РЕФЕРАТ

Курсовая работа: 44 страниц, 5 рисунков, 39 источника, 1 приложение

Объект данной курсовой работы является система оплаты труда

Цель работы является изучение теоретических аспектов оплаты труда, изучение действующей практики его учета, проведение анализа оплаты труда и разработать рекомендации по его улучшению.

Выполнен анализ заработной платы как экономической категории, принципы ее организации в условиях реформирования экономики, установлены недостатки в действующей системы оплаты труда, определены направления повышения ее эффективности. Разработаны методические рекомендации по совершенствованию оплаты труда, ее связи с качеством и объемом продукции.

В основе работы лежит изучение Законов Украины и другие законодательные акты страны, теоретические и практические разработки видных украинских и зарубежных ученных в области организации труда и заработной платы Писчикова М.М., Конюховой Т.В, Львова Ю.А., Портера М. и других крупных экономистов.

ОРГАНИЗАЦИЯ, СИСТЕМА, ПЛАНИРОВАНИЕ, ОПЛАТА ТРУДА, ЭФФЕКТИВНОСТЬ, ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА, ХОЗЯЙСТВЕННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ

СОДЕРЖАНИЕ

стр.

ВВЕДЕНИЕ………………………………………………………………4

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ИСЛЕДОВАНИЙ

СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА…………………………………………….5

1.1. Заработная плата как экономическая категория,

принципы ее организации в условиях реформирования

заработной платы…………………………………………………………..5

1.2. Анализ законодательных актов о структуре заработной

платы и оплате труда ……………………………………………………..7

* 1. Зарубежный опыт организации оплаты труда…………………….10

2.ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УЧЕТА

СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ……………………………………………16

2.1. Нормативная база учета системы оплаты труда……………………..16

2.2. Формы оплаты труда и виды заработной платы …………………….22

2.3. Автоматизация учета оплаты труда…………………………………..27

1. ЭКОНОМИКО-ПРАВОВОЕ РЕФОРМИРОВАНИЕ

СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ……………………………………………30

* 1. Государственное регулирование системы оплаты

труда ……………………………………….………………………………..30

* 1. Совершенствование системы оплаты труда в условиях

рыночных отношений……………………………………………………..32

3.3. Организация эффективной системы оплаты труда …………………34 ЗАКЛЮЧЕНИЕ………………………………………………………...38

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ……………………39

ПРИЛОЖЕНИЕ………………………………………………………....42

# ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время, при переходе экономики Украины на рыночные пути хозяйствования уделяется недостаточно внимания организации оплаты труда на предприятиях. Многие экономисты убеждены, что в условиях рынка регулировать заработную плату не имеет смысла. Забывая о том, что заработной плате в рыночных условиях отводится основная стимулирующая роль в производственном процессе.

Однако анализ организации оплаты труда в развитых странах мира показывает, что разработке форм и систем оплаты труда уделяется значительное внимание. Как на государственном уровне, так и на уровне фирм и корпораций разрабатываются новые системы зарплаты, которые направлены на повышение материальной заинтересованности трудящихся в конечных результатах своего труда: повышении качества и конкурентоспособности своей продукции, повышении производительности труда, и, как следствие, в повышении экономической эффективности производства.

В условиях системы рыночных отношений, в соответствии с изменениями в экономическом и социальном развитии государства, существенно меняется политика в области оплаты труда, социальной поддержки и защиты работников. Многие функции государства по реализации этой политики переданы непосредственно предприятиям, которые самостоятельно устанавливают формы, системы и размеры оплаты труда.

Управление трудовыми ресурсами сталкивается с рядом проблем, которые касаются непосредственно руководителей различных уровней управления и всего персонала. Не менее остро стоит проблема, связанная с оплатой труда. Дешевый труд обусловил низкий уровень жизни. Условия в которые сейчас поставлен работник, не позволяют ему, используя свой опыт и мастерство, значительно повысить свой заработок. Наиболее существенным недостатком оплаты труда является слабая связь с результатами труда, отсутствие оценок трудовой деятельности.

Именно изучению этих проблем посвящена данная курсовая работа.

Целью работы является изучение теоретических аспектов оплаты труда, изучение действующей практики его учета, проведение анализа оплаты труда и разработать рекомендации по его улучшению.

Для достижения поставленной цели в работе решен ряд задач. А именно:

- проведен анализ законодательных актов Украины по учету оплаты труда;

- изучены и проанализированы научные исследования по организации труда и заработной платы;

- проанализировано использование фонда оплаты труда;

- определен экономический эффект от внедрения предложений по совершенствованию системы оплаты труда.

Методической основой работы стали Законы Украины и другие законодательные акты страны, теоретические и практические разработки видных украинских и зарубежных ученных в области организации труда и заработной платы Писчикова М.М., Конюховой Т.В, Львова Ю.А., Портера М. и других крупных экономистов.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ИСЛЕДОВАНИЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

1.1. Заработная плата как экономическая категория, принципы ее организации в условиях реформирования заработной платы

В соответствии со статьей КЗоТ и со статьей 1 Закона Украины "Об оплате труда", заработная плата - это вознаграждение, которое по трудовому договору собственник или уполномоченный им орган выплачивает работнику за выполненную им работу.

Труд по своему характеру многогранен и осуществляется каждым человеком неодинаково, поэтому возникает необходимость его классификации, оценки и учета.

Принципиальную роль и особое место в регулировании труда и трудовых отношений занимают вопросы организации оплаты труда.

В современной экономической науке существуют различные трактовки заработной платы. Так, одна точка зрения: оплата труда рабочих - это цена трудовых ресурсов, задействованных в производственном процессе [32, с.275]. В значительной степени она определяется количеством и качеством затратраченного труда, но на нее оказывает воздействие также спрос и предложение труда.

По мнению Филева В.И. оплата труда –это обязанность работодателя по выплате наемному работнику заработанных им средств за выполненные работы или оказанные услуги в соответствии с условиями трудового договора [43] . Эта трактовка включает деятельность того, кто должен рассматриваться как получатель прибыли.

Сущность заработной платы проявляется в функциях, которые она выполняет в фазах общественного производства: производстве, распределении, обмене и потреблении.

1. Воспроизводственная функция. Она определяет абсолютный уровень оплаты труда, необходимый для обеспечения жизненных потребностей работника и его семьи.

2. Стимулирующая функция. Эта функция имеет целью установить относительный уровень заработной платы в зависимости от количества, качества и результатов труда.

3. Регулирующая функция. Эта функция заключается в ее воздействии на соотношение между спросом и предложением рабочей силы, на формирование персонала, численности работников и уровень их занятости.

4. Измерительно-распределительная функция. Эта функция предназначена для отражения меры живого труда при распределении фонда потребления между наемными работниками и собственниками средств производства.

5. Ресурсно-разместительная функция. Значение данной функции в настоящее время существенно возрастает. Сущность ее состоит в оптимизации размещения трудовых ресурсов по регионам, отраслям экономики, предприятиям.

Для реализации функций, которые выполняет заработная плата необходимо соблюдение следующих важнейших принципов.

1.Повышение реальной заработной платы по мере роста эффективности производства и труда.

2. Обеспечение опережающих темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы. Сущность этого принципа - максимизация трудовых доходов на основе развития и повышения эффективности производства.

3. Дифференциация заработной платы в зависимости от трудового вклада работника в результаты деятельности предприятия, содержания и условий труда, района расположения предприятия, его отраслевой принадлежности.

4. Равная оплата за равный труд*.*

5. Государственное регулирование оплаты труда. Основой государственного регулирования является: законодательство и соглашения по труду, налоговая система, установление зависимости между динамикой индивидуальных доходов и инфляцией.

6. Простота, логичность и доступность форм и систем оплаты труда обеспечивает широкую информированность о сущности систем оплаты труда.

Принципы организации заработной платы классифицируются в соответствии с функциями, на реализацию которых они направлены. Каждый принцип связан не с одной, а с совокупностью функций. Тем не менее можно выделить главную функцию , на выполнение которой в первую очередь и направлен конкретный принцип.

Переход к рыночным отношениям принципиально изменил сущность такой экономической категории, как оплата труда. При централизованной системе планирования народного хозяйства единственным способом обеспечения трудящихся материально-жизненными благами являлось их распределение на основе провозглашенного принципа эквивалентности меры труда и меры потребления каждого члена общества. При рыночной системе эти блага определяются в каждом конкретном случае на основе принципа прямого обмена квалификации и времени наемного работника на заработную плату и доход от участия в прибыли. При такой системе заработная плата – это не часть национального дохода, выделяемая государством для оплаты труда, а часть дохода предпринимателя, расходуемая им для оплаты наемных работников в соответствии с условиями найма и результатами труда.

1.2.Анализ законодательных актов о структуре заработной платы и оплате труда

Согласно статьи 19 Закона "О предприятиях в Украине", дополненной Законом Украины от 23.01.97г. N 20/97-ВР, владелец или уполномоченный им орган устанавливает фонд оплаты труда на условиях, определенных коллективным договором (соглашением).

Положение об оплате труда является составной частью Коллективного договора предприятия, принятого собственником (руководителем) и профсоюзным комитетом (советом трудового коллектива) предприятия.

Положением об оплате труда предприятия определяется структура заработной платы, состав и источники расходов на оплату труда.

Согласно Закону Украины "Об оплате труда" и Инструкции по статистике заработной платы, утвержденной приказом Минстата Украины от 11.12.95г. N 323 (далее - Инструкция N 323), заработная плата (фонд оплаты труда) работников состоит из:

- основной заработной платы (фонд основной заработной платы);

- дополнительной заработной платы (фонд дополнительной заработной платы);

- иных поощрительных и компенсационных выплат.

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

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

Другие поощрительные и компенсационные выплаты - это выплаты в форме вознаграждений по итогам работы за год, премии по специальным системам и положениям, компенсационные и иные денежные и материальные выплаты, которые не предусмотрены актами действующего законодательства или которые производятся сверх установленных указанными актами норм.

В соответствии с подпунктом 5.6.1 ст.5 Закона Украины "О внесении изменений в Закон Украины "О налогообложении прибыли предприятий" от 22.05.97г.№ 283/97-ВР, к составу валовых расходов плательщика налога относятся расходы на оплату труда работников, которые включают расходы на выплату основной и дополнительной заработной платы и других видов поощрений и выплат, исходя из тарифной ставки, в виде премий, поощрений, возмещения стоимости товаров (работ, услуг), расходы на выплату авторских вознаграждений и выплат за выполнение работ (услуг) согласно договорам гражданско-правового характера, любые другие выплаты в денежной или натуральной форме, установленные по договоренности сторон.

Исходя их положений Инструкции № 323, в состав расходов на оплату труда включаются все расходы предприятия на оплату труда независимо от источника финансирования этих выплат (из себестоимости или из прибыли).

В фонд основной заработной платы включаются:

- заработная плата, начисленная за выполненную работу в соответствии с установленными нормами труда (нормы времени, выработки, обслуживания, должностные обязанности) по сдельным расценкам, тарифным ставкам (окладам) работников, независимо от форм и систем оплаты труда, принятых на предприятии;

- суммы процентных и комиссионных начислений в зависимости от объема доходов (прибыли), полученных от реализации продукции (работ, услуг), в случаях, когда они являются основной заработной платой;

- суммы авторского гонорара работникам искусства, редакций газет и журналов, телеграфного агентства, издательств, радио, телевидения и иных предприятий и (или) оплата их труда, осуществляемые по ставкам (расценкам) авторского (постановочного) вознаграждения, начисленного на данном предприятии.

В фонд дополнительной заработной платы входят:

- надбавки и доплаты к тарифным ставкам и должностным окладам в размерах, предусмотренных действующим законодательством:

- квалифицированным работникам, занятым на особо ответственных работах, за высокое квалификационное мастерство;

- бригадирам из числа работников, не освобожденным от основной работы, за руководство бригадой;

- персональные надбавки;

- руководителям, специалистам, служащим за высокие достижения в труде или за выполнение особо важных заданий на срок их выполнения;

- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение выполняемых работ;

- доплаты к среднему заработку в случаях, предусмотренных законодательством;

- за работу в тяжелых, вредных и особо вредных условиях;

- за работу в многосменном и непрерывном режиме производства (включая доплаты за работу в выходные дни, которые являются рабочими днями по графику), в ночное время;

* иные надбавки и доплаты, предусмотренные законодательством.
  1. Зарубежный опыт организации оплаты труда

В разных странах мира разработке систем оплаты труда уделяется много внимания. В зависимости от задач, стоящих перед государством и предпринимателями (в том числе и регулирование заработной платы, различные методы стимулирования труда) экономисты применяют различные формы организации и системы оплаты труда [ 20 ].

Так, например, в настоящее время много споров идет о необходимости государственного регулирования заработной платы и методов ее осуществления. Многие экономисты убеждены, что в условиях рынка регулировать заработную плату незачем. При этом они ссылаются на страны с развитой рыночной экономикой. Однако анализ организации оплаты труда в этих странах показывает, что этот процесс управляем.

Так, в США, Франции, Швеции, Японии и других странах основными факторами регулирования (управления) зарплаты являются:

- государственное регулирование и прежде всего налоговая политика;

- общенациональное отраслевое регулирование, основывающееся на коллективных трудовых соглашениях (договор между правительством, руководством и профсоюзами, определяющий общий порядок доходов, формы и системы зарплаты, размеры разовых повышений ее уровня, социальные выплаты и льготы, включая пособия по безработице);

- фирменные трудовые соглашения (фирмы утверждают систему участия в прибыли и т.п.);

- рынок рабочей силы, определяющий среднюю зарплату и другие.

Перечисленные факторы создают единый механизм регулирования заработной платы.

Рассматривая специфику организации оплаты труда в Японии, следует отметить, что здесь учитывают потенциальные возможности работника и его фактический вклад (чего пока не удается осуществить на отечественных предприятиях при разработке систем материального стимулирования).

Труд на современном этапе научно-технической революции постоянно приобретает качественно новые характеристики. В этой связи способность к обновлению профессий, умение развивать свой творческий потенциал, гибкость и быстрота реакции, готовность адекватно реагировать на изменяющиеся условия производственно-технической обстановки имеют сегодня большое значение. Соответственно возникает потребность и в дифференцированной методах учета особенностей конкретных работников в системе заработной платы.

Новое направление в развитии оплаты труда существенно потеснило традиционную (повозрастную) систему заработной платы в Японии. Вместе с тем японские фирмы не отказываются от нее окончательно, так как квалификация работников в известной мере зависит и от производственного опыта. Нельзя не учитывать также стремление фирмы удержать в своих коллективах работников старшего возраста, способных добиваться высоких показателей в труде.

Большинство компаний в своей политике в области оплаты труда и материального стимулирования стремится синтезировать известные системы, сочетая элементы традиционной, повозрастной, и новой, трудовой, тарификации работников. На сегодняшний день лишь незначительная часть японских фирм применяет систему заработной платы, основанную исключительно на трудовой или тем более на личной ставке. Новым направлением, отражающим стремление компаний приспособить политику в области заработной платы к задачам избирательного подхода к управлению рабочей силой, становится одновременное применение различных систем оплаты труда (базирующихся и на трудовой, и на личной, и на синтезированной ставке) к разным категориям работников [12].

Ведущей тенденцией в эволюции систем заработной платы в Японии стало распространение систем, способствующих относительно безболезненному внедрению трудового потенциала тарификации работников.

Введение в тарифную систему оценки трудового вклада работника имеет большое значение. Результаты работы оцениваются ежегодно по трехбалльной системе, и в соответствии с полученной оценкой за год работник может быть переведен на новую ставку. Поэтому в пределах одной и той же квалификации работник получает возможность непосредственно и самостоятельно влиять на размер своего заработка, не говоря уже о расширении перспективы повышения квалификации и дальнейшего роста заработной платы [20].

Характерной особенностью построения механизма организации оплаты труда во Франции является условие разрядов и вилок размеров оплаты труда. Причем диапазон "вилок" достаточно широк. Это создает условия для стимулирования фактического вклада работника, его инициативы и таланта [20].

В данной системе оплаты труда существуют возможности для дифференцированного подхода к вознаграждению работника в зависимости от его конкретного трудового вклада, вплоть до увеличения зарплаты в два-три раза.

В развитых странах решается также вопрос дифференциации вознаграждения работников в зависимости от качества их труда, то есть квалификации, должности, специальности.

Как к этому подходят в США, покажем на примере инженерных кадров, занимающих по уровню оплаты одно из ведущих мест. Их средненедельная заработная плата вдвое выше средней зарплаты всех работников в целом. Лишь у адвокатов и судей средненедельная зарплата выше, чем у инженеров. По отношению к инженерам зарплата квалифицированных рабочих (механиков, инструментальщиков, операторов, энергетиков) составляет 63 %, а полуквалифицированных и неквалифицированных рабочих (сборщиков, водителей легковых автомобилей, подносчиков материалов, мойщиков оборудования, подручных, разнорабочих и т.д.) - менее 50 % [ 20].

В экономической литературе последних лет много говорится о шведской модели государственного устройства, а значит, и оплате труда работников. Рассмотрим принципы, на которых базируется организация заработной платы в Швеции. Это принципы так называемой солидарной заработной платы, то есть равная оплата за равный труд и сокращение разрыва между размерами минимальной и максимальной заработными платами.

Это означает, что работники разных предприятий, но имеющие одинаковую квалификацию и выполняющие аналогичную работу, получают одинаковую зарплату вне зависимости от результатов хозяйственной деятельности предприятия. А именно на среднем уровне, зафиксированном в отраслевом соглашении. Это такой уровень оплаты труда, когда предприятием со средней рентабельностью обеспечивается нормальная норма прибыли, позволяющая ему при прочих равных условиях поддерживать необходимую конкурентоспособность.

Установленный, таким образом, уровень заработной платы оказывается слишком высоким для низкорентабельных предприятий. Конечно, в условиях рыночных отношений есть возможность договориться с работниками таких предприятий и установить более низкую, чем оговорено в коллективном соглашении, заработную плату или повысить интенсивность труда без соответствующих компенсации в обмен на сохранение рабочих мест. Но тогда это позволит отсталым в техническом отношении предприятиям держаться на плаву за счет сокращения издержек на зарплату, а это в свою очередь тормозит обновление технологий и не обеспечивает конкурентоспособность. Да и социальная справедливость в оплате будет нарушена.

Шведские профсоюзы не дают возможности хозяевам низкорентабельных предприятий снижать заработную плату против общего уровня, установленного на переговорах по перезаключению коллективных трудовых соглашений. Это заставляет предпринимателей осуществлять модернизацию производства или закрывать предприятия.

Таким образом, политика солидарной заработной платы способствует процессу обновления производства, росту рентабельности предприятий и стимулирует структурные изменения в экономике.

Сокращение разрыва между размерами минимальной и максимальной заработной платы означает, что сама система определения единого уровня повышения заработной платы действует в направлении его выравнивания: заработки поднимаются у низкооплачиваемых и сдерживаются у высокооплачиваемых. Кроме того, в ходе переговоров о перезаключении коллективных договоров профсоюзы добиваются, как правило, включения в них специальных пунктов об опережающих темпах роста заработной платы у низкооплачиваемой категории трудящихся. Соотношение заработной платы между двумя категориями трудящихся составляет 1:2. Такое же соотношение и доходов после уплаты налогов. Ни в одной стране мира нет такой малой дифференциации.

Безусловно, нельзя, да и невозможно, механически в полном объеме использовать американский, шведский, французский, японский или иной опыт организации оплаты труда. Однако многие идеи и действенные элементы организации заработной платы, используемые в развитых странах, можно принять в качестве основы для создания новых моделей оплаты труда в Украине.

2 ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УЧЕТА СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1 Нормативная база учета системы оплаты труда

Согласно статьи 19 Закона "О предприятиях в Украине", дополненной Законом Украины от 23.01.97г. № 20/97-ВР, владелец или уполномоченный им орган устанавливает фонд оплаты труда на условиях, определенных коллективным договором (соглашением).

Положение об оплате труда является составной частью Коллективного договора предприятия, принятого собственником (руководителем) и профсоюзным комитетом (советом трудового коллектива) предприятия .

Положением об оплате труда предприятия определяется структура заработной платы, состав и источники расходов на оплату труда.

Согласно Закону Украины "Об оплате труда" и Инструкции по статистике заработной платы, утвержденной приказом Минстата Украины от 11.12.95г. № 323 (далее - Инструкция № 323), заработная плата (фонд оплаты труда) работников состоит из:

- основной заработной платы (фонд основной заработной платы);

- дополнительной заработной платы (фонд дополнительной заработной платы);

- иных поощрительных и компенсационных выплат.

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

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

Другие поощрительные и компенсационные выплаты - это выплаты в форме вознаграждений по итогам работы за год, премии по специальным системам и положениям, компенсационные и иные денежные и материальные выплаты, которые не предусмотрены актами действующего законодательства или которые производятся сверх установленных указанными актами норм.

В соответствии с подпунктом 5.6.1 ст. 5 Закона Украины "О внесении изменений в Закон Украины "О налогообложении прибыли предприятий" от 22.05.97 г. № 283/97-ВР, к составу валовых расходов плательщика налога относятся расходы на оплату труда работников, которые включают расходы на выплату основной и дополнительной заработной платы и других видов поощрений и выплат, исходя из тарифной ставки, в виде премий, поощрений, возмещения стоимости товаров (работ, услуг), расходы на выплату авторских вознаграждений и выплат за выполнение работ (услуг) согласно договорам гражданско-правового характера, любые другие выплаты в денежной или натуральной форме, установленные по договоренности сторон.

Исходя их положений Инструкции № 323, в состав расходов на оплату труда включаются все расходы предприятия на оплату труда независимо от источника финансирования этих выплат (из себестоимости или из прибыли).

В фонд основной заработной платы включаются:

- заработная плата, начисленная за выполненную работу в соответствии с установленными нормами труда (нормы времени, выработки, обслуживания, должностные обязанности) по сдельным расценкам, тарифным ставкам (окладам) работников, независимо от форм и систем оплаты труда, принятых на предприятии;

- суммы процентных и комиссионных начислений в зависимости от объема доходов (прибыли), полученных от реализации продукции (работ, услуг), в случаях, когда они являются основной заработной платой;

- суммы авторского гонорара работникам искусства, редакций газет и журналов, телеграфного агентства, издательств, радио, телевидения и иных предприятий и (или) оплата их труда, осуществляемые по ставкам (расценкам) авторского (постановочного) вознаграждения, начисленного на данном предприятии.

В фонд дополнительной заработной платы входят:

- надбавки и доплаты к тарифным ставкам и должностным окладам в размерах, предусмотренных действующим законодательством:

- квалифицированным работникам, занятым на особо ответственных работах, за высокое квалификационное мастерство;

- бригадирам из числа работников, не освобожденным от основной работы, за руководство бригадой;

- персональные надбавки;

- руководителям, специалистам, служащим за высокие достижения в труде или за выполнение особо важных заданий на срок их выполнения;

- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение выполняемых работ;

- доплаты к среднему заработку в случаях, предусмотренных законодательством;

- за работу в тяжелых, вредных и особо вредных условиях;

- за работу в многосменном и непрерывном режиме производства (включая доплаты за работу в выходные дни, которые являются рабочими днями по графику), в ночное время;

* иные надбавки и доплаты, предусмотренные законодательством.

Формы и системы оплаты труда, нормы труда, расценки, тарифные сетки, ставки, схемы должностных окладов, условия введения и размеры надбавок, доплат, премий, вознаграждений и других поощрительных, компенсационных и гарантийных выплат устанавливаются предприятиями, учреждениями, организациями самостоятельно в коллективном договоре с соблюдением норм и гарантий, предусмотренных законодательством, генеральным и отраслевыми (региональными) соглашениями.

Если коллективный договор на предприятии, в учреждении, организации не заключен, собственник или уполномоченный им орган обязан согласовывать эти вопросы с профсоюзным органом, представляющим интересы большинства работников, а в случае его отсутствия - с другим уполномоченным на представительство трудовым коллективом органом (ст. 97 КЗоТ, ст. 15 Закона Украины "Об оплате труда"). Согласно ст. 97 КЗоТ, собственник или уполномоченный им орган либо физическое лицо не имеют права в одностороннем порядке принимать решения по вопросам оплаты труда, которые ухудшают условия, установленные законодательством, соглашениями и коллективными договорами [3].

Оплата труда работников учреждений и организаций, финансируемых из бюджета, осуществляется на основании законов и других нормативно-правовых актов Украины, генеральных, отраслевых, региональных соглашений, коллективных договоров в пределах бюджетных ассигнований и внебюджетных доходов. Объемы расходов на оплату труда работников учреждений, организаций, которые финансируются из бюджета, утверждаются одновременно с бюджетом.

Оплата труда по контракту определяется по соглашению сторон на основании действующего законодательства, условий коллективного договора и связана с выполнением условий контракта.

На тяжелых работах, на работах с вредными и опасными условиями труда, на работах с особыми природными географическими и геологическими условиями и условиями повышенного риска для здоровья устанавливается повышенная оплата труда. Перечень этих работ определяется Кабинетом Министров Украины (ст. 100 КЗоТ) [2].

При выполнении работ различной квалификации труд рабочих-повременщиков, а также служащих оплачивается по работе более высокой квалификации.

Труд рабочих-сдельщиков оплачивается по расценкам, установленным для выполняемой работы. В тех отраслях народного хозяйства, где по характеру производства рабочим-сдельщикам поручается выполнение работ, тарифицированных ниже присвоенных им разрядов, рабочим, выполняющим такие работы, выплачивается междуразрядная разница. Выплата междуразрядной разницы и условия такой выплаты устанавливаются коллективными договорами.

На непрерывно действующих предприятиях, а также на отдельных производствах, в цехах, участках и на некоторых видах работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная и еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается по согласованию с профсоюзным комитетом введение суммированного учета рабочего времени (ст. 61 КЗоТ Украины) [2].

Собственник или уполномоченный им орган издает приказ о применении учета рабочего времени в структурном подразделении или по его отдельному виду работ по итогу, где указываются распорядок рабочего времени и график сменности.

При этом переработка нормы рабочего времени, возникшая в отдельные дни, недели, месяцы, компенсируется дополнительными днями отдыха и соответствующей недоработкой в другие дни, недели, месяцы.

Право на оплату сверхурочной работы (доплата за сверхурочные часы) предоставляется работникам с нормированным рабочим днем; работники с ненормированным рабочим днем оплату за выполненные в сверхурочное время работы не получают, т.к. они получают дополнительный отпуск.

При почасовой системе оплаты труда работа в сверхурочное время оплачиваются в двойном размере часовой ставки.

При сдельной системе оплаты труда за работу в сверхурочное время выплачивается доплата в размере 100 % тарифной ставки работника соответствующей квалификации, оплата труда которого осуществляется по почасовой системе, - за все отработанные сверхурочные часы (ст. 106 КЗоТ).

Компенсация сверхурочных работ путем представления отгула не допускается (ст. 106 КЗОТ) [2].

Работникам, выполняющим на том же предприятии, в учреждении, организации наряду со своей работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Руководителям предприятий предоставлено право по согласованию с профсоюзным комитетом вводить для работников доплаты за совмещение профессий ( должностей ), расширение зон обслуживания или увеличение объема работ без ограничения перечней совмещаемых профессий и размеров доплат за счет средств в пределах экономии фонда заработной платы, образующейся по тарифным ставкам (должностным окладам) высвобождаемых работников.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются на условиях, предусмотренных коллективным договором (ст. 105 КЗоТ) и могут достигать 100 % тарифной ставки (оклада) отсутствующего работника [2].

Указанная доплата выплачивается за счет фонда заработной платы предприятия, организации. Согласно приложению № 10 к Правилам применения Закона Украины "О налогообложении прибыли предприятий", утвержденным Постановлением Верховной Рады Украины от 27 июня 1995 года № 247/95 - ВР, данные доплаты относятся на себестоимость продукции (работ, услуг) (приложение 1).

2.2 Формы оплаты труда и виды заработной платы

Основными рычагами регулирования заработной платы являются формы оплаты труда и виды заработной платы.

На предприятиях существуют две формы оплаты труда: повременная и сдельная. Формы и виды заработной платы изображены на рисунке 2.1.

Повременная оплата труда - оплата за количество проработанного времени с учетом квалификации работника, независимо от выработки. Она проводится на основании установленных тарифных ставок и должностных окладов в соответствии с утвержденным штатным расписанием. При повременной оплате труда различают простую повременную и повременно-премиальную формы оплаты труда.

Простая повременная форма ставит оплату труда в зависимость от количества отработанного времени и квалификации работника, то есть заработная плата исчисляется исходя из тарифной ставки выполненной работы и количества проработанных часов по табелю (для рабочих), либо, исходя из установленного оклада по выполняемой работе (для служащих) и определяется по формуле:

Зп = Тс × Фтаб (2.1)

где Тс – тарифная ставка присвоенного рабочему разряда;

Фтаб  - фонд практически отработанного по табелю времени.

|  |
| --- |
|  |

Для оплаты труда руководящего персонала предприятия и инженерно- технических работников, служащих применяется окладная форма оплаты труда, то есть приказом руководителя назначается определенная сумма – оклад. Если полностью отработан месяц, то оклад начисляется работнику в полном размере, в случае частичного отсутствия на работе, получает часть оклада пропорциональную отработанным дням.

Формы заработной платы

Повременная

Сдельная

Индивидуальная

Бригадная

Система оплаты труда

Простая повременная

Аккордная

Сдельно-прогрессивная

Сдельно-премиальная

Прямая сдельная

Косвенно-сдельная

Повременно-премиальная

Рис. 2.1 Формы и виды оплаты труда

Повременно-премиальная оплата применяется с целью повышения материальной заинтересованности работников в результатах их труда.При этой системе наряду с выплатой должностных окладов или ставки за единицу работы за достижение определенных количественных или качественных показателей работнику, выплачивается надбавка к заработной плате, то есть премия. В большинстве случаев размер премии устанавливается и определяется руководителем организации при согласовании с профсоюзным комитетом в процентах к начисленной заработной плате. Премирование осуществляется, как правило, ежемесячно, при условии выполнения работником индивидуального задания и производственного плана обслуживаемого участка. Повременно – премиальная заработная плата определяется по формуле:

Зп.-пр. = Зп + П, (2.2)

где Зп - тарифная заработная плата, соответствующая заработной плате, определенной по простой повременной системе;

П – сумма премии, установленной за обеспечение определенных и качественных показателей работы.

Повременная форма оплаты труда и ее системы стимулируют повышение квалификации работников, работу без прогулов, создают условия для заинтересованности в высококачественной работе. В тоже время повременная форма оплаты труда имеет недостатки - отсутствие связи оплаты труда с его результатами.

Сдельная форма оплаты труда – это оплата за количество и качество произведенной продукции, работ, услуг по установленным расценкам.

Сдельная форма оплаты труда имеет ряд разновидностей, зависящих от способа учета и порядка оплаты изготавливаемой продукции:

1. прямая сдельная;
2. сдельно-прогрессивная;
3. сдельно-премиальная;
4. аккордная;
5. косвенно-сдельная;

При прямой сдельной оплате труда заработная плата исчисляется путем умножения сдельной расценки (суммы заработной платы за изготовление единицы продукции) на количество годных изделий, независимо от степени выполнения норм и выражается формулой:

Зсд = р × V (2.3)

# где р – сдельная расценка;

# V – объем работ.

При сдельно- премиальной оплате труда заработная плата состоит из сдельного заработка и премии за выполнение, перевыполнение установленных показателей. Премия начисляется при условии выполнения плана на данном участке не менее чем на 100 процентов и выполнения рабочим норм выработки, повышения производительности труда, повышению ритмичности выпуска продукции, экономии сырья и материалов, отсутствия брака. Заработная плата при сдельно- премиальной оплате труда определяется по формуле:

Зсд.- прем. =Зсд. + П (2.4.)

где Зсд - тарифная заработная плата, соответствующая заработной плате, определенной по простой сдельной системе;

П – сумма премии, установленной за обеспечение определенных и качественных показателей работы.

При сдельно-прогрессивной оплате труда расценки прогрессивно увеличиваются за работу, выполненную сверх установленной нормы выработки.

Зсд. - прог = ро × Vпл +рпрог × Vсверхпл, (2.5.)

где ро -- щтучная сдельная расценка, рассчитанная обычным способом;

Vпл. – объем выполненной работы в пределах установленной нормы или плана;

Рпрог. – прогрессивно нарастающая расценка;

Vсверхпл - объем работы, выполненной сверх плана.

Косвенно-сдельная оплата труда предусматривает оплату труда вспомогательных рабочих, размер заработной платы которых ставится в зависимость от результатов труда основных рабочих, которых они обслуживают, в процентах к заработку основных рабочих.

При аккордной оплате труда ее размер устанавливается за выполнение определенного объема работ, то есть нормы и расценки для отдельного исполнителя или бригады устанавливаются не на одну производственную единицу, а на комплекс работ, то есть за собранный узел, строительный объект, отремонтированную машину.

В зависимости от форм организации труда сдельная оплата может быть коллективной (бригадной). При коллективной оплате труда заработок каждого рабочего зависит от результата труда всей бригады. Для определения индивидуального вклада каждого рабочего к результатам труда бригады могут быть применены коэффициенты трудового участия. При определении коэффициента трудового участия его величина принимается равной единице.

Фонд заработной платы, кроме основной заработной платы в соответствии с Инструкцией по статистике заработной платы № 323 от 11.12.95 г.[15] включает дополнительную заработную плату. Таким образом, согласно действующему законодательству право выбора оплаты предоставляется работодателю, который обязан согласовать ее применение с профсоюзной организацией или другими представителями работающих. Практическое применение того или иного вида оплаты прежде всего зависит от того, что влияет на выбор основного показателя для учета труда и сдельной и повременной формы оплаты труда. Главным условием, влияющим на выбор формы оплаты труда, является степень детализации нормирования труда нормирования труда - производства и формы его осуществления, допускаемые организацией.

2.3. Автоматизация учета оплаты труда

Для эффективного управления предприятиями бухгалтерский учет должен давать полную и своевременную информацию, что требует его соответствующей организации. Эффективная организация учета способствует оптимальному использованию ресурсов, снижению затрат производства. При увеличении трудоемкости учетных процедур возникает необходимость совершенствования методологии бухгалтерского учета и его автоматизации. Расчет с персоналом по оплате труда является одним из наиболее массовых, но в тоже время благоприятных для автоматизации участков учета.

Это объясняется большим количеством учетных первичных документов, необходимостью выполнения расчетов и группировки данных по различным аналитическим признакам: фамилии, имени, отчеству; цехам, в целом предприятию.

Расчет заработной платы является трудоемким и сложным процессом. Правильная организация учета оплаты труда призвана содействовать улучшению использования рабочего времени, снижению себестоимости продукции.

Поэтому обработку информации по заработной плате можно эффективно выполнить на компьютере. Предпосылкой, обеспечивающей рациональное использование компьютеров, является централизация сводных расчетов и организация автоматизированного рабочего места для бухгалтеров-расчетчиков, применение унифицированных и типовых форм первичной документации, системы классификаторов, учетных номенклатур, более совершенных методов вычислительной обработки, накопления и группировки информации для получения группировочных и отчетных видеомашинограмм.

Автоматизация обеспечивает высвобождение учетного персонала от трудоемких вычислительных работ, повышения качества расчетов, сокращения сроков подготовки данных.

Автоматизированное рабочее место бухгалтера расчетного отдела позволяет решать следующие задачи:

1. Расчет заработной платы рабочих сдельщиков;
2. Учет и начисление повременных и прочих видов оплат;
3. Расчеты различных видов оплаты;
4. Аналитический учет по работающим (по видам начислений и удержаний);
5. Составление сводных ведомостей зарплаты по различным признакам.

Типовая схема автоматизированной формы учета труда и заработной платы представлена на рисунке 2.2. Целью разработки программного комплекса автоматизированное рабочее место “ Заработная плата” является автоматизация функций бухгалтера, связанных с расчетом заработной платы.

Автоматизированное рабочее место “Заработная плата” позволяет бухгалтеру в автоматизированном режиме производить: ведение информации с первичных документов; формирование – нормативно справочной информации; расчет аванса; расчет больничных; расчет заработной платы отдельных работников; начисление заработной платы в целом по организации; осуществление расчета удержаний из заработной платы; расчет отпускных; расчет денежной компенсации за неиспользованный отпуск; расчет заработной платы при увольнении работников; расчет премий; лицевые счета каждого работника; печать лицевых счетов, итогов начисленной заработной платы и удержаний из нее в разрезе подразделений и предприятию в целом.

Основой информации при работе с программой являются различные виды приказов: о приеме на работу, увольнение работника, приказ о предоставлении отпуска, перевод на другую работу, а также больничные листы, табеля учета рабочего времени, наряды на сдельные работы, сменные рапорты и другие первичные документы. В результате проведенных операций получаем исходную ведомость заработной платы.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наряд | Приказ | Табель | Больничные листы |  | Справочник видов  оплат | Справочник видов удержаний | Справочник категорий работников | Справочник льгот по  Налогам |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Переменная информация по учету труда и заработной платы |  | Нормативно справочная информация по учету труда и заработной платы |

|  |
| --- |
| Массивы информации на машинных носителях |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Формирование расчетных ведомостей | Формирование итоговых данных по заработной  плате | Формирование  различных видов  премий | Формирование расчетных ведомостей по цехам,  участкам, отделам | Формирование  ведомостей по видам удержаний |

|  |
| --- |
| Выходные массивы информации |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Машинограмма-  лицевой счет  конкретного  работника | Машинограмма-  справка  о заработной  плате | Машинограмма – платежные  ведомости на заработную плату | Машинограмма-  свод удержаний  из заработной  платы | Машинограмма-  свод начислений на заработную плату |

Рис.2.2 Автоматизированная форма учета труда и заработной платы.

3 ЭКОНОМИКО-ПРАВОВОЕ РЕФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1 Государственное регулирование системы оплаты труда

Демократизация общественной жизни, переход к рыночным отношениям, расширение прав и самостоятельности трудовых коллективов в хозяйственной деятельности, включая выбор и разработку своих систем заработной платы, увеличивают необходимость регулирования оплаты труда на разных уровнях. В противном случае неизбежны социальные конфликты, понижение уровня жизни населения, разбалансирование товарной и денежной массы. Необходимо согласование интересов и потребностей участников трудовых отношений.

В условиях перехода экономики к рыночным отношениям регулирование оплаты труда и доходов целесообразно строить путем введения двух систем: государственной централизованной и децентрализованной.

Государственное регулирование оплаты труда и доходов, должно реализовываться по трем направлениям:

- введение государственного минимума заработной платы;

- применение прогрессивного налога на рост доходов;

- регулирование средней заработной платы законодательным путем.

Важнейшим условием первого направления является повышение заработной платы в период роста инфляции, регламентируемое специальными правительственными постановлениями.

Второе направление предусматривает применение шкалы подоходного налога, построенный по принципу «кто больше получает, тот больше и отдает». При такой постановке вопроса предприятия предпочтут инвестирование производства выплаты значительных сумм на оплату труда и дивиденды.

Это также ослабит остроту материального неравенства. Но и прогрессивный налог не должен превышать 40-50% даже значительных сумм, так как нужно сохранить заинтересованность людей в заработной плате, а значит, и в эффективности производства.

Третье направление позволяет воздействовать на прирост заработной платы и ограничивать его экономическими методами. Налоговая шкала строится таким образом, что чем выше процент прироста заработной платы, тем выше процент и сумма налогообложения.

Схема введения прогрессивного налога на прирост заработной платы может быть следующей: государство устанавливает нормативную величину, определяемую при согласовании с работодателями в ходе трехсторонних переговоров на основе темпов повышения объемов производства.

Один из основных разделов коллективного договора – «Оплата труда».

В нем должны отразиться следующие моменты:

- оплата труда руководителей предприятий, рабочих и служащих осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Украины, Законом Украины «Об оплате труда», положениями, утвержденными администрацией и профсоюзным комитетом, другими нормативными актами в пределах средств, заработанных предприятием и направленных на потребление;

- формы, системы и размер оплаты труда определяются подразделениями предприятия самостоятельно в пределах заработанных средств;

- обеспечение соблюдения законодательства о минимальном уровне оплаты труда, систематический пересмотр этого уровня в зависимости от изменения розничных потребительских цен;

- создание условий для выполнения работниками норм выработки и нормативных заданий;

* установление конкретных сроков выплаты заработной платы;
* определение условий выплаты работникам заработной платы в случаях приостановления деятельности предприятия;
* установление сроков оплаты отпусков и выплаты заработной платы перед отпуском;
* определение категорий работников, которым устанавливаются доплаты и надбавки за совмещение профессий, за профессиональное мастерство;
* оговорить порядок выплаты заработной платы за простои по вине администрации.

Таким образом, коллективный договор должен включать общие для всех работников предприятия условия оплаты труда. Но в некоторых случаях нужен более дифференцированный, индивидуализированный подход к работникам, который должен отразиться в контракте.

3.2 Совершенствование системы оплаты труда в условиях рыночных отношений

Условия оплаты труда, очевидно должны определяться с учетом существующей на этом предприятии организации заработной платы.

Для работников, принятых на работу на индивидуальных условиях, целесообразно разделять заработную плату на постоянную (должностной оклад) и переменную (в зависимости от результатов деятельности) части. Вопросы об их количественном соотношении разрешаются сторонами в зависимости от характера и содержания работы в индивидуальном порядке.

Например, при заключении контракта с ведущими специалистами целесообразно высокая часть постоянного гарантированного элемента, особенно в тех случаях, когда эти ведущие специалисты занимаются перспективными проблемами технического переоснащения производства, разработкой новых технологий. Постоянный элемент заработка у таких работников может достигнуть 90%.

Директору, руководителям структурных подразделений и другим работникам, от которых непосредственно зависит качество выполнения работ, выполнение договорных обязательств, увеличение объемов производства, рост прибыли целесообразно увеличивать значение переменной части заработка, которая повышается пропорционально конечному результату деятельности предприятия.

Общие условия оплаты труда, предусмотренные коллективным договором, должны стать базой для определения индивидуальной заработной платы. В условиях рыночных отношений нельзя не учитывать влияния одного из важнейших элементов механизма регулирования оплаты труда – рынка рабочей силы. Конкретный размер должностного оклада должен устанавливаться с учетом стоимости рабочей силы квалифицированного работника данной специальности, которая сложилась на рынке труда (вследствие этого может снизиться текучесть кадров на исследуемом предприятии). Ориентиром для установления этого размера может быть зарплата наемных рабочих в соответствии с профилем и квалификацией на других предприятиях.

При индивидуализации оплаты труда в контракте, заключенном в письменной форме, должен быть представлен и отображен механизм установления размера переменной части заработка. Главное задание при этом – определение показателей деятельности, которые зависят непосредственно от конкретного работника. Такие показатели должны устанавливаться предприятием по его усмотрению.

Например, директору предприятия, его заместителям, главным специалистам могут быть установлены такие показатели конечных результатов: темпы роста дохода по сравнению с прошлым годом, возрастающим итогом (за каждый процент увеличения дохода устанавливается норматив увеличения заработной платы ответственного работника) и другие показатели.

Таким образом, переход к рыночной экономике и перенос в наши условия механизма регулирования заработной платы, который работает в развитых странах, никак не означает ослабления роли государства в реализации этого механизма и, более того, отказа от государственного регулирования этих вопросов.

Без этого невозможно достичь сбалансирования товарно-денежного оборота, предотвратить раскручивание инфляционной спирали, избежать социальных конфликтов. Однако нельзя рассматривать проблемы государственного регулирования и его последствия в узком смысле – только по отношению к заработной плате. В последнее время практикой работы многих предприятий является несвоевременная выплата заработной платы, установление недопустимо низких окладов, при этом ссылаются на общую экономическую нестабильность, кризис и так далее. Следовательно, если предприятие получает прибыль в достаточном размере, часть ее обязательно должна направляться на материальное стимулирование работников, так как люди являются основным фактором, влияющим на эффективность производства.

3.3. Организация эффективной системы оплаты труда

Принципиальную роль и особое место в регулировании труда и трудовых отношений занимают вопросы организации оплаты труда.

Организация заработной платы – большой и сложный механизм, состоящий из четырех составляющих и определенного количества элементов. Организация заработной платы представлена на рис. 3.1.

Организация эффективной системы оплаты труда на предприятии поможет добиться ему более стабильных финансовых результатов за счет роста производительности труда.

Зависимость уровня заработной платы от положения предприятия на рынке товаров, а работников – на рынке труда, в конечном счете, означает отказ от организации заработной платы только на основе принципа оплаты по труду. Непрямая, через обмен товаров, оценка тех или иных видов трудовой деятельности означает, что основное место в определении принципов и размеров оплаты труда принадлежит договорному методу.

В связи с этим основой для реализации стимулирующей функции заработной платы выступает личный интерес работника, и усовершенствование организации оплаты труда связывается с максимальной ее индивидуализацией исходя из личных качеств и успехов работника. Для того чтобы личные качества и квалификация, труд и его результаты стали главным фактором, влияющим на размер заработной платы, на предприятиях необходимо принятие следующих мер в организации оплаты труда:

* широкое использование индивидуальных, трудовых договоров на конкретной основе, в которых работнику гарантируется определенная сумма заработной платы, по условиям выполнения им указанных в контракте обязанностей;
* для работников персональные ставки и оклады должны быть связаны с повышением производительности труда и качества продукции, для руководителей и специалистов – с экономической отдачей, эффективностью возглавляемого подразделения производства (во втором разделе работы установлено, что производительность труда и рост оплаты труда слабо связаны);
* использование мирового опыта поощрения служащих с помощью периодического пересмотра должностных окладов, определенных на основе оценочных показателей разных характеристик их работы.

Индивидуализация условий трудовой деятельности и оплаты труда возможна и рекомендуется для отдельных категорий работающих, которые выполняют сложные работы творческого характера.

При заключении контракта необходимо учитывать следующие особенности:

* на государственных и муниципальных предприятиях, а также на предприятиях, в имуществе которых часть государства превышает 50%, для заключения контракта необходимо решение трудового коллектива;
* на других предприятиях, которые не являются государственной собственностью, контракт с руководителем заключается по усмотрению собственника самостоятельно;

|  |
| --- |
| Элементы организации заработной платы |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Формы и системы заработной платы |  | Нормирование труда |  | Тарифная система |  | Премирование |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Повременная |  | Сдельная |  | Норма управляемости |  | Тарифная ставка |  | Условия премирования |
|  |  |  |  | Нормирование задания |  | Число тарифных разрядов |  | Показатели премирования |
| Простая |  | Аккордная |  | Норма численности |  | Районные коэффициенты |  | Источники премирования |
| Повременно- премиальная |  | Коллективно- бригадная |  | Нормы обслуживания |  | Тарифно - квалификационный справочник |  | Перечень работников, подлежащих премированию |
| Окладная |  | Косвенная |  | Нормы выработки |  | Тарифная сетка |  | Сроки премирования |
|  |  | Сдельно-премиаль-ная |  | Нормы времени |  |  |  |
| Безтарифная,контрактная |  | Сдельно- прогрессив-ная |  |  |  |  |  |
|  |  | Простая-сдельная |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Прибыль |  | Фонд заработной платы |  | Другие источники |

Рис. 3.1. Организация заработной платы

* в случаях, когда собственником является трудовой коллектив, контракт с руководителем от имени коллектива заключает совет трудового коллектива.

Для соглашений, включающих индивидуализированные условия, целесообразно применять приблизительную форму, которую рекомендуется разрабатывать на предприятии. Такая форма может быть основой для начала переговоров между работодателем и претендентом на вакантное рабочее место.

Индивидуализация условий оплаты труда или других условий требует заключения соглашения оговоренного срока действия. Но заключение временного трудового договора должен базироваться на законных основаниях, иначе со стороны владельца возможны значительные ущемления прав наемных рабочих. Такими законными основаниями могут быть:

* характер и условия работы, не позволяющие заключить бессрочный договор (например, временный характер работы);
* инициатива о заключении временного трудового договора, исходящая от самого работника;
* наличие по этому поводу указаний в законодательстве.

Конкретный срок работы в соответствии с временным договором устанавливается сторонами в индивидуальном порядке. При этом необходимо придерживаться только максимально допустимого срока. Во всех других случаях трудовой договор может быть заключен на неопределенный срок.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, переход к рыночной экономике и перенос в наши условия механизма регулирования заработной платы, который работает в развитых странах, никак не означает ослабления роли государства в реализации этого механизма и, более того, отказа от государственного регулирования этих вопросов.

Без этого невозможно достичь сбалансирования товарно-денежного оборота, предотвратить раскручивание инфляционной спирали, избежать социальных конфликтов. Однако нельзя рассматривать проблемы государственного регулирования и его последствия в узком смысле – только по отношению к заработной плате.

В последнее время практикой работы многих предприятий является несвоевременная выплата заработной платы, установление недопустимо низких окладов, при этом ссылаются на общую экономическую нестабильность, кризис и так далее.

По нашему убеждению, если предприятие получает прибыль в достаточном размере, часть ее обязательно должна направляться на материальное стимулирование работников, так как люди являются основным фактором, влияющим на эффективность производства.

Организация эффективной системы учета оплаты труда на предприятии поможет добиться ему более стабильных финансовых результатов за счет роста производительности труда.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Конституция Украины.
2. Закон Украины « Об оплате труда » от 24.03.95г. № 50 – 95 (с изменениями и дополнениями).
3. Закон Украины « Об отпусках » от 15.11.96г. № 505 – 96 (с изменениями и дополнениями).
4. Закон Украины “ О коллективных договорах ” от 01.07.93г. № 20 – 93 (с изменениями и дополнениями).
5. Закон украины “ О предприятиях в Украине ” от 27.03.91г. № 24 (с изменениями и дополнениями).
6. Закон украины “ О собственности ” от 07.02.91г. № 885 – 12 (с изменениями и дополнениями).
7. Закон Украины “ Об общеобязательном государственном социальном страховании в связи с временной утратой трудоспособности и расходами, обусловленными рождением и погребением ” от 28.01.01г. № 276.
8. Закон Украины “ О размере взносов на некоторые виды общеобязательного государственного социального страхования ” от 01.01.01г. № 2213 – 3.
9. Закон Украины “ О сборе на обязательное государственное пенсионное страхование ” от 26.06.97г. № 400 – 97.
10. Декрет КМУ “ О подоходном налоге с граждан ” от 20.04.93г. № 12 (с изменениями и дополнениями).
11. Кодекс Закон о труде от 10.12.71г. № 3929 – 12 (с изменениями и дополнениями).
12. Постановление КМУ “ О порядке начисления средней зарплаты ”от 08.02.95г. № 100.
13. Инструкция “ По статистики Украины от 11.12.95г. № 323.
14. Инструкция “ О подоходном налоге с граждан ” Утверждена Приказом ГГНИУ от 21.04.93г. № 12.
15. Аврашков В.В. Экономика предприятия: Учебник для вузов. – М.: Банки и биржы, ЮНИТИ, 2000.
16. Адамчук В.В. Экономика и социология труда : Учебник для вузов. – М .: ЮНИТИ, 1999.
17. Бирюкова И.К. Бухгалтерский учет в Украине. – К.: Товариство “ Знамя ”, 1998.
18. Бутинець Ф.Ф. Бухгалтерський фінансовий облік.: - Житомир : ЖІТІ , 2000
19. Богиня Д.П.,Гришнова О.А. Основи економіки праці і Навчальний посібник. 2 – ге видання, - К .: Знання – Прес, 2001
20. Баканав М.И., Шеремет А.Д. Теория экономического анализа : Учебник.-М.:Финансы и статистика , 1995 .
21. Генкин Б.М. Экономика и социология труда . – М .: Инфра.1997.
22. Гончаров В.Н. Организация оплаты труда на предприятиях и организациях в период перихода к рыночной экономике. – Л .: Восточно – украинский университет , 1998.
23. Горелкін В.Г. Первинна документація і ведення облікових реєстрів : Навчальний посібник 3 – те вид., перероб. і допов. – К .: Вища школа , 1992
24. Грабова Н.Н., Добровский В.Н. Бухгалтерский учет в производственных и торговых предприятиях : Учебное пособия для студентов вузов . – К .: А.С.К., 2000.
25. Ивахненков С.В. Организация бухгалтерского учета в условиях применения компьютерной техники .- К .: Национальный аграрный университет , 1999 .
26. Калина А.В.Организация оплаты труда в рыночной экономике. – К .: Инфра, 1997.
27. Калина А.В. Современный экономический анализ и прогнозирование : Учебник .- К .: МАУП , 1998.
28. Луговой В.А. Оплата труда : бухгалтерский учет и расчет. – М .: Бухгалтерский учет , 1997.
29. Любушин Н.П.; Лещева В.В., Дьякова В.Г. Анализ финансово – хозяйстве- нной деятельности предприятия. – М .:Юнити –Дана ,1999.
30. Медведева С.Ю. 1 – е Предприятие : со – самоучитель. – П .: СПБ. 2000.
31. Наумова Н.А. основи бухгатрерського учета . – М .: Инфра , 1998.
32. Онищенко Т.В. Оплата труда : особенности налогообложения . – Х .: Фактор 2000.
33. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия : Учебник . – Минск : Экоперспектива , 1998 .
34. Ткаченко Н.М. Бухгалтерський фінансовий облік на підприєствах України . – К .: КНЕУ , 2000.
35. Чебанова Н.В., Котенко Л.Н. Бухгалтерский учет :торговые и посредни- ческие предприятия :.Учебное пособие .- 4 издание , доп.и перераб.-Харьков : Орлант , Друк ,1998.
36. Чистов Д.В. Учебное пособие хозяйственных операций в компьютерной бухгалтерии 7.5. - М .:Компьютер – Пресс , 1998.
37. Волобцев А.П. Вибор бухгалтерських программ на основе їх классификации // БУ. – 1997. - №4, с.48-51.
38. Пикуда В. Автоматизация расчета зарплаты . // Бизнес (приложения). – 1999. - №23, с.15-18.
39. Осипов Г.К. Порядок оплаты труда работников. // Все о бухучете . 2000. - № 62, с.27-32.

Приложение 1.

Нормативно – правовое регулирование оплаты труда.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование законо- дательных и норматив ных актов | Дата | | Статьи Законов и других нормтивных  актов | Комментарии |
| Утверждения | Введение в действие |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Закон Украины “Об оплате труда” утвержден Постановленим ВРУ № 50/ 99 | 24.03.95г | 06.02.97г | Ст.3. Минимальная зарплата – законодательно установленный размер зарплаты за простую, неквалифицированную работу, ниже которого нельзя проводить оплату за выполненную работу.  Ст.8 Сфера государственного регулирования оплаты труда.  Государство осуществляет регулирование оплаты труда работников предприятий всех форм собственности путем минимальной зарплаты и других государственных норм и гарантий .  Ст.9.Условия определения размера минимальной зарплаты. Минимальная зарплата устанавливается в размере не меньше чем величина черты малообеспеченности в расчете на трудоспособного человека.  Ст.15.Организация оплаты труда на предприятиях.  Формы и системы оплаты труда, нормы труда, расценки , тарифные сетки ,схемы должностных окладов, условия внедрения и размеры надбавок, доплат и премий устанавливается предприятием в коллек-тивном договоре.  Ст.36.Ответственность за нарушение законодательства об оплате труда .  За нарушение законодательства об оплате труда виновные лица привлекаются к дисциплинарной ,материальной, административной и криминальной ответствен-ности , согласно с законодательством. | Закон определяет эко- номические, правовые и  организационные принципы оплаты работников и направлен на обеспече- ние восстановительной и стимулирующей функций заработной платы. |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2. | Кодекс Законов о труде. Утвержден УССР  № 3929- ХII | 10.12.71г. | 01.06.72г | Ст.107.Оплата работы в праздничные и нерабочие дни.  Работа в праздничный и нерабочий день оплачивается в двойном размере. По жела-нию работника, ему может быть предоставлен другой день отдыха.  Ст.116.Сроки расчета при увольнении.  При увольнени работника выплата всех сумм, причитающихся ему от предприя-тия производится в день увольнения | Кодекс законов о труде Украины является основ ным документом, который регламентирует пра ва ,обязанности и ответственность при реализации права на труд или использование наемного труда |
| 3. | Конституция Украины .  Утверждена 5-й сессией ВРУ . | 28.06.96г. | 28.06.96г | Ст..43.Каждый имеет право на труд, что включает возможность зарабатывать на жизнь себе трудом, который он свободно избирает или свободно соглашается.  Государство создает условия для полного осуществления гражданами права на труд , гарантирует равные возможности в выборе профессии и трудовой деятельности, реализует программы, профессионально-технического обучения, подготовки и переподготовки кадров в соответсвии с общественными потребностями .  Каждый имеет право на надлежащие, безоопасные и здоровые условия труда , на зарплату не ниже той , которая определена законом.  Cт.45.Каждый работающий имеет право на отдых .Это право обеспечивается предоставлением дней еженедельного отдыха, а также оплачиваемого ежегодного отпуска, установлением сокращенного рабочего дня для отдельных профессий, сокращенной продолжительности работы в ночное время . | Конституцией Украины  закреплено право на труд и отдых. |
| 4. | Зкон Украины “ Об от- пусках ” Утвержден  Постановлением ВРУ  № 505/96 | 15.11.96г. | 15.11.96г | Ст.2.Право на отпуск имеют граждане Украины, которые находятся в трудовых отношениях с предприятиями , независимо от форм собственности  Ст.4.Виды отпусков.  Устанавливаются такие виды отпусков :   * ежегодные ; * дополнительные, в связи с обучением ; * социальные ( в связи с родами ) ; * отпуск без сохранения зарплаты..   Ст.5.Определение продолжительности отпусков .  Продолжительность отпусков определ яется этим Законом, независимо от режи- мов и графиков работы расчитывается в календарных днях .Праздничные и не рабочие дни при определении продолжительности отпуска не учитываются .  Ст.23.Средства на оплату отпусков .  Затраты связаные с оплатой отпусков осуществляются за счет средств предприятия , направленных на оплату труда или за счет средств физического лица , у которого работают по трудовому соглашению .  Ст.24Денежная компенсация за неисполь- зованные ежегодные отпуска .  В случае увольнения работника ему выплачивается денежная компенсация за все не использованные ним дни ежегодного отпуска . | Закон устанавливает госу- дарственные гарантии пра во на отпуск, определяет условия и порядок предоставления отпуска работникам предпрития |
| 5. | Закон Украины “О пред- приятиях в Украине” Утвержден Постановлением ВРУ № 24 | 27.03.91г. | 27.03.91г | Ст.17.Коллективный договор.  Коллективный договор должен заключаться на всех предприятиях, которые используют наемный труд.  Ст.19.Предприятие самостоятельно уста навливает формы , системы и размеры оплаты труда , а также другие виды дохо дов работников согласно законодательства . | Данный Закон определяет порядок организации оплаты труда на предприятии . |
| 6. | Закон Украины “О собственности “ Утвержден Постановлением ВРУ № 885 – 12 | 07.02.91г | 26.03.91г | Ст.5.Использование труда граждан при осуществлении права собственности .Собственник имеет право на договорной основе использовать труд граждан . Собственнник обязан обеспечить гражданам, труд которых используется, социальные , экономические гарантии на права, предусмотренные законом | Согласно данного Закона  собственник используя труд граждан , обязан обеспечить социальные и экономические гарантии . |