**Введение**

Заработная плата является очень важным вопросом для каждого предприятия, так как от её размера, принципов её организации, премирования работников и прочих составляющих зависит эффективность управления трудом. Что в свою очередь влияет на результаты деятельности предприятия, производительность труда, так как заработок работника является стимулом к труду и стремление к его увеличению заставляет человека добросовестно выполнять свои должностные обязанности и прилагать усилия к достижению высоких показателей производительности.

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" наполнилась новым содержанием и охватывает все виды заработков, начисленных в денежных и натуральных формах, включая денежные суммы, начисленные работникам в соответствии с законодательством за непроработанное.

Переход к рыночным отношениям вызвал новые источники получения денежных доходов в виде сумм, начисленных к выплате по акциям и вкладам членам трудового коллектива в имущество предприятия.

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

Цель курсовой работы- проанализировать организацию оплаты труда на предприятии

Задачи:

1. Изучить теоретические основы понятия "оплата труда";
2. Провести анализ организации оплаты труда.

Цель курсовой работы - проанализировать организацию оплаты труда в организации.

Объектом исследования является ООО "Эмаль".

1. **Организация оплаты труда**

**1.1 Основы организации оплаты труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской** **Федерации**

Вступивший в силу с 1 февраля 2002 г. Трудовой кодекс РФ не внесет принципиальных изменений в порядок организации системы оплаты труда в отдельно взятой организации, изменив только принципы исчисления средней заработной платы, основы оплаты труда за время простоя, а также установил ответственность работодателя за несвоевременную выплату заработной платы.

Новым Кодексом РФ даны раздельные понятия таких терминов, как «оплата труда» и «заработная плата».

Под оплатой труда понимается система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

В свою очередь заработная плата — это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Таким образом, понятие «оплата труда» значительно шире, чем «заработная плата», и отличается от последнего тем, что предусматривает не только систему расчета (определения) заработной платы, но и используемые режимы рабочего времени, правила использования и документального оформления рабочего времени, используемые нормы труда, сроки выплаты заработной платы и т. п.

Непосредственно системы оплаты труда, общие уровни заработной платы и отдельных выплат устанавливаются следующими нормативными документами:

* в отношении работников организаций, финансируемых из бюджета, — соответствующими законами и иными нормативными правовыми актами;
* в отношении работников организаций со смешанным финансированием (бюджетное финансирование и доходы от предпринимательской деятельности) — законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций;
* в отношении работников других организаций — коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, трудовыми договорами.

Государство как участник трудовых отношений устанавливает и гарантирует:

* величину минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;
* величину минимального размера тарифной ставки (оклада) работников организаций бюджетной сферы в Российской Федерации;
* меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
* ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
* ограничение оплаты труда в натуральной форме (только до 20 % от фактически причитающихся к получению сумм заработной платы);
* обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;

государственный надзор и контроль за полной и свое временной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда.

Все остальные условия оплаты труда принимаются по согласованию сторон трудовых отношений, но с соблюдением требований законодательных актов.

Как и ранее, за основу исчисления заработной платы принимается размер минимальной заработной платы, устанавливаемый федеральным законом.

Ниже этого уровня не может оплачиваться труд работников, отработавших за месяц норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности). Соответственно, если отчетный месяц отработан не полностью, то и минимально допустимый уровень заработной платы должен рассчитываться пропорционально количеству отработанного рабочего времени (выполненных норм труда).

При определении уровня минимальной заработной платы, которая может быть начислена в пользу работника, по-прежнему не должны учитываться доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, иные компенсационные и социальные выплаты.

В связи с привязкой минимальной заработной платы к прожиточному минимуму ТК РФ установил механизм проведения индексации заработной платы работающих лиц.

В бюджетных учреждения и прочих организациях, использующих тарифную систему, размер тарифной ставки (оклад) первого разряда ETC также не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Впервые ТК РФ допускает возможность использования натуральной оплаты труда (ранее такая форма заработной платы применялась только на основании принятых сторонами условий коллективных и трудовых договоров).

Такая форма оплаты труда может предусматриваться только с письменного согласия (а если быть точнее — письменного заявления) работника. При этом в соответствии с ТК РФ доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от общей суммы заработной платы (представляется, что использоваться при данных расчетах должна сумма заработной платы, причитающейся к получению работником на руки).

**1.2 Принципы организации оплаты труда**

Основная задача организации зарплаты состоит в том, чтобы поставить оплату труда в зависимость от его коллектива и качества трудового вклада каждого работника и тем самым повысить стимулирующую функцию вклада каждого. Организация оплаты труда предполагает:

- определение форм и систем оплаты труда работников предприятия;

разработку критериев и определение размеров доплат за отдельные достижения работников и специалистов предприятия;

разработку системы должностных окладов служащих и специалистов;

обоснование показателей и системы премирования сотрудников.

Вопросы организации оплаты труда занимают одно из ведущих мест в социально-экономической политике государства. В условиях рыночной экономики практическое осуществление мер по совершенствованию организации оплаты труда должно быть основано на соблюдении ряда принципов оплаты труда, которую необходимо базировать на следующих экономических законах: законе возмещения затрат на воспроизводство рабочей силы, законе стоимости. Из требований экономических законов может быть сформулирована система принципов организации оплаты труда , включающие:

*принцип оплаты по затратам и результатам*, который следует из всех указанных выше законов. На протяжении длительного периода времени вся система организации оплаты труда в государстве было нацелена на распределение по затратам труда, которое не соответствует требованиям современного уровня развития экономики. В настоящее время более строгим является принцип оплаты по затратам и результатам труда, а не только по затратам;

*принцип повышения уровня оплаты труда на основе роста эффективности производства*, который обусловлен, в первую очередь, действием таких экономических законов, как закон повышающейся производительности труда, закон возвышения потребностей. Из этих законов следует, что рост оплаты труда работника должен осуществляться только на основе повышении эффективности производства;

*принцип опережения роста производительности общественного труда по сравнению с ростом заработной платы*, который вытекает из закона повышающейся производительности труда. Он призван обеспечить необходимые накопления и дальнейшее расширение производства;

*принцип материальной заинтересованности* в повышении эффективности труда следует из закона повышающейся производительности труда и закона стоимости. Необходимо не просто обеспечивать материальную заинтересованность в определенных результатах труда, но и заинтересовать работника в повышении эффективности труда. Реализация этого принципа в организации оплаты труда будет способствовать достижению определенных качественных изменений в работе всего хозяйственного механизма.

Заработная плата тесно связана с производительностью труда. Производительность труда - важнейший показатель эффективности процесса труда, представляет собой способность конкретного труда воздавать в единицу времени определенное количество продукции. А заработная плата, относящаяся к денежному вознаграждению, выплачиваемому работнику за выполненную работу.

Будучи основным источником дохода трудящихся заработная плата является формой вознаграждения за труд и формой материального стимулирования их труда. Она направлена на вознаграждение работников за выполненную работу и на мотивацию достижения желаемого уровня производи производительности. Поэтому правильная организация заработной платы непосредственно влияет на темпы роста производительности труда, стимулирует повышение квалификации трудящихся. Заработная плата, являясь традиционным фактором мотивации труда, оказывает доминирующее влияние на производительность. Организация не может удержать рабочую силу, если она не выплачивает вознаграждения по конкурентоспособным ставкам и не имеет шкалы оплаты, стимулирующей людей к работе. Для того, чтобы обеспечить стабильный рост производительности, руководство должно четко связать заработную плату, продвижение по службе с показателями производительности труда, выпуском продукции.

Система вознаграждения за труд должна быть создана таким образом, чтобы она не подрывала перспективные усилия на обеспечение производительности при краткосрочных негативный результатах.

Зарплата может действовать как фактор, стимулирующий развитие производительности труда. Медленная работа часто вознаграждается оплатой сверхурочных. Отделы, допустившие перерасход своей сметы в этом году могут надеяться на увеличение сметы на будущий год. Сам факт более крупных затрат времени не является автоматическим индикатором выполнения большего объема работ, хотя схемы оплаты труда часто исходят именно из этих предположений.

Линия поведения должна заключаться в том, чтобы поощрять то, что способствует росту производительности. В деятельности по организации оплаты труда предпринимателю редко предоставляется полная самостоятельность. Обычно оплата труда регулируется и контролируется компетентными государственными органами. Регулирование оплаты труда осуществляется на основе сочетания мер государственного воздействия с системой договоров***.***

Государственное регулирование оплаты труда включает:

законодательное установление и изменение минимального размера оплаты труда в РФ;

налоговое регулирование средств, направляемых на оплату труда предприятиями, а также доходов физических лиц,

установление районных коэффициентов и процентов надбавок;

установление государственных гарантий по оплате труда.

Регулирование оплаты труда на основе договоров и соглашений обеспечивается: генеральным, территориальным, коллективными договорами, индивидуальными договорами (контрактами).

* 1. **Тарифная система оплаты труда**

Нормирование труда служит основой разработки норм выполнения различных операций, позволяет установить каждому работнику нормируемый (необходимый для выполнения) объем трудозатрат. Целью тарификации является установление расценок (тарифов) на соответствующие виды работ и операции, что позволяет организовать работу по определению размеров оплаты труда работников.

**Тарифная система представляет собой** совокупность нормативов, при помощи которых осуществляется дифференциация и регулирование зарплаты в зависимости от сложности, условий труда, народнохозяйственной значимости и особенностей труда.

В современных условиях тарифные ставки могут быть изменены хозяйствующим субъектом в необходимом направлении: может быть увеличен или уменьшен диапазон сетки, т. е. соотношение ставок крайних разрядов; может быть взят смешанный характер построения параметров сетки, использующий сочетание прогрессивного, регрессивного и равного относительного и абсолютного возрастания тарифных коэффициентов.

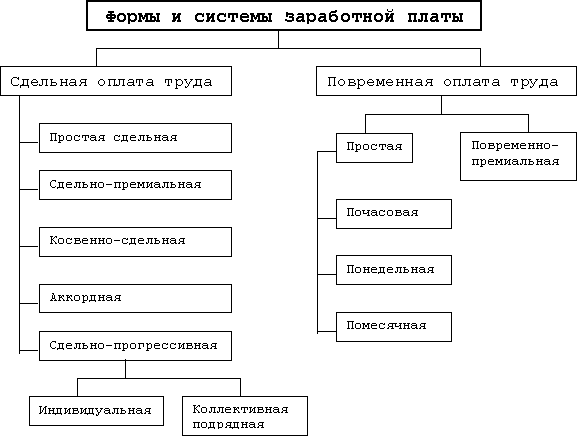
Тарифная ставка определяет размер оплаты труда в единицу рабочего времени (минуту, час, день, месяц) и зависит от формы оплаты труда, условий, значимости и сложности труда.

Наряду с тарифной системой оплаты труда существует бестарифная.

* 1. **Формы и системы оплаты труда согласно положениям Трудового кодекса Российской Федерации**

В современных условиях можно выделить три формы оплаты труда: сдельную, повременную и смешанную. Каждая из форм включает в себя несколько систем, которые выбираются в соответствии с конкретными условиями производства.

*Схема 1*



**Сдельную зарплату** целесообразно применять на тех участках и видах работ, где возможно нормирование и учет индивидуального или коллективного вклада и конечного результата производства, увеличение объема зависит от уровня квалификации работника. Она позволяет стимулировать увеличение выпуска изделий (услуг, работ). При сдельной форме оплаты труда труд работника оплачивается по сдельным расценкам в соответствии с количеством произведенных изделий или операций. Сдельная зарплата подразделяется на ряд систем: прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенно-сдельная, аккордная.

**Прямая сдельная заплата (Зсд)** определяется исходя из количества произведенной продукции за расчетное время и сдельной расценки за единицу продукции:

*(1.1)* Зсд = R х q, где

q — количество продукции, произведенной работником, R — сдельная расценка.

Индивидуальная сдельная расценка за единицу продукции или работы определяется путем умножения часовой тарифной ставки (Сч), установленной в соответствии с разрядом выполняемой работы на норму времени, на единицу продукции (Нвр) в нормо-часах:

*(1.2)* R = Сч х Нвр

Нвр — норма времени в минутах, либо путем деления часовой тарифной ставки на норму выработки (Нвыр):

**Сдельно-премиальная зарплата** применяется для повышения заинтересованности рабочих в улучшении качества, росте производительности труда, экономии материальных ресурсов, снижении себестоимости. Премии выплачиваются за конкретные количественные и качественные показатели работы. Премия устанавливается в проценте к прямой зарплате. Размер премии, условия премирования определяются положением о премировании.

*(1.3)* Зсд-прем = Зсд + П, где П — премия;

Премии делятся на обусловленные и не обусловленные системой оплаты труда. Премии, обусловленные системой оплаты труда, — это дополнительная надтарифная оплата за достижение в работе. Премии, не обусловленные системой оплаты труда, — это поощрительные премии. Такое премирование является правом, а не обязанностью администрации.

Сдельно-прогрессивная зарплата применяется в том случае, когда необходимо выполнить качественно в короткий срок установленный объем работы, либо увеличить объем выпуска не снижая качества. Это система обычно применяется на работах, связанных с освоением новой техники, продукции. Она предусматривает выплату по прямым сдельным расценкам в пределах выполнения норм (Ro), а при выработке сверх норм — по повышенным расценкам (Rye):

*(1.4)* Зсд-прогрес = Ro х qпл + Ryе ^ф - qпл), где

Ro — расценка прямая (обычная),

Rye — расценка увеличенная (повышенная).

qф, qпл — фактический и плановый выпуск.

**Косвенно-сдельная зарплата** применяется в отношении тех работников, которые обслуживают технологические процессы. Они заняты на обслуживающих и вспомогательных работах (наладчики, ремонтники, водители транспортных средств — внутри фирмы). Размер их заработной платы зависит от результатов деятельности обслуживающих основных рабочих-сдельщиков. Зарплата определяется путем умножения косвенно-сдельной расценки (Rkoc) на количество продукции, произведенное рабочими обслуживаемого участка (qNo):

*(1.5)* Зкос-сд = Rkoc x qNo,

*(1.6)* R кос = Сч / (Нобс х Н выр), где

Нобс — норма обслуживания работника, Нвыр — норма выработки.

**Аккордная сдельная зарплата** предусматривает оплату не каждой операции в отдельности, а всего объема (комплекса) работ (аварийные случаи, освоение новой продукции). Стоимость всей работы определяется исходя из действующих норм и расценки на отдельные элементы работы путем их суммирования. Аккордная оплата вводится для отдельных групп рабочих в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении производительности труда и сокращении сроков выполнения работы. Премирование вводится за сокращение сроков выполнения задания при качественном выполнении работ.

Наряду со сдельной формой оплаты труда применяется и повременная. **Повременная оплата труда,** на первый взгляд, исключает стимулирование более высокой производительности труда, так как время, проведенное на рабочем месте, ничего не говорит о достигнутых результатах, однако эта форма заработной платы тесно связана с результатами труда, поскольку в ее основу заложены формально определенные или фактически ожидаемые результаты работы за единицу времени. При повременной оплате труда величина заработка работника зависит от фактически отработанного им времени (Фэ) и его тарифной ставки (оклада) (Сч).

Повременная оплата труда подразделяется на простую повременную, повременно-премиальную и повременную с нормированным заданием.

**При простой повременной оплате труда (Зпов)** заработная плата рассчитывается путем умножения часовой (дневной) тарифной ставки рабочего определенного разряда (Сч или Сдн) на количество фактически отработанного времени за расчетный период в часах (днях):

*(1.7)* Зпов = Сч х Фэ.

оплата труд тарифный заработный

При повременно-премиальной системе (Зпов-прем)

устанавливается размер премии в процентах к тарифной ставке за перевыполнение установленных показателей и условий премирования (бездефектное изготовление продукции, экономия материалов, инструментов и т. д.):

*(1.8)* Зпов-прем = Зпов + П.

**При помесячной оплате труда повременная зарплата определяется** исходя из месячного оклада (ставки) (См), числа рабочих часов, предусмотренных графиком работы в данном периоде (Граб-х), и числа рабочих часов, фактически отработанных в данном периоде Офакт):

*(1.9)* Зм.пл. = (См : t раб-х) х г.факт,

где Зм.пл — зарплата за фактически отработанное время в течение месяца.

Для руководителей, специалистов и служащих используется система должностных окладов. **Должностной оклад** — абсолютный размер заработной платы, устанавливаемый в соответствии с занимаемой должностью. Он может составлять определенный диапазон — от минимального до максимального.

В настоящее время применяется повременная **оплата труда с нормированным заданием,** или сдельно-повременная оплата труда. Рабочему или коллективу устанавливается состав и объем работ, которые должны быть выполнены за определенный период на повременно оплачиваемых работах с соблюдением требований к качеству продукции (работ). Это нормированное задание в зависимости от специфики производства и характера работ устанавливается на смену, день, месяц. Понятие расценки за деталь отсутствует. Повременная оплата труда с нормированным заданием используется на работах, связанных с обслуживанием производства (наладка и ремонт оборудования).

Выбор форм оплаты труда зависит от ряда факторов: характера оборудования, особенностей технологического процесса, требований к качеству, наличию и использованию ресурсов. В связи с трудностями нормирования и количественного измерения труда для оплаты труда вспомогательных рабочих, рабочих служб технического контроля используется повременная зарплата. НТП способствует замене сдельной оплаты на повременную. Для того чтобы сохранить высокий уровень результативности производства, необходимо поддерживать высокий уровень нормирования труда и организационного обеспечения производства (сырьем, транспортом, ремонтом и т. п.) со стороны технических служб предприятия. В целом формы и системы оплаты труда можно представить в виде схемы.

Смешанная форма оплаты труда выступает в форме бестарифной, рейтинговой и контрактной.

По видам различают номинальную и реальную заработную плату.

**Номинальная заработная плата** — сумма денег, которую работник получает за отработанное время или количество выпущенной продукции.

**Реальная заработная плата** — количество предметов потребления и услуг, которое работник может приобрести на свою номинальную зарплату. Она зависит от величины номинальной зарплаты, цен на предметы первой необходимости и уровня налогов.

**Фактическая заработная** плата каждого сотрудника определяется путем суммирования оклада и надбавок:

(*1.10* ) Зф= оклад + надбавка 20% + надбавка 30%

**Средний фонд заработной платы** определяется путем деления фонда заработной платы на количество работников:

*(1.11)* ФЗП ср = ФЗП/n где, n- количество работников

# 1.5 Методы анализа оплаты труда

Анализу хозяйственной деятельности принадлежит важная роль в совершенствовании организации заработной платы, обеспечении ее прямой зависимости от количества и качества труда, производственных результатов. В процессе анализа выявляются резервы для создания необходимых ресурсов роста и совершенствования оплаты труда, введения прогрессивных форм оплаты труда работников, обеспечивается систематический контроль за мерой труда и потребления.

В основные задачи анализа использования труда и заработной платы входят:

В области использования рабочей силы:

* исследование ее численности, состава и структуры, уровня квалификации и путей повышения культурно-технического уровня;
* проверка данных об использовании рабочего времени и разработка необходимых организационно-технических резервов;
* изучение форм, динамики и причин движения рабочей силы, дисциплины труда;
* анализ влияния численности работающих на динамику продукции;

В области производительности труда:

* установление уровня производительности труда по предприятию, цехам, и рабочим местам, сопоставление полученных показателей с показателями предыдущих периодов и достигнутыми на аналогичных предприятиях или в цехах;
* определение интенсивных и экстенсивных факторов роста производительности труда и на этой основе выявления, классификации и расчета влияния факторов;
* исследование качества применяемых норм выработки, их выполнения и влияния на рост производительности труда;
* выявление резервов дальнейшего роста производительности и расчет их влияния на динамику продукции.

В области оплаты труда:

* проверка степени обоснованности применяемых форм и систем оплаты труда;
* определение размеров и динамики средней заработной платы отдельных категорий и профессий работников;
* выявление отклонений в численности работников и в средней заработной плате на расход фонда зарплаты;
* изучение эффективности применяемых систем премирования;
* исследование темпов роста заработной платы, их соотношения с темпами производительности труда;
* обеспечение опережающего роста производительности труда по сравнению с повышением его оплаты;

Рыночные отношения предоставили предприятиям и организациям различных форм собственности и хозяйствования максимальную самостоятельность в вопросах оплаты труда при условии, что оплата осуществляется за счет их собственных средств без выделения на эти цели ассигнований из бюджета. В результате на предприятиях появились понятия: "фонд потребления", "средства, направляемые на потребление", а также идентичный ему термин «фонд заработной платы". Фонд потребления включает выплаты за счет фонда социальной защиты и расходов на содержание объектов здравоохранения , культуры и спорта. В состав средств, направляемых на потребление включаются средства фонда оплаты труда (ФОТ или ФЗП). В состав ***фонда заработной платы*** включаются начисленные предприятием, учреждением, организацией суммы.

**В фонд потребления входят**, но не включаются в состав средств, направляемых на потребление: затраты на командировочные расходы, надбавки к зарплате взамен суточных работникам, направляемым для выполнения монтажных, наладочных и строительных работ, стоимость спецодежды, спецпитания, выплаты за счет средств фонда социальной защиты, включая пособия по временной нетрудоспособности, по беременности, по уходу за ребенком, пенсии, возмещение причиненного ущерба, а также расходы за счет чистой прибыли, остающейся в распоряжении предприятия.

Всю начисленную на предприятии заработную плату можно подразделить на следующие виды:

* основная заработная плата;
* дополнительная заработная плата;
* премии, вознаграждения по итогам работы за год.

*Основная заработная плата* начисляется в зависимости от принятых на предприятии форм оплаты труда. То есть, может быть, сдельная оплата труда, повременная или контрактная. Основная заработная плата согласно действующему трудовому законодательству не должна выплачиваться работникам реже, чем два раза в месяц.

*Дополнительная заработная плата* начисляется на основании документов, подтверждающее право работника на оплату за неотработанное время. Это, например, оплата основного, дополнительного или учебного отпуска; компенсация за неиспользованный отпуск; выплаты выходного пособия при увольнении; выплаты при направлении работника на курсы повышения квалификации; оплата времени выполнения государственных обязанностей; прочие выплаты согласно действующему законодательству. Выплаты работнику дополнительной заработной платы производятся в сроки, определенные действующим законодательством.

Все перечисленные выплаты рассчитываются на основе среднего заработка. Во всех случаях средний заработок на день его выплаты не может быть менее установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Вознаграждение по результатам финансово-хозяйственной деятельности предприятия выплачиваются за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия, за вычетом средств, направляемых на потребление. Размер вознаграждения устанавливается по нормативу, определяемому как соотношение 12-ти месячных окладов к сумме указанной прибыли за предшествующий календарный год. Периодичность выплаты вознаграждения определяется предприятием самостоятельно.

В качестве источников вознаграждения за труд на предприятии создаются фонды социальной поддержки и развития, фонд развития производства, резервный фонд. Эти фонды создаются для распределения доходов и дивидендов между работающими с целью повышения их заинтересованности. Так на автоагрегатном заводе разработаны положения об образовании и расходовании единого фонда социальной поддержки и развития (ФСРиП), фонда развития производства (ФРП), резервного фонда, начисления дивидендов. Оно направлено на усиление заинтересованности коллектива работников в конечных результатах работ, получении прибыли.

Проценты отчисления в фонды определяется Советом директоров по рекомендации генерального директора. Проценты устанавливаются ежеквартально и корректировке в течение этого срока не подлежат. При изменении фактической чистой прибыли одновременно изменяются суммы фондов. Абсолютная сумма фондов определяется путем умножения фактической чистой прибыли на утвержденный норматив образования фондов. Отчисления в фонды предприятия производит ежеквартально с нарастающим итогом. Единый фонд социального развития и производства используется по смете. Проект использования средств ФСРиП выносится на обслуживание правления ОАО и после его одобрения утверждается генеральным директором. Средства ФСРиП расходуются на улучшение социального положения трудящихся, на приобретение новой техники, проектно-изыскательские работы. В целях усиления материальной заинтересованности рабочих, руководящих работников, главных специалистов, инженерно-технических работников, служащих на предприятии вводится положение о премировании. Премирование рабочих производится по результатам работы за месяц. Рабочие совершившие прогулы лишаются премии полностью. Начисленные премии рабочим выплачиваются не зависимо от состояния расходования фонда заработной платы в целом по подразделению. Премию каждой группе рабочих в бригаде выплачивают в одинаковом размере в процентах к тарифным ставкам за фактически отработанное время. Премирование руководящих работников, ИТР, служащих производится по результатам работы за месяц. Показатели и условия премирования ИТР и служащих устанавливаются руководителями организаций.

Анализ использования фонда зарплаты должен осуществляться по заранее предусмотренной системе. Основными его этапами на предприятии являются следующие (*см. схема 3*).

Рациональное использование фонда заработной платы тесно связано с правильной организацией зарплаты на предприятии, зависит от степени выполнения производственной программы и состояния организации производства и труда, поэтому необходимо, чтобы анализ обеспечивал проверку соответствия размеров использования фонда заработной платы объему выполненной производственной программы, проверку подсчета выполнения плана по объему производства как основы для регулирования расходования фонда зарплаты, определение размера экономии или допущенного перерасхода этого фонда и основных направлений перерасхода, группировку факторов, определяющих фактические соотношения между ростом производительности труда и ростом оплаты труда, разработку конкретных организационно-технических мероприятий, вытекающих из всего материала анализа. Для целей анализа следует подбирать, обрабатывать и систематизировать лишь такие материалы и данные, которые обеспечивают возможность выявления степени влияния определенных факторов (положительных или отрицательных) на расходование фонда заработной платы.

Для успешного осуществления анализа нужно располагать следующими материалами:

1.Отчетными данными (в сравнении с планом) об объеме производства, численности работающих, производительности труда, среднемесячной (квартальной, годовой) зарплате, фонда заработной платы.

2.Отчетными данными (в сравнении с планом) об использовании фонда зарплаты по его составным (структурным) элементам.

3.Данными о состоянии технического нормирования на предприятии.

4.Данными о доплатах за отклонение от нормальных условий работы по причинам.

5.Материалами оперативного контроля, характеризующими состояние тарифной дисциплины на предприятии, и правильность тарификации работ и рабочих.

6.Материалами, характеризующими законность ряда выплат и доплат, произведенных за отчетный период.

7.Материалами оперативного контроля, касающихся правильности учета выработки рабочих и так далее.

**2. Организация оплаты труда в ООО "Эмаль"**

## 

## 2.1 Краткое описание ООО "Эмаль"

Общество с ограниченной ответственностью "Эмаль", сокращенное название ООО "Эмаль" осуществляет свою деятельность в соответствии с действующим законодательством. Общество руководствуется в своей деятельности Гражданским кодексом Российской Федерации и Федеральным законом "Об обществах с ограниченной ответственностью". ООО "Эмаль" находится по адресу: Россия, 660015, Красноярский край, Емельяновский район, с.Солонцы, правая сторона Московского тракта производственная база. Предприятие имеет свидетельство "о постановке на учет в налоговом органе юридических лиц, образованного в соответствии с законодательством Российской Федерации, по месту нахождения на территории Российской Федерации", выданное 07 сентября 2001г Администраций Емельяновского района со следующими реквизитами: 652 СВ 731 А-11 "13" Августа 2001 (см. приложение 2). Виды деятельности предприятия:

* Производство и реализация лакокрасочной продукции;
* Маркетинговая, посредническая, предпринимательская деятельность, торговля ТНП. Продукцией производственно-технического назначения, продуктами питания;
* Оптовая, розничная, комиссионная торговля.
* Разработка, производство и реализация промышленной продукции;
* Ремонт и пуско-наладочные работы приборов, оборудования и бытовой техники;
* Строительные и ремонтно-строительные работы на объектах социально-вычислительной техники;
* Перевозка грузов и багажа;
* Лизинговая деятельность.

**2.2 Расчет заработной платы**

В данный момент штат сотрудников фирмы ООО "Эмаль" составляет 12 человек. Штатное расписание организации представлено в таблице 1 (приложение 1):

*Таблица 1.* **Штатное расписание ООО "Эмаль"**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Должность | Количество штатных единиц | Тарифная ставка (оклад) руб. | Надбавки, в том числе руб. | | | Всего руб. |
| 20 % | 30 % |  |
| Директор | 1 | 16666 | 3333 | 5000 |  | 25000 |
| Консультант | 1 | 6667 | 1333 | 2000 |  | 10000 |
| гл. бухгалтер | 1 | 8000 | 4600 | 2400 |  | 12000 |
| Менеджер | 1 | 4000 | 800 | 1200 |  | 6000 |
| Менеджер | 1 | 4670 | 930 | 1400 |  | 7000 |
| Водитель | 1 | 5333 | 1067 | 1600 |  | 8000 |
| Кладовщик | 2 | 3000 | 600 | 900 | 4500 | 9000 |
| Штукатур | 2 | 3000 | 600 | 900 | 4500 | 9000 |
| Подсобный рабочий | 2 | 3000 | 600 | 900 | 4500 | 9000 |
| **Итого** | **12** | **54336** | **13893** |  |  | **95000** |

Из штатного расписания видно, что на всех работников предприятия установлена тарифная ставка (оклад). От сюда начисляются надбавки в размере 20% и 30%. (см. таблица 2)

*Таблица 2.* **Расчет надбавок**

|  |  |
| --- | --- |
| 20% | 30% |
| Директор: 16666\*20%=3333 руб.  Консультант: 6667\*20%=1333 руб.  гл. бухгалтер: 8000\*20%=1600 руб.  Менеджер: 4000\*20%=800 руб.  Менеджер: 4670\*20%=930 руб.  Водитель: 5333\*20%=1067 руб.  Кладовщик: 3000\*20%=600 руб.  Штукатур: 3000\*20%=600 руб.  Подсобный  рабочий: 3000\*20%=600 руб. | Директор: 16666\*30%=5000 руб.  Консультант: 6667\*30%=2000 руб.  гл. бухгалтер: 8000\*30%=2400 руб.  Менеджер: 4000\*30%=1200 руб.  Менеджер: 4670\*30%=1400 руб.  Водитель: 5333\*30%=1600 руб.  Кладовщик: 3000\*30%=900 руб. ( т.к. 2 сотрудника, то 900\*2=1800)  Штукатур: 3000\*30%=900 руб. ( т.к. 2 сотрудника, то 900\*2=1800)  Подсобный  рабочий: 3000\*30%=900 руб. ( т.к. 2 сотрудника, то 900\*2=1800) |
| Итого 13893 руб. | Итого 19000 руб. |

Фактическая заработная плата каждого сотрудника определяется путем суммирования оклада и надбавок. (см. 1.10)

*Таблица 3*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Расчет фактической заработной платы | | | | |
| Должность | Количество штатных единиц | Расчет (см. формулу 10) | Итого (на 1 сотрудника) | ФЗП  (гр.4\* гр.2) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Директор | 1 | 16666+3333+5000 | 25000 | 25000 |
| Консультант | 1 | 6667+1333+2000 | 10000 | 10000 |
| гл. бухгалтер | 1 | 8000+1600+2400 | 12000 | 12000 |
| Менеджер | 1 | 4000+800+1200 | 6000 | 6000 |
| Менеджер | 1 | 4670+930+1400 | 7000 | 7000 |
| Водитель | 1 | 5333+1067+1600 | 8000 | 8000 |
| Кладовщик | 2 | 3000+600+900 | 4500 | 9000 |
| Штукатур | 2 | 3000+600+900 | 4500 | 9000 |
| Подсобный рабочий | 2 | 3000+600+900 | 4500 | 9000 |
| Итого | 12 | - | 81500 | 95000 |

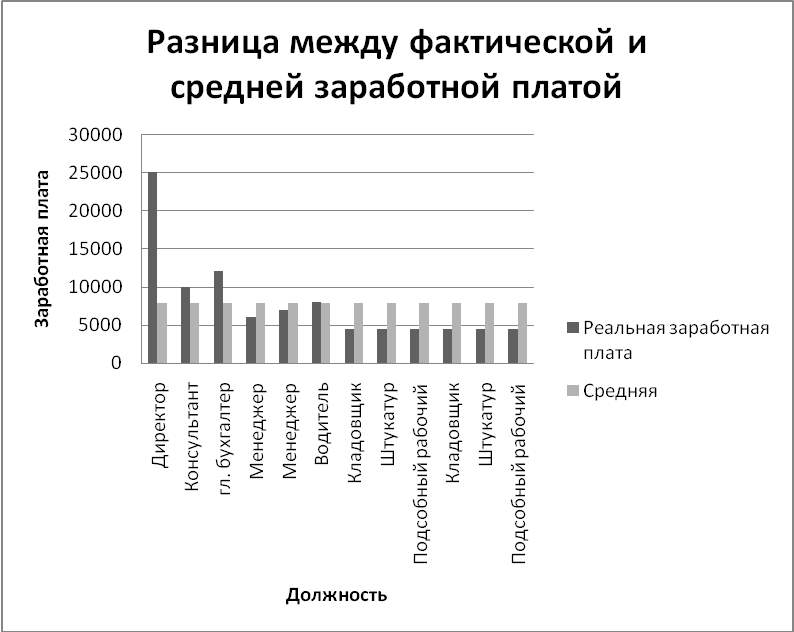
Таким образом фонд заработной платы ООО "Эмаль" составил 95000 рублей. Исходя из этих данных можно рассчитать средний фонд заработной платы на 1 работника за месяц в организации в целом. (см. 1.11)

95000/12=7917 руб.

**3. Анализ организации оплаты труда в организации**

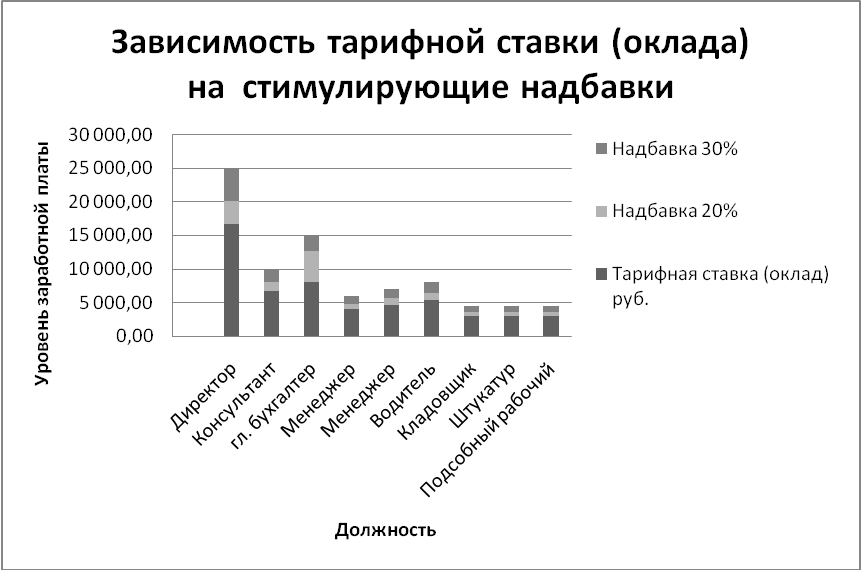
Проанализировав фактическую и среднюю заработную плату работников организации, можно увидеть, что средняя заработная плата, существенно отличается от фактической. (см. диаграммы 1)

*Диаграмма 1*



Это происходит из-за того, что на предприятии нет едино установленных сумм надбавок. Заработная плата сотрудника зависит от тарифной ставки и двух надбавок 20% и 30%. Зависимость тарифной ставки на стимулирующие надбавки представлены в диаграмме 2.

*Диаграмма 2*



**Заключение**

С переходом предприятия на рыночные отношения они получили большую самостоятельность в области оплаты труда. Оптимальное построение систем заработной платы в различных условиях труда и производства предполагает разные пути подхода. Следовательно, решение вопроса о выборе той или иной системы не может регламентироваться в централизованном порядке.

Выбор должен определяться прежде всего тем, насколько данная система оплаты труда в конкретных условиях. Высокий экономический эффект материального стимулирования может быть достигнут только в том случае, если известны характер и направленность действий организации. А поскольку они зависят от специфических условий производства и труда и не действуют изолированно друг от друга, то и учитывать их следует в определённой комбинации в зависимости от значения и влияния на объем продаж. С изменением условий труда и производства видоизменяются и все факторы, влияющие на материальное стимулирование работников предприятия. Следовательно, формы и системы заработной платы должны непрерывно совершенствоваться.

**Литература**

1. "Экономика предприятия": учебное пособие/ Л.Е. Чечевицина.- издание 8-е дополненное переработанное- Ростов-на-Дону; Феникс 2008- 371 [1] (среднее профессиональное образование).
2. "Золотая коллекция 2007" Рефераты и сочинения, Бухгалтерия и налогообложение (диск)
3. http://revolution./economy/000029344.html
4. http://file.qip.ru/file/78273821/7ded4233/organizatsija\_oplaty\_truda\_na\_predprijatii-77483.html
5. http://www.ucheba.ru/referats/13454.html
6. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. Издание 2-е, переработанное и дополненное. Савицкая Г.В. Минск, ИП «Экоперспектива», 2001.
7. Воробьёва Е.Н. «Заработная плата в 2004 году», Москва, «Экономика и жизнь», 2004.