

## **Содержание:**

# **Введение**

Организация оплаты труда на предприятии произведено из надлежащих составляющих: составление фонда оплаты труда; нормирование труда; установление тарифной системы» выбор форм и систем оплаты труда.

Государственная политическое деятеля оплаты труда реализуется методом установления: малой заработной платы; государственных общепризнанных мерок и залогов в оплате труда (за работу в сверхурочное время, торжественные и выходные дни и за время выполнения государственных обязанностей).

Трудовые прибыли каждого сотрудника ориентируются по их собственным вкладам с учетом конечных итогов работы фирмы, регулируются налогами и наивысшими объемами не ограничиваются. Наименьший размер оплаты труда сотрудников компаний всех организационно-правовых форм уточняется законодательством.

В настоящее время наименьший размер оплаты труда осуществляет 3 главных функций:

- Является государственной гарантией малого объема оплаты труда;
- Выполняет роль норматива при исчислении административных штрафов, налогов, сборов и других платежей, осуществляемых в согласовании с законодательством РФ;
- Работает критерием для определения объема пособий и компенсаций, выплачиваемых в согласовании с законодательством по общественной обороне населения.

Учет заработной платы обязан быть санкционирован этим образом, дабы содействовать увеличению производительности труда, улучшению организации нормирования труда, абсолютному применению рабочего времени, укреплению дисциплины труда, увеличению качества работ, услугу.

## **Глава 1. Основные принципы и системы организации учета труда на предприятии**

## **1.1. Виды, понятия, задачи оплаты труда на предприятии**

Заработная оплата (оплата труда работника) – вознаграждается за работу в зависимости от квалификации сотрудника, сложности, количества, свойства и условий производимой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и прибавки компенсационного нрава, в том количестве за работу в критериях, отклоняющихся от обычных, работу в особенных погодных критериях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и другие выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и прибавки стимулирующего нрава, премии и другие поощрительные выплаты).

По особенностям выплат различают два вида оплата труда: основную и дополнительную.

Основная заработная оплата начисляется за явочное на предприятие время, когда сотрудник находился на предприятии. В следствии этого к основной относится плата проработанного времени по тарифным ставкам, должностным окладам, сдельным расценкам, доплаты за сверхурочные и ночные часы, простои не по вине трудящихся, премии по постоянно действующим системам премирования.

К дополнительной заработной плате относится плата труда за время, не проработанное на предприятии, когда сотрудник на предприятие не являлся, но в поставленных законодательством случаях получит заработную оплату за это время (отпуск, отсутствие по заболевании и прочее).

Общая сумма средств, предназначенная на плату труда за конкретный этап времени всем сотрудникам фирмы, оформляет плановый фонд оплаты труда, а фактические начисления – фактический фонд оплаты труда сотрудников. Плата труда, начисленная в зарубежной денежной единице, перечисляется по курсу Центрального Банка РФ и включается в фонд оплаты труда в рублях. При естественной оплате труда она ориентируется по рыночным тарифам.

Учет труда и заработной платы по праву занимает одно из центральных пространств во всей системе учета на предприятии. Важными его задачами считаются:

- в поставленные сроки изготавливать расчеты с персоналом по оплате труда (начисление зарплаты и других выплат, сумм к удержанию и выдаче на руки);

вовремя и верно относить в себестоимость продукции (работ, услуг) суммы начисленной заработной платы и отчислений органам общественного страхования;

собирать и объединять характеристики по труду и заработной плате для составления важной отчетности.

## **1.2.Экономико-правовые аспекты организации оплаты труда**

Деятельное трудовое законодательство Российской Федерации ограничивает наибольшую длительность рабочего времени, которое уточняет наниматель. Для сотрудников как правило уточняется 40-часовая рабочая неделя. Впрочем, имеют все шансы появиться чрезвычайные условия, в связи с которыми сотрудник обязан будет трудиться во внеурочное или же ночное время.

Согласно статье 91<sup>[1]</sup> Трудового кодекса Российской Федерации длительность повседневной работы ориентируется правилами внутреннего трудового распорядка или же графиками сменности и не имеет возможность превосходить 40 часов в неделю<sup>[2]</sup>.

В случае если сотрудник превышает установленную для него длительность рабочего времени, то это превышение считается сверхурочными работами.

К сверхурочным работам не допускаются:

- Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет;
- Сотрудники младше 18 лет;
- иные категории сотрудников в согласовании с законодательством.

Следует принимать во внимание положение статьи 99 Трудового кодекса РФ. Согласно этой статье, сверхурочные работы не обязаны превосходить для всякого сотрудника 4ч в течении двух дней подряд и 120ч в год.

Плата сверхурочных дел выполняется за первые два часа не менее чем в полуторном объеме, а за дальнейшие часы – не менее чем в двойном объеме.

В согласовании со статьей 96 Трудового кодекса РФ ночным является время с 10 ч вечера до 6 ч утра. При работе в это время длительность работы(смены) сокращается на один час. Данное положение не распространяется на сотрудников, для которых уже учтено уменьшение рабочего времени.

К работе в ночное время не допускается:

- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет;
- сотрудники моложе 18 лет;
- иные категории сотрудников в согласовании с законодательством.

Инвалиды имеют все шансы привлекаться к работе в ночное время лишь только с их согласия и при условии, в случае если эта работа не запрещена врачебными советами.

Каждый час работы в ночной период обязан оплачиваться в завышенном объеме и уточняется предприятием самостоятельно. Впрочем, эти доплаты не имеют все шансы быть ниже предусмотренных законодательством. Доплата за любой час работы в ночное время для компаний с многосменным режимом определена в объеме 40% от ставки или же оклада сотрудника. При данном трудовым контрактом может быть учтена более высокая надбавка за работу в ночное время, чем установлено законодательством. Впрочем, сумма превышения не включается в себестоимость продукции, а относится за счет личных средств фирмы.

Согласно статье 113 Трудового кодекса РФ в торжественные дни допускаются работы, приостановка которых невыполнима по производственно-техническим условиям (например, непрерывное деятельное предприятие). Также в торжественные дни разрешаются работы по обслуживанию населения и необходимые ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

По статье 113 Трудового кодекса РФ работы в выходные дни запрещается. Сотрудникам положено два выходных дня в неделю при 5-дневной рабочей неделе, а при 6-дневной рабочей неделе – один выходной день. Совокупным выходным днем считается воскресенье.

По согласованию сторон трудового контракта за работу в выходной день работнику предоставляется либо другой день отдыха, или денежная компенсация.

В согласовании со статьей 130 Трудового кодекса РФ в систему основных государственных гарантий по оплате труда сотрудников включается:

- величина минимального объема оплаты труда в РФ;
- меры, обеспечивающие увеличение уровня реального содержания заработной платы;
- ограничение перечня причин и объемов удержаний из заработной платы по постановлению работодателя, а еще объемов налогообложения прибылей от заработной платы;
- ограничение оплаты труда в естественной форме;
- обеспечение получения работником заработной платы в случае остановки работы работодателя и его неплатежеспособности в согласовании с федеральными законами;
- государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных залогов по оплате труда;
- ответственность нанимателей за несоблюдение требований, поставленных трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами, содержащими общепризнанных мерок трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

Заработная оплата каждого сотрудника находится в зависимости от его квалификации, трудности производимой работы, количества и свойства потраченного труда и предельным объемом не ограничивается.

Согласно статье 136[3] при выплате заработной платы наниматель должен в письменной форме сообщать каждого сотрудника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, объемах и причинах выработанных удержаний, а еще об совместной денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листа утверждается нанимателем с учетом понятия презентабельного органа сотрудников.

Заработная оплата выплачивается работнику, как правило, в пространстве выполнения им работы или перечисляется на обозначенный работником счет в банке на критериях, конкретных корпоративным контрактов или же трудовым контрактом.

По статье 140[4] Трудового кодекса РФ при прекращении трудового контракта выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, выполняется в день увольнения сотрудника. В случае если сотрудник в день увольнения не трудился, то надлежащие суммы обязаны быть выплачены не позже надлежащего

дня впоследствии предъявления лишенным работы работником требования о расчете.

В случае спора о объемах сумм, причитающихся работнику при увольнении, наниматель должен в обозначенный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им необходимую сумму.

В соответствии со статьей 141 заработная плата, не полученная ко дню гибели сотруднику, выдается членам его семьи или же лицу, находившемуся на иждивении погибшего на день его гибели. Выдача заработной платы выполняется не позже еженедельного срока со дня подачи нанимателю надлежащих документов.

## **Глава 2. Организация оплаты труда на предприятии**

### **2.1 Существующие формы оплаты труда**

В работе компаний более всераспространенными формами оплаты труда считаются сдельная и повременная, которые находят отблеск в разновидностях систем оплаты труда.

При сдельной форме оплаты труда [\[5\]](#) доход сотрудника располагается в прямой зависимости от количества и качества сделанной продукции или размера производственных дел, цены определяются исходя от поставленных разрядов работы, тарифных ставок (окладов) и общепризнанных мерок времени.

Различают надлежащие разновидности сдельной формы оплаты [\[6\]](#):

- прямая сдельная;
- сдельно-премиальная;
- сдельно-прогрессивная;
- косвенно-сдельная;
- аккордная;
- аккордно-премиальная;
- коллективная сдельная.

Основой сдельной оплаты труда считается сдельная расценка (Рсд ) за единицу продукции (работ, услуг), которая ориентируется по формулам:

$$Рсд = Тст / Нчвыр \text{ или же } Рсд = (Тст * Тсм) / Нсмвыр ,$$

где Тст – часовая тарифная ставка производимой работы, руб.;

Тсм – длительность смены, часов;

Нчвыр и Нсмвыр норма выработки в соответствии с этим за 1ч работы или же смену, единиц продукции.

Сдельная расценка, а в соответствии с этим и сдельная форма оплаты труда, имеет возможность быть персональной и коллективной. В случае если установлена норма времени, сдельная расценка ориентируется по формуле

$$Зсд = Рсд * В ,$$

где Зсд – сдельный доход, руб.,

В – численность выработанной продукции (работ), единиц продукции.

При сдельно-премиальной системе работнику сверх заработка по прямым сдельным расценкам выплачивается премия за выполнение и перевыполнение заблаговременно поставленных количественных и высококачественных характеристик работы:

$$Зсд.пр = Зсд + Зсд.пр = З * (1 + Ппр / 100%),$$

где Зсд.пр – сдельный доход при сдельно – премиальной плате труда, руб.;

Зпр – премия за выполнение (перевыполнение) поставленных характеристик, руб.;

Ппр – процент премии за выполнение характеристик премирования.

Сдельно – прогрессивная система дает собой плату труда по сдельным расценкам в границах поставленной общепризнанных мерок, а за выполнение работы сверх общепризнанных мерок – по прогрессивно растущим сдельным расценкам. Эта плата труда имеет возможность вводиться на ограниченные сроки в тех производствах, где потребуются вспомогательные меры по стимулированию интенсивности труда для заслуги общепризнанных мерок выработки. При сдельно – прогрессивной системе доход рабочего увеличивается скорее, чем его выработка.

Косвенно – сдельная система используется как правило для оплаты труда запасных рабочих, обслуживающих основное производство (наладчики, крановщики, стропальщики). Заработная плата рабочего при косвенно – сдельной оплате труда находится в зависимости от итога труда основных трудящихся, а не от его собственной выработки.

При аккордной системе общая сумма заработка ориентируется до начала выполнения работы по деятельным общепризнанным меркам и сдельным расценкам. Сдельная расценка уточняется незамедлительно на целый размер дел, которые обязаны быть исполнены в срок. Временами данную систему именуют урочно – сдельной. В случае если при аккордной системе безотложное или же высококачественное выполнение дел выплачивается премия, то она именуется аккордно – премиальной системой оплаты труда. Аккордная плата труда инициирует выполнение всего комплекса дел с наименьшим количеством работающих и в более краткие сроки.

При коллективной сдельной системе доход каждого сотрудника поставлен в зависимость от конечных итогов работы всей бригады, участка.

Повременная форма оплаты труда используется при невозможности или же нецелесообразности установления количественных характеристик труда; при данной форме оплаты труда сотрудник получает заработную плату в зависимости от количества отработанного времени и значения его квалификации. Различают надлежащие разновидности повременной формы оплаты труда:

- простая повременная;

повременно – премиальная;

окладная;

контрактная.

Заработная плата при упрощенной повременной системе начисляется по тарифной ставке сотрудника предоставленного разряда за реальное отработанное время. Имеет возможность устанавливаться часовая, дневная и месячная тарифная ставка. Заработная плата сотрудника за месяц (Зп.м) при поставленной часовой тарифной ставке сотрудника предоставленного разряда (Тч) ориентируется по формуле

$$\text{Зп.м} = \text{Тч} * \text{Чф} ,$$

где Чф – фактически отработанное количество часов в месяце.

Заработная оплата рабочего за месяц при дневной тарифной ставке ориентируется подобно. При месячной оплате расплата заработной платы исполняется исходя из твердых месячных окладов (ставок), количество трудящихся дней, фактически отработанных работником в предоставленном месяце, а еще планового количества трудящихся дней согласно графику работы на данный месяц.

Повременно – премиальная система дает собой сочетание простой повременной оплаты труда с премированием за выполнение количественных и высококачественных характеристик по особым положениям о премировании сотрудников. При данном доход сотрудника (Зповр.пр) за конкретный отрезок времени ориентируется по надлежащей формуле:

$$\text{Зповр.пр} = (\text{Тч} * \text{Чф}) + \text{Зпр} ,$$

Или же

$$\text{Зповр.пр} = (\text{Тч} * \text{Чф}) * (1 + \text{Ппр} / 100\%) ,$$

где Зпр – премия за выполнение показателей премирования, руб.;

Ппр – процент премии за выполнение показателей премирования.

При окладной системе плата труда выполняется не по тарифным ставкам, а по установленным месячным должностным окладам система должностных окладов применяется для руководителей, специалистов и служащих должностной оклад – безоговорочная величина заработной платы, устанавливаемый в согласовании с занимаемой должностью. Окладная система оплаты труда имеет возможность предугадывать составляющие премирования за количественные и высококачественные характеристики.

На предприятиях любой формы собственности должны быть одобренные руководством фирмы штатные расписания, где указываются должности работающих и надлежащие данным должностям месячные оклады. Месячный оклад каждой категории работающих имеет возможность дифференцирован в зависимости от значения квалификации, ученого звания, степени в согласовании с положением о профессии (должности). Руководящие, инженерно – технические сотрудники и служащие за итоги финансово – хозяйственной деятельности могут премироваться из выгоды фирмы по утвержденным предприятием положениям. Плата труда руководителей государственных предприятий должна оговариваться

в трудовом договоре (контракте), в следствии этого она получила название контрактной.

В условиях рынка принципино изменяются расклады к оплате труда, оплачиваются не издержки, а итоги труда, прибыль становится высшим критерием оценки количества и качества труда и главным источником личных доходов работников предприятий любой организационно – правовой формы. В рыночной экономике нет строгой регламентации в оплате труда, любой предприниматель имеет возможность использовать всевозможные варианты оплаты труда, которые соответствуют целям фирмы.

## **2.2 Системы оплаты труда**

Тарифная система – совокупность норм и нормативов, обеспечивающих дифференциацию оплаты труда исходя из различий в трудности производимых дел и условий труда, его интенсивности и характера. Она состоит из следующих основных элементов: тарифно-квалификационные справочники, тарифные сетки, тарифные разряды и надлежащие им коэффициенты, тарифные ставки (в том числе 1-го разряда), районные коэффициенты к заработной плате, доплаты к тарифным ставкам и прибавки за отличия от обычных условий труда.

Тарифно-квалификационные справочники предусматривают использование тарифных сеток. Различают Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий трудящихся, квалификационные справочники должностей руководителей, специалистов и служащих производственных отраслей, квалификационный справочник должностей служащих бюджетной сферы.

Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий трудящихся (ЕТКС) работает для определения разрядов работ и трудящихся. В большинстве отраслей промышленности работы разделяются на шесть разрядов, в некоторых отраслях – на восемь. С помощью ЕТКС принимается более сложной задачи сопоставления всевозможных видов работ по степени их трудности, а, значит, и по уровню квалификации. Тарификация трудящихся, т.е. присвоение им зависимости от уровня профессиональных знаний и трудовых способностей конкретного разряда, выполняется комиссией на основе действующего ЕТКС, который включает более 70 выпусков для профессий, совокупных во всех отраслях народного хозяйства, а еще отраслевые выпуски и считается обязательным для использования на государственных предприятиях и рекомендательным для

предприятий других форм собственности.

Тарифная сетка - таблица используемых разрядов квалификации трудящихся, тарифных коэффициентов, почасовой и дневной тарифной ставки для каждого разряда. Для служащих уточняются месячные должностные оклады. Величина оклада находится в зависимости от индивидуальностей фирмы и категории сотрудника по итогам профессиональной аттестации и выполняемой работы.

Единая тарифная сетка по оплате труда сотрудников бюджетной сферы включает 18 разрядов, любому из которых соответствует личный тарифный коэффициент по отношению к тарифной ставке 1-го разряда.

Тарифная сетка строится таким образом, дабы гарантировать поразрядное нарастание тарифных коэффициентов как в абсолютном, например, в условном выражении. Абсолютное возрастание тарифных коэффициентов дает собой разницу между тарифными коэффициентами. Условное возрастание тарифных коэффициентов дает собой отношение наибольшего коэффициента к наименьшему минус единица, воплощенное в процентах.

Фирмы имеют все шансы автономно разрабатывать заводские тарифные системы, основой которых считается единая тарифная сетка для оплаты труда всех категорий сотрудников бюджетной сферы (включая трудящихся, служащих, специалистов и руководителей). В общей тарифной сетке профессии трудящихся тарифицируется с 1-го по 8-ой разряд, служащие, специалисты и руководители - со 2-го по 18-й разряд.

Тарифная ставка - это воплощенный в валютной форме абсолютный величины оплаты труда в единицу рабочего времени. Она определяет степень оплаты труда, так как заработок работника, прежде всего, зависит от размера тарифной ставки 1-го разряда, которая рассчитывается из установленного малого объема оплаты труда и продолжительности рабочего времени. Тарифная ставка сотрудника соответствующей квалификации ( $T_{i\text{ст}}$ ) ориентируется по формуле

$$T_{i\text{ст}} = T_{\text{ст}} * K_{i\text{т}},$$

где  $T_{\text{ст}}$  - тарифная ставка 1-го разряда;

$K_{i\text{т}}$  - тарифный коэффициент  $i$ -го разряда.

Тарифная ставка 1-го разряда имеет возможность быть часовой, дневной и месячной. Часовая и дневная тарифные ставки 1-го разряда уточняется, как

правило, для рабочих-сдельщиков и повременщиков. Месячная тарифная ставка 1-го разряда уточняется в реальное время в Единой тарифной системе оплаты труда работников учреждений, организаций и компаний, оказавшихся на бюджетном финансировании (ЕТС). Фирмы сами определяют тарифные ставки 1-го разряда и должностные оклады руководителей, специалистов и служащих. Месячная тарифная ставка 1-го разряда в согласовании с принципами разработки ЕТС не имеет возможность быть ниже минимального объема оплаты труда, устанавливаемого в законодательном порядке.

Доплаты к тарифным ставкам и прибавки за отклонение от обычных критерий труда включают плату за работу в сверхурочное время, торжественные дни, ночное время. На предприятиях используется прибавки за высочайшие профессиональное мастерство, высочайшие заслуги в труде, выполнение наиболее необходимой работы на срок ее проведения, индивидуальные прибавки, устанавливаемые по заключению начальника. Величина стимулирующих доплат и надбавок ориентируется предприятием самостоятельно и включается в себестоимость продукции по статье «Затраты на оплату труда».

На предприятиях всех организационно-правовых форм имеют все шансы применяться всевозможные элементы тарифной системы в случайном порядке, не считая неотъемлемых в согласовании с законодательством.

В критериях рыночных отношений обширное распространение получили бестарифные системы оплаты труда. К примеру, на Вешкинском комбинате торгового оборудования (Московская область) заработная плата сотрудников представляет собой конкретную долю фонда оплаты труда хозрасчетного подразделения. Она зависит от трех моментов:

- квалификационного уровня работника;

коэффициента трудового участия;

отработанного времени.

Главным составляющей организации оплаты труда тут считается квалификационная степень. Он уточняется для всех членов трудового коллектива и ориентируется как частное от разделения фактической заработной платы сотрудника за минувший период на наименьший уровень оплаты труда на предприятии. За основу оценки квалификационного уровня сотрудника принимаются его образование, квалификация, предприимчивость,

ответственность, умение творчески трудиться. В зависимости от квалификационных значений все сотрудники распределяются по десятки квалификационным группам.

Вопрос о подключении конкретного знатока или же рабочего в ту или же другую квалификационную группу принимается решение с учетом его персональных свойств. С течением времени квалификационные уровни отдельных сотрудников имеют все шансы изменяться.

Бестарифная система оплаты труда применяется в ремонтно-строительном управлении ГУВД г. Москвы. Корпоративный доход (единый фонд оплаты труда) за размер выполненной работы делится по коэффициенту трудовой стоимости, который уточняется для каждого сотрудника независимо от функциональных обязательств. Рассчитывается он грядущим образом. В начале рассчитывается заработная плата каждого сотрудника за последние три – шесть месяцев вслед за тем ориентируется общее число рабочих дней, отработанных им за данный период. Сумма заработной платы распределяется на отработанные дни. Это и будет величина расчетного коэффициента стоимости труда (РКСТ), или коэффициента трудовой стоимости, которая утверждается для всех сотрудников. При данном предусматривается трудовая дисциплина, деловые свойства сотрудников.

Одним из многообещающих разновидностей нетрадиционных систем оплаты труда руководителей и специалистов подразделений предприятий, взаимосвязи доходов работников и результативности производства является система «плавающих окладов». Ее сущность в том, собственно, что с учетом результатов работы за данный месяц в следующем месяце для сотрудников назначаются новые должностные оклады. При этом размер окладов увеличивается или же снижается за любой процент подъема (снижения) важнейших технико-экономических характеристик.

## **2.3 Планирование фонда оплаты труда**

Затраты на рабочую силу не ограничиваются лишь только выплатой заработной платы. Издержки фирмы на рабочую силу включают еще затраты на социальную защиту сотрудников, обеспечение их квартирами и социально-бытовое обслуживание, налоги, связанные с внедрением рабочей силы. Отчисления, которые изготовляют фирмы за внедрение рабочей силы, включаются в издержки по статье «Единый социальный налог (взнос)». Это отчисления на общественное

страхование, в пенсионный фонд, на врачебное страхование, отраслевой страховой тариф. Заработная плата считается важным средством мотивации и стимулирования высокоэффективной трудовой работы персонала фирмы.

Фонд заработной платы – это общая сумма валютных выплат, цена естественной оплаты за работу, произведенную рабочими и служащими по трудовому соглашению (контракту), и по структуре состоит из всевозможных элементов.

Для получения планового фонда оплаты труда (ФОТ) трудящихся к тарифному фонду прибавляют необходимую сумму доплат, включаемых в часовой, дневной и месячный (годовой) ФОТ.

Часовой ФОТ состоит из тарифного ФОТ и добавочной оплаты за практически отработанное время, в том количестве за ночное время, вредность, выплаты трудящимся по прогрессивным системам оплаты труда и премиальные поощрения.

Дневной ФОТ состоит из часового ФОТ и предусмотренных выплат, связанных с внутрисменными перерывами, к примеру, оплаты перерывов матерям, имеющим грудных детей; доплата школьникам (до 18 лет) за сокращенный рабочий день.

Месячный (годовой) ФОТ включает дневной ФОТ и доплаты за нерабочие дни (очередной и дополнительный отпуска, выполнение государственных обязанностей; выходное пособие). Сумма тарифного ФОТ и доплат к нему называется основной заработной платой.

Фонд оплаты труда младшего обслуживающего персонала, служащих и пожарно-сторожевой охраны рассчитывается на основе средних и должностных окладов и количества сотрудников в каждой группе. Фонд оплаты труда учащихся (ФОТ уч) ориентируется исходя из количество учащихся( $r$ ), месячного оклада ( $e$ ) учащегося и срока изучения ( $t$ ):

$$\text{ФОТ}_{\text{уч}} = e * r * t.$$

Среднемесячная (среднегодовая) заработная плата иных категорий, работающих исчисляется как отношение месячного (годового) фонда заработной платы к их среднесписочной численности. Средняя заработная плата одного работающего на предприятии исчисляется как отношение совместного фонда заработной платы (ФОТоб) к среднесписочной количества работающих на предприятии за этот этап. Не включаются в фонд заработной платы и в среднюю заработную плату пособия из средств общественного страхования, получаемые рабочими и служащими.

Меж средним уровнем оплаты труда (СЗП), количеством работающих (Ч) и фондом заработной платы (ФОТ) существует зависимость:

$$\text{ФОТ} = \text{СЗП} * \text{Ч}.$$

Методом анализа возможно определить воздействие каждого фактора на изменения фонда заработной платы за счет:

- изменения значения оплаты труда;
- изменения численности работающих в связи с изменением размера изготовления или же производительности труда.

В реальное время за счет части чистой прибыли и заработной платы на предприятии появляется фонд потребления, который считается основой прибылей сотрудников фирмы и включает:

- фонд оплаты труда – средства, начисленные для оплаты труда всех работников;
- прибыли (дивиденды, проценты), получаемые по промоакциям и вкладам членов трудового коллектива и имущество фирмы (учреждения, организации);
- валютные выплаты и поощрения.

Различают средний заработок и среднюю заработную плату сотрудников. Средний заработок сотрудника в целом по предприятию начисляется исходя из суммы средств, направляемых на потребление (расходов на плату труда, валютных выплат и поощрений, прибылей – дивиденды, проценты). Средняя заработная плата сотрудников в целом по предприятию начисляется исходя из фонда оплаты труда сотрудников, гонораров по результатам работы за год и единовременных поощрений сотрудников.

Различают еще номинальную и действительную заработную плату. Номинальной именуют заработную плату в валютном исчислении. Под реальной заработной платой понимают покупательную силу приобретенных за труд средств, т. е. то количество различного рода товаров и услуг, которое имеет возможность приобрести сотрудник за свою номинальную заработную плату.

## **Глава 3. Повышение эффективности оплаты труда на предприятии**

Формирование рынка труда настоятельно просит усиления стимулирующей роли всех элементах организации заработной платы, увязки объемов оплаты труда с результативностью работы, а еще ценой рабочей силы с учетом уровня ее квалификации, увеличением научной обоснованности основных способов и параметров поощрения.

В условиях рыночных отношений материальное стимулирование должно не только отображать свежие веяния и появления при совершенствовании систем оплаты, но и гарантировать ужесточении роли заработной платы в качестве способа увеличения производительности фирмы.

Заработная оплата начисляется в зависимости от того какую должность человек занимает:

- повременщики служащие - получают заработную плату за практически отработанное время (месяц);

повременщики рабочие - получают заработную плату за практически отработанное время (часов/месяц);

- сдельщики - рабочие, получающие заработную плату за количество выполненной работы, в соответствии с нормами на эти работы.

Например, тарификация трудящихся на предприятиях обязана реализоваться на основе оценки сложности производимых дел и уровня квалификации, определяемого способом времени подготовки. Увеличению производительности оплаты труда обязана содействовать дифференциация тарифных ставок (должностных окладов) и объемов премий в зависимости от уровня освоения нормативов нагрузки на производительность труда. Выбор систем оплаты труда и премирования сотрудников на предприятиях обязан реализоваться комплексно с учетом определенных критерий изготовления и совокупы притязаний, определяющих область их действительного использования.

Есть некоторое количество принципов оплаты труда:

- принцип увеличения реальной заработной платы по мере подъема производительности изготовления учитывает вероятность получить за свой труд заработную плату в зависимости от итогов производственно-хозяйственной работы фирмы и производительности труда. Отсутствие такой связи имеет возможность к получению незаработанных средств, к инфляции,

- а, значит, к понижению реальной заработной платы;
- принцип опережающих темпов подъема производительности труда над темпами подъема средней заработной платы означает максимизацию трудовых прибылей на основе развития и увеличению производительности изготовления. Его несоблюдение приводит к выплата необеспеченных товарами и услугами денег, инфляции, развитию неблагоприятных явлений в экономике;
  - принцип дифференциации заработной платы призван принимать во внимание зависимость трудового вклада каждого сотрудника в итоги работы фирмы от организации и критерий труда, региона месторасположения и отраслевой принадлежности предприятия;
  - принцип равной оплаты за одинаковый труд значит, как недопущение дискриминации в оплате труда по полу, возрасту и иным признакам, например, и справедливость распределения средств по трудовому вкладу каждого сотрудника. Это одно из важнейших требований к организации оплаты труда на предприятии, заключающееся и в том, дабы характеристики, применяемые для учета расходов труда наемных сотрудников, выделяли вероятность расценивать их количество и качество
  - принцип простоты и доступности призван гарантировать информированность работающих и вероятных сотрудников о формах, системах и объеме заработной платы, собственно, что разрешает им предлагать свой труд за конкретную, заблаговременно известную оплату, а нанимателям - предъявлять на него спрос.

Рассмотренные выше принципы организации оплаты труда обязаны применяться во взаимосвязи и взаимообусловленности, с одной стороны, как весомое средство увеличения материального благосостояния сотрудников, с иной - для стимулирования подъема производительности труда, ускорения научно-технического прогресса, совершенствование свойства продукции, закрепления трудящийся дисциплины, увеличения выгоды и рентабельности изготовления. Их практическая реализация считается важной предпосылкой рациональной организации оплаты труда на предприятии.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Кое-какие фирмы направляют систему материального стимулирования на фактическую квалификацию сотрудника - дееспособность не только исполнять собственные конкретные прямые обязанности, но и принимать участие в решении производственных проблем, разбираться в любом аспекте хозяйственной деятельности собственной фирмы. Эти сотрудники получают фиксированное жалование за квалификацию. На большинстве предприятий плата труда служащих исполняется в согласовании с установленным им по штатному расписанию окладом и в согласовании с действующей системой премирования.

Заработная оплата, или же ставка заработной платы - это стоимость, выплачиваемая за использование труда, но на практике заработная оплата имеет возможность принимать форму премий, вознаграждений, месячных окладов, термин заработной платы применяется для обозначения ставки заработной платы за единицу времени.

Для начала, размер заработной платы человека находится в зависимости от величины цены его рабочей силы. Для каждой группы сотрудников эта цена содержит нижний и верхний уровень. Минимальным пределом считается сумма стоимости жизненных средств, идущих на восстановление работоспособности труженика самой невысокой квалификации. Во многих странах официально подсчитывается прожиточный минимум, который определяет границу бедности - размер средств, идущих для простого поддержания жизнедеятельности сотрудников, и уточняется наименьший уровень заработной платы. Верхняя грань цены рабочей силы предусматривает дополнительные издержки на получение высочайшей квалификации и удовлетворения социально-культурных потребностей.

Во-вторых, размеры заработка находятся в зависимости от значения квалификации. Рабочая сила увеличенной квалификации настоятельно просит для собственного воспроизводства наилучших в количественном и высококачественном отношениях жизненных условий.

В-третьих, на величину заработной платы воздействуют национальные различия между странами, степень развитости экономических, культурных и общественных критерий жизни населения. Данные различия находятся в зависимости от научно-технического значения изготовления, достигнутого подъема производительности труда, степени развитости рабочей силы, нормального для данного общества качества жизни и других моментов.

В-четвёртых, на величину оплаты труда воздействуют рыночные факторы. Конкуренность между наёмными сотрудниками ведёт к тому, что в национальном масштабе уточняется приблизительно одна и та же плата труда сотрудников определённой профессии с равным уровнем образования и квалификации.

Из всего этого можно сделать вывод, собственно, что заработная оплата - это сложное понятие, потому что оно отображает отношения между владельцем денежных средств и наёмным работником, которые складываются на рынке труда и на предприятии в новой стоимости.

## **Список использованных источников**

1. Экономика предприятия: учеб. пособие / В.А. Волнин, В.И. Карпунин, А.А. Королева, Т.С. Новашина. – М.: Московский финансово-промышленный университет «Университет», 2012. – 92 с.
  2. Богаченко, В. М. Бухгалтерский учет : учеб. пособие / В. М. Богаченко, Н. А. Кириллова. – 4-е изд., переработ. и доп. – Ростов н/Д : Феникс, 2003. – 480с.
  3. Архипова, А.И., Нестеренко, А.Н., Большакова, А.К. Экономика: учеб. / А.И. Архипова, А.Н. Нестеренко, М.А. Захаров. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ПБОЮЛ, 2006. – 784с.
  4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ.
  5. Михайлушкин, А.И., Шимко, П.Д. Экономика: учеб. для техн. вузов. – М.: Высш. шк., 2001. – 399с.
  6. Михайлушкин, А.И., Шимко, П.Д. Основы экономики: учеб. пособие. – 2-е изд. – СПб.: Издательский дом «Бизнес – пресса», 2002. – 352с.
  7. Исайчева Е.А . Энциклопедия трудовых отношений, 2007. - 920с. [эл.ресурс]
- 
1. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001. Часть 3, глава 15 ст.91 Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени. [↑](#)
  2. Экономика предприятия: учеб. пособие / В.А. Волнин, В.И. Карпунин, А.А. Королева, Т.С. Новашина. – М.: Московский финансово-промышленный университет «Университет», 2012. – С. 50 [↑](#)
  3. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001. Часть 3, глава 21 ст.136 Порядок, место и сроки выплаты заработной платы. [↑](#)

4. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001. Часть 3, глава 21 ст.140 Сроки расчета при увольнении. [↑](#)
5. Исайчева Е.А . Энциклопедия трудовых отношений, 2007. - 920с. [эл.ресурс] [↑](#)
6. Богаченко, В. М. Бухгалтерский учет : учеб. пособие / В. М. Богаченко, Н. А. Кириллова. - 4-е изд., переработ. и доп. - Ростов н/Д : Феникс, 2003. - С. 136-140 [↑](#)