# Введение.

Для подавляющего большинства людей заработная плата является основным источником дохода. Именно от ее величины зависит уровень жизни населения любой страны. Поэтому вопросы, связанные с заработной платой (ее величиной, формой начисления и выплаты и др.), являются одними из наиболее актуальных как для работников, так и для работодателей.

Рассматривая проблемы оплаты труда, даже неискушенный в этом занятии человек может заметить, что одно только определение размера заработной платы может вызвать значительные затруднения у всех участников трудовых взаимоотношений: работник всегда желает иметь как можно более высокий уровень дохода, тогда как работодатель стремиться сократить свои издержки.

В макроэкономическом плане эта проблема выглядит следующим образом: реальная покупательная способность населения зависит, помимо всего прочего, от номинальной величины заработной платы и от уровня цен на потребительские товары. Но в целом для экономики страны эти величины имеют определенную корреляционную зависимость: когда какое-либо предприятие или организация повышает реальную, относительно уровня инфляции, заработную плату своим работникам, то соответственно увеличивается себестоимость выпускаемой продукции при том, что величина других издержек не меняется, а это приводит к росту цены. Причем цена, как правило, увеличивается на большую величину, чем рост заработной платы, который вызвал это увеличение. В масштабе страны это приводит к тому, что цены повышаются на большую величину, чем доходы. В итоге реальная покупательная способность населения либо остается такой же, либо снижается.

Проблема экономической заинтересованности работников в улучше­нии конечных результатов хозяйственной деятельности предприятия и сейчас остается злободневной. Сегодняшнее положение вещей опровергло представление, согласно которому либерализация и приватизация авто­матически снимут вопрос и приведут к появлению сильной трудовой мо­тивации. Оно оказалось не соответствующим современной хозяйственной реальности.

Стимулы высокого качества и производительности надо искать не за пределами производства, а внутри него. Рынок обеспечивает обмен товаров на деньги, и наоборот. Однако он не обеспечивает обмена ре­альным опытом. На рынке можно купить конкурентноспособный товар, но купить на рынке конкурентноспособность и стимулы к ней невозможно. Поэтому отечественным и зарубежным предприятиям приходится идти ме­тодом проб и ошибок, самостоятельно нащупывать наиболее подходящие и действенные методы организации и поощерения труда.

Так как же заставить рабочую силу работать наиболее эффективно? Ответ на этот вопрос лежит в основе любой кадровой политики. И на первом месте по важности среди факторов, влияющих на эффективность использования рабочей силы, стоит система оплаты труда. Именно заработная плата, а зачастую только она является той причиной, которая приводит рабочего на его рабочее место. Поэтому значение данной проблемы трудно переоценить.

Из всего выше сказанного можно сделать вывод о том, что одной из важнейших задач, стоящих перед предприятиями, является задача разработки и внедрения наиболее эффективных форм и систем оплаты труда, т.е. поиск наиболее рационального вида организации заработной платы. Однако, порядок исчисления среднего заработка регламентирован в приложении к постановлению Министерства Труда РФ «О порядке исчисления среднего заработка в 1999 году» и распространяется на все организации, учреждения независимо от форм собственности. Именно в соответствии с этим постановлением и будет рассмотрен этот вопрос в данной работе.

В данной работе будут рассмотрены формы и системы заработной платы, порядок ее исчисления на примере ОАО «Союзоргтехника».

# 1. Формы и системы оплаты труда.

**Оплата труда** – это денежное выражение той части труда работников в общественном продукте, которая поступает в личное потребление.

В соответствии со ст. 80 КЗоТ РФ виды, системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, премий, иных поощрительных выплат, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями персонала, предприятия, организации определяют самостоятельно, что находит отражение в системе оплаты труда предприятия.

**Система оплаты труда** - это способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате работникам в соответствии с произведенными ими затратами труда или по результатам труда.

Безусловно, каждый работодатель сталкивается с проблемой организа­ции оплаты труда, которая предполагает:

* определение форм и систем оплаты труда работников предприятия;
* разработку системы должностных окладов служащих и специалистов;
* выработку критериев и определение размеров доплат за отдельные дости­жения работников предприятия;
* обоснование показателей и системы премирования сотрудников.

В деятельности по организации оплаты труда работодателю редко предо­ставляется полная самостоятельность. Обычно оплата труда регулируется и контролируется компетентными государственными органами, что выражается прежде всего в установлении определенного минимума заработной платы, ее обязательной индексации (**индексация** — это увязка денежных доходов населе­ния (заработной платы, пособий, дивидендов и пр.) с темпом роста цен, т.е. инфляции). Осуществляется государством для поддержки реальных доходов населения на определенном уровне. Предполагает включение в трудовые дого­воры специальных индексных оговорок.

Однако наличие законодательных и других ограничений не означает, что у работодателя нет возможности для инициативы в вопросах оплаты труда.

Всякий труд должен быть оплачен. Но работодателя заботит не только факт оплаты труда, но и сам труд, его качество и производительность. Нельзя платить просто за пребывание на рабочем месте. Нельзя не реагировать положительно на добросовестный труд.

Заработная плата должна непосредственно зависеть от качества и количест­ва труда. Определяющей в оплате труда является **квалификация работника** — уровень специальных знаний и практических навыков работника, характеризующий степень сложности выполняемого им данного конкретного вида работы.

Уровень квалифи­кации работника определяется тремя факторами:

1. общим образованием;
2. специ­альной (профессионально) подготовкой;
3. производственным опытом (стажем практической работы).

Более квалифицированный работник должен получать больше, чем неквалифицированный. Количество труда определяется продолжи­тельностью рабочего дня, который обычно устанавливается в законодательном порядке. Более продолжительная работа должна и выше оплачиваться. Уровень заработной платы должен быть таким, чтобы работник мог содержать себя и свою семью. Необоснованно низкая заработная плата вынуждает работника искать другого работодателя или другие источники дохода. Высокой зара­ботной платой можно переманить нужного Вам работника и удержать его на предприятии, но только до определенного момента, пока кто-нибудь другой не воспользовался теми же методами.

Расходы на заработную плату включаются в себестоимость производимого продукта, поэтому необоснованное увеличение этих расходов приводит к не­обоснованному росту цены, что уменьшает возможность маневра в конкурент­ной борьбе и, в конечном счете, снижает получаемые работодателем прибы­ли. Работодатель должен добиваться того, чтобы заработная плата стиму­лировала работника к достижению наивысших показателей в труде. От того, как работает трудовой коллектив, зависит процветание предприятия.

**Заработную плату полезно рассматривать как состоящую из двух частей** — одной **неизменной и гарантированной**, другой **переменной и зависящей от до­стигнутых личных результатов**. Через изменение переменной части (обычно она составляет 1/3 заработка) можно стимулировать рост производительнос­ти труда, повышение качества, уменьшение брака, экономию сырья, совмеще­ние профессий, выполнение работ по планированию, контролю, управлению прямо на рабочем месте (так называемое вертикальное совмещение).

Привлекать, удерживать или стимулировать работников можно не только деньгами. Часть заработной платы может быть выдана в "натуральном виде" или компенсироваться косвенными выплатами. Получили распространение та­кие меры и формы, как оплата проезда сотрудников до места работы, бесплат­ное медицинское обслуживание и лечение, выдача учебных пособий для повы­шения квалификации, предоставление оздоровительных и туристических путе­вок, оплата расходов по содержанию автомобиля, частично используемого в служебных целях, бесплатное питание. Заработную плату можно выдавать в виде акций предприятия, иных ценных бумаг.

Существуют две основные **формы заработной платы** — **повременная**, **сдель­ная** (поштучная). Использование той или иной формы зависит от конкретных условий производства. В каждом конкретном случае должна применяться та из форм, которая в наибольшей степени соответствует организационно-техничес­ким условиям производства и тем самым способствует улучшению результатов трудовой деятельности.

## Повременная форма заработной платы.

При **повременной заработной плате** работник получает денежное или иное вознаграждение в зависимости от количества отработанного времени. Опреде­ляется заработная плата путем умножения тарифной ставки на фактически от­работанное время (в часах).

**Тарифная ставка** — это абсолютный размер оплаты труда различных групп и категорий рабочих за единицу рабочего времени. Исходной является минималь­ная тарифная ставка, или тарифная ставка первого разряда. Чтобы применять единообразные ставки к рабочим разной квалификации, используются **тариф­ные сетки**. В них представлено определенное число разрядов и соответствующих коэффициентов. Тарифный коэффициент низшего разряда принимается за единицу. Тарифные коэффициенты последующих разрядов показывают, во сколько раз соответствующие тарифные ставки больше тарифной ставки перво­го разряда.

Ранее тарифная система была основной частью государственного нормирования оплаты труда; она разрабатывалась и утверждалась централизованно. Все ее элементы (Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих - ЕКТС; тарифные ставки; схемы должностных окладов; Квалификационный справочник должностей служащих; надбавки и доплаты к должностным окладам и тарифным ставкам) утверждались на государственном уровне. Однако это так называемое единство в оплате труда работников одинаковой квалификации на практике зачастую оборачивалось "уравниловкой".

Децентрализация правового регулирования заработной платы продолжалась в течение длительного времени. Лишь после вступления в силу Закона о предприятиях тарифная система была переведена в сферу локального регулирования.

Итак, **тариф** представляет собой исходный, заранее установленный размер заработной платы за единицу рабочего времени (час, день, месяц) при выполнении нормы труда, а **тарифная система** - это совокупность норм, включающая тарифно-квалификационные справочники, тарифные сетки и тарифные ставки (часовые, дневные, месячные), нормы выработки (нормы времени, нормы обслуживания, нормированное задание), схемы должностных окладов (штатное расписание).

Тарифно-квалификационные справочники содержат подробные характеристики основных видов работ с указанием требований, предъявляемых к квалификации исполнителя. Требуемая квалификация при выполнении той или иной работы определяется **разрядом**. Размер оплаты труда рабочего возрастает по мере повышения разряда выполняемой им работы. Более высокий разряд соответствует работе большей сложности. Устав предприятия, коллективный договор либо другой локальный акт определяет порядок тарификации рабочих. В связи с возможным несовпадением требований разных предприятий, последние имеют право провести тарификацию любого рабочего, в том числе и имеющего квалификационный разряд, который был ему присвоен на другом предприятии.

Тарифная ставка представляет собой размер оплаты за труд определенной сложности, произведенный в единицу времени (час, день, месяц). Тарифная ставка - это главная и относительно постоянная часть заработной платы, от нее ведутся расчеты по определению размера надбавок, премий, доплат и иных выплат.

Государство определяет минимальную тарифную ставку в виде минимальной заработной платы (правда, совершенно непонятно, исходя из чего оно определяет размер минимального размера оплаты труда, составляющий примерно 10% от прожиточного минимума? Исходя из минимального потребительского бюджета? Тогда как Правительство рассчитывает этот бюджет, откуда берутся эти абсолютно нереальные, во много раз заниженные цифры – 120 рублей?! Но на эти вопросы (как, впрочем, и на множество других аналогичных вопросов) дожидаться ответов, увы, бесполезно).

Размеры тарифных ставок варьируют в зависимости от квалификации рабочих и сложности выполняемых работ, и иных факторов, которые имеют значение для конкретного предприятия. Так, на работах с вредными условиями труда и на тяжелых работах устанавливается повышенная оплата в соответствии со ст.82 КЗоТ РФ. Мы можем рассматривать данную норму как некую гарантию защиты интересов работника, но при этом законом не устанавливается определенная форма реализации этой гарантии - могут быть установлены специальные доплаты за работу в тяжелых и вредных условиях или повышены размеры тарифных ставок. Размер и форма повышения, порядок его назначения, а также перечень работ с вредными и тяжелыми условиями, дающими право на повышение заработной платы (закрепляется в коллективном договоре), самостоятельно определяются предприятием. Для этого используются так называемые методики оценки условий труда на рабочих местах.

Тарифные ставки за одинаковую работу на разных предприятиях могут отличаться (данный аспект определяется коллективным или индивидуальным трудовым договором).

**Тарифная сетка** представляет собой таблицы с почасовыми или дневными тарифными ставками, начиная с первого, низшего разряда. Она определяет соотношение в заработной плате рабочих в зависимости от их квалификации и сложности выполняемых работ. Тарифные сетки имеют следующие параметры: число разрядов; диапазон сетки (соотношение тарифных коэффициентов крайних ее разрядов); межразрядные отношения (соотношения соседних разрядов). Соотношение между размерами тарифных ставок в зависимости от разряда выполненной работы определяется с помощью **тарифного коэффициента**, который указывается в тарифной сетке для каждого разряда. Тарифная ставка первого разряда применяется для оплаты простейших видов труда, не требующих какой-либо квалификации работника.

В настоящее время в основном применяются шестиразрядные тарифные сетки, дифференцируемые в зависимости от условий работы. В каждой сетке предусматриваются тарифные ставки для оплаты работ сдельщиков и повременщиков.

В качестве примера можно рассмотреть Единую тарифную сетку (ЕТС) по оплате труда работников бюджетной сферы.[[1]](#footnote-1) Единая тарифная сетка состоит из 18 разрядов. Первые восемь разрядов применяются для оплаты труда рабочих, занятых в системе социальной защиты населения, сферах здравоохранения, образования, культуры, науки и других учреждений, предприятий и организаций, находящихся на бюджетном финансировании. При этом руководители бюджетных предприятий вправе устанавливать рабочим, выполняющим важные и ответственные работы, оклады, тарифицируемые по 9-му и 10-му разрядам ЕТС. Перечни таких работ утверждаются министерствами и ведомствами РФ. Труд рабочих, занятых на особо важных и ответственных работах, перечень которых устанавливается Министерством труда РФ, оплачивается по тарифным ставкам, предусмотренным для 11-го и 12-го разрядов ЕТС. Для оплаты труда служащих применяются разряды со 2-го по 18-й.

Каждому разряду соответствует тарифный коэффициент. При умножении соответствующего тарифного коэффициента на ставку (оклад) первого разряда, которая является базовой и устанавливается Правительством РФ, определяют заработную плату по тому или иному разряду. Размер тарифной ставки первого разряда периодически пересматривается в соответствии с ростом потребительских цен и изменением минимального размера оплаты труда, что влечет за собой одновременное повышение окладов (ставок) по всем другим разрядам ЕТС.

Диапазон ЕТС в настоящее время составляет 10,07. Это значит, что оклад (ставка) самого высокого (18-го) разряда в 10,07 раз выше оклада (ставки) самого низкого (1-го) разряда.

Выглядит Единая тарифная сетка следующим образом:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Разряды оплаты труда** | **Тарифные коэффициенты** | **Разряды оплаты труда** | **Тарифные коэффициенты** |
| 1 | 1 | 10 | 3,99 |
| 2 | 1,3 | 11 | 4,51 |
| 3 | 1,69 | 12 | 5,1 |
| 4 | 1,91 | 13 | 5,76 |
| 5 | 2,16 | 14 | 6,51 |
| 6 | 2,44 | 15 | 7,36 |
| 7 | 2,76 | 16 | 8,17 |
| 8 | 3,12 | 17 | 9,07 |
| 9 | 3,53 | 18 | 10,07 |

Ставки и оклады устанавливаются по результатам аттестации и тарификации каждого работника.

Чтобы разряды присваивались не произвольно, а по определенным критериям, разработаны тарифно-квалификационные требования и продолжает действовать Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов, служащих.

ЕТС может быть рекомендована негосударственным предприятиям в качестве основной. Что касается предприятий внебюджетной сферы, то они могут самостоятельно, в зависимости от своего финансового положения и возможностей, разработать тарифную сетку, определить число ее разрядов, размер прогрессивного абсолютного и относительного возрастания тарифных коэффициентов внутри сетки.

Ст.81 КЗоТ РФ предусмотрено, что труд руководителей, специалистов и служащих оплачивается, как правило, на основе **должностных окладов**. Должностные месячные оклады и номенклатура должностей играют роль тарифа, их сочетание принимает на предприятии форму штатного расписания, устанавливаемого руководителем предприятия с учетом условий коллективного договора.

Должностные инструкции содержат определенные должностные обязанности и предъявляемые к работникам квалификационные требования. Должностной оклад определяется с учетом уровня квалификации служащего в соответствии с должностной инструкцией, степенью ответственности, объемом выполняемой работы и иными факторами, значимыми в экономическом смысле.

Кроме того, предприятия, учреждения, организации могут устанавливать для руководителей, специалистов и служащих другой вид оплаты (например, в процентах от выручки, в долях от прибыли и т.д.).

Определенным категориям служащих (инженерам, конструкторам и др.) присваиваются **квалификационные категории** - инженер I категории, ведущий инженер и т.п. Квалификационная категория отражает реальный уровень квалификации конкретного работника; это, безусловно, влияет на размер его оклада по должности.

Разряды, присваиваемые рабочим, конкретные должностные оклады, установленные работникам, указываются в контрактах, договорах либо в приказах по организации, предприятию, учреждению. Эти документы следует обязательно довести до сведения бухгалтерии, поскольку они вместе с документами о выработке работника или табелем являются основанием для расчета заработной платы.

Повременная заработная плата имеет **две системы** — **простую повременную** и **повременно-премиальную**.

### Простая повременная заработная плата.

При **простой повременной системе оплаты труда** размер зарплаты зависит от тарифной ставки, соответствующей присвоенному квалификационному разряду, или от оклада и отработанного рабочего времени. По ней оплачивается труд незначительной части рабочих-повременщиков, руководящих работников, специ­алистов и служащих. Поскольку она слабо заинтересовывает работников в конеч­ных результатах труда, для повышения материальной заинтересованности и улуч­шения производственных показателей полезно применять премирование.

### 

### Повременно-премиальная заработная плата.

При **повременно-премиальной системе** оплаты труда работник сверх заработ­ка по тарифной ставке (окладу) за фактически отработанное время дополни­тельно получает премию за достижение определенных количественных и качес­твенных показателей.

В зависимости от задач, которые решаются в каждом отдельном случае, рабочие-повременщики могут премироваться:

* за результаты работы обслуживаемых ими рабочих мест, участков и цехов;
* за выполнение нормированных заданий;
* за соблюдение и сокращение сроков ремонта технологического оборудова­ния, продление его межремонтных сроков эксплуатации;
* за экономию материальных ценностей (материалов, топлива, электроэнер­гии и т.д.);
* за освоение проектного уровня производственных мощностей, снижение брака, улучшение учета и т.п.

Применение этой системы оплаты требует правильной тарификации рабо­чих, использования обоснованных норм обслуживания, нормативов численнос­ти и нормативных заданий, максимального учета показателей работы повремен­щика для обоснованной выплаты премий.

## Сдельная форма заработной платы.

При **сдельной форме оплаты труда** заработок рабочему начисляется за каж­дую единицу произведенной продукции или выполненного объема работ по специальным расценкам. Расценки рассчитываются, исходя из тарифной стан­ки, соответствующей разряду данного вида работ и установленной нормы выра­ботки (времени).

Применение сдельной оплаты возможно при соблюдении следующих условий:

* наличие количественных показателей выработки, правильно отражающих затраты труда, и возможности применить их с достаточной точностью;
* предоставление рабочим реальных возможностей увеличить выпуск про­дукции (объем выполненных работ) по сравнению с установленными нормами;
* наличие необходимости увеличения объема производства или выполняе­мых работ на данном рабочем месте;
* наличие точного учета изготовленной продукции или выполненного объ­ема работ;
* обеспечение высокого качества продукции, соблюдения технологии произ­водства и правил техники безопасности при росте выработки.

**Сдельная форма оплаты труда** в зависимости от способа учета выработки и применяемых видов дополнительного поощрения (премии, повышенные рас­ценки) подразделяется на системы: **прямую сдельную, косвенную сдельную, сдельно-премиальную, сдельно-прогрессивную, аккордную**. В зависи­мости от способа определения заработка рабочего (по индивидуальным или групповым показателям работы) каждая из этих систем может быть **индивиду­альной** или **коллективной**.

### Прямая сдельная заработная плата.

При **прямой сдельной системе** зарплаты труд оплачивается по расценкам за единицу произведенной продукции, которые определяются делением тарифной ставки разряда на соответствующую норму выработки или умножением тариф­ной ставки разряда работы на соответствующую норму времени. Общий зара­боток рассчитывается путем умножения сдельной расценки на количество про­изведенной продукции за расчетный период.

Создавая значительную лучшую материальную заинтересованность рабочего в повышении индивидуальной вы­работки, эта система оплаты труда в то же время слабо материально заинтере­совывает его в достижении высоких общих показателей работы участка (цеха и пр.), а также в повышении качественных показателей работы, экономном расхо­довании материальных ценностей. Поэтому она чаще применяется в сочетании с премированием рабочих за выполнение и перевыполнение как общих, так и конкретных количественных и качественных показателей.

### Косвенная сдельная заработная плата.

При **косвенной сдельной системе** размер заработка рабочего ставится в пря­мую зависимость от результатов труда обслуживаемых им рабочих-сдельщи­ков, как правило, эта система применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих, занятых обслуживанием основных технологических процессов (налад­чиков и настройщиков в машиностроении, помощников мастеров в текстильной промышленности и др.).

Общий заработок рассчитывается либо путем умноже­ния ставки вспомогательного рабочего на средний процент выполнения норм обслуживаемых рабочих-сдельщиков, либо умножением косвенно сдельной рас­ценки на фактический выпуск продукции обслуживаемых рабочих. Расценка определяется как частное от деления тарифной ставки рабочего, оплачиваемого по данной системе, на суммарную норму выработки обслуживаемых производ­ственных рабочих.

### Сдельно-премиальная заработная плата.

При **сдельно-премиальной системе** рабочий сверх заработка по прямым сдель­ным расценкам дополнительно получает премию за определенные количествен­ные и качественные показатели, предусмотренные действующими на предприя­тии условиями премирования.

Премирование может осуществляться на основе следующих показателей:

* повышение производительности труда и увеличение объема производства, в частности, выполнение и перевыполнение производственных заданий, техни­чески обоснованных норм выработки, снижение нормированной трудоемкости;
* повышение качества продукции и улучшение качественных показателей ра­боты, например, повышение сортности продукции, бездефектное изготовление и сдача ее с первого предъявления, недопущение брака, соблюдение стандартов и технических условий и т.д.;
* экономия сырья, материалов, инструмента и других материальных ценностей.

### 

### Сдельно-прогрессивная заработная плата.

При **сдельно-прогрессивной системе** зарплаты труд рабочего в пределах вы­полнения норм оплачивается по прямым сдельным расценкам, а при выработке сверх этих исходных норм — по повышенным.

Предел выполнения выработки, сверх которого работа оплачивает по повы­шенным расценкам, устанавливается, как правило, на уровне фактического вы­полнения норм за последние месяцы, но не ниже действующих норм. Размер увеличения сдельных расценок в зависимости от степени перевыполнения ис­ходных норм определяется в каждом конкретном случае специальной шкалой.

При использовании сдельно-прогрессивной системы оплаты следует особое внимание уделить определению нормативной исходной базы, разработке эф­фективных шкал повышения расценок, учету выработки продукции и факти­чески отработанного времени. Важно также иметь в виду, что данная система заработной платы не слишком стимулирует рост качества продукции, может провоцировать более быстрый рост зарплаты по сравнению с ростом произво­дительности труда.

### Аккордная заработная плата.

При **аккордной системе** оплаты труда расценка устанавливается на весь объем работы, а не на единицу ее. Размер аккордной платы определяется на основе действующих норм времени (выработки) и расценок, а при их отсут­ствии — на основе норм и расценок на аналогичные работы. Обычно при дан­ной системе оплаты рабочие премируются за сокращение сроков выполнения заданий, что усиливает стимулирующую роль этой системы в росте производи­тельности труда.

К основным условиям ее эффективного применения следует отнести уста­новление обоснованных норм выработки (времени) и расценок на заданный объем работы, введение эффективной системы премирования и контроль за качеством выполнения работ (чтобы сокращение сроков выполнения аккордно­го задания не сказалось отрицательно на качестве его выполнения).

При коллективной сдельной оплате труда применяют либо индивидуальные расценки по конечным результатам работы, либо коллективные сдельные рас­ценки. Эффективность коллективной сдельной зарплаты зависит от умелого сочетания материального стимулирования результатов коллективного труда с учетом индивидуальных показателей работы каждого рабочего на основе пра­вильного выбора показателей оплаты труда, порядка начисления коллективно­го сдельного заработка и его распределения между членами коллектива.

## 1.3. Другие формы заработной платы.

Применяются и иные формы заработной платы. Так, свою специфику имеет оплата труда в условиях коллективного подряда.

**Подряд** — это договор, по которому одна сторона — подрядчик, обязуется выполнить определенную работу по заданию другой стороны — заказчика, ко­торый в свою очередь обязуется принять и оплатить выполненную работу. Оп­лата труда производится только по конечному результату. Средства на оплату труда подрядного участка включают основную зарплату, формируемую, как правило, по установленным нормативам зарплаты на конечный результат рабо­ты, и премии по коллективным результатам, кроме того, могут производиться некоторые индивидуальные выплаты, главным образом поощрительного харак­тера.

В основу **бестарифной системы оплаты труда** положен квалификационный уровень, характеризующий фактическую продуктивность работника. Он опре­деляется как частное от деления фактической зарплаты работника за прошлый период на сложившийся на предприятии минимальный уровень зарплаты, на основе пропорций, заданных тарифной системой. За базу могут быть взяты не квалификационный уровень, а оклады и тарифы с учетом или без учета соот­ветствующих премий.

Например, представляется возможной форма оплаты, которая предусматривает условные коэффициенты, пропорциональные среднему заработку определенной категории работников за прошедший период (месяц, квартал, год). Также повсеместно внедряются системы организации оплаты труда с использованием коэффициентов трудового вклада, коэффициентов трудового участия, коэффициентов эффективности труда и другие, представляющие собой оценку трудового вклада работника в результат работы и используемые при распределении коллективного заработка.

В последние годы довольно широко распространилась **система оплаты с определением размера оплаты труда работника исходя из заработной платы руководителя**; в данном случае месячная заработная плата руководителя принимается за 100%, а по каждой должности (учитывая ее значимость в структуре предприятия) устанавливается коэффициент.

**Рейтинговая система** применяется на многих предприятиях. Согласно данной системе оплаты труда, рейтинг конкретного работника определяет размер его месячной заработной платы.

В мировой практике используются и иные формы оплаты труда. Например, в Японии распространена система оплаты труда, фактически не используемая в других странах, при которой размер заработка определяется исходя из: 1) стажа работы на конкретном предприятии; 2) возраста работника; 3) образования; 4) специальности; 5) опыта работы по специальности. При этом размер заработной платы ежегодно повышается и у работников формируется так называемое чувство принадлежности к своей компании.

Кроме того, работодателем может устанавливаться любая иная форма оплаты труда, не нарушающая интересы работника, а также не ухудшающая его положение по сравнению с предусмотренным в коллективном договоре и в законодательстве.

## 1.4. Пример расчета сдельного заработка.

Часовая тарифная ставка рабочего - 5 руб. Норма времени на изготовление единицы продукции - 30 минут. Расценка за единицу – 5 х 30 : 60 = 2,5 руб. За месяц изготовлено 400 единиц продукции. Сумма заработка за месяц составила 2,5 руб. х 400 = 1000 руб.. (приложение 1)

## 1.5. Примеры расчета повременного заработка

1). Рабочий-повременщик 6-го разряда отработал за месяц 120 часов. Тарифная часовая ставка 6-го разряда составляет 16 руб. Следовательно, повременный заработок рабочего равен 16 руб. х 120 часов = 1920 руб. (см. приложения 1 и 2).

2). В октябре работник проболел 3 рабочих дня. Количество рабочих дней по графику в этом месяце - 23. Должностной оклад работника - 800 руб. Количество отработанных дней в октябре – 23 - 3 = 20. Начисленный заработок за отработанное время в октябре (т.е. за 20 дней) составит 800руб. : 23 дня х 20 дней) = 696 руб.

3). Часовая ставка работника 10 руб. По условиям контракта ежемесячно начисляется 30% премии. В течение месяца отработано полное количество рабочих часов, равное 112.

Сначала определим повременную оплату за 112 часов: 10 руб. х 112 часов = 1120 руб.

Затем рассчитаем размер премии: 1120 руб. х 30% : 100 % = 336 руб. Следовательно, заработок за месяц составит: 1120 руб. + 336 руб. = 1456 руб. (приложение 1)

#### 2. Порядок исчисления среднего заработка

С 1 июля 1993 г. действовал порядок исчисления заработка, введенный постановлением Министерства труда РФ, который использовался во всех случаях, кроме тех, по которым был установлен специальный порядок его расчета.

С 1 января 1998 г. постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 16 января 1998 г. введен новый порядок исчисления среднего заработка.

Он определял правила исчисления среднего заработка во всех случаях, кроме тех, когда законодательством РФ установлены иные правила его подсчета и распространяется на все предприятия независимо от организационно-правовых форм и форм собственности.

Новый порядок исчисления среднего заработка определен в приложении к постановлению Министерства Труда РФ «О порядке исчисления среднего заработка в 1999 году» и распространяется на все организации, учреждения независимо от форм собственности. В нем содержится подробная информация о принципах расчета среднего заработка во всех случаях, кроме тех, когда законодательством РФ установлены иные правила его подсчета.

Для исчисления среднего заработка в качестве расчетного периода, как пра­вило, принимаются три календарных месяца (с 1-го по 1-е число), предшествующих событию, с которым связана соответствующая выплата. Такая продолжительность рас­четного периода применяется при расчетах оплаты отпуска, по вре­менной нетрудоспособности, за непроработанное рабочее время, учебного отпуска, при переводе беременных женщин на более лег­кую работу и т.д., кроме расчета заработка при назначении государ­ственной пенсии. В отдельных случаях до­пускается использовать расчетный период продолжительностью 12 календарных месяцев.

Во всех случаях (за исключением предприятий, где применяется суммарный учет рабочего времени) для исчисления среднего заработка конкретного работника используется средний дневной заработок. Средний дневной заработок рабочих и служащих, кроме оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск, определяется делением среднемесячного заработка на 25,4 дня, т.е. на среднее число рабочих дней в месяце. Умножив среднедневной заработок на число рабочих дней отпуска, получают сумму заработной платы за время отпуска. Размер среднего заработка конкретного работника определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество дней, подлежащих оплате. На предприятиях, где применяется суммированный учет рабочего времени, для исчисления среднего заработка конкретного работника используется средний часовой заработок.

Средний часовой заработок рассчитывается путем деления суммы начисленной заработной платы в расчетном периоде на количество рабочих часов в этом периоде исходя из среднемесячного количества рабочих часов. Например, в 1998 г. при 40-часовой рабочей неделе – 166,75, при 36-часовой – 150,6, при 30-часовой – 125,5, при 24-часовой – 100,4.

При исчислении среднего заработка учитывают выплаты, на которые начисляют страховые взносы. Это означает, что в средний заработок входят:

* заработная плата, начисленная по тарифным ставкам, окладам, сдельным и аккордным нарядам;
* доплаты и выплаты стимулирующего характера по системным положениям;
* выплаты компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда;
* натуральные выплаты вместо денежной оплаты труда;
* оплата непроработанного времени в соответствии с законода­тельством о труде и коллективными договорами;
* заработная плата за время выполнения общественных и государственных обязанностей в рабочее время; определяется из расчета среднего заработка последних двух календарных месяцев работы; для проработавших на предприятии менее двух месяцев – из расчета среднего заработка за фактически проработанное время.
* ежегодный очередной отпуск;
* отпуск работника, допущенного к вступительным экзаменам в высшие и средние специальные учебные заведения;
* отпуск для ознакомления с работой по избранной специальности и подготовки материалов к дипломному проекту.
* направления в служебные командировки;
* учебный отпуск;
* отпуск по уходу за ребенком;
  + оплата пособий по временной нетрудоспособности; основанием для их расчета является листок временной нетрудоспособности (больничный лист) из медицинского учреждения. Пособия начисляются, согласно с условиями государственного страхования, работникам: по временной нетрудоспособности; по беременности и родам; при рождении ребенка; по уходу за ребенком до достижения им 3-х лет; на погребение. Осуществляется на основании листков нетрудоспособности исходя из среднего заработка за два предшествующих месяца до болезни. Размер пособия зависит от непрерывного стажа работы работника и принадлежности к профсоюзу. Например, членам профсоюза при непрерывном стаже работы (или при перерыве не более месяца) до 3 лет пособие начисляется в размере 50% заработка, от 3 до 5 лет – 60%, от 5 до 8 лет – 80%, свыше 8 лет – 100%. Работникам – не членам профсоюзов пособие выдается в размере 50% от установленных норм. Работники, ставшие нетрудоспособными в результате трудового увечья или профессионального заболевания, имеют пособие в размере 100% независимо от принадлежности в профсоюзу. Пособие по временной нетрудоспособности при причинении гражданину увечья или ином повреждении его здоровья возмещается в размере утраченного потерпевшим заработка (дохода), который он имел, либо определенно мог иметь, а также дополнительно понесенных расходов, вызванных повреждением здоровья (расходы на лечение, восстановление и протезирование), если установлено, что потерпевший нуждается в этих видах помощи и не имеет возможности получить их бесплатно.

Пособие по беременности и родам исчисляется из фактического заработка, т.е. учитываются все виды оплаты труда, на которые по действующему законодательству начисляются взносы на социальное страхование.

Указом Президента Российской федерации установлено, что пособие по временной нетрудоспособности исчисляется исходя из фактического заработка работающих граждан и не может превышать за полный календарный месяц сумму, равную 85 минимальных размеров оплаты труда.

При этом премии и другие выплаты стимулирующего характе­ра, предусмотренные системой оплаты труда, включаются при подсчете среднего заработка по времени фактического их начисле­ния, а годовые премии и вознаграждения за выслугу лет — в разме­ре 1/12 за каждый месяц расчетного периода. Количество дней отпуска или размер денежной компенсации при увольнении определяются пропорционально отработанному времени.

Во всех случаях средний заработок, причитающийся работни­ку, отработавшему полностью определенную на этот период норму рабочего времени, не может быть менее установленного законода­тельством на день выплаты минимального размера оплаты труда – 120 рублей.

1. **Формы и системы заработной платы, на предприятии**

**ОАО «Союзоргтехника».**

Открытое Акционерное общество ОАО «Союзоргтехника» занимается продажей компьютеров, комплектующих к ним, оргтехники и расходных материалов к ней, кондиционеров, телефонов и мини АТС, а также осуществляет техническое обслуживание, сборку, установку, и гарантийный ремонт данной техники. ОАО «Союзоргтехника» - малое предприятие. Оно является авторизированным дилером московской фирмы «Партия».

Организационно ОАО «Союзоргтехника» состоит из двух отделов: отдела продаж техники и отдела технического обслуживания - сервиса. Каждый отдел имеет своего руководителя, которые являются партнерами по бизнесу.

Отдел продаж имеет следующую организационную структуру:

1. Руководитель;
2. Главный бухгалтер;
3. Трое менеджеров по продажам;
4. Офис-менеджер (секретарь).

Структура отдела технического обслуживания выглядит следующим образом:

1. Руководитель;
2. Главный бухгалтер;
3. Трое специалистов-электронщиков;
4. Приемщик заказов.

**Директор**

###### Совет директоров

Бухгалтер

Сервисная служба

Отдел продаж

Отдел закупок

Отдел рекламного маркетинга

Склад

Все рабочие места бухгалтеров оборудованы персональными компьютерами. Ведение журналов-ордеров, кассовой книги и заполнение первичных документов происходит при помощи персонального компьютера.

Основанием для приема на работу в ОАО «Союзоргтехника» является приказ (распоряжение) одного из руководителей предприятия (приложение 1). На каждого работника организации заполняется личная карточка, в которой содержатся общие сведения о работнике: фамилия, имя, отчество, дата и место рождения, сведения о назначении и перемещении, отпуске.

Система оплаты труда на предприятии повременная, повременно-премиальная, сдельная и аккордная. Оплата труда делится на три составляющие – это основная заработная плата, поощрительные выплаты, а также надбавки и доплаты.

Повременная система оплаты труда производится на основании окладов по контракту или по штатному расписанию с учетом фактически отработанного времени.

Оплата по сдельной системе оплаты труда производится при индивидуальном формировании фонда оплаты труда.

Условия оплаты труда зафиксированы в положении по оплате труда ОАО «Союзоргтехника» и сообщаются работнику при поступлении на работу.

Организация оплаты труда производится на осно­ве внутренней тарифной системы.

При регулировании рабочего времени на предприятии исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю, установленных законом. На предприятии устанавливается ненормированный рабочий день.

Накануне праздничных и нерабочих дней продолжительность работы сокращается на 1-2 часа. Это правило распространяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего дня.

В соответствии с законодательством всем работникам ОАО «Союзоргтехника» предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Основанием служит приказ (распоряжение) руководителя о предоставлении отпуска, который содержит все необходимые сведения для расчета отпускных сумм и удержаний.

К ежегодному отпуску выплачивается разовое пособие на оздоровление в размере одного месячного должностного оклада, при наличии средств на предприятии, а также оплачиваются дополнительные отпуска, предоставляемые сверх установленных законодательством 24 рабочих дней при наличии средств:

* в связи со свадьбой работника - 3 дня;
* в связи со свадьбой детей - 3 дня;
* в связи со смертью родственников - 3 дня;
* в связи с рождением ребенка - 1 день;
* в других случаях по договоренности между работником и директором.

Период нахождения в вынужденном отпуске (в т.ч. при временном прекращении работы предприятия) включается в стаж работы для предоставления ежегодного отпуска.

При прекращении трудового договора (контракта) работникам выплачивается выходное пособие в размере не менее недельного среднего заработка. Оформляется приказом (распоряжением) о прекращении трудового договора подписанного директором предприятия, в котором указывается причина, основание и дата увольнения (приложение 2).

Для учета рабочего времени, а также для контроля за численностью работников на предприятии ведется табель учета рабочего времени, на основании которого начисляют оплату труда в расчетной ведомости.

Начисление по сдельным расценкам за конкретно выполненный объем работ выполняется в наряде. Наряды обычно выписываются до начала работы и служат заданием с указанием одного или нескольких исполнителей.

На основании расчетной ведомости составляется платежная ведомость и накануне установленного дня выплаты заработной платы на предприятии передается в кассу.

Бухгалтерский учет на предприятии осуществляется в соответствии с законодательством и нормативными актами РФ, рабочим планом счетов, а также согласно распоряжению главного бухгалтера предприятия, касающихся вопросов учета и отчетности и носящие методологический характер. Синтетический бухгалтерский учет осуществляется при помощи специализированной бухгалтерской программы «1С бухгалтерия». Первичный бухгалтерский учет осуществляется на бланках типовых межведомственных форм, а также бланках, разработанных бухгалтерами предприятия.

Учет по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» ведется в журнале-ордере № 10-с. Хозяйственные операции по данному счету на ОАО «Союзоргтехника» оформляются следующими бухгалтерскими проводками:

* начислена заработная плата работникам, занятым в основном производстве Дебет 20 «Основное производство» Кредит 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»; директору и совету директоров (управленческому персоналу) Дебет 26 «Общехозяйственные расходы» Кредит 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»; занятым в обслуживании производства и хозяйства Дебет 29 «Обслуживающие производства и хозяйства» Кредит 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»;
* начислены пособия по временной нетрудоспособности - Дебет 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» Кредит 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»;
* удержано из заработной платы работников: подоходного налога - Дебет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» Кредит 68 «Расчеты с бюджетом»; в пенсионный фонд - Дебет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» Кредит 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»;
* удержано из заработной платы работников в счет погашения задолженности: по подотчетным суммам – Дебет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» Кредит 71 «Расчеты с подотчетными лицами»; за товары купленные в кредит - Дебет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» Кредит 73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям»;
* погашение разными кредиторами и дебиторами своей задолженности (по исполнительным листам, за товары купленные в кредит) путем ее удержания из заработной платы Дебет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» Кредит 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами».

Учет по расчетам с подотчетными лицами на ОАО «Союзоргтехника» ведется на счете 71 «Расчеты с подотчетными лицами». Регистром для учета операций по движению подотчетных сумм и расчетов с подотчетными лицами служит журнал-ордер № 7, который заполняется на основании расходных кассовых ордеров на суммы, выданные под отчет, авансовых отчетов – на израсходованные суммы. В подотчет выдаются суммы на административно-хозяйственные расходы, на командировочные расходы.

Все виды расчетов с персоналом предприятия, кроме расчетов по оплате труда, расчетов с подотчетными лицами и депонентами на ОАО «Союзоргтехника» учитываются на счете 73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям». К счету открыты субсчета:

* «Расчеты за товары, проданные в кредит»;
* «Расчеты по представленным займам»;
* «Расчеты по возмещению материального ущерба».

На предприятии используется счет 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами». На этом счете учитываются расчеты: с разными организациями по операциям некоммерческого характера, уступка права требования задолженности другому предприятию, по депонированной заработной плате, по суммам удержаний из заработной платы в пользу организаций и отдельных лиц по исполнительным документам.

# Заключение.

На сегодняшний день в нашей стране существует большое количество нерешенных вопросов и противоречий в сфере оплаты труда.

Время диктует не­обходимость такой системы оплаты, которая формировала бы мощные стимулы развития труда и производства. Работник крайне заинтересован даже в небольшом повышении зарплаты. Работодатель же не торопиться повышать ее, экономя на оплате труда.

Одна из самых серьезных проблем в этой области – отсутствие жесткой зависимости величины оплаты труда от реальных усилий данного работника, а также от результатов его труда. Живя практически в долг, преж­де всего из-за необходимости ежеме­сячной выплаты ипотечного кредита за собственное жилье, западный ра­ботник старается трудиться с большей отдачей, чтобы не оказать­ся в рядах безработных даже на короткое время; он весьма заинтересован в более произ­водительном труде в расчете на более высокую оплату.

У наших работников, в отличие от западных, при низкой зарплате стимулы к производительному труд крайне ослаблены, а то и вовсе отсутствуют: возникает стрем­ление поменьше напрягаться на своем официальном рабочем месте и больше сил и времени оставить на дополнительные заработки.

С другой стороны, высокая зарпла­та в развитых странах вынуждает предприятия искать и находить ре­зервы повышения производительнос­ти труда (механизировать труд, лучше его организовать и т.п.), в результате чего увеличиваются возможности для нового повышения зарплаты. А по­скольку налогообложение доходов прогрессивное, государственный бюд­жет пополняется. Потому для разви­тых экономик характерно стремле­ние повысить минимальную зарплату и тем самым добиться общего увели­чения зарплаты.

В нашей стране картина иная: низ­кая зарплата на фоне сохранения на предприятиях и в организациях из­лишней численности работников и невысокая производительность труда препятствуют повышению эффектив­ности производства и уровня жизни.

Совершенствование систем оплаты труда, поиск новых решений, глубокое изучение Западного, и особенно Японского опыта, может дать нам уже в ближайшем будущем рост заинтересованности работников к высокопроизводительному труду. При решении проблемы доведения минимальной заработной платы до уровня прожиточного минимума, возможно снятие проблемы социальной напряженности. А это, конечно же в комплексе с решением ряда других проблем в экономике нашей страны, может явиться стимулом экономического роста в будущем.

Поэтому необходимо особое внимание правительства, экономистов, руководителей предприятий (не тех, которых устраивает “черный нал”), а которых действительно беспокоит будущее России, как великой державы, к вопросу постоянного совершенствования систем заработной платы.

В данной работе рассмотрена оплата труда на ОАО «Союзоргтехника», начисления, исчисления и удержания по заработной плате. Бухгалтерия предприятия обязана обеспечивать: правильное и своевременное начисление заработной платы, выдачу ее в установленные сроки; распределение сумм начисленной заработной платы по центрам (направлениям) затрат; правильное и своевременное исчисление среднего заработка; правильное и своевременное удержание подоходного налога из оплаты труда и перечисление его в налоговый орган; правильное начисление и своевременное перечисление обязательных платежей в государственные внебюджетные фонды.

**Список используемой литературы.**

1. Под ред. Проф. П.С. Безруких. Бухгалтерский учет. М., «бухгалтерский учет» 1999 г.

2. Под ред. Проф. П.П. Новиченко. Бухгалтерский учет. Издание второе, переработанной и дополненное. М., «Финансы и статистика» 1990.

3. Н.Л. Вещунова, Л.Ф. Фомина. Бухгалтерский учет. М., «Финансы и статистика» 2000 г.

4. Кожинов В.Я. Самоучитель бухгалтерского учета. М.: ИНФРА-М, 1997 г.

5. Козлова Е.П., Парашутин Н.В., Бабченко Т.Н., Галанина Е.Н. Бухгалтерский учет. - М.: Финансы и статистика, 1998.

6. Бухгалтерский учет :Учебник/ П.П. Новиченко, Т.Н. Шеина, Ф.П. Васин и др.; Под. ред. П.П. Новиченко - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Финансы и статистика, 1998.

7. Заработная плата 2 издание. М., «Инфра-М» 1999.

8. Кондраков Н.П. Самоучитель по бухгалтерскому учету. М., «Гроссбух» 1999.

9. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет. Учебное пособие, 2 издание. М., «Инфра - М» 1999.

10. П.И. Камышанов. Практическое пособие по бухгалтерскому учету. М., Экономика 1998.

11. Бухгалтерский учет: Экспресс-курс . М., «Инфра-М» 1998.

1. утверждена Постановлением Правительства РФ от 24 августа 1995 года № 823 "О повышении тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы" и действует с 01.11.95. [↑](#footnote-ref-1)