Биробиджанский промышленно-гуманитарный колледж

## Курсовая работа

**Анализ заработной платы на предприятии**

Выполнила: Кучеренко О.О.

Проверила: Петелина Е.Г.

#### Биробиджан 1999 год

**Введение.**

В условиях перехода к системе рыночного хозяйствования в соответствии с изменениями в экономическом и социальном развитии страны существенно меняется и политика в области оплаты труда, социальной поддержки и защиты работников. Многие функции государства по реализации этой политики переданы непосредственно предприятиям, которые самостоятельно устанавливают формы, системы и размеры оплаты труда, материального стимулирования его результатов. Понятие «заработная плата» наполнилось новым содержанием и охватывает все виды заработков (а также различных премий, доплат, надбавок и социальных льгот), начисленных в денежной и натуральной формах (независимо от источников финансирования), включая денежные суммы, начисленные работникам в соответствии с законодательством за неотработанное время (ежегодный отпуск, праздничные дни).

Переход к рыночным отношениям вызвал к жизни новые источники получения денежных доходов в виде сумм, начисленных к выплате по акциям и вкладам членов трудового коллектива в имущество предприятия (дивиденды, проценты).

Таким образом, трудовые доходы каждого работника определяются по личным вкладам, с учетом конечных результатов работы предприятия, регулируются налогами и максимальными размерами не ограничиваются. Минимальный размер оплаты труда работников предприятий всех организационно- правовых форм устанавливается законодательством.

Уставной юридической формой регулирования трудовых отношений, в том числе и в области оплаты труда работников, становится коллективный договор предприятия, в котором фиксируются все условия оплаты труда, входящие в компетенцию предприятия.

Новыми направлениями в области социальных гарантий стали индексация доходов и компенсация потерь населения в связи с инфляцией. Важное место в социальной защите и поддержке населения занимают государственные внебюджетные фонды (социального страхования, пенсионный, обязательного медицинского страхования, занятости населения и другие). Порядок их формирования и использования регламентируется соответствующим законодательством. Все они образуются за счет специальных целевых отчислений и других источников, функционируют автономно от государственного бюджета, имеют определенную самостоятельность и используются на финансирование важнейших социальных мероприятий и программ.

Учет труда и заработной платы по праву занимает одно из центральных мест во всей системе учета на предприятии.

В новых условиях хозяйствования важнейшими его задачами являются: в установленные сроки производить расчеты с персоналом предприятия по оплате труда (начисление зарплаты и прочих выплат, сумм к удержанию и выдачи 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 целей оперативного руководства и составления необходимой отчетности, а также расчетов с органами социального страхования, пенсионных фондов и фондами занятости.

Учет труда и заработной платы должен обеспечить оперативный контроль за качеством и количеством труда, за использованием средств, включаемых в фонд заработной платы и выплаты социального характера.

**1. Система организации и оплаты труда.**

Действующая система организации и оплаты труда основывается на законодательстве о труде и предусматривает наряду с государственным регулированием трудовых отношений значительные права организаций в выборе форм оплаты труда, установлении режима работы и другое.

**1.1. Формы и системы оплаты труда.**

Труд работников организации оплачивается по утвержденным в организации ставкам (окладам) и сдельным расценкам, а тех, кто принят по трудовому соглашению, - на условиях, предусмотренных этим трудовым соглашением.

Нормы выработки и расценки на работы организация устанавливает сама, при необходимости они пересматриваются с учетом конкретных условий хозяйствования и подлежат утверждению в порядке, установленном коллективным договором.

За достижения высоких производительных показателей, разработку и внедрение рационализаторских предложений, экономию средств, безупречную работу, непрерывный стаж и другие заслуги перед организацией используются различные виды материального поощрения (премии, вознаграждения).

Организации сами определяют формы и системы оплаты труда всех лиц, работающих в них. Заработки каждого члена трудового коллектива обусловливаются его трудовым вкладом и размером той части полученного дохода, которая направляется на оплату труда. Формы оплаты труда отличаются большим разнообразием. Широко применяются повременная (простая повременная, повременно- премиальная), сдельная (индивидуальная, коллективная), аккордная оплата труда. Отдельные организации используют оплату труда по конечному результату (в процентах от полученного дохода или прибыли).

*Пример:* Бригада из трех человек сдала объект под ключ. Объем выполненных работ составил 150000 рублей (получена прибыль 50000 рублей). Оплата труда предусмотрена:

1. в размере 5% к объему выполненных и сданных заказчику работ. Заработок бригады, который подлежит распределению между членами бригады, составит 7500 руб. (150000 руб. \* 0,05);
2. в размере 15% прибыли, полученной от сданных работ. Заработок бригады составит 7500 руб. (50000руб.\*0,15).

При повременной оплате труда заработок работников начисляется в зависимости от количества проработанного времени и тарифной ставки (оклада).

*Пример:* Бухгалтеру установлен оклад 900 руб. Если он отработал все рабочие дни в данном месяце, то ему будет начислено 900 руб. Если он отработал не все рабочие дни в месяце, то заработок начисляется за фактически отработанное время. Предположим, он отработал 18 рабочих дней (число рабочих дней в месяце при двух выходных - 20). Ему будет начислено 810 руб. (900 руб. / 20 дней \* 18 дней).

Организации могут применять почасовую и поденную формы оплаты труда как разновидности повременной оплаты труда. В этом случае заработок работника определяют путем умножения часовой (дневной) ставки оплаты труда на число фактически отработанных часов (дней). Как правило, по таким формам оплачивается труд персонала вспомогательных и обслуживающих подразделений организации, а также лиц, работающих на условиях совместительства.

*Пример:* Рабочий- повременщик в течение месяца отработал 150 часов. Его часовая тарифная ставка - 6,50 руб. Заработок за месяц составит 975 руб. (6,50 руб. \* 150 часов). Если предположить, что ему была начислена премия 20% к оплате труда - 195 руб. (975 руб. \* 0,2), то его заработок за месяц будет 1170 руб. (975руб. + 195 руб.).

При повременно- премиальной форме оплаты труда работники дополнительно получают премию, которая, как правило, устанавливается в процентах к оплате труда, начисленной за фактически отработанное время. Премирование может осуществляться по итогам работы за месяц или более длительный период (квартал).

*Пример:* Приказом по организации бухгалтеру в отчетном месяце установлена премия в размере 20%. Так как заработная плата бухгалтера составила в отчетном месяце за фактически отработанное время 800 руб., то ему будет начислена премия в сумме 160 руб. (800 руб. \* 0,2).

При сдельной оплате труда заработная плата работникам начисляется за фактически выполненную работу (изготовленную продукцию) на основании действующих расценок за единицу работы. Сдельная форма оплаты труда имеет несколько разновидностей: прямая сдельная, сдельно- прогрессивная, косвенная и сдельно- премиальная. При прямой сдельной форме заработок начисляется за выполненную работу (изготовленную продукцию) по установленным сдельным расценкам для любого количества изготавливаемой продукции.

*Пример:* Токарь изготовил 170 изделий. Расценка за единицу изделия - 8,90 руб. Его заработок за месяц составил 1513 руб. (8,90 руб.\* 170 шт.).

При сдельно- прогрессивной форме расценки увеличиваются для оплаты продукции, изготовленной сверх установленной нормы.

*Пример:* Токарь изготовил 170 изделий. Расценка за единицу в пределах 120 изделий - 8,90 руб., более 120 изделий - выше на 10%, т. е. 9,79 руб. (8,90 руб. \* 1,1). Заработок работника за все количество изделий составит 1557,5 руб. [ (120 шт. \* 8,90 руб.) + (50 шт. \* 9,79 руб.)].

Косвенная форма, как правило, применяется к рабочим, выполняющим вспомогательные работы, обеспечивающие основные работы.

*Пример:* Вспомогательному работнику начислено 10% заработка обслуживаемых или основных рабочих. Если заработок этих рабочих составил 17500 руб., то вспомогательному работнику будет начислено 1750руб.

При сдельной форме оплаты труда работникам дополнительно начисляется премия за выполнение условий и показателей премирования: качество работы, срочность, отсутствие обоснованных жалоб со стороны клиента и другое. Размер премии обычно устанавливается в процентах к сдельному заработку. Возможны и другие подходы к премированию.

*Пример:* Токарю согласно порядку, принятому в организации, установлена премия в размере 25%. Сумма премии равна 378,25 руб. (1513 руб. \* 0,25) или соответственно 389,4 руб. (1557,5 руб. \* 0,25).

Сдельная форма оплаты труда может быть индивидуальной и коллективной (бригадной). При бригадной форме оплаты труда заработок всей бригады определяется путем умножения расценки за единицу работы на фактически выполненный объем работ. Заработок бригады следует распределять между ее членами в соответствии с количеством и качеством труда. Здесь возможны разные подходы. Наиболее простой состоит в распределении заработка между членами бригады пропорционально отработанному времени.

*Пример:* Бригада в составе трех человек, имеющих одинаковый разряд, выполняла ремонтные работы, и ее заработок за сдельную работу составил 4500 руб. Затрачено на работы 700 чел. - ч., в том числе В.В. Волковым- 250 ч., Н.В. Наумовым - 220 ч., Г.Б. Назаровым - 230 ч. Заработок Волкова будет равен 1607,2 руб. (4500 руб. / 700 чел. - ч. \* 250 ч.), Наумова - 1414,3 руб. (4500 руб. / 700 чел. - ч. \* 220 ч.), Назарова - 1478,6 руб. (4500 руб. / 700 чел. - ч. \* 230 ч.).

Заработок между членами бригады может быть распределен и другими методами (например, при помощи коэффициента распределения (приработки), коэффициента трудового участия), принятым в организации.

В большей части крупных и средних организаций используется тарифная система оплаты труда, что предполагает зависимость размера оплаты труда от сложности выполняемой работы; условий труда (нормальные, тяжелые и вредные, особо тяжелые и особо вредные); природно- климатических условий выполнения работы; интенсивности и характера труда. Тарифная система включает следующие элементы: тарифную ставку, тарифную сетку, тарифные коэффициенты, тарифно- квалификационные справочники. Тарифная ставка - размер вознаграждения за работу определенной сложности, выполненную в единицу времени (час, день, месяц). Соотношение между размерами тарифных ставок в зависимости от разряда выполняемой работы определяется посредством тарифного коэффициента. Тарифный коэффициент I разряда равен единице. Размер тарифной ставки I разряда не может быть ниже минимального размера оплаты труда, предусмотренного законом (в настоящее время 83,49 руб.). тарифные коэффициенты последующих разрядов показывают, во сколько раз более сложный труд оплачивается выше труда работника I разряда. Тарифно-квалификационный справочник содержит перечень профессий и основных видов работ с указанием требований, которые предъявляются работнику соответствующей квалификации. Достоинство тарифной системы оплаты труда в том, что она, во- первых, при определении размера вознаграждения за труд позволяет учитывать его сложность и условия выполнения работы; во- вторых, обеспечивает индивидуализацию оплаты труда с учетом опыта работы, профессионального мастерства, непрерывного трудового стажа работы в организации, отношения к труду; в-третьих, дает возможность учитывать факторы повышенной интенсивности труда (совмещение профессий, руководство бригадой) и выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных (в ночное и сверхурочное время, выходные и праздничные дни). Учет этих факторов при оплате труда осуществляется посредством надбавок и доплат к тарифным ставкам и окладам. Некоторые надбавки и доплаты предусмотрены действующим законодательством и не могут быть ниже установленных размеров, другие определяются локальными нормативными актами. Их размеры и условия назначения фиксируются по общему правилу в коллективных договорах.

***Оплата труда по трудовым соглашениям.*** Трудовое соглашение заключается между организацией и работником, привлекаемым со стороны для выполнения конкретной работы, если ее нельзя выполнить собственными силами. Трудовое соглашение, форму которого организация разрабатывает сама, должно содержать обязательные реквизиты: наименование документа; место и дату его составления; наименование организации; должность, фамилию, имя и отчество лица, подписывающего трудовое соглашение; содержание соглашения с указанием обязанностей организации и работника; срок выполнения работы и сумму оплаты труда, причитающуюся работнику; требования предъявляемые к качеству работы, и порядок ее приемки; срок и порядок выплаты оплаты труда работнику; адреса сторон, подписи сторон, печать организации. Трудовое соглашение подлежит регистрации лицом, которому вменено в обязательность ведение трудовых книжек, либо в бухгалтерии организации. Трудовое соглашение составляется не менее чем в двух экземплярах: один выдается работнику- исполнителю, второй остается в организации. Работы, выполненные по трудовому соглашению, оплачиваются на основании счета- заявления исполнителя об оплате выполненных работ, который подают на имя руководителя организации лица, выполнившие работу по трудовому соглашению. Основанием для выплаты денег по этому документу служит резолюция руководителя организации. Форму счета- заявления организация разрабатывает сама.

***Нормирование труда.*** Для правильной организации труда предприятия необходимо знать, какое количество труда требуется для выполнения той или иной работы, иначе - установить меру труда каждого работника, т.е. норму труда.

Нормирование труда - определение максимально допустимого количества времени для выполнения конкретной работы или операции в условиях данного производства (минимально допустимого количества продукции, изготовляемой в единицу времени: час, смену). Нормирование труда на предприятии - основа правильной организации труда и заработной платы, оно должно строиться на базе внедрения прогрессивных, технически обоснованных норм. Различают опытно-статистический и аналитический методы нормирования труда. Наиболее прогрессивный - аналитический метод, поскольку он предполагает научные подходы к формированию норм, а опытно-статистический метод только фиксирует сложившееся положение на предприятии в предыдущий плановый период и рассматривает его как базу сравнения для нового периода.

**1.2. Механизм материального стимулирования.**

С целью усиления заинтересованности работников в результатах своего труда в организациях широко применяются различные формы материального стимулирования за количественные и качественные достижения в работе в виде премий, годового вознаграждения, выплаты за выслугу лет.

***Система премирования.*** Премии - дополнительная часть заработной платы - выплачиваются за достижение высоких количественных и качественных результатов труда и носят регулярный характер, размер их выплат зависит от достижений установленных заранее количественных и качественных показателей с соблюдением предусмотренных условий премирования. Премирование может быть индивидуальным и коллективным (бригада, участок, отдел, цех). В последнем случае сам коллектив распределяет премиальные суммы между членами коллектива с учетом индивидуального вклада в достигнутые результаты. В организации в обязательном порядке должно быть разработано Положение о премировании, в котором с учетом специфики работы каждого структурного подразделения и стоящих перед ним задач должны быть определены:

- показатели премирования, включая их предельные размеры;

- условия премирования;

- условия депремирования (наличие рекламации, брака, нарушение трудовой дисциплины, технологического процесса, правил технологической эксплуатации) - полного или частичного;

- сроки премирования (ежемесячно, поквартально).

Показателей премирования может быть множество, однако следует остановить свой выбор на 2-3 основных, характерных для соответствующих функциональных или производственных подразделений организации. Премии для отдельных категорий работников могут выплачиваться ежемесячно вместе с заработком за текущий месяц. К ним можно отнести премию, начисляемую рабочим- сдельщикам за перевыполнение установленных норм выработки.

*Пример:* Рабочий- сдельщик заработал 1600 руб. в течение месяца (20 рабочих дней), затратив на выполнение работы 160 чел. - ч. при норме 180 чел. - ч. Норму выработки он выполнил на 112,5% [(180/160)\*100%]. За каждый процент, превышающий норму выработки, начислили 0,8% премии, т.е. 10% заработка (12,5% \* 0,8), или 160 руб. (1600 руб. \* 0,1). Общий заработок составит 1760 руб. (1600 руб. + 160 руб.).

Если в течение месяца рабочий изготовил один вид изделий, то выполнение нормы выработки определяется как отношение количества фактически изготовленных изделий (например 240 шт.) к нормированному заданию (200 шт.). В этом случае норма будет выполнена на 120% [(240 / 200) \* 100%], а размер премии равен 16% (20% \* 0,8).

***Вознаграждение по итогам работы за год.*** Вознаграждение по итогам работы за год представляет собой дополнение к системе оплаты труда организации. Механизм вознаграждения организация устанавливает в разрабатываемом локальном нормативном акте, которым предусматривается порядок, размеры и условия выплаты. Вознаграждение выплачивается рабочим, руководителям, специалистам, служащим, числящимся в штате организации. Для каждой категории работников устанавливаются порядок выплат вознаграждения, его размеры и условия выплаты. В полном размере оно выплачивается, если работник полностью проработал календарный год. Это, однако, не исключает возможности получения вознаграждения работниками, которые по уважительной причине не проработали года. В основу расчета берется фактический заработок работника за год. Размер вознаграждения устанавливается в процентах в зависимости от непрерывного стажа работы (минимальный - один год). Максимальный стаж работы, за пределами которого размеры вознаграждения не увеличиваются, рекомендуется определить в пять лет. В организации необходимо установить шкалу вознаграждения в зависимости от непрерывного стажа работы в данной организации: 1 год - 10%; 2 года - 15%; 3 года - 20%; 4 года - 25%; 5 лет - 30%. Соотношение между минимальным и максимальным размерами вознаграждения в зависимости от непрерывного стажа работы рекомендуется принимать по шкале, как правило, не более 1:2. Размер вознаграждения может быть повышен не более установленных пределов в зависимости от индивидуальных результатов труда. В основу расчета целесообразно брать не все виды выплат, начисленные работнику в отчетном году, а только те, которые начислены за отработанное время, включая премии.

*Пример:* *Ситуация 1.* При непрерывном стаже работы 3 года, размере годового вознаграждения за каждый год работы 5% и фактическом заработке за год 20000 руб. вознаграждение составит 3000 руб. (20000руб.\*0, 05\*3). *Ситуация 2.* Если принято решение об увеличении размера годового вознаграждения (например, на 25%) - 750 руб. (3000 \* 0,25), то его размер составит 3750 руб. (3000 руб. + 750 руб.). *Ситуация 3.* Если принято решение о снижении размера годового вознаграждения (например, на 25%), то будет начислено 2250 руб. (3000 руб. - 750 руб.) или (3000 руб. \* 0,75).

Вознаграждение, выплаченное работнику, включается в средний заработок при расчете отпуска, оплате больничного листа и других случаях, предусмотренных законодательством, в размере 1/12 его части за каждый месяц расчетного периода.

***Вознаграждение за выслугу лет.*** В организации, где практикуют данный вид вознаграждения, должен быть утвержден локальный нормативный акт по выплате вознаграждения за выслугу лет. Согласно общему правилу право на вознаграждение возникает по истечении минимального стажа непрерывной работы (например 3 года). Если это право возникло в течение календарного года, то вознаграждение выплачивается за время после его возникновения. Организации самостоятельно определяют механизм выплаты вознаграждения за выслугу лет. Как и вознаграждение по итогам работы за год, оно включается в средний заработок при расчете отпусков, компенсации за отпуск, оплате больничных листов, выплате пособия по беременности и родам, оплате времени выполнения государственных обязанностей и других случаях. При этом в расчет принимается 1/12 часть начисленного вознаграждения за выслугу лет за каждый месяц расчетного периода.

**1.3. Оплата труда в режиме ночной, сверхурочной работы и в праздничные дни.**

***Оплата часов ночной работы.*** Временем ночной работы считается время с 22 до 6 часов. При этом установленная продолжительность работы сокращается на один час. К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет; работники моложе 18 лет; работники других категорий ( в соответствии с действующим законодательством). Часы ночной работы оплачиваются в повышенном размере, предусмотренном трудовым договором, но не ниже размеров, установленных законодательством.

*Пример:* Рабочий- сдельщик (повременщик) при часовой тарифной ставке 9,10 руб. (8 руб.) в одном из месяцев имел 20 ч. ночной работы. Коллективным договором предусмотрена доплата 0,8% часовой тарифной ставки за каждый час ночной работы. Будет произведена доплата за часы ночной работы:

145, 6 руб. (20ч. \* 9,10 руб. \* 0,8) - сдельщику;

128 руб. (20ч. \* 8 руб. \* 0,8) - повременщику.

***Оплата часов сверхурочной работы.*** Сверхурочной считается работа сверх установленной законом продолжительности рабочего дня. Сверхурочные работы допускаются в исключительных случаях с разрешения профкома организации. К сверхурочным работам не допускаются: беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет; работники моложе 18 лет; работники, обучающиеся без отрыва от производства в общеобразовательных школах и профессионально- технических учебных заведениях, в дни занятий; работники других категорий (в соответствии с действующим законодательством).

Работа в сверхурочное время оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы - не менее чем в двойном размере за каждый час сверхурочной работы (статья 88 КЗоТ РФ). Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 ч. в течение двух дней подряд и 120 ч. в год. Компенсация сверхурочных работ отгулом не допускается (статья 88 КЗоТ РФ).

*Пример:* Рабочий- сдельщик (повременщик) при часовой тарифной ставке 9,10 руб. (8 руб.) отработал в один из рабочих дней месяца сверхурочно 1 ч. и в другой - 4 ч. Будет произведена доплата за часы сверхурочной работы:

77,3 руб. [(3 ч. \* 9,10 руб. \* 1,5) + (2 ч. \* 9,10 руб. \* 2)] - сдельщику;

68 руб. [(3 ч. \* 8 руб. \* 1,5) + (2 ч. \* 8 руб. \* 2)] - повременщику.

***Оплата работы в праздничные дни.*** Работа в праздничный день компенсируется работнику предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме. Работа в праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

1. сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

2. работникам, труд которых оплачивается по часовым ставкам, - в размере не менее двойной часовой ставки;

3. работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одной часовой ставки сверх оклада, если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и размере не менее двойной часовой ставки сверх оклада, если работа проводилась сверх месячной нормы. По желанию работника, трудившегося в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха (статья 89 КЗоТ РФ).

**1.4. Оплата брака, простоев, оплата труда при совмещении профессий.**

***Оплата продукции оказавшейся браком.*** Полный брак по вине работника не оплачивается ему совсем, а частичный оплачивается в зависимости от степени годности продукции по пониженным расценкам.

*Пример:* Рабочий изготовил 140 деталей (расценка за единицу 5 руб.), из которых 10 оказались с частично исправимым браком, который оплачивается по расценке, пониженной на 60%. Работнику начислено за выполнение работ 670 руб. [(130 \* 5 руб.) + (10 \* 5 руб. \* 0,4)].

Брак возникший не по вине работника, оплачивается по пониженным расценкам. Месячная заработная плата работника в этом случае не может быть ниже 2/3 тарифной ставки установленного ему разряда. Брак, который произошел вследствие скрытого дефекта в обрабатываемом материале, а также брак, возникший не по вине работника и обнаруженный после приемки изделия органом технического контроля, оплачивается работнику наравне с годными изделиями (статья 93 КЗоТ РФ).

***Оплата простоев.*** Время простоя по вине работника оплате не подлежит. Время простоя не по вине работника, если он предупредил администрацию о начале простоя, оплачивается из расчета не ниже 2/3 тарифной ставки установленного работнику разряда или оклада (статья 94 КЗоТ РФ).

*Пример:* Рабочий- сдельщик (повременщик) с часовой тарифной ставкой 9,10 руб. (8 руб.) имел в течение месяца 9 ч. простоя. Время простоя будет оплачено не ниже чем:

54,6 руб. (9ч. \* 9,10 руб. \* 2/3) - сдельщику;

48 руб. (9ч. \* 8 руб. \* 2/3) - повременщику.

***Оплата труда при совмещении профессий.*** Если работник наряду с основной работой, обусловленной трудовым договором, выполняет дополнительную работу по другой профессии или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, то ему доплачивают за совмещение профессий или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника. Размер этих доплат устанавливает администрация по соглашению сторон (статья 87 КЗоТ РФ).

*Пример:* Бухгалтер с должностным окладом 1400 руб. выполняет обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы. За совмещение ему установлена надбавка в размере 30% к окладу. Его заработок за месяц при полностью отработанных днях составит 1820 руб. [1400 руб. + (1400 руб.\*0,3)].

***Оплата труда в период освоения производства (новых видов продукции).*** На период освоения нового производства (продукции) работникам может быть сделана доплата до прежнего среднего заработка в порядке и на условиях, определяемых коллективным договором (статья 94 КЗоТ РФ). ***Оплата труда при совместительстве.*** Совместительством является выполнение работником помимо свей основной другой регулярно оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Работа по совместительству разрешается только или по месту основной работы, или в другой организации. Не могут быть приняты на работу по совместительству лица, не достигшие 18 лет, и беременные женщины. Продолжительность работы по совместительству не может превышать 4 ч. в день или полного рабочего дня в выходной день. В отдельных случаях для совместителей допускается суммированный учет рабочего времени. Труд совместителей оплачивается за фактически выполненную работу согласно повременной или сдельной форме труда. На совместителя должен быть издан приказ о приеме на работу с указанием формы оплаты труда: повременная (почасовая, поденная, помесячная) или сдельная. Организация обязана вести табель учета рабочего времени совместителей. О доходах лиц, работающих по совместительству, в налоговую инспекцию, где организация стоит на учете, не реже одного раза в квартал представляются справки установленной формы. Труд совместителей оплачивается в общеустановленном порядке за фактически выполненную работу и особенностей не имеет.

**1.5. Оплата отпуска и выходных пособий.**

Право на отпуск возникает у работников через шесть месяцев после поступления на работу в организацию. Отпуск предоставляется ежегодно в срок, предусмотренный утвержденным в организации графиком отпусков. В исключительных случаях и с согласия работника допускается перенос отпуска на следующий год. Законодательство запрещает непредоставление ежегодного отпуска в течении двух лет подряд, а также выплату компенсации за неиспользованный отпуск, кроме случая увольнения работника, не использовавшего отпуск. В случае заболевания работника во время нахождения в отпуске дни его болезни, подтвержденные официальными документами медицинского учреждения по месту проведения отпуска, в срок отпуска не засчитываются, а сам отпуск продлевается. В локальном нормативном акте (Положение о персонале) может быть предусмотрена при уходе в отпуск выплата дополнительного единовременного пособия в процентах к должностному окладу или в размере, кратному числу минимальных оплат труда.

***Правила расчета среднего заработка при оплате отпуска.*** Для определения суммы за отпуск в основу расчета берется фактический заработок работника за три месяца, предшествующих месяцу отпуска. При исчислении продолжительности отпуска в календарных днях праздничные нерабочие дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. Для исчисления среднего заработка работникам., которым установлена неполная рабочая неделя или неполный рабочий день, принимается фактически начисленная сумма заработной платы в расчетном периоде. Эта сумма делится на количество рабочих дней в этом периоде, исходя из нормальной или сокращенной продолжительности рабочего времени по календарю пятидневной рабочей недели. Для исчисления среднего заработка конкретного работника в организации, где применяется суммированный учет рабочего времени, используется средний часовой заработок. Он рассчитывается делением суммы начисленной заработной платы на количество рабочих часов в расчетном периоде. В тех случаях, когда каждый месяц расчетного периода отработан не полностью, средний часовой заработок определяется делением суммы начисленной заработной платы на общее число рабочих часов в каждом месяце, подлежащих отработке по норме. Если неполностью отработаны один или два месяца расчетного периода, то средний часовой заработок определяется делением суммы начисленной зарплаты на сумму среднемесячного числа рабочих часов полностью отработанных месяцев и числа рабочих часов, подлежащих отработке по норме в учитываемых периодах неполностью отработанных месяцев. В случае, когда работник длительное время не работал, в том числе вынуждено, средний заработок определяется, исходя из суммы начисленной зарплаты за последние три отработанных календарных месяца с последующим увеличением его на коэффициенты повышения тарифных ставок, должностных окладов, денежного вознаграждения. При этом он подлежит увеличению на коэффициенты повышения минимального размера оплаты труда в связи с принятием соответствующего федерального закона. При исчислении среднего заработка учитываются выплаты, включаемые в фонд заработной платы. В частности, в число этих выплат входит материальная помощь, предоставляемая всем или большинству работников, состоящих в списочном составе организации на момент ее начисления (50% численности + один человек). Премии и вознаграждения (включая стоимость предметов потребления, выдаваемых в виде премии), носящие регулярный или периодический характер, предусмотренные системами оплаты труда, иные поощрительные выплаты, зафиксированные в коллективных договорах или других нормативных актах организации, учитываются при подсчете среднего заработка в следующем порядке:

- ежемесячные за одни и те же показатели - не более одной за каждый месяц расчетного периода;

- за период, превышающий месяц, за одни и те же показатели - не более одной в размере месячной части за каждый месяц расчетного периода.

*Пример:* Работник с января по март отработал полностью три календарных месяца. С 10 апреля по 30 мая работник пошел в учебный отпуск. Расчетным периодом являются три месяца - январь, февраль, март. С 17 июня этот же работник идет в очередной отпуск. Расчетным периодом здесь должны быть три месяца - март, апрель, май. Но, во- первых, работник отработал май и апрель не полностью (в мае - один день, в апреле - восемь дней), а, во- вторых получается, что март дважды входит в расчет отпускных. Продолжительность отпуска установлена в рабочих днях.

Если работник идет в очередной отпуск в июне, то расчетным периодом будут следующие три календарных месяца - март, апрель, май. Расчет среднего дневного заработка при исчислении отпуска на основании Порядка исчисления среднего заработка в 1996 году, утвержденного постановлением Министерства труда РФ от 15 февраля 1996 года №10, в случае, когда в расчетном периоде один месяц отработан полностью, а два месяца отработанны не полностью, следует производить путем деления начисленной суммы заработной платы в расчетном периоде на суммарное количество дней, определенных для полностью отработанных месяцев, исходя из условий, установленных для полностью отработанного периода, и для не полностью отработанных месяцев, исходя из условий, установленных для не полностью отработанного периода. То есть в данном примере начисленную в расчетном периоде заработную плату следует разделить на сумму 25,25 + 9,5 + 1,2; где

25,25 - среднемесячное число рабочих дней при оплате отпуска, установленного в рабочих днях для полностью отработанного месяца (в примере - март);

9,5 - количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели, приходящейся на отработанное время в апреле (при предоставлении отпуска в рабочих днях): 9,5 = (8 \* 26) / 22

22 - количество дней по пятидневному графику в апреле;

26 - количество дней по шестидневному графику в апреле;

8 - количество фактически отработанных дней в апреле.

1,2 - количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели, приходящихся на отработанное время в мае (при предоставлении отпуска в рабочих днях): 1,2 = (1 \* 24) / 20

20 - количество дней по пятидневному графику в мае;

24 - количество дней по шестидневному графику в мае;

1 - количество фактически отработанных дней в мае.

Для определения размера среднего заработка конкретного работника следует полученный средний дневной заработок умножить на количество дней отпуска, подлежащих оплате.

***Выходное пособие.*** Выходное пособие выплачивается в случаях, когда трудовой договор расторгается по следующим основаниям (статья 36 КЗоТ РФ):

- призыв или поступление работника на военную службу;

- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с предприятием в связи с изменениями существующих условий труда;

-обнаружение несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы;

- восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

- нарушение администрацией предприятия законодательства о труде, коллективного или трудового договора.

В указанных случаях размер выходного пособия не может быть меньше двухнедельного среднего заработка. Если трудовой договор расторгается по причине ликвидации организации, а также ввиду высвобождения работника в связи с проведением мероприятий по сокращению численности штатов, выходное пособие выплачивается в размере среднего месячного заработка. Суммы выплачиваемого выходного пособия не подлежат обложению подоходным налогам.

**2. Классификация и учет персонала предприятия, учет использования рабочего времени.**

Для организации учета труда, выработки и заработной платы, составления отчетности и контроля за фондом заработной платы и выплатами социального характера весь персонал, например, промышленного предприятия распределяется на три группы: промышленно- производственный, непромышленный и работники не списочного состава (выполнение работы по договорам подряда и другим договорам гражданско-правового характера).

Кроме того, в отчетности по труду из группы промышленно-производственного персонала выделяются две категории - рабочие и служащие (руководители, специалисты и другие служащие).

Показатели численности и состава персонала по указанным группам и категориям регламентируются в соответствии с Инструкцией по статистике численности и заработной платы рабочих и служащих.

Учетом личного состава персонала организации занимаются кадровая служба и лица, на это уполномоченные.

Первичными документами по учету численности персонала и его движения являются приказы (распоряжения) о приеме, увольнении или при переводе на другую работу и о предоставлении отпусков.

На работников, принятых на постоянную, временную или сезонную работу, отдел кадров заполняет карточку, на руководящих работников и специалистов, и личный листок по учету кадров. Каждому работнику при приеме на работу присваивается табельный номер, который в дальнейшем проставляется на всех документах по учету личного состава, выработки и заработной платы. В случаях увольнения или перевода на другую работу его табельный номер, как правило, не может присваиваться другому работнику в течении одного- двух лет.

Бухгалтерия предприятия на основании первичных документов открывает на каждого работника карточку- справку с указанием справочных данных для накапливания из месяца в месяц сведений о заработке или лицевой счет с последующим использованием их показателей для расчета среднего заработка.

Согласно действующему в настоящее время трудовому законодательству для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. При пятидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы (смены) определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности, утверждаемыми администрацией организации, с учетом специфики работы, мнения трудового коллектива и с соблюдением установленной законодательством продолжительности рабочей недели.

В тех организациях, где по характеру производства и условиям работы введение пятидневной рабочей недели нецелесообразно, на условиях и в порядке, предусмотренных статьей 46 КЗоТ РФ, устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

Праздничные дни, совпадающие с выходными днями, обуславливают необходимость переноса в соответствии со статьей 65 КЗоТ РФ этих выходных дней на следующие после праздничных рабочие дни. Но при этом, когда праздник приходится на субботу, праздничный рабочий день (пятница) сокращается на один час, а если на воскресенье - то такое сокращение не происходит.

Для отдельных категорий работников, определенных условий труда и в отдельные дни действующее трудовое законодательство устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени.

Для работников не достигших возраста восемнадцати лет, трудовое законодательство устанавливает в зависимости от их возраста сокращенную продолжительность рабочего времени:

- в возрасте от 16 до 18 лет - не более 36 часов в неделю;

- в возрасте от 15 до 16 лет, а также для учащихся в возрасте от 14 до 15 лет, работающих в период каникул, - не более 24 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени учащихся, работающих в течении учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины вышеуказанных норм для лиц соответствующего возраста.

Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Для отдельных категорий работников (учителей, врачей, женщин, работающих в сельской местности и на Севере, инвалидов) законодательством также устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

Трудовое законодательство предусматривает режимы с «поденным», «недельным» и «суммированным» учетом рабочего времени. Они означают возможность реализации разными способами

установленной нормы продолжительности рабочего времени в течении определенного календарного периода. Отработанное работником время учитывается за каждый рабочий день (рабочую смену), независимо от вида режима рабочего времени.

**Поденный учет** применяется при шестидневной рабочей неделе и состоит в том, что установленная статьями 46 и 47 КЗоТ РФ продолжительность ежедневной работы реализуется распорядком или графиком без отклонений в каждый рабочий день.

При шестидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы не может превышать: 7 часов- при недельной норме 40 часов, 6 часов - при недельной норме 36 часов и 4 часа - при недельной норме 24 часа.

Накануне праздничных дней, предусмотренных статьей 65 КЗоТ РФ, продолжительность работы служащих (кроме работников, имеющих сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьями 43-45 КЗоТ РФ) сокращается на один час как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать 6 часов.

При поденном учете работа сверх рабочего дня признается сверхурочной работой (статьи 54-56 КЗоТ РФ). Она оплачивается в порядке, установленном статьей 88 КЗоТ РФ, и не может компенсироваться недоработкой в другие дни или предоставлением отгулов.

*Пример:* График работы при поденном учете на произвольно выбранную рабочую неделю может выглядеть следующим образом:

Числа (дни) недели 1 2 3 4 5 6 7

Количество рабочих часов 7 7 7 7 7 5 В

Примечание: «В» - выходной день воскресенье.

Таким образом, в приведенном графике соблюдено условие статьи 43 КЗоТ РФ, которой установлено, что нормальная продолжительность рабочего времени работников в организациях не может превышать 40 часов в неделю.

**Недельный учет** заключается в том, что установленная трудовым законодательством норма продолжительности рабочей недели, которая указана в статьях 42-45 КЗоТ РФ, реализуется графиком или распорядком в рамках каждой календарной недели с полным количеством рабочих дней.

Такой учет имеет место тогда, когда закон нормирует непосредственно только рабочую неделю, а продолжительность ежедневной работы определяется графиком (распорядком) с соблюдением недельной нормы часов. Он присущ пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями. При общей продолжительности пяти рабочих дней , равной в сумме 40 часам (при нормальной продолжительности рабочей недели) и 36, 24 часам (при работе на условиях сокращенной продолжительности рабочего времени), графики работы на произвольно выбранную рабочую неделю могут быть составлены следующим образом:

Продолжительность Продолжительность рабочего дня (в часах)

рабочей недели по числам (дням) недели

1 2 3 4 5 6 7

40 часов 8 8 8 8 8 В В

36 часов 8 7 7 7 7 В В

24 часа 5 5 5 5 4 В В

При недельном учете работа сверх нормы рабочей недели признается сверхурочной работой, она оплачивается в установленном для сверхурочных работ порядке и не может компенсироваться путем сокращения продолжительности ежедневной работы в другие недели или предоставлением отгулов.

**Суммированный учет** рабочего времени является специальным порядком распределения и учета рабочего времени, который позволяет учитывать продолжительность отработанного времени в сутки и неделю, в тех случаях, когда оно отклоняется от установленной трудовым законодательством нормы. При этом вводится и организуется строгий учет рабочего времени и времени отдыха.

Возможность введения суммированного учета рабочего времени на предприятиях и в организациях, имеющих определенную специфику работы (транспорт, связь, торговля), регламентирована статьей 52 КЗоТ РФ, которой определено, что «на непрерывно действующих предприятиях, в учреждениях, организациях, а также в отдельных производствах, цехах, участках, отделениях и на некоторых видах работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается по согласованию с соответствующим выбором профсоюзным органом предприятия, учреждения, организации введение суммарного учета рабочего времени, с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов (статьи 42-45 КЗоТ РФ)».

Суммированный учет означает, что установленная трудовым законодательством продолжительность рабочего дня и рабочей недели реализуется графиком лишь в среднем за учетный период, который превышает соответственно сутки и календарную неделю.

При суммированном учете рабочего времени учетным будет являться календарный период (отрезок времени), в течении которого должна быть в среднем соблюдена установленная трудовым законодательством для данной категории работников продолжительность рабочего дня и рабочей недели.

Учетный период по решению организации может измеряться неделей, месяцем, кварталом, полугодием или годом и охватывать как рабочее время, так и часы работы в выходные, праздничные дни и время отдыха. При этом ежедневная и еженедельная продолжительность рабочего времени по графику может в определенных пределах откланяться от нормы часов рабочего дня и рабочей недели. Возникающие в связи с этим недоработка или переработка балансируются в рамках учетного периода таким образом, чтобы сумма часов работы по графику за учетный период равнялась норме часов этого периода. При суммированном учете рабочего времени, как правило, работа производится по графикам, продолжительность смен в которых устанавливается заранее и является обязательной для каждого дня работы.

Вместе с тем, при определенной специфике производства, например у водителей автомобилей, когда у них в силу складывающихся дорожных условий, несвоевременности проведения погрузо-разгрузочных работ, технического состояния подвижного состава и других причин, фактическая продолжительность ежедневной работы в отдельные дни может не совпадать с продолжительностью смены по графику, применяется другая разновидность суммированного учета, при которой, в случае переработки в одни дни, она погашается путем сокращения времени работы в другие дни или предоставлением дополнительного времени (дней) отдыха в рамках данного учетного периода.

График работы в этом случае на произвольно выбранную рабочую неделю и его фактическое выполнение может выглядеть следующим образом:

Выполнение Продолжительность рабочего дня (в часах)

работы по числам (дням) недели

1 2 3 4 5 6 7

График 8 8 8 8 8 В В

Факт 10 6 8 10 6 В В

«Нормальное число рабочих часов» (статья 52 КЗоТ РФ) или, что тоже самое, норма продолжительности рабочего времени учетного периода исчисляется по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье, исходя из следующей продолжительности ежедневной работы (смены):

- при 40 часовой рабочей неделе - 8 часов, в праздничные дни - 7 часов;

- при продолжительности рабочей недели менее 40 часов - количество часов, получаемое в результате деления установленной продолжительности рабочей недели на пять дней (в соответствии со статьей 47 КЗоТ РФ накануне праздничных дней в этом случае сокращение рабочего времени не производится).

*Пример:* Определим норму рабочего времени в мае 1998 года. В мае 1998 года при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями - 18 рабочих дней (в том числе один предпраздничный день 8 мая) и 13 выходных дней с учетом двух дополнительных дней отдыха 4 и 11 мая в связи с совпадением праздничных нерабочих дней 2 и 9 мая с выходными субботними днями.

Норма рабочего времени в этом месяце составляет:

- при 40 часовой рабочей неделе: (8 часов \* 18 дней) - 1час = 143 часа;

- при 36 часовой рабочей неделе: 36часов / (5 дней \* 18 дней) = 129,6 часа.

Рассчитанная таким образом нормальная продолжительность рабочего времени по месяцам 1998 года будет составлять:

Месяц Количество Количество рабочих часов при

рабочих дней продолжительности рабочей недели

40 часов 36 часов

Январь 19 151 136,8

Февраль 20 160 144,0

Март 21 168 151,2

Апрель 22 175 158,4

Май 18 143 129,6

Июнь 21 167 151,2

Июль 23 184 165,6

Август 21 168 151,2

Сентябрь 22 176 158,4

Октябрь 22 176 158,4

Ноябрь 20 160 144,0

Декабрь 22 176 158,4

ВСЕГО 251 2001 1807,2

**3. Учет оплаты труда, удержания из оплаты труда.**

В процессе производственно-хозяйственной (эксплутационной) деятельности у организации возникают взаимоотношения с членами трудового коллектива и лицами, работающими на основе трудовых соглашений и договоров гражданско- правового характера (подряда, поручения, перевозки и др.), совместителями, по оплате труда за выполненные работы и оказанные услуги. Для учета расчетов, связанных с этими взаимоотношениями, предусмотрен пассивный счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». В отдельные отчетные периоды на счете 70 может быть развернутое сальдо по дебету и кредиту. Дебетовый остаток по этому счету при составлении баланса показывается в его активе, а кредитовый - в пассиве. Отражать в балансе свернутое сальдо по счету 70 не допускается.

**3.1. Синтетический и аналитический учет расчетов по оплате труда.**

Синтетический учет расчетов по оплате труда организации ведут на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». В развитие его при необходимости целесообразно открыть субсчета:

1. «Расчеты со штатными работниками»;

2. «Расчеты с совместителями»;

3. «Расчеты по трудовым соглашениям»;

4. «Расчеты по договорам гражданско- правового характера».

На субсчете 70 - 4 учитываются расчеты по договорам гражданско- правового характера с физическими лицами, не являющимися предпринимателями.

По кредиту счета 70 отражают причитающиеся членам трудового коллектива и работающим по трудовому договору (контракту) лицам суммы начисленной заработной платы за отработанное время и премий (дебет счетов 08, 10, 12, 15, 20, 23, 25, 26, 28, 29, 30, 31, 43, 47, 80-3, 81-2, 88, 89, 96), суммы пособий по временной нетрудоспособности и другие выплаты (дебет счета 69) за счет средств внебюджетных социальных фондов. Основанием для начисления заработной платы служат табель, наряды- заказы (наряды) на выполнение работы, другие документы.

По дебету счета 70 учитываются выплаты заработной платы из кассы (кредит счета 50), сумма удержанного в бюджет подоходного налога (кредит счета 68), своевременно не возвращенные подотчетным лицам суммы (кредит счета 71), суммы за причиненный материальный ущерб (кредит субсчета 73-3), за брак (кредит счета 28), в погашение задолженности по выданным ссудам (кредит субсчета 73-2), по исполнительным документам в пользу различных юридических и физических лиц (кредит субсчета 76-1).

Аналитический учет к счету 70 ведут в лицевых счетах рабочих и служащих (ф. № Т-54, Т-55), которые заводят в начале года на каждого члена трудового коллектива и лиц, работающих по трудовому договору (контракту). В течение года в лицевые счета заносят данные о начисленной заработной плате, премиях, выплатах по итогам года, за выслугу лет, пособий по листкам нетрудоспособности, удержаниях с указанием сумм к выдаче. Срок хранения лицевых счетов - 75 лет.

**Схема корреспонденции счетов по начислению заработной платы.**

Содержание операций Корреспондирующий

счет (субсчет)

*По кредиту счета 70 (с дебета счетов)*

Начислена оплата труда:

по погрузке, выгрузке, перемещению оборудования,

требующего монтажа 07

работникам занятым в капитальном строительстве 08

по погрузке, выгрузке, перемещению производственных

запасов 10, 11, 12, 15

за изготовленную продукцию, работы, услуги:

персоналу основного производства 20

персоналу вспомогательных производств 23

общепроизводственному персоналу 25

общехозяйственному персоналу 26

за исправление брака 28

работникам обслуживающих производств 29

за работы, относимые к расходам будущих периодов 31

персоналу, занятому сбытом продукции 43

за демонтаж основных средств 47

за работы по ликвидации последствий экстремальных

случаев (субсчет 80-3) 80

Начислена заработная плата за счет специальных источников:

чистой прибыли 81-2

нераспределенной прибыли и средств специальных фондов 88

средств целевого финансирования 96

Начислены дивиденды членам трудового коллектива от

участия в организации:

за счет резервного капитала 86

за счет нераспределенной прибыли отчетного года

(субсчет 88-1) или нераспределенной прибыли прошлых

лет (субсчет 88-2) 88

Начислены пособия за счет средств Фонда социального

страхования (субсчет 69-1) 69

Списана просроченная дебиторская задолженность по

оплате труда (субсчет 80-3) 80

**Схема корреспонденции счетов по учету удержаний из заработной платы.**

Содержание операций Корреспондирующий

счет

*По дебету счета 70 (с кредита счетов)*

Удержание из оплаты труда:

за допущенный брак 28

подоходный налог 68

обязательные взносы в Пенсионный фонд (субсчет 69-2) 69

своевременно не возвращенные суммы, выданные под отчет 71

в погашение задолженностей за платежи по ссудам на

строительство садовых домиков, индивидуальное жилищное

строительство, беспроцентных ссуд молодым семьям

(субсчет 73-2), за причиненный материальный ущерб, по

недостачам, растратам, хищениям и порче ценностей

(субсчет 73-3), за форменную одежду (субсчет 73-4) 73

по исполнительным листам и надписям нотариальных контор

в пользу юридических и физических лиц, по договорам

личного страхования (субсчет 76-1) 76

Выплачено в погашение задолженности по оплате труда:

из кассы 50

перечислено с расчетного счета 51

из сумм, выданных под отчет 71

в натуре имуществом, продукцией и товарами взамен

денежной оплаты труда (по рыночной стоимости , включая

НДС и акцизный налог) 46, 47, 48

Депонирована не полученная своевременно заработная плата

(субсчет 76-2) 76

**3.2. Виды выплат работникам организации, подлежащих включению в себестоимость продукции (работ, услуг).**

Исчерпывающий перечень выплат, подлежащих включению в себестоимость продукции (работ, услуг), приведен в п.7 «Затраты на оплату труда» Положения о составе затрат по производству и реализации продукции (работ, услуг), включаемых в себестоимость продукции (работ, услуг), и о порядке формирования финансовых результатов, учитываемых при налогообложении прибыли. На себестоимость продукции (работ, услуг), в частности относятся:

- расходы на оплату труда основного производственного персонала за фактически выполненную работу, исчисленную по сдельным расценкам, тарифным ставкам и должностным окладам в соответствии с принятыми на предприятии формами и системами оплаты труда, включая премии членам трудового коллектива за производственные результаты, стимулирующие и компенсирующие выплаты, а также затраты на оплату труда работников, не состоящих в штате предприятия, за выполнение работ по договорам гражданско- правового характера (включая договор подряда);

- выплаты членам трудового коллектива за непроработанное, но подлежащее оплате время в соответствии с действующим законодательством (оплата льготных часов подростков, перерывов в работе кормящих матерей, оплата времени выполнения государственных и общественных обязанностей и т. п., выплата вознаграждений за выслугу лет, очередных и дополнительных отпусков);

- выплаты в соответствии с действующим законодательством по установленным коэффициентам за работу в пустынных, безводных и высокогорных местностях, надбавки к заработной плате за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

- все виды премиальных выплат, обусловленные производственной деятельностью, в соответствии с принятой на предприятии системой премирования и стимулирования труда (включая премии за выполнение особо важных производственных заданий, выплаты вознаграждения по итогам года и др.); суммы годового вознаграждения включаются в себестоимость продукции того отчетного периода, в котором они фактически начислены;

- компенсации по оплате труда в связи с повышением цен и индексацией доходов, а также компенсационные выплаты матерям, состоящим в трудовых отношениях на условиях найма с предприятиями и находящимся в отпуске по уходу за ребенком от его рождения до достижения им трехлетнего возраста (эти выплаты включаются в себестоимость только в пределах норм (размеров), предусмотренных законодательством).

Не включаются в себестоимость продукции (работ, услуг), а финансируются за счет чистой прибыли организации (дебет субсчета 81-2), фонда потребления (дебет субсчета 88-5) или специальных источников (дебет счета 96) выплаты, непосредственно не связанные с оплатой труда, за изготовление продукции (работ, услуг): премии за счет средств специального назначения и целевых поступлений; материальная помощь; беспроцентные ссуды, выданные на улучшение жилищных условий, обзаведение домашним хозяйством; оплата работникам отпусков, дополнительно предоставляемых по коллективному договору (сверх предусмотренных законодательством); оплата проезда членов семьи работников к месту проведения отпуска и обратно (в соответствии с действующим законодательством - для предприятий, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях); надбавка к пенсиям, единовременные пособия уходящим на пенсию ветеранам труда; доходы (дивиденды, проценты); компенсационные выплаты в связи с повышением цен сверх размеров индексации доходов по решениям Правительства Российской Федерации и т. п.

**Учет резерва на оплату отпусков.** В организации могут иметь место расходы, которые в отчетном периоде не производились, но предстоят в будущем. Их называют предстоящими расходами, или предстоящими платежами. К таким расходам, в частности, относят образуемые организацией резервы: на оплату отпусков (субсчет 89-1); на выплаты за выслугу лет (субсчет 89-2).

***Формирование резерва на оплату отпусков.*** Большая часть организаций начисленную оплату отпусков включают в издержки производства (дебет счетов 20, 23, 25, 26, 29, 43, кредит счета 70). Но отпуска предоставляются членам трудового коллектива в течение года неравномерно, что ведет к искажению себестоимости продукции (работ, услуг) в разные отчетные периоды. Чтобы этого не происходило, организации могут, принимая учетную политику, предусмотреть формирование резерва на оплату отпусков (дебет счетов 20, 23, 25, 26, 29, 43 кредит субсчета 89-1), а суммы, фактически начисленные за отпуск , списывать за счет этого резерва (дебет субсчета 89-1, кредит счетов 67, 68, 69, 70). Резерв на отпуск начисляется с заработной платы за фактически отработанное время.

Вопрос о том, как отражать на счетах бухгалтерского учета оплату отпусков (с использованием или без использования счета 89), определяет сама организация, принимая учетную политику на предстоящий год.

**Схема корреспонденции счетов по формированию резерва на отпуск и выплате отпускных за счет образованного резерва.**

Содержание операций Сумма, руб. Корреспондирующий счет

(субсчет)

дебет кредит

Начислена заработная плата по всем 40 000 20, 23, 25, 26, 70

основаниям штатным, нештатным 31, 43 и др.

работникам, совместителям по трудовым

соглашениям

Начислены отпускные 2 000 89-1 70

Начислены платежи во внебюджетные

социальные фонды:

с оплаты труда (40 000 руб.\*0,385) 15 400 20, 23, 25, 26, 69

31, 43 и др.

с отпускных (2000 руб.\*0,385) 770 89-1 69

Начислен транспортный налог:

с оплаты труда (40 000 руб.\*0,01) 400 20, 23, 25, 26, 68

31, 43 и др.

с отпускных (2000 руб.\*0,01) 20 89-1 68

Начислен резерв на отпуск в установленном 4 292 20, 23, 25, 26, 89-1

размере (40 000 руб.\*0,1073) 31, 43 и др.

Механизмом резервирования сумм на оплату отпусков рекомендуется воспользоваться крупным коммерческим организациям (например, ОАО), а также организациям, которые расположены в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. У субъектов малого предпринимательства такой необходимости нет.

***Определение размеров отчислений в резерв на оплату отпусков.*** Для этого нужны сведения о годовом фонде заработной платы и сумме планируемых отпускных. Отчисления в резерв могут осуществляться либо в твердой величине ежемесячно, либо в процентах к оплате труда.

*Пример:* Расчет планового размера (в %) отчислений в резерв на оплату отпусков.

1. Годовой фонд заработной платы по плану - 680 000 руб.
2. Плановый размер отпускных - 50 000 руб.
3. Отчисления с суммы отпускных во внебюджетные социальные фонды

- в Фонд социального страхования - 2700 руб. (50 000 руб. \* 0,054);

- в Пенсионный фонд - 14 000 руб. (50 000 руб. \*0,28);

- в Фонд обязательного медицинского страхования - 1800 руб. (50 000 руб. \*0,036);

- в Фонд занятости населения - 750 руб. (50 000 руб. \*0,015).

ИТОГО - 19 250 руб.

1. Ежемесячный размер резервирования - 5771 руб. [(50 000 руб. + 19 250 руб.) / 12]
2. Процент отчислений составит - 8,2 (55 771 руб. / 680 000 руб. \* 100%).

***Инвентаризация остатка резерва на оплату отпусков.*** Инвентаризация остатка резерва на оплату отпусков проводится в обязательном порядке перед составлением годового отчета (на 1 января наступающего года). Результаты инвентаризации должны получить отражение в месяце ее проведения (декабре отчетного года). Здесь следует проверить, во-первых, правильность расчета размера отчислений в резерв на оплату отпусков и, во-вторых, реальность числящегося на субсчете 89-1 остатка по состоянию на 1 января следующего года.

**3.3. Особенности отражения операций по начислению и выплате заработной платы в натуральной форме.**

В настоящее время некоторые организации практикуют выдачу членам трудового коллектива в качестве оплаты за труд продукции, товаров и т. п.

При натуральной форме оплаты труда в бухгалтерском учете делают следующие записи:

1. дебет счетов 20, 23,

25, 26, 31, 43, 89 и др. } на сумму оплаты начисленной за труд;

кредит счета 70

2. дебет счета 70 на сумму выданной продукции, товаров в натуре кредит счета 46 } (взамен денег в оплату труда) по продажным ценам,

включая НДС и акцизный налог,

1. дебет счета 46 на сумму фактической себестоимости продукции,

кредит счетов 40, 41 } товаров, выданных в порядке натуральной оплаты.

1. **Распределение расходов на оплату труда и связанных с ней обязательных платежей.**

Все первичные документы по учету выработки (наряды, листки на доплату, листки о простое, маршрутные листы, табели и др.) поступают а бухгалтерию организации, где их группируют по цехам, службам, отделам, а в разрезе этих подразделений - по центрам затрат на производственные (по видам изготовленной продукции, выполненных работ, оказанных услуг, на общепроизводственные и общехозяйственные цели, коммерческие расходы и др.) и непроизводственные (капитальное строительство, содержание и эксплуатация объектов социальной сферы, работы, финансируемые за счет специальных источников) цели. Сгруппированные первичные документы служат основанием для включения сумм начисленной оплаты труда (кредит счета 70) непосредственно в издержки производства (дебет счетов 20, 23, 25, 26, 28, 29, 30, 31, 43, 89), по другим направлениям (дебет счетов 07, 08, 10, 12, 47, 80-3, 81-2, 88, 96). Одновременно организация в дебет тех же счетов, куда была списана начисленная оплата труда, относит в установленном размере (проценте) к оплате труда:

- с кредита счета 68 - начисленный в бюджет транспортный налог (1%);

- с кредита счета 69 - отчисления во внебюджетные социальные фонды: в Фонд социального страхования (субсчет 69-1), в Пенсионный фонд (субсчет 69-2), в Фонд обязательного медицинского страхования (субсчет 69-3), в Фонд занятости населения (субсчет 69-4).

В настоящее время установлены следующие ставки платежей в процентах к оплате труда по всем основаниям: 5,4 - в Фонд социального страхования; 28 - в Пенсионный фонд; 3,6 - в Фонд обязательного медицинского страхования ; 1,5 - в Фонд занятости населения.

Начисления производятся на оплату труда работников организации: штатных (включая работающих пенсионеров), нештатных, работающих по совместительству, сезонных, выполняющих разовые и случайные работы.

Бухгалтерская служба исходя из своих потребностей разрабатывает самостоятельно ведомость распределения заработной платы и не обязательно по предложенной форме.

Так, в развитие счетов 20 и 23 отдельно по каждому подразделению указывают виды изготавливаемой продукции (работ, услуг); в развитие счетов 25 и 26 - статьи аналитического учета; в развитие счета 28 - виды изделий (работ, услуг), при изготовлении которых имел место исправимый брак. Составленная ведомость распределения заработной платы с приложенными к ней первичными документами служит основанием для записи в журналы- ордера и ведомости (или карточки) аналитического учета - № 10; 10-1; 12 «Общепроизводственные расходы»; 15 «Общехозяйственные расходы».

**3.5. Порядок выдачи заработной платы, учет депонированной заработной платы.**

Заработная плата выплачивается согласно действующему законодательству не реже чем каждые полмесяца, а за время отпуска - не позднее чем за один день до начала отпуска (статья 96 КЗоТ РФ). Таким образом, организации, практикующие выплату заработной платы один раз в месяц, нарушают трудовое законодательство.

При увольнении работника все суммы, причитающиеся ему от организации, выплачиваются в день увольнения (статья 98 КЗоТ РФ). Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

Заработная плата работникам организации выдается в сроки, установленные коллективными договорами, которые указываются в представляемых кассовых заявках. Если коллективным договором срок выплаты заработной платы за каждую половину месяца предусмотрен не в один, а в несколько дней, то отделение банка совместно с руководителем организации устанавливает, в какие именно дни и в каких суммах организация будет получать деньги на заработную плату. За первую половину месяца (с 1 по 15-е число включительно) в организации выдают аванс (обычно с 16 по 20-е число текущего месяца). Наиболее распространен вариант, при котором аванс выплачивается члену трудового коллектива в заранее обусловленном размере (например, 40% фактического заработка за прошлый месяц). Более целесообразной представляется выплата аванса в зависимости от заработка за фактически выполненную работу (при сдельной оплате) или фактически отработанное время в первую половину месяца (за период с 1 по 15-е число месяца включительно) за минусом необходимых удержаний, установленных действующим законодательством.

Заработная плата за вторую половину месяца выдается с 1 по 5-е число следующего месяца. Если день выдачи заработной платы приходится на выходной (или праздничный) день, то она должна быть выплачена в четверг и пятницу (накануне праздничного дня). В четверг деньги могут выдаваться по срокам, приходящимся на пятницу. Деньги для расчетов с уволенными и уходящими в отпуск, а также с работниками нештатного (несписочного) состава выдаются независимо от установленных сроков выплаты заработной платы.

Для получения заработной платы в банк предъявляются следующие документы: чек, платежные поручения на перечисление в бюджет налоговых платежей (подоходного налога, транспортного налога, сбора на нужды образовательных учреждений), платежные поручения в пользу различных организаций и лиц на суммы, удержанные из заработной платы работников по исполнительным листам, другим исполнительным документам и личным обязательствам, а также платежные поручения на перечисления платежей в Пенсионный фонд, Фонд социального страхования, Фонд обязательного медицинского страхования, Фонд занятости населения. Платежные поручения выписываются в рублях с округлением копеек по общим правилам.

Аванс и заработная плата выдаются в течение 3 дней, включая день получения денег в банке. Кассир выдает деньги по платежным ведомостям, в которых получатель расписывается в получении денег. Если деньги получены в понедельник (пятницу), то в среду (вторник следующей недели) неполученная заработная плата должна быть сдана в банк (его вечернюю кассу).

***Учет депонированной заработной платы.***Заработная плата работникам организации выдается в течение 3 рабочих дней, считая день получения ее в банке. По истечении указанного срока всю сумму не выданной (депонированной) заработной платы сдают в банк. Для этого кассир по истечении указанных 3 дней «закрывает» платежные ведомости: против фамилии лиц, не получивших заработную плату, он пишет от руки или ставит специальный штамп: «*Депонировано*». Неполученные суммы заработной платы отдельно по каждому лицу записывают в реестр депонированных сумм и на его основании - в книгу учета депонированной платы типовой формы № 8. Последующая выплата заработной платы (дебет счета 70, кредит субсчета 76-2) производится по расходным кассовым ордерам (дебет субсчета 76-2, кредит счета 50), на основании которых в книге учета депонированной заработной платы делаются соответствующие записи о ее выдаче.

Депонированную заработную плату, не востребованную в течение 3 лет, организации зачисляют как внереализационные доходы (дебет субсчета 76-2, кредит субсчета 80-3).

**3.6. Удержание из оплаты труда.**

Из оплаты труда членов трудового коллектива и лиц, работающих в организации по трудовым соглашениям, договорам подряда, по совместительству, выполняющих разовые и случайные работы, производятся различного рода удержания. По своему характеру эти удержания подразделяются на 2 группы: обязательные удержания и удержания по инициативе организации.

К числу обязательных удержаний (дебет счета 70) относятся подоходный налог (кредит счета 68), удержания в Пенсионный фонд (кредит субсчета 69-2), по исполнительным листам и надписям нотариальных контор в пользу юридических и физических лиц (кредит субсчета 76-1).

К удержаниям по инициативе организации относятся суммы, удержанные с членов трудового коллектива и работающих в нем лиц (дебет счета 70) за причиненный материальный ущерб (кредит субсчета 73-3); допущенный брак (кредит счета 28); своевременно не возвращенные суммы, полученные под отчет (кредит счета 71); своевременно не погашенные беспроцентные ссуды, выданные членам трудового коллектива (кредит субсчета 73-2); за форменную одежду (кредит субсчета 73-4).

Удержанные суммы в установленные сроки (как правило, в дни выдачи заработной платы) подлежат перечислению в бюджет (дебет счета 68, кредит счета 51); Пенсионный фонд (дебет субсчета 69-2, кредит счета 51); юридическим и физическим лицам (дебет субсчета 76-1, кредит счета 51).

**Удержание подоходного налога.** Налогообложение доходов членов трудового коллектива осуществляется в соответствии с Законом РФ «О подоходном налоге с физических лиц» от 7 декабря 1991 года № 1998-1 в редакции Закона РФ от 10 января 1997 года № 10-Ф3, в порядке, предусмотренном Инструкцией по применению Закона РФ «О подоходном налоге с физических лиц» № 35, утвержденной Государственной налоговой службы РФ 29 июня 1995 года, с последующими изменениями и дополнениями.

Удержанный подоходный налог (дебет счета 70, кредит счета 68) подлежит перечислению в бюджет (дебет счета 68, кредит счета 51) не позднее дня фактического получения в банке наличных средств на оплату труда (п. 31 Инструкции № 35). Так, если оплата труда в окончательный расчет за текущий месяц предусмотрена 10-го числа следующего месяца, а фактически денежные средства получены в банке 16-го числа, то платежное поручение в перечисление подоходного налога в бюджет должно быть сдано в учреждение банка не позднее 16-го числа независимо от состояния расчетного счета организации. Если организация нарушила срок перечисления в бюджет подоходного налога, то она уплачивает пеню в установленном размере (0,5 % суммы платежа) за каждый день просрочки за счет чистой прибыли (дебет счета 81-2, кредит счета 68,дебет счета 68, кредит счета 51) (п. 78 Инструкции № 35) начиная со следующего дня после дня фактического получения в банке денежных средств либо перечисления денежных средств по поручению работников или их фактической выплаты.

Не допускается уплата подоходного налога с доходов граждан за счет средств организации (п. 66-а Инструкции № 35).

В случае несвоевременного привлечения физических лиц к уплате налога или исчисления налога с их доходов с нарушением действующего законодательства взыскание либо возврат им налоговой суммы осуществляется не более чем за 3 года, предшествующих обнаружению факта неправильного удержания (п. 76 Инструкции № 35).

Не удержанные или удержанные с работников не полностью суммы налога взыскиваются организациями ежемесячно до полного погашения задолженности, но при этом общая сумма удержаний из дохода работника не должна превышать 50 % месячного дохода. Если долг по налогу с работника невозможно взыскать (например, при увольнении), то организация обязана в течение месяца проинформировать свой налоговый орган о задолженности (п. 76 Инструкции № 35).

***Налогообложение граждан, получающих доход от выполнения ими трудовых обязанностей.*** Объектом налогообложения является полученный работником в данной организации с начала календарного года совокупный доход, уменьшенный на установленный законом минимальный размер оплаты труда, удержанную в Пенсионный фонд, и сумму расходов на содержание детей и иждивенцев, с зачетом удержанной в предыдущие месяцы суммы налога.

*Пример:* Работник имеет на своем иждивении 2 детей. Определить размер подоходного налога за январь, февраль, март.

Заработная плата работника в январе составила 1600 руб., феврале - 2000 руб., марте - 1750 руб.

Премия: январь - 320 руб., март - 1250 руб.

Выслуга лет: январь - 1280 руб.

Итого: за январь работник получил - 3200 руб., за февраль - 2000 руб., за март 3000 руб.

Подлежит исключению:

минимальный размер оплаты труда: январь, февраль, март по 83,49 руб.;

расходы на содержание иждивенцев: январь, февраль, март по 166,98 руб.;

взносы в Пенсионный фонд: январь - 32 руб., февраль - 20 руб., март 30 руб.

Подлежит удержанию подоходный налог в сумме:

за январь 350 руб. (2917,53 руб. \* 0,12);

за февраль 208 руб. [(2917,53 руб. + 1729,53 руб.)\*0,12 - 350 руб.];

за март 325 руб. [(2917,53 руб. + 1729,53 руб. + 2719,53 руб.)\*0,12 - (350 руб. + 208 руб.)].

***Виды доходов работника, подлежащие налогообложению.*** К доходам работника, подлежащим налогообложению, относятся: заработная плата, премии и другие вознаграждения всех видов, связанные с выполнением трудовых обязанностей (в том числе по совместительству), от выполнения работ по гражданско- правовым договорам и другим основаниям; суммы, полученные в виде дивидендов по акциям, и другие доходы, полученные в результате распределения прибыли организации, доходы в виде предоставленных организацией своим работникам материальных и социальных благ, суммы врученных подарков и оказанной материальной помощи.

В облагаемый доход включаются также компенсационные выплаты организации работникам сверх установленных законодательством норм суточных и квартирных при командировках; за использование личного автомобиля для служебных поездок; за использование собственного инструмента; документально не подтвержденные суммы расходов, списанные с подотчетных лиц.

Подлежит включению в облагаемый доход материальная выгода в виде экономии на процентах при получении работниками заемных средств, кроме полученных на приобретение (строительство) квартиры или жилого дома.

***Выплаты из чистой прибыли, подлежащие включению в состав совокупного дохода для целей налогообложения.*** Перечень таких выплат достаточно велик. Одни выплаты в полном объеме включаются в совокупный доход, а по другим законодательно предоставлены льготы (для целей налогообложения такие выплаты включаются в расчет в суммах, превышающих льготируемую величину).

К первой группе, в частности, относятся предоставленные организацией работникам материальные и социальные блага:

- оплата жилищно- коммунальных и бытовых услуг;

- абонентная плата за телефон;

- индивидуальна подписка на периодические издания (газеты, журналы) и книги;

- бесплатные или льготные талоны на питание, приобретение проездных билетов, персональных абонементов для посещения спортивных сооружений;

- выдача работникам бесплатного или со скидкой туристических и экскурсионных путевок;

- единовременные пособи в связи с уходом на пенсию;

- внесение платы за родителей на содержание детей в дошкольных учреждениях, а также платы за обучение в учебных заведениях;

- отчисления в негосударственные пенсионные фонды и др.

Ко второй группе относятся, в частности, суммы материальной помощи и стоимость вещевых подарков и призов, по которым предусмотрена льгота в размере 12- кратной величины месячной минимальной оплаты труда.

При этом следует помнить, что льготы в части освобождения сумм материальной помощи, стоимости вещевых подарков и призов в пределах 12- кратного размера минимальной оплаты труда представляются отдельно по каждой из позиций, а не по совокупности всех указанных выплат, т. е. по материальной помощи - 12, по стоимости вещевого подарка - 12, по стоимости приза (кроме спортсменов) 12.

***Льготы по подоходному налогу.*** Пунктом 8 Инструкции № 35 ГНС определен перечень выплат членам трудового коллектива, которые не включаются в совокупный годовой доход работника и следовательно, не подлежат налогообложению. К ним, в частности, относятся:

- государственные пособия по беременности и родам, на рождение ребенка, на погребение и другие, предусмотренные законодательством, за исключением пособия по временной нетрудоспособности (п. 8-а);

- суммы, получаемые работниками в возмещение ущерба, причиненного им увечьем либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей (п. 8-в);

- выходные пособия, выплачиваемые при увольнении, а также все виды денежной компенсации, выплачиваемой высвобождаемым работникам при их увольнении с предприятий в соответствии с действующим законодательством о труде (п. 8-г);

- компенсационные выплаты работникам в пределах норм, установленные действующим законодательством (п. 8-д) и др.

***Особенность налогообложения материальной помощи.*** Материальная помощь работникам выплачивается по различным причинам ( обстоятельствам ). Если материальная помощь оказана в связи со стихийными бедствиями и другими чрезвычайными обстоятельствами, смертью членов семьи работника, то ее сумма независимо от размера не включается в налогооблагаемую базу. Суммы материальной помощи по другим обстоятельствам (на лечение, приобретение путевок и др.) не подлежат налогообложению в пределах 12-кратного установленного законом размера месячной оплаты труда в год. Сумма материальной помощи, превышающая этот предел, подлежит включению в облагаемый налогом доход.

*Пример:* Оказана в марте материальная помощь молодоженам на приобретение мебели в размере 9000 руб. В доход работника для целей налогообложения будет включена сумма 7998 руб. (9000 руб. - 83,49 руб.\*12).

Величина материальной помощи, не включаемая в облагаемый доход, определяется в соответствии с размером минимальной месячной оплаты труда в год и рассчитывается по действовавшим с начала года размером и тому размеру, который действует на дату начисления материальной помощи, с последующим перерасчетом по фактически сложившемуся размеру минимальной месячной оплаты труда.

В том же порядке подлежит налогообложению стоимость полученных от организации подарков (в связи с юбилейной датой, окончанием учебного заведения, рождением ребенка) в виде вещей или услуг.

***Налогообложение лиц, не состоящих в штате организации.*** Порядок налогообложения таких лиц не отличается от установленного для состоящих в штате организации, за исключением льгот по подоходному налогу, предусмотренных п. 9, 10, 11 Инструкции № 35 ГНС, установленных для застройщиков (п. 14-в) и на содержание детей и иждивенцев (п. 14-г), - они не представляются лицам, не состоящим в штате организации.

Здесь есть одно важное исключение. В настоящее время многие физические лица не имеют основного места работы и вынуждены работать по разовым трудовым соглашениям. Им при исчислении налога доход уменьшается на все предусмотренные законом вычеты. При этом бухгалтерия должна потребовать от этих лиц личные заявления, документы, подтверждающие право на льготы и вычеты, а также трудовую книжку.

Организация не реже одного раза в квартал в срок, согласованный с налоговым органом, представляет на указанных лиц справки о выплаченных доходах.

**Удержание по исполнительным листам.** Организации при удержании алиментов по исполнительным листам руководствуются Временной инструкцией о порядке удержания алиментов по исполнительным документам, переданным для производства взыскания предприятиям, учреждениям и организациям, утвержденной Министерством юстиции РФ 2 сентября 1993 года.

Основанием для удержания алиментов служат исполнительные листы, а в случае их утраты - дубликаты; письменные заявления граждан о добровольной уплате алиментов; отметки (записи) органов внутренних дел в паспортах лиц о том, что в соответствии с решением судов эти лица обязаны уплачивать алименты.

Учет расчетов с юридическими и физическими лицами по удержаниям в их пользу организации учитывают на счете 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами». Рекомендуется к нему открыть субсчет 76-1 «Удержания по исполнительным листам». Суммы, удержанные из заработной платы (дебет счета 70, кредит субсчета 76-1), подлежат перечислению ( дебет субсчета 76-1, кредит счета 51) в день получения средств в банке по чеку на оплату труда. Расчеты с физическими лицами по удержанным суммам могут быть произведены наличными (дебет субсчета 76-1, кредит счета 50). Выдачу наличных оформляют расходным кассовым ордером.

***Учет поступивших исполнительных документов.*** Поступившие в организацию исполнительные документы для взыскания алиментов регистрируются и не позднее следующего дня после их поступления передаются в бухгалтерию под расписку ответственному лицу, назначенному приказом руководителя организации. В бухгалтерии эти документы регистрируются в специальном журнале и хранят как бланки строгой отчетности наравне с ценными бумагами. Одновременно бухгалтерия организации извещает судебного исполнителя и взыскателя о поступлении исполнительного листа.

***Суммы доходов работников, с которых удерживаются алименты.*** Исчерпывающий перечень видов доходов, из которых производится удержание алиментов на содержание детей, утвержден постановлением Правительства РФ от 18 июля 1996 года № 841. К ним относятся:

- заработная плата по тарифным ставкам, должностным окладам, по сдельным расценкам или в процентах от выручки от реализации продукции (выполнение работ, оказания услуг) и т. п.;

- все виды доплат и надбавок к тарифным ставкам и должностным окладам (за работу во вредных и опасных условиях труда, в ночное время; занятым на подземных работах; за квалификацию, совмещение профессий и должностей, временное заместительство, допуск к государственной тайне, ученую степень и ученое звание, выслугу лет, стаж работы и т. п.);

- премии (вознаграждения), имеющие регулярный или периодический характер, а также по итогам работы за год;

- плата за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни;

- заработная плата за время отпуска, денежная компенсация за неиспользованный отпуск, в случае соединения отпусков за несколько лет;

- сумма районных коэффициентов и надбавок к заработной плате;

- сумма за время выполнения государственных и общественных обязанностей и в других случаях, предусмотренных законодательством о труде (кроме выходного пособия при увольнении);

- дополнительные выплаты, установленные работодателем сверх сумм, начисленных при предоставлении ежегодного отпуска в соответствии с законодательством РФ и законодательством субъектов РФ;

- сумма, равная стоимости выдаваемого (оплачиваемого) питания, кроме лечебно- профилактического питания, выдаваемого в соответствии с законодательством о труде;

- комиссионное вознаграждение (штатным страховым агентам, штатным брокерам и др.);

- оплата выполнения работ по договорам гражданско- правового характера;

- сумма авторского вознаграждения, в том числе выплачиваемого штатным работникам редакции газет, журналов и иных средств массовой информации;

- суммы исполнительского вознаграждения;

- пособие по временной нетрудоспособности, в том числе по беременности и родам;

- суммы, выплачиваемые в возмещение вреда, причиненного увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей, за исключением дополнительно понесенных расходов, вызванных повреждением здоровья, в том числе расходов на лечение, дополнительное питание, приобретение лекарств, протезирование, посторонний уход, санаторно- курортное лечение, приобретение специальных транспортных средств, подготовку к другой профессии;

- суммы, выплачиваемые на период трудоустройства уволенным в связи с ликвидацией организации, осуществлением мероприятий по сокращению численности штата;

- доходы физических лиц, осуществляющих старательскую деятельность;

- доходы от занятий предпринимательской деятельностью без образования юридического лица;

- доходы от передачи в аренду имущества;

- доходы по акциям и другие доходы от участия в управлении собственностью организации (дивиденды, выплаты по долевым паям и т. п.);

- суммы материальной помощи, кроме материальной помощи, оказываемой гражданам в связи со стихийным бедствием, пожаром, хищением имущества, увечьем, а также со смертью лица, обязанного уплачивать алименты, или его близких родственников.

**Удержание за брак.** Браком считается продукция, которая в силу имеющихся в ней дефектов не может быть использована по ее прямому назначению. Различают брак *исправимый* (дефекты устранимы, и это хозяйственно целесообразно) и *неисправимый* (дефекты неисправимы, или, хотя и исправимы, это хозяйственно нецелесообразно); *внутренний* (выявленный в организации) и *внешний* (выявленный потребителями).

Если брак исправимый, то сумма потерь (дебет счета 28) будет складываться из расходов, связанных с его исправлением: материалов (кредит счета 10); заработной платы, начисленной за исправление брака (кредит счета 70); платежей во внебюджетные социальные фонды (кредит счета 69); суммы транспортного налога (кредит счета 68) и части общепроизводственных расходов (кредит счета 25).

Учетная сумма потерь либо сразу будет удержана в полном размере (дебет счета 70, кредит счета 28), либо предварительно списана на субсчет 73-3 (дебет субсчета 73-3, кредит счета 28) и в дальнейшем погашена (кредит субсчета 73-3) путем удержания из оплаты труда (дебет счета 70), внесения наличных в кассу (дебет счета 50) или перечисления на расчетный счет (дебет счета 51).

Если брак неисправимый, то его потери складываются из стоимости материалов, израсходованных на бракованные изделия (например, 250 руб.); начисленной заработной платы (400 руб.) включительно до той операции, на которой произошел окончательный брак; начислений во внебюджетные социальные фонды (154 руб.); начисленного транспортного налога (4 руб.) и соответствующей части общепроизводственных расходов (120 руб.) за минусом стоимости забракованного изделия по цене возможной реализации (лома) (например, 12,5

руб.). К удержанию за причиненный ущерб неисправимого брака подлежит сумма 915,5 руб. [(250 руб. + 400 руб. + 154 руб. + 4 руб. + 120 руб.) - 12,5 руб.].

Будут сделаны бухгалтерские записи:

1. дебет счета 28, кредит счетов 20, 23, 29 - 928 руб.
2. дебет счета 10, кредит счета 28 - 12,5 руб.
3. дебет счета 73, кредит счета 28 - 915,5 руб.
4. дебет счетов 50, 51, 70, кредит счета 73 - 915,5 руб. по мере возмещения.

**Удержание своевременно не возмещенных подотчетными лицами сумм.** Наличные денежные средства выдаются под отчет (дебет счета 71, кредит счета 50) на хозяйственные расходы, приобретение горюче- смазочных материалов (ГСМ), представительские расходы, на командировки.

Перечень лиц, имеющих право получать наличные на хозяйственные расходы, лучше оформить приказом по организации, хотя это не обязательная норма.

Наличные выдаются на определенный срок, по истечении которого подотчетное лицо должно представить авансовый отчет с приложением оправдательных расходных документов. Так, если деньги получены на хозяйственные расходы (приобретение ГСМ), то к авансовым отчетам прилагаются документы, подтверждающие факт их приобретения (чеки кассовых аппаратов, акты приобретения материалов на рынке и др.). отчет о командировке должен быть представлен в течении трех дней по возвращении из нее.

Если работник своевременно не возвратил неиспользованную сумму, то она может быть удержана по инициативе организации из заработной платы (дебет счета 70, кредит счета 71).

1. **Анализ заработной платы в ОАО «Надежда».**
2. **Краткая характеристика предприятия.**

17 сентября 1932 г. бюро Биробиджанского РК ВКП(б) было принято решение о пуске швейной фабрики.

Постановлением главы администрации г. Биробиджана ЕАО за № 581 от 14.10.1992 г. было зарегистрировано Акционерное общество открытого типа - Биробиджанская акционерная промышленно-торговая фирма «Надежда». Ее местонахождение: г. Биробиджан, ул. Шолом-Алейхема, 44. Цель общества: извлечение прибыли. Общество имеет гражданские права и несет обязанности, необходимые для осуществления любых видов деятельности, не запрещенных законом. Общество является юридическим лицом и имеет право в собственности обособленное имущество, отражаемое на его самостоятельном балансе, включая имущество, переданное ему акционерами в счет оплаты акций. Общество несет ответственность по своим обязательствам всем принадлежащим ему имуществом.

Органы управления общества: -общее собрание акционеров, -совет директоров, -генеральный директор, -правление, -ликвидационная комиссия. Органом контроля за финансово-хозяйственной и правовой деятельностью общества является ревизионная комиссия.

Учетная политика ОАО БАПТФ «Надежды» предусматривает: бухгалтерский учет на предприятии ведет бухгалтерия под руководством главного бухгалтера. В своей деятельности бухгалтерия руководствуется «Положением по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в РФ», рабочим планом счетов и другими нормативными документами.

Основной вид деятельности предприятия - пошив одежды для населения. За все время своего существования фабрика изготавливала и продолжает изготавливать доброкачественную недорогую одежду. В наше нелегкое время предприятие, несмотря на свои финансовые затруднения, продолжает работать.

**4.2. Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами.**

К трудовым ресурсам относится та часть населения, которая обладает необходимыми физическими данными, знаниями и навыками труда в соответствующей отрасли. Достаточная обеспеченность предприятия нужными трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объемов продукции и повышения эффективности производства. В частности, от обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объем и своевременность выполнения всех работ, эффективность использования оборудования, машин, механизмов и как результат - объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей.

Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами мы определим сравнением фактического количества работников по категориям и профессиям с плановой потребностью. В ОАО «Надежда» имеется небольшая потребность в трудовых ресурсах, в частности, - это потребность в рабочих, т.е. в работниках швейного производства. Фактическое же количество административно-управленческого персонала соответствует плановой потребности предприятия. За анализируемый период (1996, 1997, 1998 г.г.) происходило ежегодное обновление 20% рабочих от общего количества персонала.

Необходимо также проанализировать и качественный состав трудовых ресурсов по квалификации. Для оценки соответствия квалификации рабочих сложности выполняемых работ мы сравним средние тарифные разряды работ и рабочих, которые рассчитаны по средневзвешенной арифметической. В ОАО «Надежда» за анализируемый период средний тарифный разряд рабочих составил 2,79 руб., а средний тарифный разряд работ составил 2,65 руб., в зависимости от ассортимента. Значит средний разряд рабочих выше среднего тарифного разряда работ на 0,14 руб., то есть рабочим нужно производить доплату за использование их на менее квалифицированных работах.

Затем нам следует проверить административно-управленческий персонал на соответствие фактического уровня образования каждого работника занимаемой должности. На анализируемом предприятии административно-управленческий персонал имеет большой опыт работы по своим специальностям. Обновление персонала происходит достаточно редко. Фактический уровень образования административно-управленческого персонала соответствует занимаемой должности. Служащие имеют высшее и среднее специальное образование.

Квалификационный уровень работников во многом зависит от их возраста, стажа работы, образования. На данном предприятии наблюдается значительная текучесть кадров, в основном рабочих швейных цехов. Имеется также достаточное количество работников стабильно работающих на предприятии, со стажем до 20 лет работы. Изменения в составе рабочих по возрасту: предприятие старается набирать молодых работников; принимаются на работу рабочие швейного производства с возрастом до 45 лет, имеющие среднее и среднее специальное образование. Стаж работы в процессе подбора работников особого значения не имеет.

Поскольку изменения в составе рабочих по возрасту, стажу работы, образованию происходят в результате движения рабочей силы, то нам необходимо уделить внимание характеристике движения рабочей силы. Для характеристики движения рабочей силы рассчитаем и проанализируем динамику следующих показателей:

1. Коэффициент оборота по приему рабочих (Кпр), который определим делением количества принятого на работу персонала на среднесписочную численность персонала.

В 1997 году Кпр = 58 чел. / 444 чел. = 0,13;

в 1998 году Кпр = 123 чел./ 400 чел. = 0,31.

(Данные взяты из приложения )

1. Коэффициент оборота по выбытию (Кв), который определим делением количества уволившихся работников на среднесписочную численность персонала.

В 1997 году Кв = 174 чел. / 444 чел. = 0,39;

в 1998 году Кв = 143 чел. / 400 чел. = 0,36.

(Данные взяты из приложения )

1. Коэффициент текучести кадров (Кт), который определим отношением количества уволившихся по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины к среднесписочной численности персонала.

В 1997 году Кт = 98 чел. / 444 чел. = 0,22;

в 1998 году Кт = 113 чел. / 400 чел. = 0,28.

(Данные взяты из приложения )

1. Коэффициент постоянства персонала предприятия (Кп.с.), который определим делением количества работников, проработавших весь год к среднесписочной численности персонала.

В 1997 году Кп.с. = 280 чел. / 444 чел. = 0,63;

в 1998 году Кп.с. = 330 чел. / 400 чел. = 0,825.

(Данные взяты из приложения )

Отсюда мы видим, что в 1998 году по сравнению с 1997 годом немного увеличилась текучесть кадров, видим, что предприятие стремится к увеличению количества работников, наблюдается небольшое снижение выбытия работников.

Рассматривая причины увольнения работников, можно сказать, что: увольнение рабочих происходит в основном по собственному желанию, либо за нарушение трудовой дисциплины. Служащие же увольнялись в связи с сокращением численности персонала, вследствие нестабильного положения предприятия.

На данном предприятии план социального развития, то есть строительство жилья для работников, детских садов, санаториев, домов отдыха, не выполняется; так же предприятие пока не предпринимает попыток расширить свою деятельность, в связи с нестабильным экономическим положением предприятия и по стране в целом, в связи с финансовыми затруднениями предприятия. На предприятии введено конкурсное управление.

Так как на предприятии имеется потребность в трудовых ресурсах, вследствии того, что рабочих не устраивает низкая зарплата и недостаточно высокие условия труда, то напряжение в обеспечении предприятия трудовыми ресурсами может быть несколько снято за счет более полного использования имеющейся рабочей силы, роста производительности труда работников, интенсификации производства, комплексной механизации и автоматизации производственных процессов, внедрения новой более производительной техники, усовершенствования технологии и организации производства.

1. **Анализ использования трудовых ресурсов.**

Полноту использования трудовых ресурсов мы будем оценивать по количеству отработанных дней и часов одним работником за анализируемый период времени, а также по степени использования фонда рабочего времени. Такой анализ мы проведем в целом по предприятию.

Таблица 1.

**Использование трудовых ресурсов предприятия.**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Отчетный год (1998 г.)** | | **Отклонение (+ , -)** | | |
| **Показатель** | **Прошлый год (1997 г.)** | **План** | **Факт** | | **От прошлого года** | **От плана** |
| Среднегодовая численность (количество рабочих (КР)) | 444 | 420 | 400 | | - 44 | - 20 |
| Отработанно за год одним рабочим:  дней (Д)  часов (Ч) | 235  1871 | 245  1960 | 234  1867 | | - 1  - 4 | - 11  - 93 |
| Средняя продолжительность рабочего дня (П), ч. | 7,96 | 8 | 7,98 | | + 0,02 | - 0,02 |
| Фонд рабочего времени, ч. | 830546 | 823200 | 746928 | | - 83618 | - 76272 |

Фонд рабочего времени в нашем случае зависит от численности рабочих, количества отработанных дней одним рабочим в среднем за год и средней продолжительности рабочего дня.

Рассмотрев таблицу 1., мы видим что фактически одним рабочим отработанно меньше дней и часов, чем предусматривалось планом, а значит можно определить сверхплановые потери рабочего времени: целодневные (ЦДП) и внутрисменные (ВСП). Эти потери мы определим по таким формулам:

ЦДП = (Дф - Дпл) \* КРф \* Ппл = (234 - 245) \* 400 \* 8 = 35200 ч.

ВСП = (Пф - Ппл) \* Дф \* КРф = (7,98 - 8) \* 234 \* 400 = 1872 ч.

Всего сверхплановые потери рабочего времени составили 37072 ч.

Как показывают приведенные нами данные, имеющиеся трудовые ресурсы предприятия используются недостаточно полно. В среднем одним рабочим отработанно по 234 дня вместо 245, в связи с чем целодневные потери рабочего времени составили на одного рабочего по 11 дней, а на всех - 4400 дней, или 35200 ч. (4400 \* 8).

Имеются и внутрисменные потери рабочего времени: за один день они составили 0,02 ч., а за все отработанные дни всеми рабочими - 1872 ч. Общие потери рабочего времени 37200 ч. (1867 - 1960) \* 400.

После определения сверхплановых потерь рабочего времени нам нужно определить причины их образования. Они могут быть вызваны разными объективными и субъективными обстоятельствами, не предусмотренными планом: дополнительными отпусками с разрешения администрации, заболеваниями рабочих с временной потерей трудоспособности, прогулами, простоями из-за неисправности оборудования, машин, механизмов, из-за отсутствия работы, сырья, материалов, электроэнергии, топлива.

На рассматриваемом предприятии потери рабочего времени (37072 ч.) вызваны субъективными факторами, что можно считать неиспользованными резервами увеличения фонда рабочего времени. Недопущение их равнозначно высвобождению (37072 / 1960) 17 работников.

Целодневные потери рабочего времени (4400 дней на всех рабочих) и в общем сверхплановые потери рабочего времени могут означать то, что продукция, производимая предприятием не имеет достаточного спроса, то есть она не реализуется, превращаясь в залежалый товар. Что в последствии приводит к торможению производства, возникают незапланированные простои. И как следствие, на предприятии к уже имеющимся двум выходным дням (суббота и воскресенье) добавляется третий (пятница). А сверхплановые простои означают что, в ОАО «Надежда» имеет место скрытая безработица.

При анализе использования трудовых ресурсов большое внимание необходимо уделить изучению показателей производительности труда.

**4.4. Анализ производительности труда.**

Для оценки уровня производительности труда мы применили систему обобщающих, частных и вспомогательных показателей. К обобщающим показателям относятся среднегодовая, среднедневная и среднечасовая выработка продукции одним рабочим, а также среднегодовая выработка продукции на одного работающего в стоимостном выражении. Частные показатели это затраты времени на производство единицы продукции определенного вида (трудоемкость продукции) или выпуск продукции определенного вида в натуральном выражении за один человеко-день или человеко-час. Вспомогательные показатели характеризуют затраты времени на выполнение единицы определенного вида работ или объем выполненных работ за единицу времени. Наиболее обобщающим показателем производительности труда является среднегодовая выработка продукции одним работающим. Величина его зависит не только от выработки рабочих, но и от удельного веса последних в общей численности промышленно-производственного персонала, а также от количества отработанных ими дней и продолжительности рабочего дня (рис. 1).

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | | | Среднегодовая выработка продукции одним работником (ГВ) |  | | |
| Доля рабочих в общей численности работников (УД) | | | | |  | Среднегодовая выработка одним рабочим (ГВ′ ) | | |
|  | | | | |  |  | | |
| Количество отработанных дней одним рабочим за год (Д) | | | | |  | Среднедневная выработка продукции (СВ) | | |
|  | | | | |  |  | | |
| Средняя продолжительность рабочего дня (П) | | | | |  | Среднечасовая выработка продукции (СВ) | | |
|  | | | | |  |  | | |
| Факторы, связанные со снижением трудоемкости | | | | |  | Факторы, связанные с изменением стоимостной оценки продукции | | |
|  | | | | |  |  | | |
|  | | | | |  |  | | |
| Технический уровень производства |  | Непроизводи-тельные затраты рабочего времени |  | Организация производства |  | Изменение структуры продукции |  | Изменение уровня кооперации |

**Рис. 1. Взаимосвязь факторов, определяющих среднегодовую выработку продукции работника предприятия.**

Отсюда среднегодовую выработку продукции одним работником можно представить в виде произведения следующих факторов:

ГВ = УД \* Д \* П \* СВ.

По данным таблиц 2 и 3, среднегодовая выработка работника предприятия в 1998 г. снизилась по сравнению с выработкой в 1997 г. на 0,43 тыс.руб. (15,10 - 15,53). Она снизилась на 0,64 тыс.руб. за счет уменьшения среднечасовой выработки рабочих. Доля рабочих в общей численности промышленно-производственного персонала незначительно выросла. Отрицательно на уровень выработки повлияли сверхплановые целодневные и внутрисменные потери рабочего времени, в результате она уменьшилась на 0,07 тыс.руб. Также изменение выработки произошло за счет сокращения среднесписочной численности работников в 1998 г. по сравнению с 1997.

Таблица 2.

**Исходные данные для факторного анализа.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Показатель** | **База (1997 г.)** | **Факт (1998 г.)** | **+ , -** |
| Объем производства продукции (ВП), тыс.руб. | 6664,5 | 5437 | -1227,5 |
| Среднесписочная численность:  промышленно-производственного персонала (ППП)  рабочих (КР) | 429  356 | 360  303 | -69  -53 |
| Удельный вес рабочих в общей численности промышленно-производственного персонала (УД), % | 83 | 84 | +1 |
| Отработанно дней одним рабочим за год (Д) | 235 | 234 | -1 |
| Средняя продолжительность рабочего дня (П), ч. | 7,96 | 7,98 | +0,02 |
| Общее количество отработанного времени:  всеми рабочими за год (Т), ч.  в том числе одним рабочим , чел.-ч. | 665934  1871 | 565798  1867 | -100136  -4 |
| Среднегодовая выработка , тыс.руб.:  одного работающего (ГВ)  одного рабочего (ГВ′ ) | 15,53  18,72 | 15,10  17,94 | -0,43  -0,78 |
| Среднедневная выработка рабочего (ДВ), руб. | 79,7 | 76,7 | -3 |
| Среднечасовая выработка рабочего (СВ), руб. | 10,01 | 9,6 | -0,41 |
| Непроизводительные затраты времени (Тн), тыс.ч. | 4,4 | 3 | -1,4 |
| Сверхплановая экономия времени за счет внедрения мероприятий НТП (Тэ), тыс.чел.-ч. | 45 | 57 | +12 |
| Изменение стоимости товарной продукции в результате структурных сдвигов (ВПстр), тыс.руб. | 320 | 385 | +65 |

Таблица 3.

**Расчет влияния факторов на уровень среднегодовые выработки работников предпрития.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Фактор** | **Алгоритм расчета** | **ΔГВ, тыс.руб.** |
| Изменение:  доли рабочих в общей численности ППП;  количества отработанных дней одним рабочим;  продолжительности рабочего дня;  среднечасовой выработки. | ΔГВуд = ΔУД \* ГВ′баз = 0,01 \* 18,72 =  = ΔГВ∂ = УДфакт \* ΔД \* Двбаз =  = 0,84 \* (-1) \* 79,7 =  ΔГВп = УДфакт \* Дфакт \* ΔП \* СВбаз =  = 0,84 \* 234 \* 0,02 \* 10,01 =  ΔГВсв = УДфакт \* Дфакт \* Пфакт \* ΔСВ =  = 0,84 \* 234 \* 7,98 \* (-0,41) = | +0,19  -0,07  +0,04  -0,64 |
| ИТОГО: |  | -0,48 |

Обязательно анализируется изменение среднечасовой выработки как одного из основных показателей производительности трйда и фактора, от которого зависит уровень среднедневной и среднегодовой выработки рабочих. Величина этого показателя зависит от факторов, связанных с изменением трудоемкости продукции и стоимостной ее оценки.

К первой группе факторов относятся такие, как технический уровень производства, организация производства, непроизводительные затраты времени в связи с браком и его исправлением. Во вторую группу входят факторы, связанные с изменением объема производства продукции в стоимостной оценке в связи с изменением структуры продукции и уровня кооперированных поставок. Для расчета влияния этих факторов на среднечасовую выработку используется способ цепных подстановок. Кроме планового и фактического уровня среднечасовой выработки, необходимо рассчитать три условных показателя ее величины.

Первый условный показатель среднечасовой выработки должен быть расчитан в сопоставимых с планом условиях (за производительно отработанное время, при плановой структуре продукции и при плановом техническом уровне производства). Для получения этого показателя фактического объема производства товарной продукции, следует скорректировать на величину его изменения в результате структурных сдвигов и кооперированных поставок ΔВПстр, а количество отработанного времени - на непроизводительные затраты времени (Тн) и сверхплановую экономию времени от внедрения мероприятий НТП (Тэ). Алгоритм расчета:

СВусл1 = (ВПф ± ВПстр) / (Тф - Тн ± Тэ) = (5437000 + 68000) / (565798 - 3000 + 57000) = 8,88 руб.

Если сравнить полученный результат с базовым то узнаем, как он изменился за счет интенсивности труда в связи с улучшением его организации, т.к. остальные условия одинаковы:

ΔСВинт = 8,88 - 10,01 = -1,13 руб.

Второй условный показатель отличается от первого тем, что при его рассчете затраты труда не корректируются на Тэ:

СВусл2 = (ВПф ± ΔВПстр) / (Тф - Тн) = (5437000 + 65000) / (565798 - 3000) = 9,78 руб.

Разность между полученным и предыдущим результатом показывает изменение среднечасовой выработки за счет сверхплановой экономии времени в связи с внедрением мероприятий НТП:

ΔСВТэ = 9,78 - 8,88 = +0,9 руб.

Третий условный показатель отличается от второго тем, что знаменатель не корректируется на непроизводительные затраты времени:

СВусл3 = (ВПф ± ΔВПстр) / Тф = (5437000 + 65000) / 565798 = 9,72 руб.

Разность между третим и вторым условным показателем отражает влияние непроизводительных затрат времени на уровень среднечасовой выработки:

ΔСВТн = 9,72 - 9,78 = -0,06 руб.

Если же сравнить третий условный показатель с фактическим, то узнаем, как изменилась среднечасовая выработка за счет структурных сдвигов производства продукции:

ΔСВстр = 9,6 - 9,72 = -0,12 руб.

Таким образом, все факторы, за исключением второго, оказали отрицательное влияние на рост производительности труда рабочих предприятия.

Баланс факторов: -1,13 + 0,9 - 0,06 - 0,12 = -0,41 руб.

Добиться повышения производительности труда можно за счет:

1. снижения трудоемкости продукции, т.е. сокращения затрат труда на ее производство путем внедрения мероприятий НТП, комплексной механизации и автоматизации производства, замены устаревшего оборудования более прогрессивным, сокращения потерь рабочего времени и других в соответствии с планом организационно-технических мероприятий;
2. более полного использования производственной мощности предприятия, т.к. при наращивании объемов производства увеличивается только переменная часть затрат рабочего времени, а постоянная остается без изменения. В результате затраты времени на выпуск единицы продукции уменьшаются.
3. **Анализ трудоемкости продукции.**

Трудоемкость - затраты рабочего времени на единицу или весь объем изготовленной продукции. Трудоемкость единицы продукции (ТЕ) рассчитывается делением фонда рабочего времени на изготовление определенного вида продукции на количество изделий этого наименования в натуральном или условно натуральном измерении. Можно рассчитывать и трудоемкость одного рубля продукции. Для этого общий фонд рабочего времени на производство всей продукции нужно разделить на стоимость выпуска продукции. Полученный показатель обратный среднечасовой выработке продукции.

Снижение трудоемкости продукции - важнейший фактор повышения производительности труда. Рост производительности труда происходит в первую очередь за счет снижения трудоемкости продукции, а именно за счет выполнения плана оргтехмероприятий (внедрение достижений науки и техники, механизация и автоматизация производительных процессов, совершенствование организации производства и труда), увеличение удельного веса покупных полуфабрикатов и комплектующих изделий, пересмотра норм выработки.

В процессе анализа изучают динамику трудоемкости, выполнение плана по ее уровню, причины ее изменения и влияние на уровень производительности труда.

Таблица 4.

**Анализ динамики и выполнения плана по уровню трудоемкости продукции.**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Отчетный год (1998 г.)** | | **Рост уровня показателя, %** | | | | | |
| **Показатель** | **Прошлый год (1997 г.)** | **План** | **Факт** | **План к прошлому году** | **Факт к прошлому году** | | **Факт к плану** | |
| Товарная продукция, тыс.руб. | 666,4 | 5400 | 5437 | 81,0 | 81,6 | 100,7 | |
| Отработанно всеми рабочими человеко-часов | 645840 | 520900 | 520838 | 80,7 | 80,6 | 99,9 | |
| Удельная трудоемкость за один рубль, ч. | 96,9 | 96,5 | 95,8 | 99,5 | 98,9 | 99,3 | |
| Среднечасовая выработка, руб. | 10,01 | 9,4 | 9,6 | 93,9 | 95,9 | 102,1 | |

Из таблицы 4. Видно, что плановое задание по снижению трудоемкости продукции в целом по предприятию перевыполнено. Балансовое задание по снижению трудоемкости продукции к прошлому году: 96,5 / 96,9 \* 100 = 99,5 %; 99,5 - 100 = -0,5 %. Фактическое снижение трудоемкости к уровню прошлого года: 95,8 / 96,9 \* 100 = 98,9 %; 98,9 - 100 = -1,1%.

Балансовый прирост производительности труда (часовой выработки) за счет снижения трудоемкости продукции:

ΔСВпл = (ΔТЕ% \* 100) / (100 - ΔТЕ%) = (0,5 \* 100) / (100 - 0,5) = 0,51 %.

Фактический рост производительности труда за счет снижения трудоемкости к уровню прошлого года:

ΔСВф = (1,1 \* 100) / (100 - 1,1) = 1,12 %.

План по снижению трудоемкости перевыполнен на 0,6%, в результате чего среднечасовая выработка продукции возросла на 0,61% (1,12 - 0,51). Зная, как изменилась среднечасовая выработка, мы можем определить изменение трудоемкости продукции:

ΔТЕ% = (ΔСВ% \* 100) / (100 + ΔСВ%);

ΔТЕ%пл = (0,51 \* 100) / (100 + 0,51) = 0,5 %;

ΔТЕ%ф = (1,12 \* 100) / (100 + 1,12) = 1,1%.

Как видим, между трудоемкостью продукции и уровнем производительности труда существует обратно пропорциональная зависимость, поэтому общая удельная трудоемкость продукции зависит от тех же факторов, что и среднечасовая выработка рабочих.

В процессе последующего анализа необходимо изучить показатели удельной трудоемкости по видам продукции (таблица 5.).

Таблица 5.

**Анализ удельной трудоемкости по видам продукции (1998 г.).**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Объем производства** | | **Удельная трудоемкость, ч.** | | | **Затраты труда на выпуск продукции, ч.** | | | | | | |
| **Вид продукции** | **План** | **Факт** | **План** | **Факт** | | **По плану** | | | **По плану на фактический выпуск** | | | **Фактически** |
| Пальто женское зимнее | 320000 | 314121 | 9,0 | 8,7 | | 2880000 | | 2827089 | | | 2732853 | |
| Шуба детская | 164000 | 162282,80 | 4,2 | 3,2 | 688800 | | 681588 | | | 519305 | | |
| Куртка мужская | 55300 | 59737,41 | 2,7 | 1,4 | 149310 | | 161291 | | | 83632 | | |
| Анорак детский | 418000 | 432251,50 | 5,8 | 4,1 | 2424400 | | 2507059 | | | 1772231 | | |
| ИТОГО | 957300 | 968392,71 | 21,7 | 17,4 | 6142510 | | 6177026 | | | 5108021 | | |

Как видно из таблицы 5., общая трудоемкость продукции по сравнению с планом снизилась на 1034489 чел.-ч. В связи с увеличением объема производства продукции затраты труда на ее выпуск возросли на 34516 чел.-ч., а за счет снижения удельной трудоемкости продукции сократились на 1069005 чел.-ч.

Значительно снизилась и удельная трудоемкость: по изделию женское зимнее пальто - на 33%, по изделию детская шуба - на 23,8%, по изделию мужская куртка - на 48,1%, по изделию детский анорак - на 29,3%, а в целом по предприятию ее средний уровень снизился на 19,8%.

Изменение среднего уровня удельной трудоемкости может произойти за счет изменения ее уровня по отдельным видам продукции (ТЕi) и структуры производства (УДi). При увеличении удельного веса более трудоемких изделий средний ее уровень возрастает и наоборот:

= .

Влияние этих факторов на средний уровень трудоемкости можно определить методом цепной подстановки через средневзвешенные величины.

= / = 6142510 / 957300 = 6,42 чел.-ч.,

= / = 6177026 / 968392,71 = 6,38 чел.-ч.,

= / = 5108021 / 968392,71 = 5,27 чел.-ч.

Изменение среднего уровня удельной трудоемкости произошло за счет:

1. снижения против плана индивидуальной трудоемкости определенных изделий:

Δ= - = 5,27 - 6,38 = -1,11 чел.-ч.;

1. уменьшения удельного веса более трудоемкой продукции (изделий женское зимнее пальто и детский анорак) в общем выпуске:

Δ= - = 6,38 - 6,42 = -0,04 чел.-ч.

Следует иметь в виду, что изменения в уровне трудоемкости не всегда оценивается однозначно. Иногда трудоемкость возрастает при значительном удельном весе вновь осваиваемой продукции или улучшении ее качества. Чтобы добиться повышения качества, надежности и конкурентоспособности продукции, требуются дополнительные затраты труда и средств. Однако выигрыш от увеличения объема продаж, более высоких цен, как правило, перекрывает проигрыш от повышения трудоемкости изделий.

Для всесторонней оценки выполнения плана по трудоемкости продукции и выявления резервов роста производительности труда необходимо анализировать выполнение норм выработки рабочими-сдельщиками.

Мы проанализируем выполнение норм выработки рабочими-сдельщиками на примере двух бригад швейного цеха.

Таблица 6.

**Выполнение норм выработки рабочими-сдельщиками из бригады №1 за май 1998 г.**

|  |  |
| --- | --- |
| **Уровень выполнения норм выработки, %** | **Число рабочих-сдельщиков** |
| 80 -90  91 -100  101 - 105  106 - 110  111 - 120  121 - 130  131 - 150  151 -160 | 11  6  6  6  7  6  3  7 |
| ИТОГО | 52 |

Таблица 7.

**Выполнение норм выработки рабочими-сдельщиками из бригады №3 за май 1998 г.**

|  |  |
| --- | --- |
| **Уровень выполнения норм выработки, %** | **Число рабочих-сдельщиков** |
| 80 -90  91 -100  101 - 105  106 - 110  111 - 120  121 - 130  131 - 150  151 -160 | 12  4  3  4  6  5  5  7 |
| ИТОГО | 46 |

По данным таблиц 6 и 7 можно рассчитать средний уровень выполнения норм выработки (Кн.в.) рабочими-сдельщиками по средневзвешенной:

Для бригады №1 (Таблица 6.) Кн.в. = (11 \* 85 + 6 \* 95 + 6 \* 103 + 6 \* 108 + 7 \* 115 + 6 \* 125 + 3 \* 135 + 7 \* 155) / 52 = 111,8 %.

Для бригады №3 (Таблица 7.) Кн.в. = (12 \* 85 + 4 \* 95 + 3 \* 103 + 4 \* 108 + 6 \* 115 + 5 \* 125 + 5 \* 135 + 7 \* 155) / 46 = 113, 4 %.

В плане предусматривалось выполнение норм выработки для двух бригад на 105%. За счет этого план по производительности труда рабочих-сдельщиков перевыполнен в бригаде №1 на 6,5% [(111,8 - 105) / 105 \*100], в бригаде №3 на 8% [(113,4 - 105) / 105 \* 100]. Учитывая, что удельный вес рабочих-сдельщиков бригады №1 в общей численности рабочих составляет 13% (52 / 400 \* 100), среднечасовая выработка рабочего возросла на 0,85% (6,5 \* 13 / 100), или на 0,1 руб. (9,6 \* 0,85 / 100), а трудоемкость продукции снизилась на 0,8% [(0,85 \* 100) / (100 + 0,85)].

Удельный вес рабочих-сдельщиков бригады №3 в общей численности рабочих составляет 11,5% (46 / 400 \* 100), среднечасовая выработка рабочего возросла на 0,92% (8 \* 11,5 / 100), или на 0,12 руб. (9,6 \* 0,92 / 100), а трудоемкость продукции снизилась на 0,9% [(0,92 \* 100) / (100 + 0,92)].

Однако, как показывают результаты анализа, задание по росту производительности труда не выполнено значительным количеством рабочих. Так, в бригаде №1 17 человек не выполнили нормы выработки, а выработка 6 человек не достигла среднего планового уровня; в бригаде №3 16 человек не выполнили нормы выработки, а выработка 3 человек не достигла среднего планового уровня. Эти факты говорят о том, что следует обратить внимание на качество технического нормирования, а также на создание условий для выполнения и перевыполнения технически обоснованных норм выработки всеми рабочими.

1. **Анализ фонда заработной платы.**

Анализ использования трудовых ресурсов на предприятии, уровня производительности труда мы будем рассматривать в тесной связи с оплатой труда. С ростом производительности труда создаются реальные предпосылки для повышения уровня его оплаты. При этом средства на оплату труда нужно использовать таким образом, чтобы темпы роста производительности труда обгоняли темпы роста его оплаты. Только при таких условиях создаются возможности для наращивания темпов расширенного воспроизводства.

В связи с этим анализ использования средств на оплату труда имеет большое значение. В процессе его следует осуществлять систематический контроль за использованием фонда заработной платы, выявлять возможности экономии средств за счет роста производительности труда и снижения трудоемкости продукции.

Приступая к анализу использования фонда заработной платы, в первую очередь необходимо рассчитать абсолютное и относительное отклонение фактической его величины от плановой. Абсолютное отклонение (ΔФЗПабс) определяется сравнением фактически использованных средств на оплату труда (ФЗПф) с плановым фондом заработной платы (ФЗПпл) в целом по предприятию, производственным подразделениям и категория работников:

ΔФЗПабс = ФЗПф - ФЗПпл.

В 1998 г. в целом по предприятию:

ΔФЗПабс = 3207,8 - 3950,4 = -742,6 тыс.руб.

По категориям работников:

ΔФЗПабс = 2111,6 - 2415,1 = -303,5 тыс.руб. (рабочих),

ΔФЗПабс = 455,8 - 558,0 = -102,2 тыс.руб. (руководителей),

ΔФЗПабс = 399,0 - 594,0 = -195,0 тыс.руб. (специалистов),

ΔФЗПабс = 241,4 - 383,3 = -141,9 тыс.руб.(непромышленной группы).

(Данные взяты из приложения )

В 1997 г. в целом по предприятию:

ΔФЗПабс = 3806,2 - 4350,0 = -543,8 тыс.руб.

По категориям работников:

ΔФЗПабс = 2453,1 - 2807,3 = -354,2 тыс.руб. (рабочих),

ΔФЗПабс = 504,2 - 548,0 = -43,8 тыс.руб. (руководителей),

ΔФЗПабс = 521,8 - 602,2 = - 80,4 тыс.руб. (специалистов),

ΔФЗПабс = 327,1 - 392,5 = -65,4 тыс.руб. (непромышленной группы).

(Данные взяты из приложения )

Из расчетов мы видим, что в 1998 г. фактическая экономия фонда зарплаты по сравнению с плановой составила 742,6 тыс.руб. По категориям работников также наблюдается экономия фонда зарплаты. 1997 г. в целом по предприятию фактическая экономия фонда зарплаты по сравнению с плановой составила 543,8 тыс.руб. Также имеется экономия по категориям работников. В 1998 г. по сравнению с 1997 г. в ОАО «Надежда» наблюдалась абсолютная экономия фонда зарплаты на сумму 598,4 тыс.руб. (3806,2 - 3207,8).

Однако, абсолютное отклонение само по себе не характеризует использования фонда зарплаты, так как этот показатель определяется без учета степени выполнения плана по производству продукции.

Относительное отклонение рассчитывается как разность между фактически начисленной суммой зарплаты и плановым фондом, скорректированным на коэффициент выполнения плана по производству продукции. Процент выполнения плана по производству продукции в 1998 г. составляет 103,5 (5437 тыс.руб. / 5250 тыс.руб.), а в 1997 г. - 102,2 ( 6664.5 тыс.руб./ 6520 тыс.руб.). Однако при этом необходимо учитывать, что корректируется только переменная часть фонда заработной платы, которая изменяется пропорционально объему производства продукции. Это зарплата рабочих по сдельным расценкам, премии рабочим и управленческому персоналу за производственные результаты и сумма отпускных, соответствующая доле переменной зарплаты (Таблицы 8 и 9).

Таблица 8.

**Исходные данные для анализа фонда заработной платы за 1998 г.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Вид оплаты** | **Сумма зарплаты, тыс.руб.** | | | |
|  | **План** | **Факт** | **Отклонение** |
| 1. Переменная часть оплаты труда рабочих 2. По сдельным расценкам 3. Премии за производственные результаты | 134,6  753,7  380,9 | 995,2  661,1  334,1 | -139,4  -92,6  -46,8 |
| 1. Постоянная часть оплаты труда рабочих 2. Повременная оплата труда по тарифным ставкам 3. Доплаты 4. За сверхурочное время работы 5. За стаж работы 6. За простои по вине предприятия | 1143,7  618,5  525,2  -  453,0  72,2 | 1003,2  542,5  460,7  -  397,4  63,3 | -140,5  -76  -64,5  -  -55,6  -8,9 |
| 3. Всего оплата труда рабочих без отпускных | 2278,3 | 1998,4 | -279,9 |
| 1. Оплата отпусков рабочих 2. Относящаяся к переменной части 3. Относящаяся к постоянной части | 136,8  82,1  54,7 | 113,2  67,9  45,3 | -23,6  -14,2  -9,4 |
| 5. Оплата труда служащих | 1535,3 | 1096,2 | -439,1 |
| 1. Общий фонд заработной платы. В том числе:   переменная часть (п.1. + п.4.1.)  постоянная часть (п.2. + п.4.2. + п.5.) | 3950,4  1216,7  2733,7 | 3207,8  1063,1  2144,7 | -742,6  -153,6  -589 |
| 1. Удельный вес в общем фонде зарплаты, %:   переменной части  постоянной части | 31,0  69 | 33,14  66,86 | +2,14  -2,14 |

Таблица 9.

**Исходные данные для анализа фонда заработной платы за 1997 г.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Вид оплаты** | **Сумма зарплаты, тыс.руб.** | | | |
|  | **План** | **Факт** | **Отклонение** |
| 1. Переменная часть оплаты труда рабочих 2. По сдельным расценкам 3. Премии за производственные результаты | 1080,3  708,6  371,7 | 948,8  622,4  326,4 | -131,5  -86,2  -45,3 |
| 1. Постоянная часть оплаты труда рабочих 2. Повременная оплата труда по тарифным ставкам 3. Доплаты 4. За сверхурочное время работы 5. За стаж работы 6. За простои по вине предприятия | 1526  736,4  789,6  -  718,7  70,9 | 1340,4  646,8  693,6  -  631,3  62,3 | -185,6  -89,6  -96  -  -87,4  -8,6 |
| 3. Всего оплата труда рабочих без отпускных | 2606,3 | 2289,2 | -317,1 |
| 1. Оплата отпусков рабочих 2. Относящаяся к переменной части 3. Относящаяся к постоянной части | 201,0  91,5  109,5 | 163,9  74,1  89,8 | -37,1  -17,4  -19,7 |
| 5. Оплата труда служащих | 1542,7 | 1353,1 | -189,6 |
| 1. Общий фонд заработной платы. В том числе:   переменная часть (п.1. + п.4.1.)  постоянная часть (п.2. + п.4.2. + п.5.) | 4350,0  1171,8  3178,2 | 3806,2  1022,9  2783,3 | -543,8  -148,9  -394,9 |
| 1. Удельный вес в общем фонде зарплаты, %:   переменной части  постоянной части | 27  73,0 | 26,87  73,13 | -0,13  +0,13 |

Постоянная часть оплаты труда не изменяется при увеличении или спаде объема производства (зарплата рабочих по тарифным ставкам, зарплата служащих по окладам, все виды доплат, оплата труда работников непромышленных производств и соответствующая им сумма отпускных):

ΔФЗПотн = ФЗПф - ФЗПск = ФЗПф - (ФЗПпл.пер. \* Квп + ФЗПпл.пост),

где ΔФЗПотн -относительное отклонение по фонду зарплаты; ФЗПф - фонд зарплаты фактический; ФЗПск - фонд зарплаты плановый, скорректированный на коэффициент выполнения плана по выпуску продукции; ФЗПпл.пер и ФЗПпл.пост - соответственно переменная и постоянная сумма планового фонда зарплаты; Квп - коэффициент выполнения плана по выпуску продукции.

В 1998 г.: ΔФЗПотн = 3207,8 - (1216,7 \* 1,035 + 2733,7) = -785,2 тыс.руб.

В 1997 г.: ΔФЗПотн = 3806,2 - (1171,8 \* 1,022 + 3178,2) = - 569,8 тыс.руб.

При расчете относительного отклонения по фонду зарплаты можно использовать так называемый поправочный коэффициент (Кп), который отражает удельный вес переменной зарплаты в общем фонде. Он показывает, на какую долю процента следует увеличить плановый фонд зарплаты за каждый процент перевыполнения плана по выпуску продукции (ΔВП%):

ΔФЗПотн = ФЗПф - ФЗПск = ФЗПф - [ФЗПпл(100 + ΔВП% \* Кп) / 100].

В 1998 г.: ΔФЗПотн = 3207,8 - [3950,4 \* (100% + 3,5% \* 0,31) / 100] = -785,2 тыс.руб.

В 1997 г.: ΔФЗПотн = 3806,2 - [4350,0 \* (100% + 2,2% \* 0,27) / 100] = -569,8 тыс.руб.

Следовательно, на данном предприятии имеется относительная экономия в использовании фонда зарплаты в размере: 785,2 тыс.руб в 1998 г. и 569,8 тыс.руб. в 1997 г.

В процессе последующего анализа необходимо определить факторы абсолютного и относительного отклонения по фонду зарплаты.

Переменная часть фонда зарплаты зависит от объема производства продукции, его структуры, удельной трудоемкости и уровня среднечасовой оплаты труда (Рис.2)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Переменная часть фонда зарплаты |  |  |
|  |  |  |  |  |
| Объем производства продукции |  | Структура производства |  | Прямая оплата труда за единицу продукции (УЗП) |
|  |  |  |  |  |
|  |  | Удельная трудоемкость продукции (УТЕ) |  | Уровень оплаты труда за чел.-ч. (ОТ) |

**Рис. 2. Схема факторной системы переменного фонда зарплаты.**

Для расчета влияния этих факторов на абсолютное и относительное отклонение по фонду зарплаты необходимо иметь следующие данные:

Фонд заработной платы в 1998 г.: тыс.руб.

- по плану 1216,7

- по плану, пересчитанному на фактический объем 1259,3

производства продукции при плановой структуре

(1216,7 \* 103,5% / 100)

- по плану, пересчитанному на фактический объем 2907,0

производства продукции и фактическую структуру

- фактически при фактической удельной трудоемкости 2915,0

и плановом уровне оплаты труда

- фактически 1063,1

Отклонение от плана:

- абсолютное (1063,1 - 1216,7) -153,6

- относительное (1063,1 - 1259,3) -196,2

Фонд заработной платы в 1997 г.: тыс.руб.

- по плану 1171,8

- по плану, пересчитанному на фактический объем 1197,6

производства продукции при плановой структуре

(1171,8 \* 102,2% / 100)

- по плану, пересчитанному на фактический объем 3454,0

производства продукции и фактическую структуру

- фактически при фактической удельной трудоемкости 3467,0

и плановом уровне оплаты труда

- фактически 1022,9

Отклонение от плана:

- абсолютное (1022,9 - 1171,8) -148,9

- относительное (1022,9 - 1197,6) -174,7

Результаты расчетов (таблицы 10 и 11) свидетельствуют о том, что на нашем предприятии имеется относительная экономия переменной зарплаты. Она произошла вследствие того, что в 1997 г. темпы роста производительности труда рабочих-сдельщиков были выше темпов роста оплаты их труда. В 1998 г. экономия зарплаты получилась в результате изменения структуры производства (уменьшения удельного веса более трудоемкой продукции).

Таблица 10.

**Расчет влияния факторов на изменение переменной части фонда зарплаты (1998 г.)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Фактор** | **ΔФЗПабс** | **ΔФЗПотн** |
| Объем производства продукции | +42,6 | - |
| Структура произведенной продукции | +1647,8 | +1647,8 |
| Удельная трудоемкость продукции | +8 | +8 |
| Уровень оплаты труда | -1852 | -1852 |
| ИТОГО | -153,6 | -196,2 |

Таблица 11.

**Расчет влияния факторов на изменение переменной части фонда зарплаты (1997 г.)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Фактор** | **ΔФЗПабс** | **ΔФЗПотн** |
| Объем производства продукции | +25,8 | - |
| Структура произведенной продукции | +2256,4 | +2256,4 |
| Удельная трудоемкость продукции | +13 | +13 |
| Уровень оплаты труда | -2444,1 | -2444,1 |
| ИТОГО | -148,9 | -174,7 |

Затем следует проанализировать причины изменения постоянной части фонда оплаты труда, куда входят зарплата рабочих-повременщиков, служащих, а также все виды доплат. Фонд зарплаты этих категорий работников зависит от среднесписочной их численности и среднего заработка за соответствующий период времени. Среднегодовая зарплата рабочих-повременщиков, кроме того, зависит еще от количества отработанных дней в среднем одним рабочим за год, средней продолжительности рабочей смены и среднечасового заработка.

Таблица 12.

**Исходные данные для анализа повременного фонда зарплаты 1998 г.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Показатель** | **План** | **Факт** | **Отклонение** |
| Среднесписочная численность рабочих-повременщиков | 110 | 103 | -7 |
| Количество отработанных дней одним рабочим в среднем за год | 251 | 246,7 | -4,3 |
| Средняя продолжительность рабочей смены, ч. | 8 | 7,98 | -0,02 |
| Фонд повременной оплаты труда, тыс.руб. | 618,5 | 542,5 | -76 |
| Зарплата одного работника, руб.  среднегодовая  среднедневная  среднечасовая | 5622,7  22,40  2,8 | 5267  21,3  2,7 | -355,7  -1,1  -0,1 |

Таблица 13.

**Исходные данные для анализа повременного фонда зарплаты 1997 г.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Показатель** | **План** | **Факт** | **Отклонение** |
| Среднесписочная численность рабочих-повременщиков | 160 | 156 | -4 |
| Количество отработанных дней одним рабочим в среднем за год | 250 | 245 | -5 |
| Средняя продолжительность рабочей смены, ч. | 8 | 7,96 | -0,04 |
| Фонд повременной оплаты труда, тыс.руб. | 736,4 | 646,8 | -89,6 |
| Зарплата одного работника, руб.  среднегодовая  среднедневная  среднечасовая | 4602,5  18,41  2,30 | 4146,2  16,9  2,12 | -456,3  -1,51  -0,18 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Фонд повременной заработной платы |  |
| Среднесписочная численность (КР) |  | Среднегодовая зарплата одного рабочего (ГЗП) |
|  |  |  |
| Количество отработанных дней одним рабочим в среднем за год (Д) |  | Среднедневная зарплата одного рабочего (ДЗП) |
|  |  |  |
| Средняя продолжительность смены (П) |  | Среднечасовая зарплата одного рабочего (СЗП) |

**Рис.3. Детерминированная факторная система фонда заработной платы рабочих-повременщиков.**

Согласно рис.3 для детерминированного факторного анализа абсолютного отклонения по фонду повременной зарплаты могут быть использованы следующие модели:

ФЗП = КР \* ГЗП,

ФЗП = КР \* Д \* ДЗП,

ФЗП = КР \* Д \* П \* ЧЗП.

Расчет влияния этих факторов можно произвести способом абсолютных разниц:

В 1998 г.:

ΔФЗПкр = (КРф - КРпл) \* ГЗПпл = (103 - 110) \* 5622,7 = -39358,9 руб.,

ΔФЗПгзп = КРф \* (ГЗПф - ГЗПпл) = 103 \* (5267 - 5622,7) = -36637,1 руб.

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

ИТОГО -75996 руб.

В том числе:

ΔФЗП∂ = КРф \* (Дф - Дпл) \* Ппл \* ЧЗПпл = 103 \* (246,7 - 251) \* 8 \* 2,8 = -9920,96 руб.,

ΔФЗПп = КРф \* Дф \* (Пф - Ппл) \* СЗПпл = 103 \* 246,7 \* (7,98 - 8) \* 2,8 = -1422,97 руб.,

ΔФЗПчзп = КРф \* Дф \* Пф \* (ЧЗПф - ЧЗПпл) = 103 \* 246,7 \* 7,98 \* (2,7 - 2,8) = -20277,26 руб.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ИТОГО -31621,19 руб. Таким образом, в 1998 г. экономия повременного фонда зарплаты произошла за счет уменьшения численности рабочих-повременщиков на 7 человек. Снижение среднегодового заработка, а соответственно и фонда оплаты труда вызвано уменьшением количества отработанного времени одним рабочим за год.

В 1997 г.:

ΔФЗПкр = (156 - 160) \* 4602,5 = -18410 руб.,

ΔФЗПгзп = 156 \* (4146,2 - 4602,5) = -71182,8 руб.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ИТОГО -89592,8 руб.

В том числе:

ΔФЗП∂ = 156 \* (245 - 250) \* 8 \* 2,30 = -14352 руб.,

ΔФЗПп = 156 \* 245 \* (7,96 - 8) \* 2,30 = -3516,24 руб.,

ΔФЗПчзп = 156 \* 245 \* 7,96 \* (2,12 - 2,3) = -54761,62 руб.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ИТОГО -72629,86 руб.

Значит, в 1997 г. экономия повременного фонда зарплаты произошла за счет уменьшения численности рабочих повременщиков на 4 человека. Как и в 1998 г. снижение среднегодового заработка, а соответственно и фонда оплаты труда также вызвано уменьшением количества отработанного времени одним рабочим за год.

Фонд заработной платы служащих также может измениться за счет численности управленческого персонала и среднегодового заработка. Сравнив данные 1997 г. и 1998 г., мы видим, что на анализируемом предприятии произошло сокращение аппарата управления с 70 до 52 человек соответственно. За счет этого фактора фонд зарплаты уменьшился на 263827,8 руб.:

ΔФЗПкр = (КР1998 г. - КР1997 г.) \* ГЗП1997 г. = (52 - 70) \* 14657,1 = -263827,8 руб.

При увеличении должностных окладов в связи с инфляцией фонд зарплаты служащих возрос на 92632,8 руб.:

ΔФЗПгзп = КР1997 г. \* (ГЗП1998 г. - ГЗП1997 г.) = 52 \* (16438,5 - 14657,1) = +92632,8 руб.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ИТОГО -171195 руб.

Важное значение при анализе использования фонда зарплаты имеет изучение данных о среднем заработке работников предприятия, его изменении, а также о факторах, определяющих его уровень. Поэтому последующий анализ направлен на изучение причин изменения средней зарплаты одного работника по категориям и профессиям работников. При необходимо учитывать (Рис.3), что среднегодовая зарплата зависит от количества отработанных дней одним рабочим за год, продолжительности рабочей смены и среднечасовой зарплаты:

ДЗП = Д \* П \* ЧЗП.

Расчет влияния этих факторов на изменение уровня среднегодовой зарплаты по категориям работников осуществляется с помощью приема абсолютных разниц (Приложение ). Анализируя таблицу 14. (Приложение ), мы можем сказать, что рост среднегодовой зарплаты, который наблюдается по трем исследуемым категориям работников, вызван увеличением среднечасовой зарплаты, которая в свою очередь зависит от уровня квалификации работников и интенсивности их труда, пересмотром норм выработки и расценок, изменением разрядов работ и тарифных ставок, разными доплатами и премиями.

Рассмотрим соотношение рабочих и административно-управленческого персонала по численности, фонду зарплаты и средней зарплате одного работника. Сравним фонд зарплаты рабочих и административно-управленческого персонала (Приложение ): в 1996 г. фонд зарплаты рабочих составлял 1883,1 тыс.руб., а фонд зарплаты административно-управленческого персонала составлял 918,4 тыс.руб. В 1997 г. фонд зарплаты для рабочих составлял 2453,1 тыс.руб., а для административно-управленческого персонала составлял 1026 тыс.руб. В 1998 г. фонд зарплаты для рабочих составлял 2111,6 тыс.руб., а для административно-управленческого персонала составлял 854,8 тыс.руб.

Сравним численность рабочих и административно-управленческого персонала (Приложение ): в 1996 г. численность рабочих - 380 человек, административно-управленческого персонала - 71 человек; в 1997 г. численность рабочих - 356 человек, административно-управленческого персонала - 70 человек; в 1998 г. численность рабочих - 303 человека, административно-управленческого персонала - 52 человека.

Сравним среднюю зарплату одного рабочего и одного административно-управленческого работника (Приложение ): в 1996 г. средняя зарплата рабочего - 413 руб., средняя зарплата административно-управленческого работника - 510 руб.; в 1997 г. средняя зарплата рабочего - 563 руб., средняя зарплата административно-управленческого работника - 664 руб.; в 1998 г. средняя зарплата рабочего - 568 руб., средняя зарплата административно-управленческого работника - 672 руб.

Более наглядно соотношение представлено в приложении.

В процессе анализа нам следует также установить соответствие между темпами роста средней заработной платы и производительности труда. Для расширенного воспроизводства, получения необходимой прибыли и рентабельности нужно, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста его оплаты. Если этот принцип не соблюдается, то происходит перерасход фонда зарплаты, повышение себестоимости продукции и, соответственно, уменьшение суммы прибыли.

Сравним темпы роста производительности труда и заработной платы на примере швейной бригады ОАО «Надежда» ( Приложение ). Средняя зарплата швейной бригады №1 составила (данные деноминированы):

в 1995 г. - 198 руб.; в 1996 г. - 212,7 руб.; в 1997 г. - 237,6 руб.; в 1998 г. - 454 руб.

Производительность труда швейной бригады №1 составила:

в 1995 г. - 101,5; в 1996 г. - 113,8; в 1997 г. - 132,9; в 1998 г. - 221 трудо-час.

За базу сравнения мы взяли 1995 г. В результате сравнения получили, что средняя зарплата в 1996 г. составила 107,4%; в 1997 г. - 120%; в 1998 г. - 229%. Производительность труда в 1996 г. составила 112%; в 1997 г. - 131%; в 1998 г. - 218%.

В итоге мы видим, что в 1995, 1996 и 1997 годах темпы роста производительности труда выше темпов роста средней зарплаты. А в 1998 г. темпы роста средней зарплаты опередили темпы роста производительности труда.

Изменение среднего заработка работающих за тот или иной отрезок времени (год, месяц, день, час) характеризуется его индексом Iсз, который определяется отношением средней зарплаты за отчетный период (СЗ1) к средней зарплате в базисном периоде (СЗ0). Аналогичным образом рассчитывается индекс производительности труда (Iгв).

Рассмотрим индекс средней заработной платы для промышленно-производственного персонала предприятия.

Iсз = СЗ1998 г. / СЗ1997 г. = 8323,3 руб. / 8109,8 руб. = 1,026;

Iгв = ГВ1998 г. / ГВ1997 г. = 15102,7 руб. / 15534,9 руб. = 0,972.

Приведенные данные показывают, что на анализируемом предприятии темпы роста оплаты труда опережают темпы роста производительности труда. Коэффициент опережения равен:

Коп = Iсз / Iгв = 1,026 / 0,972 = 1,055.

Причинами снижения темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста его оплаты в 1998 г. явились уменьшение среднечасовой выработки рабочих; сверхплановые целодневные и внутрисменные потери рабочего времени; сокращение среднесписочной численности работников; сокращение объемов производства товарной продукции.

Для определения суммы экономии (-Э) или перерасхода (+Э) фонда зарплаты в связи с изменением соотношений между темпами роста производительности труда и его оплаты можно использовать следующую формулу:

±Э = ФЗПф \* (Iсз - Iгв) / Iсз.

±Э = 3207,8 \* (1,026 - 0,972) / 1,026 = +168,8 руб.

На нашем предприятии более высокие темпы роста оплаты труда по сравнению с темпами роста производительности труда способствовали перерасходу фонда зарплаты в размере 168,8 руб.

5. Мероприятия по эффективности и совершенствованию организации труда и заработной платы в ОАО «Надежда».

**Мероприятия по осуществлению эффективной кадровой политики.** Для предприятия наиболее выгодно изыскивать резервы для своего социального развития. Кадровая политика направлена на достижение таких целей:

1. на предприятии должны стремиться к созданию здорового и работоспособного коллектива, т.е. стремиться к выполнению социальных программ или планов социального развития предприятия. От здоровья и работоспособности работников зависит на сколько продуктивно будет работать предприятие, осуществлять свою производственную функцию;
2. повышение уровня квалификации работников предприятия, т.е. для предприятия очень важны высококвалифицированные работники. Оно само заинтересованно в повышении квалификации своих работников. Возникающие в связи с этим затраты очень скоро окупят себя. Высококвалифицированный работник будет рассматривать процесс труда не только с чисто механической точки зрения, но и с точки зрения всего предприятия, осознавая всю важность своей пусть и не самой главной работы;
3. создание трудового коллектива, оптимального по половой и возрастной структуре, а также по уровню квалификации. Важно стремиться к созданию трудового коллектива оптимального по половой структуре. Подобрав оптимальное соотношение количества мужчин и женщин, мы можем быть уверены, что данный коллектив будет наиболее трудоспособен, что в данном коллективе здоровая внутренняя среда, а это немаловажно при работе в большом коллективе. Очень важно и соответствие уровней образования работников коллектива, что способствует установлению между работниками хороших взаимоотношений. Соблюдение данной политики приводит к повышению производительности труда;
4. для предприятия очень важен руководящий им орган, т.е. создание высокопрофессионального руководящего звена, способного гибко реагировать на изменяющиеся обстоятельства, чувствовать и внедрять все новое и передовое и умеющего смотреть далеко вперед. Управление кадрами является наиболее сложным процессом. Это связанно с тем, что каждый член трудового коллектива имеет свои потенциальные трудовые возможности, свои черты характера, в своем плане он неповторим. Поэтому руководители различного уровня обязаны знать психологию каждого подчиненного им работника и на этой основе так воздействовать на него, чтобы полностью раскрылись и реализовались его потенциальные возможности на работе.

Эффективность использования рабочей силы на предприятии в определенной мере зависит от структуры кадров предприятия - состава кадров по категориям и их доли в общей численности. Кадровая политика на предприятии должна быть направлена на оптимальное сочетание категорий промышленно-производственного персонала.

**Планирование на предприятии.** В ОАО «Надежда» не уделяется внимание планированию, т.е. на предприятии вообще отсутствует отдел планирования. Это связывается с нестабильным финансовым и экономическим положением предприятия. Планирование всегда имело большое значение для производительной работы и развития предприятия, для изучения и анализа резервов производственных мощностей предприятия. Цель плана заключается в изыскании резервов по улучшению использования рабочей силы и на этой основе производительности труда.

Очень важно осуществлять планирование производительности труда на предприятии, при этом могут быть использованы различные методы. Наиболее распространенный - метод планирования производительности труда по факторам. При этом методе расчет производится путем определения экономии рабочего времени или численности работающих по всем факторам роста производительности труда в соответствии с их типовой классификацией.

Экономия затрат по каждому фактору определяется сопоставлением затрат труда (численности работающих) на плановый объем продукции при старых (базовых) и новых (плановых) условиях производства. После расчета экономии устанавливается плановая численность и определяется рост производительности труда на предприятии.

Предприятию ОАО «Надежда» следует обратить внимание на такие вопросы, как:

1. создание современных методик распределения фонда оплаты труда по подразделениям, бригадам и исполнителям;
2. разработка тарифных систем, основанных на «плавающем» тарифе;
3. внедрение бестарифных систем оплаты труда;
4. стимулирование текущих результатов деятельности;
5. поощрение предпринимательской и изобретательской деятельности;
6. отражение вопросов оплаты труда в контрактах и коллективных договорах.

Для смягчения противоречий и «идентификации» интересов собственников и наемных работников необходимо разработать систему поощрения наемных работников из прибыли.

Важно также осуществлять планирование заработной платы. Зарплата планируется и определяется исходя из планируемого рабочего времени и объема производства по тарифным ставкам, окладам или сдельным расценкам. При этом план должен быть разработан так, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста средней заработной платы.

ОАО «Надежда» можно предложить применять бестарифные системы оплаты труда, т.е. устанавливать коэффициенты, показывающие соотношение оплаты i-го работника и минимального размера оплаты труда. Определив на каждого работника (рабочее место) конкретное значение его коэффициента оплаты труда по сравнению с минимальным по предприятию, можно рассчитать размер зарплаты: зарплата i-го работника равна коэффициент i-го работника умноженный на соотношение объема средств, выделенных на оплату труда к сумме коэффициентов по всем работникам. При определении конкретной величины коэффициента i-го работника для каждой группы работников разрабатываются свои критерии. Каждый работник должен знать, за какие достижения или улучшения в работе и в какой мере значение его коэффициента будет увеличено или снижено.

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

В ОАО «Надежда» наблюдаются задержки выплаты заработной платы, а иногда производится натуральная оплата труда, т.е. зарплата выдается продукцией, выпускаемой на предприятии. Это связывается с общими неплатежами и плохим финансовым положением предприятия. В идеале предприятие должно стремиться к тому, чтобы выдавать зарплату наличными денежными средствами. Оплата труда продукцией значительно увеличивает затраты труда рабочих бухгалтерии. При улучшении состояния экономики в государстве у предприятия тоже появиться возможность улучшить свое положение, начать развиваться и расширять свою деятельность. А значит и появиться возможность уделять должное внимание кадрам, выплачивать им зарплату в денежном выражении.

На фонд зарплаты оказывает влияние численность работников. Здесь можно предложить, например, сократить численность административно-управленческого персонала. Возьмем бухгалтерию предприятия, которая представлена значительным количеством работников. Можно произвести сокращение некоторых работников аппарата бухгалтерии, тем самым уменьшая фонд зарплаты административно-управленческого персонала. Такие возможности могут появиться за счет внедрения новейших технологий, компьютерных разработок и программ по бухгалтерскому учету и отчетности. Потраченные на нововведения средства со временем окупят себя.

Предприятию можно также предложить использовать наряду с выплатой зарплаты отсроченные платежи (например, в пенсионный фонд), участие в прибылях компании, участие в акционерном капитале. На ряду с этим можно применять различные дополнительные стимулы - оплата транспортных расходов, субсидии на питание, скидки на покупку товаров фирмы, помощь в обучении, страхование жизни, медицинское обследование. Это с одной стороны, заинтересовывает работников в получении дополнительных доходов, а с другой - способствует социальному партнерству наемных работников и собственников предприятия.

Но в целом на данном этапе развития предприятия, данные предложения не применимы из-за финансовых затруднений.

**Заключение.**

От кадровой политики зависит очень многое, в первую очередь насколько рационально используется рабочая сила и эффективность работы предприятия. Кадры на предприятии классифицируются на рабочих, руководителей, специалистов и служащих. Приоритет следует отдавать руководителям. Исследованиями и практикой установлено, что эффективность работы предприятия на 70 - 80 % зависит от руководителя предприятия.

С переходом предприятий на рыночные отношения они получили большую самостоятельность в области оплаты труда. Как показывает анализ, предприятия в этот период стали чаще применять повременно-премиальную и бестарифную системы оплаты труда, а также оплату труда по контракту. Выявились и негативные стороны в оплате труда, смысл которых заключается в следующем:

- на некоторых предприятиях стал допускаться слишком большой разрыв в оплате труда между работниками, получающими минимальную зарплату, руководителем предприятия и его заместителями. Это соотношение иногда достигает 1:15, 1:20 и более;

- на многих предприятиях, особенно крупных и средних, стали задерживать выплату зарплаты и производить натуральную оплату, что связано с общими неплатежами и плохим финансовым положением этих предприятий.

На каждом предприятии должен разрабатываться план по труду и зарплате, цель которого заключается в изыскании резервов по улучшению использования рабочей силы и на этой основе повышении производительности труда. При этом план должен быть разработан так, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста заработной платы.

**Список использованной литературы:**

1. Бухгалтерский учет: Учебник / П.С. Безруких, Н.П. Кондраков, В.Ф. Палий и др.; Под ред. П.С.

Безруких. М.: Бухгалтерский учет, 1994.

2. Камышанов П.И.

Практическое пособие по бухгалтерскому учету: - 3-е издание перераб. и доп. - М.: ООО «МЕДпресс»; - Элиста.: АПП «Джангар», 1998.

3. Козлова Е.П., Парашутин Н.В., Бабченко Т.Н., Галанина Е.Н.

Бухгалтерский учет. - 2-е издание, доп. - М.: Финансы и статистика, 1996.

4. Луговой В.А.

Оплата труда: бухгалтерский учет и расчеты. - М.: Изд-во «Бухгалтерский учет», 1997.

5. Савицкая Г.В.

Анализ финансово-хозяйственной деятельности. - М.: Финансы и статистика, 1998.

6. Сергеев И.В.

Экономика предприятия: Учебное пособие. - М.: Финансы и статистика, 1998 г.

7. Чижов Б.А., Шомов Е.М.

Трудовое законодательство для главного бухгалтера // Заочный семинар для подписчиков журнала «Главбух», 1998.

8. Чижов Б.А., Шомов Е.М.

Порядок предоставления и оплаты отпусков // Главбух № 9 - 1997, с. 71-83.

9. Смирнов А.В., Шомов Е.М.

Учет удержания алиментов по исполнительным документам // Главбух №11-1997, с.66-72.

10. Чижов Б.А., Шомов Е.М.

Работа по совместительству // Главбух № 1 -1998, с. 49-55.

11. Чижов Б.А., Шомов Е.М.

Оплата труда работника при изготовлении им продукции, оказавшейся браком // Главбух № 3 - 1998, с. 47-48.

12. Чижов Б.А., Шомов Е.М.

Условия труда и порядок оплаты при совмещении профессий // Главбух № 4 - 998,с.32-35.

13. Емельянов В.А., Кирилов Ф.Ф.

Особенности уплаты страховых взносов в фонд занятости // Главбух № 6 - 1998, с. 35-37.

14.Чижов Б.А., Шомов Е.М.

Оплата труда работников бюджетных организаций // Главбух № 9 - 1998 , с. 41-49.

15. Чижов Б.А., Шомов Е.М.

Особенности оплаты труда сезонных и временных работников // Главбух № 10 - 1998, с. 50-57.

16. Чижов Б.А., Шомов Е.М.

Труд работников в условиях финансового кризиса // Главбух № 17 - 1998, с. 49-57.

17. Чижов Б.А., Белобородов Ю.К.

Работа на условиях неполного рабочего времени // Главбух № 18 - 1998, с. 42-52.

**Содержание.**

**Введение.**

1. **Система организации и оплаты труда на предприятии.**
2. Формы и системы оплаты труда.
3. Механизм материального стимулирования.
4. Оплата труда в режиме ночной, сверхурочной работы и в праздничные дни.
5. Оплата брака, простоев, оплата труда при совмещении профессий.
6. Оплата отпуска и выходных пособий.
7. **Классификация и учет персонала предприятия, учет использования рабочего времени.**
8. **Учет оплаты труда, удержания из оплаты труда.**
9. Синтетический и аналитический учет расчетов по оплате труда.
10. Виды выплат работникам организации, подлежащих включению в себестоимость продукции (работ, услуг).
11. Особенности отражения операций по начислению и выплате заработной платы в натуральной форме.
12. Распределение расходов на оплату труда и связанных с ней обязательных платежей.
13. Порядок выдачи заработной платы, учет депонированной заработной платы.
14. Удержания из оплаты труда.
15. **Анализ заработной платы в ОАО «Надежда».**
16. Краткая характеристика предприятия.
17. Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами.
18. Анализ использования трудовых ресурсов.
19. Анализ производительности труда.
20. Анализ трудоемкости продукции.
21. Анализ фонда заработной платы.
22. **Мероприятия по эффективности и совершенствованию организации труда и заработной платы в ОАО «Надежда».**

**Заключение.**

**Список использованной литературы.**

**Приложение.**