сидорова Ж. Фонд оплаты труда: формирование и структурирование. – М.: Прогресс, 2001. – 230 с.

Хедервик К.Л. Современный уровень оплаты труда. - М.: Финансы и статистика, 2001. – 170 с.

Чернева Р.И. Разработка единой концепции оценки и оплаты труда: Автореф. дис. ... канд. экон. наук / Волго-Вят. акад. гос. службы. - Н.Новгород, 2000. - 27с.

Щадинова С.Н. Расчет заработной платы на предприятиях всех форм собственности. - М.: Дис, 2001. - 203 с.

Экономика предприятия / Под ред. Ф.К. Без. - М.: Инфра – М.: 2001.- 928 с.

Экономика предприятия / Под ред. А.Е. Карлика. - М.: Инфра - М, 2002. – 432 с.

Экономика предприятия / Под ред. М.Г. Лапусты.- М.: Инфра - М, 2002. – 264 с.

Экономика предприятия / Под ред. Е.Л. Кантора. - СПб: Питер, 2003.- 352 с.

Эренберг Р. Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. - М.: Гигу, 2001. – 223 с.

**Список сокращений**

Г. – год.

ЕТС – единая тарифная система.

МРОТ – минимальный размер оплаты труда.

ООО - общество с ограниченной ответственностью.

РФ – Российская Федерация.

Прил. – приложение.

См. – смотри.

Т.д. – так далее.

Т.п. – тому подобное.

Табл. – таблица.

Тыс. р. – тысяч рублей

Приложение № 1

Положение об оплате труда на 2004 г ООО «Мастер Мебель»

Утверждаю

Генеральный директор

ООО «Мастер Мебель»

Монастырный В.Б.

«14» сентября 2004 г.

Положение об оплате труда на 2004 г.

Прием на постоянную работу осуществляется на основании приказов о приеме на работу по личному заявлению работника, в пределах штатного расписания. При приеме на работу с работником заключается трудовой договор (контракт). Взаимоотношения при заключении трудовых договоров регламентируются трудовым законодательством.

Кодексом законов о труде Российской Федерации. Для выполнения конкретных работ, которые организация не может осуществлять своими силами, допускается принимать на работу работников, привлеченных со стороны по договорам гражданско-правового характера (подряда, поручения). Эти договоры регулируются Гражданским кодексом РФ.

Движение личного состава – прием, перемещение, увольнение работников оформляются приказами, которые являются основанием для расчетов по заработной плате, открытия и закрытия лицевых счетов. Для учета использования рабочего времени и расчета заработной платы применяется табель учета использования рабочего времени.

В ООО «Мастер Мебель» составляется 2 табеля отдельно на работников производственного цеха, составляет и подписывает начальник цеха, отдельно на работников административно-управленческого персонала, составляет и подписывает

руководитель предприятия или лицо его замещающее.

В бухгалтерии на основании первичных документов производится начисление з/п.

Выплата производится по платежной ведомости ф. Т.-53, разовая выдача з/п оформляется расходным кассовым ордером.

Форма оплаты труда простая повременная. Оклады устанавливаются, согласно штатного расписания, но не ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда. Если работник отработал все рабочие дни месяца, то оплату составляет установленный для него оклад. Если работником отработано неполное число рабочих дней, то заработок определяется путем деления установленной ставки (оклада) на календарное количество рабочих дней и умножения на количество рабочих дней.

В состав фонда заработной платы включаются:

Оплата за отработанное время (начисленная по окладам; выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, доплаты за работу в выходные и праздничные дни; оплата сверхурочной работы; оплата за дни отгулов) Единовременные поощрительные выплаты за высокое качество работы (разовые премии до 3 мин. размеров оплаты труда; материальная помощь до 2 мин. размеров оплаты труда., предоставленная всем или большинству работников, денежная компенсация за неиспользованный отпуск)

Выплаты социального характера Единовременные пособия, уходящим на пенсию в размере 5 месячных окладов, материальная помощь предоставленная по семейным обстоятельствам, на погребение от 10 до30-х мин. размеров оплаты труда.

Обязательные удержания из заработной платы: Налог на доходы физических лиц; по исполнительным листам в пользу юридических и физических лиц.

Приложение № 2

Варианты хозяйственной прогнозной деятельности

ООО «Мастер Мебель»

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование хозяйственной операции | Проводка | | Фонд оплаты труда, % | | | |
|  |  | Дебет | Кредит | 10 | 15 | 20 | 25 |
| 1 | Оплачено поставщику | 60 | 51 | 79 200 | 79 200 | 79 200 | 79 200 |
| 2 | Оприходованы материалы | 10 | 60 | 66 000 | 66 000 | 66 000 | 66 000 |
| 3 | НДС по оприходованным материалам | 19 | 60 | 13 200 | 13 200 | 13 200 | 13 200 |
| 4 | Зачет с бюджетом по НДС | 68 | 19 | 13 200 | 13 200 | 13 200 | 13 200 |
| 5 | Материалы списаны на себестоимость | 20 | 10 | 66 000 | 66 000 | 66 000 | 66 000 |
| 6 | Начислена заработная плата | 20 | 70 | 30 000 | 45 000 | 60 000 | 75 000 |
| 7 | Отчисления в социальные фонды | 20 | 69 | 11 550 | 17 325 | 23 100 | 28 875 |
| 8 | Удержан подоходный налог | 70 | 68 | 3300 | 4950 | 6600 | 8250 |
| 9 | Удержан взнос в Пенсионный фонд | 70 | 69 | 300 | 450 | 600 | 750 |
| 10 | Начислена амортизация основных средств | 20 | 02 | 6600 | 6600 | 6600 | 6600 |
| 11 | Оплачены прочие расходы | 76 | 51 | 66 000 | 66 000 | 66 000 | 66 000 |
| 12 | Прочие расходы отнесены на себестоимость | 20 | 76 | 66 000 | 66 000 | 66 000 | 66 000 |
| 13 | Себестоимость списана на реализацию | 90 | 20 | 180 150 | 200 925 | 221 700 | 242 475 |
| 14 | Начислен налог с продаж | 90 | 68 | 14 286 | 14 286 | 14 286 | 14 286 |
| 15 | Начислен НДС от реализации | 90 | 68 | 47 629 | 47 629 | 47 629 | 47 629 |
| 16 | Услуга реализована заказчику | 62 | 46 | 300 000 | 300 000 | 300 000 | 300 000 |
| 17 | Определен финансовый результат | 90 | 99 | 57 935 | 37 160 | 16 385 | —4390 |
| 18 | Получена наличная выручка | 50 | 62 | 300 000 | 300 000 | 300 000 | 300 000 |
| 19 | Начислен налог на прибыль | 99 | 68 | 26 381 | 11 148 | 4916 | 0 |
| 20 | Выдана заработная плата | 70 | 50 | 26 400 | 39 600 | 58 740 | 66 000 |
| 21 | Остаток выручки переведен на расчетный счет | 51 | 50 | 273 600 | 260 400 | 247 200 | 234 000 |

Примечание. Для описания хозяйственных операций использованы следующие синтетические счета:

10 «Материалы»;

19 «Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям»;

20 «Основное производство»;

90 «Реализация продукции (работ, услуг)»;

50 «Касса»;

51 «Расчетный счет»;

60 «Расчеты с поставщиками и подрядчиками»;

62 «Расчеты с покупателями и заказчиками»;

68 «Расчеты с бюджетом»;

69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»;

70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»;

76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами»;

99 «Прибыли и убытки»

84 «Нераспределенная прибыль, непокрытый убыток».

Для наглядности журнал хозяйственных операций специально составлен таким образом, чтобы налоги были только начислены, но не уплачены. Результаты расчетных исследований представлены в виде следующих балансов:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Актив | | | | |
| Счет | Фонд оплаты труда, % к выручке | | | |
|  | 10 | 15 | 20 | 25 |
| 51 | 128400 | 115200 | 102000 | 88800 |
| 84 | 17381 | 11148 | 4916 | 0 |
| Итого: | 145781 | 126348 | 106 916 | 88 800 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Пассив | | | | |
| Счет | Фонд оплаты труда, % к выручке | | | |
|  | 10 | 15 | 20 | 25 |
| 66 | 6600 | 6600 | 6600 | 6600 |
| 68 | 69396 | 64813 | 60231 | 56965 |
| 69 | 11850 | 17775 | 23700 | 29625 |
| 84 | 57935 | 37160 | 16385 | —4390 |
| Итого: | 145 781 | 126 348 | 106 916 | 88 800 |

Приложение № 3.

Факторы формирования заработной платы

## *Заработная плата*

# Рыночные факторы

**Складывающи-еся спрос и предложение на рынке труда**

**Полезность ресурса для предприятия**

**Эластичность спроса на труд по цене**

## *Нерыночные факторы*

**Меры государственного регулирования** **заработной платы**

**Соотношение сил между профсоюзами и работодателями**

**Конечные результа-ты деятельности предприятия и личный трудовой вклад работника**

**Взаимозаменяе-мость ресурсов**

**Изменение цен на потребитель-ские товары и услуги**

Рис. 1.2 Факторы формирования заработной платы

Приложение № 4

Технико-экономические показатели ООО «Мастер Мебель»

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2002 | 2003 | 2004 | 2004г. к 2002г., раз |
| Выручка от реализации продукции, тыс. р. | 1900 | 2526 | 9600 | 5,0 |
| Среднегодовая численность работников, чел. | 8 | 9 | 11 | 1,2 |
| Производительность труда, тыс. р. | 237,5 | 280,6 | 872,7 | 3,7 раз |
| Полная себестоимость реализованной продукции, тыс. р. | 1700 | 2030 | 8942 | 5,3 |
| Прибыль от реализации, тыс. р. | 200 | 496 | 658 | 3,3 |
| Уровень рентабельности производства, % | 11,8 | 24,4 | 7,4 | -4,4 |

Таблица 2. 1 Технико-экономические показатели ООО «Мастер Мебель»

Приложение № 5

Исходные данные для анализа фонда заработной платы

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | 2002 | 2003 | 2004 | | отклонение от плана |
| план | факт |
| Среднесписочная численность  работников | 8 | 9 | 10 | 11 | +1 |
| Количество отработанных дней одним рабочим в среднем за год | 220 | 218 | 220 | 214 | - 6 |
| Средняя продолжительность рабочей смены, ч. | 7,94 | 7,80 | 8,00 | 7,85 | -0,05 |
| Фонд оплаты труда, тыс. руб. | 98 | 240 | 340 | 407 | +57 |
| Зарплата одного работника, руб.:  среднегодовая (ГЗП) | 12,3 | 26 | 35 | 37 | +2 |

Таблица 2.2

Исходные данные для анализа фонда заработной платы (тыс. руб.)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | 2002 | 2003 | 2004 | | отклонение от плана |
| план | факт |
| Среднесписочная численность рабочих-повременщиков (ЧР) | 5 | 6 | 7 | 8 | +1 |
| Количество отработанных дней одним рабочим в среднем за год (Д) | 220 | 218 | 220 | 214 | +6 |
| Средняя продолжительность рабочей смены, ч. (П) | 7,94 | 7,80 | 8 | 7,85 | -0,15 |
| Фонд повременной оплаты труда, тыс. руб. (ФЗП) | 57 | 150 | 255 | 298 | +43 |
| Зарплата одного работника, руб.:  среднегодовая (ГЗП) | 11.4 | 25,0 | 36,4 | 37,3 | +0,9 |
| среднедневная (ДЗП) | 0,05 | 0,11 | 0,165 | 0,174 | +0,1 |
| среднечасовая (ЧЗП) | 0,01 | 0,01 | 0,02 | 0,021 | + 0,001 |

Таблица 2.3

Исходные данные для анализа фонда оплаты труда рабочих- повременщиков.

Приложение № 6

Соотношение темпов роста производительности и оплаты труда

в ООО «Мастер Мебель»

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2002 | 2003 | 2004 | Темпы роста, рваз |
| Среднесписочная численность, чел. | 8 | 9 | 11 | 1,4 |
| Объем товарной продукции - всего,  тыс. р. | 1900 | 2526 | 9600 | 5,0 раз |
| в т.ч. на одного работника | 237,5 | 280,7 | 872,7 | 3,7 раз |
| Фонд заработной платы – всего, тыс. р. | 98 | 240 | 407 | 4,2 раз |
| в т.ч. на одного работника | 12,2 | 26,7 | 37,0 | 3,0 раз |
| Коэффициент соотношения производительности и оплаты труда | 19,5 | 10,5 | 23,6 | 1,2 раз |

Таблица 2.4

Соотношение темпов роста производительности и оплаты труда в ООО «Мастер Мебель»

Приложение № 7

Модели бестарифной системы оплаты труда в ООО «Мастер Мебель»

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Квалификационные группы | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Интервалы коэффициентов соотношений в оплате | 0,6-1,4 | 1,0-1,8 | 1,4-2,4 | 1,9-3,1 | 2,5-3,9 | 3,2-4,8 | 4,0-5,0 | 4,5-5,5 | 5,0-6,0 |
| Среднее значение коэффициента в интервале | 1,0 | 1,4 | 1,9 | 2,5 | 3,2 | 4,0 | 4,5 | 5,0 | 5,5 |
| Категории персонала: |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Рабочие | Х | Х | Х | Х |  |  |  |  |  |
| Служащие |  | Х | Х |  |  |  |  |  |  |
| Специалисты |  |  | Х | Х | Х |  |  |  |  |
| Руководители (всех подразделений), отделов |  |  |  | Х | Х | Х |  |  |  |
| Руководитель, его заместители |  |  |  |  |  |  | Х | Х | Х |

Таблица 2.5

Модели бестарифной системы оплаты труда в ООО «Мастер Мебель»

Приложение № 8

Факторы, влияющие на КТУ в ООО «Мастер Мебель»

|  |  |
| --- | --- |
| Увеличивающие значение коэффициента и мера увеличения | Уменьшающие значение коэффициента и мера уменьшения |
| 1.Выполнение графика заявок изготовления мебели - (+ 0,2) | 1.Срывы (нарушения) в выполнении графика - заявок изготовления мебели (- 0,2) |
| 2.Непревышение норм (сроков) изготовления мебели (+ 0,1) | 2. Повторный ремонт изделия из-за низкого качества работ (- 0,2) |
| 3. Стаж работы по данной профессии: не менее 2-х лет (+ 0,1), не менее 5 лет (+ 0,2) | 3. Нарушение трудовой дисциплины  (- 0,1) |

Таблица 2.6

Факторы, влияющие на КТУ в ООО «Мастер Мебель»

Например, по результатам работы за месяц работник:

|  |  |
| --- | --- |
| - | - выполнил график заявок ремонта оборудования (+ 0,2); |
| - | - не превысил нормативные сроки ремонта (+ 0,1); |
| - | - имеет стаж работы 6 лет (+ 0,2); |
| - | - имел повторный ремонт оборудования (- 0,2). |

Итоговая величина трудового вклада составит 3,8 (3,5 + 0,2 + 0,1 + 0,2 — 0,2).

Приложение № 9

Прогнозные показатели деятельности ООО «Мастер Мебель»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2004 | 2006 | Изменение, +,- |
| Среднегодовая численность работников, чел. | 11 | 11 | 5 |
| Производительность труда, тыс. р. | 1200 | 1666 | 466 |
| Выручка от реализации, тыс. руб. | 9600 | 14000 | 4400 |
| Среднегодовая оплата труда одного работника, тыс. р. | 37 | 60 | 23 |
| Уровень рентабельности производства, % | 7 | 27 | 20 |
| Фонд оплаты труда | 407 | 660 | 253 |
| Доля фонда оплаты труда в выручке, % | 4,2 | 4,7 | 0,5 |

Таблица 2.7

Прогнозные показатели деятельности ООО «Мастер Мебель»