

Содержание:

ВВЕДЕНИЕ

Оплата труда является важным элементом трудовых отношений работодателя и работника. Труд каждого работника должен быть оплачен -это аксиома. В системе стимулирования труда заработная плата занимает ведущее место. Она направлена на вознаграждение работников за выполненную работу и на мотивацию достижения желаемого уровня производительности. Поэтому правильная организация заработной платы непосредственно влияет на темпы роста производительности труда, стимулирует повышение квалификации трудящихся.

Целью данной курсовой работы является: изучение форм и систем оплаты труда на предприятии, существующих на данный момент.

Для осуществления этой цели необходимо выполнить следующие задачи. Во-первых, проанализировать существующие формы и системы оплаты труда, порядок начисления некоторых видов заработной платы и то, как эти формы и системы применяются на предприятии. Во-вторых, рассмотреть понятие фонда оплаты труда и его состав.

Изучение этих понятий очень актуально, так как практически любой человек вступает в трудовые отношения и знание того, за что и как будет оплачиваться его труд, во многом может определить его место работы и вид деятельности.

Организация оплаты труда на предприятии состоит из следующих элементов: формирование фонда оплаты труда; нормирование труда; установление тарифной системы; выбор форм и систем оплаты труда.

Учет заработной платы должен быть организован таким образом, чтобы способствовать повышению производительности труда, улучшению организации нормирования труда, полному использованию рабочего времени, укреплению дисциплины труда, повышению качества работ, услуг.

ГЛАВА 1. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

- **1. Понятие заработной платы и методы правового регулирования оплаты труда.**

Заработная плата согласно Трудовому кодексу Российской Федерации (по ТК РФ)- вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Заработная плата имеет две задачи:

Для работника она является источником повышения жизненного уровня его самого и его семьи.

Для работодателя является средством материального стимулирования для повышения производительности на предприятии.

Согласно ст. 135 ТК РФ системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат устанавливаются:

-работникам организаций, финансируемых из бюджета, - соответствующими законами и иными нормативными правовыми актами;

-работникам организаций со смешанным финансированием (бюджетное финансирование и доходы от предпринимательской деятельности)

- законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций;

-работникам других организаций - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, трудовыми договорами.

Заработная плата работника, полностью отработавшего норму часов и выполнившего нормы труда не может быть менее минимального размера оплаты труда (**МРОТ**), который устанавливается на федеральном уровне. На региональном уровне - в субъекте Российской Федерации устанавливается минимальный размер заработной платы.

Правовое регулирование оплаты труда осуществляют: Трудовой кодекс РФ, Федеральный закон от 14.12.2015 № 376-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» , Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» , Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», Постановление Правительства РФ от 13.10.2008 № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки».

1.2 Установление минимального размера оплаты труда и самой заработной платы.

Минимальный размер оплаты труда, сокращенно МРОТ - это установленная минимальная заработная плата за определенную единицу времени (час, день, месяц и т.п), которую работодатель может (должен) платить своему работнику и за которую работник может законно продать свой труд.

МРОТ устанавливается законодательно на всей территории Российской Федерации в зависимости от региона страны и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

Существует ряд законов, регулирующих МРОТ :

Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» (№82-ФЗ от 19.06.2000).

Статья 133. Установление минимального размера оплаты труда.

Статья 133.1. Установление размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации.

Минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, обеспечивается:

частными компаниями – за счет собственных средств;

бюджетными компаниями – за счет средств из соответствующих бюджетов (федерального, регионального или местного, в зависимости от подведомственности организации) и внебюджетных денег (например, за счет

доходов от платных услуг, добровольных пожертвований, грантов и т.д.).

Так же , МРОТ предоставляется каждому работнику, выполнившему месячную норму труда, установленную для его должности.

Минимальный размер оплаты труда применяется и в других странах, однако , пока что однозначного ответа о его пользе или наоборот дать не могут.

Заработная плата устанавливается на основании трудового договора в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

О выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

(часть первая в ред. Федерального закона от 23.04.2012 N 35-ФЗ)

Место и сроки выплаты заработной платы устанавливаются трудовым договором. Так же заработная плата должна выплачиваться не реже чем каждые пол месяца.

ГЛАВА 2. ВИДЫ И ФОРМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

2.1 Виды оплаты труда.

В Российской Федерации оплаты труда имеет денежную форму. Выплачивается в валюте РФ, то есть в рублях. Так же в предусмотренных законом случаях, заработная плата может выплачиваться и в иностранной валюте.

На основании трудового договора , оплата труда может производиться и в неденежной форме , если то не противоречит ТК РФ и другим нормативным актам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы.

Выплата заработной платы в следующих эквивалентов не допускается : в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, также в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсичных веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот.

Законодательно оплата труда имеет два вида:

1.Основная заработная плата.

Начисляется работнику в зависимости от отработанного времени, количества и качества выполненной работы, тарифной ставке или окладам, оплата по сдельным расценкам, премиальные выплаты, доплаты за особые условия работы (работа в ночное время, бригадирские надбавки, компенсация простоев не по вине работника и т.п.);

2.Дополнительная заработная плата.

Включает в себя выплаты за неотработанное время, которые регулируются на законодательном уровне. (оплата отпусков, перерывов для кормящих матерей, льготного времени работы несовершеннолетних, оплата неиспользованного отпуска и т.д.)

2.2 Формы оплаты труда на предприятии.

Различают две основные формы по оплате труда работников: сдельная и повременная.

Сдельная заработная плата-это форма оплаты труданаёмного работника, при которой заработок зависит от количества произведённых им единиц продукции или выполненного объёма работ с учётом их качества, сложности и условий труда.

Направлена сдельная оплата труда на увеличение количественных показателей работы и на понижение затрат работодателя на заработную плату.

При реализации сдельной оплаты труда чаще всего определяются сдельные расценки. Сдельные расценки- размер заработка за единицу выполненной работы или изготовленной продукции.

Сдельные расценки определяются исходя из установленных категорий работ, тарифных ставок и норм выработки (норм времени). Сдельная расценка рассчитывается делением часовой (дневной, месячной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на часовую (дневную, месячную) норму выработки.

Существует несколько видов сдельных расценок: прямые, косвенные, прогрессивные и аккордные.

Прямая сдельная система оплаты труда- это оплата труда, при которой заработная плата рабочих повышается в прямой зависимости от количества выработанных ими изделий и выполненных работ исходя из твердых единичных сдельных расценок, установленных с учетом необходимой квалификации. Данная система оплаты труда является самой распространённой на производственных предприятиях. Её можно разделить на две категории: индивидуальная и бригадная.

Индивидуальная оплата труда используется по отношению к работникам, чей труд можно оценить отдельно от других, бригадная соответственно наоборот.

Чтобы рассчитать сдельную заработную плату индивидуально каждому работнику, необходимо иметь следующие значения:

Стоимость сдельной расценки каждой из проделанных работ, трудоёмкость производимой продукции, фактический объем выполненных работ.

Существует формула расчета сдельной заработной платы:

Сз = Снч*Тр*Vпр, где

Снч – стоимость нормо-часа по видам работ;

Тр – трудоёмкость на выполненный вид операции (вид продукции);

Vпр – фактический объем выполненных работ.

При расчеты сдельной оплаты труда индивидуально каждому работнику, можно проследить темпы роста или снижения выработки, что является плюсом.

Если труд работников оценить по отдельности невозможно, устанавливают бригадную сдельную систему оплаты труда.

Для расчета по такой системе оплаты труда необходимы следующие значения: установленная стоимость по видам работ либо по видам продукции, данные об объеме выполненных работ (выпущенной продукции) за отчетный месяц, данные о фактически отработанном времени каждого из работников бригады (табель).

Сдельный фонд оплаты труда определяется по формуле:

Фсд = (ΣVвр*Pвр), где

Vвр – объем выполненных работ,

Pвр – расценка на вид работ.

Сдельно-прогрессивная система- это система оплаты за труд, при которой при возрастании количественных или качественных показателей заработная плата растет в прогрессивной пропорции.

Для расчета данной системы оплаты применяется следующая формула:

СО = Vn*Pn + Vn1*Pn1, где

Vn(n1) – объём произведённой продукции по норме (сверх неё)

Pn(n1) – стоимость единицы изделия при плановой выработке(при сверхнормативной).

Сдельно-премиальная система оплаты труда- работа оплачивается по прямым расценкам плюс премия за выполнение и перевыполнение заранее установленных количественных и качественных показателей. Крайне распространённая система.

Величина заработной платы при использовании сдельно-премиальной системы определяется по формуле

$$\text{ЗПсд.-прем} = \text{ЗПсд} + \text{П}.$$

Премия

$$\text{П} = \text{ЗПсд} \times (\text{П}\% + \text{П}'\% \times \text{П}''\%)/100,$$

где П% - процент премии за выполнение показателя премирования;

П'% - процент премии за перевыполнение показателя премирования;

П''% - процент перевыполнения показателя премирования.

Косвенная сдельная система- применяется для установления заработка вспомогательным рабочим, занятым обслуживанием основных рабочих. Она повышает их материальную заинтересованность в улучшении обслуживания рабочих мест, машин, агрегатов.

Для определения сдельной расценки по каждому рабочему месту тарифная ставка (ТСвсп.раб) сначала делится на количество обслуживаемых рабочих мест (n), а затем полученная часть тарифной ставки делится на норму выработки (Нос.раб), установленную для каждого обслуживаемого рабочего места, таким образом расценка определяется по следующей формуле:

$$\text{Ркос} = (\text{ТСвсп. Раб}) / (n * \text{Н ос. Раб})$$

где ТСвсп. раб - часовая тарифная ставка вспомогательных рабочих, руб.;

Н ос. раб - норма выработки основного рабочего;

n - число обслуживаемых основных рабочих.

Зарботок рабочего будет исчисляться по формуле

$$\text{ЗПкос} = \text{Ркос.} \times \text{Оосн.раб.}$$

где Ркос - косвенная сдельная расценка;

Оосн.раб - фактически выполненный объем работ обслуживаемыми рабочими.

Аккордная сдельная система- это разновидность сдельной оплаты за выполненную работу, при которой устанавливаются определенные сроки на выполнение заранее определенного комплекса работ. Именно комплексность и наличие строго установленных сроков и отличают данный способ от чистой сдельной оплаты труда, при которой зарплата выплачивается просто по факту исполненного объема услуг или произведенных товаров. При этом так же, как и сдельная система оплаты, аккордная система может применяться как для конкретных четко определенных услуг, так и непосредственно для производства продукции.

Повременная форма оплаты труда-это такая форма оплаты труда, при которой заработная плата начисляется по заранее установленной тарифной ставке или окладу за фактически отработанное на производстве время. К повременной системе относится стандартный график работы в России – пятидневка с восьмичасовым рабочим днем.

Данная форма оплаты труда применяется если рабочий не может оказывать непосредственного влияния на увеличение выпуска продукции; если отсутствуют количественные показатели выработки.

Существуют следующие разновидности повременной формы оплаты труда:

1.Почасовая оплата труда- это схема расчёта, при которой начисление зарплаты происходит **в зависимости от утверждённой тарифной ставки на единицу времени.**

2.Поденная оплата труда- это произведение дневной тарифной ставки и количества отработанных рабочих дней.

3.Помесячная оплата труда осуществляется путём определения фиксированной суммы, которую работник получает при условии полностью отработанного месяца.

Учет труда и заработной платы по праву занимает одно из центральных мест во всей системе учета на предприятии. Важнейшими его задачами являются:

-в установленные сроки производить расчеты с персоналом по оплате труда (начисление зарплаты и прочих выплат, сумм к удержанию и выдаче на руки);

-своевременно и правильно относить в себестоимость продукции (работ, услуг) суммы начисленной заработной платы и отчислений органам социального страхования;

-собирать и группировать показатели по труду и заработной плате для составления необходимой отчетности.

2.3 Тарифная и бестарифная системы оплаты труда.

Системы оплаты труда могут быть тарифными и бестарифными, какую форму использовать для начисления оплаты работнику, работодатель решает самостоятельно, с учетом финансового положения.

Как следует из положений ст.143 ТК РФ, тарифные системы оплаты труда это системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий. При этом, необходимо учитывать, что только тарифные системы оплаты труда напрямую предусмотрены Трудовым кодексом.

Остальные виды систем Трудовым кодексом не установлены, однако в соответствии с положениями ст.135 ТК РФ, работодатель имеет право устанавливать у себя на предприятии любые системы оплаты труда, которые должны отвечать одному единственному условию: они не должны противоречить требованиям ТК РФ и других документов, содержащих нормы трудового права.

Основываясь на ТК РФ , тарифная система оплаты труда включает в себя следующие компоненты: тарифные ставки, оклады(должностные оклады), тарифную сетку и тарифные коэффициенты.

Основополагающим элементом тарифной системы оплаты труда являются тарифные ставки.

Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. (По ТК РФ ст.129)

Тарифная ставка 1-го разряда определяет минимальную оплату неквалифицированного труда в единицу времени. Тарифная сетка представляет собой совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов.

При этом тарифный разряд является величиной, отражающей сложность труда и уровень квалификации работника, а квалификационный разряд - величиной, отражающей уровень профессиональной подготовки работника.

Тарифный коэффициент устанавливает отношение тарифной ставки данного разряда к тарифной ставке первого разряда. Иначе говоря, тарифный коэффициент показывает, во сколько раз тарифная ставка данного разряда больше тарифной ставки первого разряда.

Таким образом, тарифная сетка представляет собой шкалу, определяющую соотношение в оплате труда при выполнении работ различной квалификации. Современное трудовое законодательство ориентирует на договорное и локальное регулирование оплаты труда. Вид, систему оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, премий, иных поощрительных выплат организации определяют самостоятельно в коллективных договорах и локальных актах. В различных организациях могут устанавливаться различные тарифные сетки, отличающиеся количеством разрядов и степенью нарастания тарифных коэффициентов. Вместе с тем оплата труда в бюджетной сфере устанавливается в централизованном порядке - на основе так называемой Единой тарифной сетки (ЕТС)

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом профессиональных стандартов.

Тарифные системы оплаты труда устанавливаются с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов,

государственных гарантий по оплате труда.

При этом, согласно мнению официальных органов, выраженному в Письме Роструда от 27.04.2011г. №1111-6-1, при установлении в штатном расписании окладов по одноименным должностям размеры окладов следует устанавливать одинаковые.

При этом «надтарифная часть» заработной платы (надбавки, доплаты и другие выплаты) может быть различной у разных работников, в том числе в зависимости от: квалификации, сложности работы и количества и качества труда.

В основе бестарифной системы оплаты труда лежит квалификационный уровень с установкой для каждого сотрудника в отдельности и пересмотром в случае необходимости. Рабочие не имеют представления о том какая у них в итоге выйдет

зарплата за отработанный месяц , так же не имеют четко установленного оклада.

Главная цель данной системы оплаты труда – это мотивировать работников на повышение производительности труда и на качество работы.

Квалификационный уровень работников является основой бестарифной системы. Он присуждается каждому члену коллектива на предприятии. Предопределяется в виде частного числа путём деления фактической зарплаты за прошедший месяц на минимальный уровень оплаты, сложившейся на предприятии за текущий месяц.

При бестарифной системе оплаты труда в учёт берется 3 составляющих: коэффициент трудового участия, величина отработанного времени, квалификационный уровень.

Расчёт коэффициента производится с учетом следующих критериев: личный вклад рабочего в производство; квалификационный уровень, отношение зарплаты за отчетный период к минимальной ставке оплаты труда за тот же период; уровень сложности выполняемых работ; количество произведенных операций, выпущенной продукции.

Таким образом каждый работник имеет неограниченные возможности для роста их квалификации и могут рассчитывать на достойную зарплату.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключении нашей курсовой работы мы пришли к следующим выводам:

Заработная плата является совокупностью вознаграждений в денежной или (и) натуральной форме, полученных работниками за фактически выполненную работу, а также за периоды, включаемые в рабочее время.

Планирование заработной платы должно обеспечить: рост объема производимой продукции (услуг, работ), повышение эффективности производства и его конкурентоспособности; повышение материального благосостояния трудящихся.

Исходные данные для планирования фонда заработной платы:

- производственная программа в натуральном и стоимостном выражении и ее трудоемкость;

- состав и уровень квалификации работников, необходимых для выполнения программы;
- действующая тарифная система;
- применяемые формы и системы оплаты труда;
- нормы и зоны обслуживания, а также законодательные акты по труду, регулирующие заработную плату (род выплат и доплат, учитываемых при оплате труда).

Затраты труда оцениваются либо рабочим временем, либо количеством продукции. Отсюда и деление на две формы оплаты труда повременная и сдельная.

При повременной оплате мерой труда выступает отработанное время, а заработок рабочему начисляется в соответствии с его тарифной ставкой (исходя из присвоенного разряда) или окладом за фактически отработанное время.

При сдельной оплате мерой труда является выработанная рабочим продукция (выполненный объем работ) и заработок прямо зависит от количества и качества произведенной продукции. Здесь заработок рабочему начисляется за каждую единицу (штука, кг, метр и т. д.) продукции исходя из установленной сдельной расценки.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ:

1. Трудовой кодекс РФ.
2. Абакумова Н.Н., Подовалова Р.Я. Политика доходов и заработной платы. – Новосибирск: НГАЭиУ; М.: ИНФРА-М, 2003.
3. Жуков Л.И., Горшков В.В. Справочное пособие по труду и заработной плате. – М.: Финансы и статистика, 2001.
4. "Практический универсальный справочник работника кадровой службы" (Филина Ф.Н.) ("ГроссМедиа", "РОСБУХ", 2008)
5. <http://revolution./economy/000029344.html>
6. www.consultant.ru