Содержание

Введение

1. Нормативные материалы для определения норм труда

1.1 Понятие нормирования труда на предприятии

1.2 Правовые основы нормирования труда

1.3 Виды норм при нормировании труда

1.4 Нормативные материалы для определения норм труда

2. Расчет средней заработной платы

Оплата труда

* 1. Основные факторы регулирования заработной платы
  2. Расчет средней заработной платы
  3. Начисления и удержания из заработной платы

3.1 Основные и дополнительные начисления

3.2 Виды начислений

3.3 Виды удержаний

Задачи

Ответы на тесты

Вывод

Список литературы

# Введение

# Человек по природе своей существо социальное. Он живет среди других людей, создавая себе и своим близким более удобные условия существования. Так образуется мир экономики. История развития человечества — это история развития экономических отношений, в том числе в области общественного разделения труд. "Все вещи в труде" — сказано Екклесиастом. Не случайно именно о труде у народов мира сложилось наибольшее количество пословиц и поговорок, отражающих культуру, традиции и опыт. Не случайно отношения труда нашли воплощение во многих классических произведениях искусства.

# **Экономика труда** как наука изучает экономические закономерности в области трудовых отношений, в том числе специфические формы проявления сущности труда, такие, как занятость, организация, оплата, эффективность и др. Экономика труда, являясь экономической наукой, поясняет процессы согласования и координации в обществе. Знание основ экономики труда позволит специалисту абстрагировано и аргументировано подходить к изучению происходящих событий, объяснять их движущие силы и оценивать значение.

# В данной работе мы рассмотрим, какие бывают нормативные материалы для определения норм труда, как рассчитывается средняя заработная плата и какие бывают начисления и удержания из заработной платы.

# Нормативные материалы для определения норм труда.

# 1.1 Понятие нормирования труда на предприятии

# В условиях перехода экономики Украины к рыночным отношениям объективно возросла роль нормирования труда как одного из существенных участков экономического механизма, который определяет эффективность деятельности предприятия. Как показывает практика, эффективность использования труда тесно связана с общими экономическими результатами деятельности предприятия, поэтому сегодня актуально проведение систематической работы по снижению существенных затрат труда, в связи с чем значительно возрастает роль и значение нормирования труда на предприятии. Нормирование труда на предприятии – это система средств и методов установления норм труда, необходимых для объективной оценки его эффективности соответствующего уровня его оплаты.

# К числу средств нормирования труда относят централизовано разработанные нормативные материалы, средства измерения и анализа трудовых процессов, компьютерную технику. Что касается методов нормирования, то они, по сути, являются технологиями установления и применения норм труда. Целью нормирования труда на предприятии является обеспечение эффективного использования его материальных и трудовых ресурсов, конкурентоспособности продукции на основе целенаправленных мероприятий по снижению трудовых затрат в результате внедрения достижений науки и передового опыта.

# 1.2 Правовые основы нормирования труда

# Статья 85 Кодекса законов о труде Украины определяет нормы труда как нормы выработки, времени обслуживания, численности — устанавливаются для работников в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

В условиях коллективных форм организации и оплаты труда могут применяться также укрупненные и комплексные нормы.

Нормы труда подлежат обязательной замене новыми по мере проведения аттестации и рационализации рабочих мест, внедрения новой техники, технологии и организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда.

Достижение высокого уровня выработки продукции отдельным работником, бригадой за счет применения по собственной инициативе новых приемов труда и передового опыта, совершенствования своими силами рабочих мест не является основанием для пересмотра норм.

За период независимости Украины в этот раздел дважды вносились изменения. Законом Украины от 5 июня 1995 года из КЗоТ Украины исключена статья 93, которая определяла порядок разрешения разногласий, которые возникали при установлении и пересмотре некоторых норм труда.

20 марта 1995 года Кабинет Министров Украины принял постановление «О мероприятиях относительно улучшения нормирования труда в народном хозяйстве», а вскоре, 19 апреля 1995 года, Коллегия Министерства труда Украины (в настоящее время Министерство труда и социальной политики Украины) одобрила Рекомендации по нормированию труда в отраслях народного хозяйства Украины (далее Рекомендации).

7 июля 1995 года приказом Министерства статистики Украины № 172 (ныне Государственный комитет статистики Украины) утверждена Инструкция о составлении предприятиями отчета о выполнении норм выработки и состояния нормирования труда по форме № 4-ПВ.

28 декабря 2000 г. Министерство труда и социальной политики издало приказ «О мерах улучшения нормирования труда», в котором рекомендовано осуществить меры по повышению эффективности Головных организаций по разработке нормативных и методических материалов по нормированию труда. В приказе рекомендовано предусматривать в контрактах с руководителями государственных (коммунальных) предприятий, акционерных обществ с частью государственного имущества их ответственность перед собственником или уполномоченным им органом за состояние нормирования труда на предприятии.

Так была образована действующая в настоящее время в Украине система правового регулирования нормирования труда.

Министерство труда и социальной политики Украины является органом функционального управления в сфере нормирования труда. Президент Украины 25 июля 1997 года издал Указ «О создании Министерства труда и социальной политики Украины». Министерство, в соответствии с положением «О Министерстве труда и социальной политики», утвержденном Указом Президента Украины от 30.08.2000 г., может принимать участие в реализации государственной политики в сфере нормирования труда. В подпункте 11 пункта 4 этого Положения среди главных задач Минтруда называет разработку и осуществление мероприятий, которые имеют цель усовершенствование нормирования труда; разработку и утверждение межотраслевых норм труда. Право Министерства принимать участие в реализации государственной политики и в сфере нормирования труда и его усовершенствования, несомненно, означает и право издания подзаконных нормативных актов по названным вопросам. В составе Министерства труда и социальной политики Украины создан Национальный центр производительности труда, в задачи которого входит упорядочение всей совокупности материалов по нормированию труда.

Нормирование труда — один из важнейших факторов его организации. Высокий уровень управления трудом и его нормирование во многом определяют прибыльность производства и, в конечном итоге, конкурентоспособность предприятия. В настоящее время в условиях разбалансирования экономического механизма страны, когда производство подчас носит стихийный характер, резко обострилась и проблема нормирования труда.

Статья 85 КЗоТ Украины к числу главных факторов, которые служат основанием для установления и периодического пересмотра норм труда, относит достигнутый более высокий уровень техники, технологий и организации производства и труда по сравнению с прежним уровнем.

1.3 Виды норм при нормировании труда

При нормировании труда работников устанавливаются следующие виды норм: нормы выработки, нормы времени, нормы обслуживания, нормы численности.

Нормы выработки — это количество продукции надлежащего качества, которое работник (группа работников) определенной квалификации должен произвести в единицу времени в данных технических условиях.

Нормы времени — это количество рабочего времени (в часах, минутах), которое должен затратить работник (группа работников) определенной квалификации на производство единицы продукции (операций, комплекса операций) в определенных организационно-технических условиях.

Нормы обслуживания — это количество единиц оборудования, производственных площадей, рабочих мест, которое работник (группа работников) должен обслужить в единицу времени (за час, рабочий день, рабочую смену, рабочий месяц) в данных организационно-технических условиях.

Нормы численности — это количество работников соответствующего профессионально-квалификационного состава для выполнения определенного объема работ (производственной, управленческой функции).

1.4 Нормативные материалы для определения норм труда

К нормативным материалам, которые обязательно должны применяться при внедрении на производстве норм труда, относятся нормативы времени, включая микроэлементные нормативы и нормативы численности, нормативы времени обслуживания, нормативы режимов работы оборудования. Рекомендации (п. 1.5) к нормативам материалов по нормированию труда относят также единые и типовые нормы труда, хотя в соответствии со ст. 85 КЗоТ Украины они должны рассматриваться как правовые нормы, регулирующие трудовые отношения непосредственно.

Нормативные материалы по сфере их применения распределяются на: а)межотраслевые; б)отраслевые; в) местные.

Межотраслевые утверждаются Министерством труда и социальной политики. Отраслевые нормативы внедряются при отсутствии межотраслевых материалов по нормированию труда и утверждаются министерством (ведомством). Указанные органы определяют также сроки действия утвержденных ими нормативных материалов по нормированию труда. По результатам проверки прогрессивности действующих материалов по нормированию труда срок их действия может быть продлен. Межотраслевые материалы для нормирования труда являются обязательными для предприятий всех форм собственности — и всех отраслей народного хозяйства. Отраслевые и местные нормативные материалы могут использоваться только при отсутствии на соответствующие виды работ межотраслевых нормативов или в том случае, когда отраслевые и местные нормативные материалы являются более прогрессивными, чем межотраслевые.

Часть 3 ст. 85 КЗоТ Украины предусматривает обязательную замену норм труда новыми по мере проведения аттестации и рационализации рабочих мест, внедрения новой техники, технологии и организационно-технических мероприятий, которые обеспечивают повышение производительности труда.

Порядок проведения аттестации определяется соответствующими отраслевыми положениями (п. 3.11 Рекомендаций). Если аттестация рабочих мест не предусматривается, каждая действующая на предприятии норма труда пересматривается не менее, чем два раза в пять лет. Проведение пересмотра норм труда Кодексом законов о труде прямо не предусмотрено, но и не запрещено.

В силу части 3 статьи 85 КЗоТ Украины проведение организационно-технических мероприятий, которые обеспечивают увеличение производительности труда, предоставляет собственнику право на замену действующих норм труда новыми. К таким мероприятиям относятся: 1) улучшение технологического и организационного оснащения, инструмента; 2) усовершенствование конструкций изделий; 3) механизация и автоматизация производственных процессов; 4) усовершенствование организации, улучшение рабочих мест, их рационализация; 5) использование новых видов материалов, сырья, топлива; 6) внедрение рационализаторских предложений.

Часть 4 статьи 85 КЗоТ Украины стимулирует отдельных работников и их коллективы (например, бригады) повышать производительность труда, применяя по собственной инициативе новые приемы труда, цередовой опыт, совершенствуя своими силами рабочие места. Более высокая производительность труда — это и более высокая его оплата. Таким работникам гарантируется, что оплата труда рассчитывается по прежним нормам, поскольку достижение ими высокого уровня выработки продукции не дает основания администрации для пересмотра их норм труд

2. Расчет средней заработной платы 2.1 Оплата труда

Оплата труда – это заработок, рассчитанный, как правило, в денежном выражении, который по трудовым договорам собственник или уполномоченный им орган выплачивает за выполненную работу или предоставленные услуги.

Предприятие самостоятельно, но в соответствии с законодательством, устанавливает штатное расписание, формы и системы оплаты труда, премирования. Учет труда и заработной платы – один из самых важных и сложных участков работы, требующих точных и оперативных данных, в которых отражается изменение численности работников, затраты рабочего времени, категории работников, производственных затрат.

Учет труда и заработной платы занимает одно из центральных мест во всей системе учета на предприятии. Заработная плата является основным

источником доходов работников фирмы, предприятия.

Трудовые доходы работника определяются его личным трудовым вкладом с учетом конечных итогов деятельности предприятия или фирмы. Они регулируются налогами и максимальными размерами не ограничиваются.

Минимальный размер оплаты труда устанавливается законодательством.

2.2 Основные факторы регулирования заработной платы

Основными факторами регулирования заработной платы являются формы и система оплаты труда . Организация оплаты труда производится на основании :- законодательных и других нормативных актов;- генерального соглашения на государственном уровне ;- отраслевых, генеральных соглашений;

- трудовых договоров; Основой организации оплаты труда является тарифная система, которая включает: тарифные ставки, тарифные сетки, схемы должностных окладов, тарифно-квалификационные характеристики. Тарифная система оплаты труда используется для распределения работ в зависимости от их сложности, а работников - в зависимости от их квалификации и ответственности по разрядам тарифной сетки. Она является основой формирования и дифференциации размеров заработной платы.

Тарифная сетка (схема должностных окладов) формируется на основе: тарифной ставки работника первого разряда, которая устанавливается в разме- ре, превышающем законодательно установленный размер минимальной заработной платы; межквалификационных (междолжностных) соотношений размеров тарифных ставок. На предприятиях существуют в основном две формы оплаты труда – по- временная и сдельная. Повременная делится на: простую повременную и повременно-премиальную. Простая повременная оплата проводится по часовым тарифным ставкам, месячным должностным окладам за фактически отработанное время. При повременно-премиальной системе, кроме основного заработка, работники получают премию.

При прямой сдельной системе оплата производится за каждую выработанную продукцию по неизменной расценке. Сдельная расценка определяется путем деления дневной тарифной ставки на норму выработки за смену. Сдельно-премиальная система оплаты характеризуется тем, что рабочие, кроме основного цельного заработка, получают премии за перевыполнение норм выработки.

Сдельная оплата так же включает в себя сдельно-прогрессивную и аккордную систему. Государство осуществляет регулирование оплаты труда путем установления минимальной заработной платы.

Минимальная заработная плата - это законодательно установленный раз- мер заработной платы за простую, неквалифицированную работу, ниже кото- рого не может производится оплата за выполненную работником месячную, часовую норму работы. Минимальная заработная плата регулируется с учетом уровня экономического развития, производительности труда, средней заработной платы и стоимости величины минимального жизненного бюджета. Оплата труда подразделяется на основную заработную плату и дополни- тельную оплату труда. Дополнительная оплата труда зависит от результатов хозяйственной деятельности предприятий и устанавливается в виде премий, вознаграждений, других оплат непредвиденных законодательством , или большего размера, установленного действующим законодательством.

Экономические, правовые и организационные положения оплаты труда приведены в Декрете Кабинета Министров Украины «Об оплате труда» №23-92 от 31.12.1992 г., в Законе Украины «О внесении изменений и дополнений в кодекс законов о труде Украины» от 5.07.1995 г., а также в Законе Украины « Об оплате труда» и в других дополняющих нормативных документах.

2.3. Расчет средней заработной платы

Методика начислений по средней заработной плате приведена в постановлении Кабинета Министров Украины от 08.02.1995 г. № 100 " Порядок начисления средней заработной платы" (с изменениями, внесенными постановлениями от 16.05.95 № 348 и от 24.02.97 № 185), действие которого распространяется на предприятия, учреждения и организации всех форм собственности.

Согласно п.1 Порядка № 100 исчисление средней заработной платы применяется в случаях:

- предоставления работникам ежегодного отпуска, дополнительных отпусков в связи с обучением, дополнительного отпуска работникам, имеющим детей, или выплаты им компенсации за неиспользованные отпуска;

- предоставления работникам творческого отпуска;

- выполнения работниками государственных и общественных обязанностей в рабочее время;

- перевода работников на другую легкую нижеоплачиваемую работу по состоянию здоровья;

- перевода беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, на другую легкую работу;

- предоставления женщинам дополнительных перерывов для кормления ребенка;

- выплаты выходного пособия;

- служебных командировок;

- вынужденного прогула;

- направления работников на обследование в медицинские заведения;

- освобождения работников-доноров от работы;

- привлечения работников к выполнению воинских обязанностей;

- временного перевода работника в случае производственной необходимости на другую нижеоплачиваемую работу;

- в других случаях, когда согласно действующему законодательству выплаты осуществляются исходя из средней заработной платы.

Для расчета сумм выплат в каждом из вышеперечисленных случаев необходимо определить три основных показателя:

- расчетный период, за который исчисляется средняя заработная плата;

- состав выплат, которые включаются в расчет средней заработной платы и осуществлены в течение расчетного периода;

- среднедневной (почасовой) заработок.

Пунктом 2 Порядка № 100 установлено два расчетных периода:

- последние 12 календарных месяцев работы, предшествующих месяцу предоставления отпуска или выплаты компенсации за неиспользованный отпуск при оплате ежегодного отпуска, дополнительных отпусков в связи с обучением, творческого отпуска, дополнительного отпуска работникам, имеющим детей, или для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска;

- последние 2 календарных месяца работы, предшествующих событию, с которым связана соответствующая выплата при расчете выплат во всех других случаях, предусмотренных п.1 Порядка № 100.

Расчетный период может составлять «фактически отработанное время» если работник проработал на предприятии меньше года или меньше двух календарных месяцев. При этом фактически отработанноевремя при расчете отпускных (компенсации) составляет период с первого числа месяца после оформления на работу до первого числа месяца, в котором предоставляется отпуск (или выплачивается компенсация).

Например, работник принят на работу 17.10.2005 г., а отпуск предоставляется ему согласно заявлению с 10.05.2006 г. Расчетный период (фактически отработанное время) в данном случае составит шесть месяцев:

- ноябрь, декабрь 2005 г.;

- январь, февраль, март, апрель 2006 г.

В случае если расчетным периодом являются два последнихкалендарных месяца, но работник в течение этого периода не работал, расчетным периодом будут предыдущие два месяца его работы. Если в течение и этого периода работник также не отработал ни одного рабочего дня, средняя заработная плата будет рассчитана исходя из установленных ему в трудовом договоре тарифной ставки, должностного месячного оклада (п.4 Порядка № 100). Кроме того, расчетный период «два последних календарных месяца» может быть увеличен до 12 календарных месяцев для работников плавающего состава судов рыбной промышленности и работников, занятых на предприятиях, имеющих сезонный характер производства, с учетом значительного колебания заработной платы в течение года.

Для работников на сдельной оплате труда при отсутствии сведений о заработке за последний месяц расчетного периода он может быть заменен месяцем, непосредственно предшествующим расчетному периоду.

Но в любом случае, из расчетного периода исключается период, в течение которого работники в соответствии с действующим законодательством или по другим уважительным причинам не работали и за ними не сохранялся заработок или сохранялся частично.

Разовые вознаграждения по итогам работы за год и за выслугу лет включаются в подсчет среднего заработка как 1/12 вознаграждения за предыдущий год. При расчете средней заработной платы работника в расчет принимаются следующие основные выплаты: 1) оплата по сдельным расценкам (тарифным ставкам) для рабочих и оплата по должностным окладам для специалистов, служащих, руководителей, а также отдельных рабочих (для которых установлены оклады вместо тарифных ставок); 2) премии за основные результаты деятельности, выплаченные работникам по действующим системам премирования; 3) надбавки за работу в многосменном режиме (если работники систематически работают посменно); 4) доплаты за расширение зон обслуживания и аналогичные им выплаты; 5) доплаты за работу на конвейерах и поточных линиях, а также доплаты за повышенную интенсивность труда; 6) доплаты за руководство бригадой; 7) доплаты за условия труда (если они не включены в тарифные ставки и расценки учитываются отдельно); 8) оплата за выслугу лет и за стаж работы в районах со сложными природно-климатическими и экологическими условиями.

Не включаются в подсчет средней заработной платы:

1) единовременные выплаты (компенсации за неиспользованный отпуск, материальная помощь, выходное пособие при увольнении и др.);

2) выплаты за выполнение отдельных поручений (разового характера), кото- рые не входят в обязанности работника;

3)компенсационные выплаты по служебным командировкам и перемещениям;

4) премии за изобретательство и рационализаторские предложения;

5)пенсии, государственная помощь, социальные и компенсационные выплаты;

6) выплаты, связанные с юбилейными датами;

7) заработная плата по совместительству;

8) доходы (дивиденды, проценты) по акциям трудового коллектива и вкладах коллектива в имущество предприятия;

9) дотации на обеды, проезд, стоимость оплаченных предприятием путевок в дома отдыха и санатории;

10) стоимость бесплатно выданной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты; 11) стоимость бесплатно предоставленных некоторым категориям работников коммунальных услуг, жилья, топлива или денежных средств на их возмещение;

12) суммы ущерба по трудовому увечью и некоторые другие выплаты, предусмотренные п. 4 Порядка начисления средней заработной платы от 08.02.95 № 100.

Особое внимание следует обратить на: - выплаты за время, в течение которого работнику сохраняется средний заработок (за время предыдущего ежегодного отпуска, исполнения государственных и общественных обязанностей, служебной командировки и др.); - пособие по временной нетрудоспособности, поскольку эти выплаты имеют «двойственный характер». Они включаются в расчет средней заработной платы для оплаты отпускных и компенсации за неиспользованные отпуска (абзац четвертый п.3 Порядка № 100) и не включаются при расчете всех других выплат (абзац семнадцатый п.4 Порядка № 100).

Все вышеперечисленные выплаты включаются в расчет средней заработной платы в размере начисленных сумм, без исключения удержаний из заработной платы (сумм налога с доходов, сборов и взносов), взыскания алиментов и др.

Определившись с расчетным периодом и с выплатами, которые включаются в расчет средней заработной платы, рассчитываем размер среднедневной (почасовой) заработной платы, которая является базой для расчета той или иной выплаты (п.5 Порядка № 100).

Расчет средней заработной платы для определения размера ущерба, при- чиненного работнику увечьем здоровья при выполнении служебных обязанностей, осуществляется в соответствии с Правилами возмещения собственником предприятия, учреждения или организации или уполномоченными ими органами ущерба, причиненного повреждением здоровья, связанным с выполнением им трудовых обязанностей, утвержденными постановлением Кабинета Министров Украины 23.06.93 № 472 (с изменениями, внесенными постановлением от 03.10.97 № 1100).

Расчет заработной платы за время отпуска. Статьей 6 Закона Украины "Об отпусках" предусмотрен ежегодный основной отпуск длительностью не менее 24 календарных дней. Перевод рабочих дней в календарные произво-дится по такому принципу. Длительность отпуска в рабочих днях умножается на 7 (длительность недели в календарных днях) и делится на 6 (длительность недели в рабочих днях). Праздничные и нерабочие дни при определении длительности отпуска не учитываются (отпуск продлевается на количество таких дней).

Оплата календарных дней отпуска производится в соответствии с постановлением КМУ от 24.02.97г. № 185.

Исходя из утвержденного Порядка исчисления средней заработной платы, при начислении оплаты за время очередного и дополнительного отпусков в календарных днях или за время отпуска в связи с обучением без отрыва от производства, предоставляемых в календарных днях, исходят из суммарного заработка за последние перед предоставлением отпуска 12 меся- цев (или меньший фактически отработанный период). В подсчет среднего заработка включаются все виды основной и дополнительной заработной платы, премиальные выплаты (в том числе единовременные поощрения особо отличившихся работников за выполнение важных производственных заданий, вознаграждения по результатам работы предприятия по итогам года), а также пособия по временной нетрудоспособности (за исключением выплат; предусмотренных п. 4 Порядка исчисления средней заработной платы). Путем деления суммарного заработка за последние перед предоставлением отпуска 12 месяцев (или меньший фактически отработанный период) на соответствующее количество календарных дней года (или меньший отработанный период), за исключением праздничных и нерабочих дней, установленных законодательством, и умножением на количество календарных дней отпуска – определяют заработную плату работнику за время отпуска.

В тех случаях, когда часть отпуска переходит на следующий месяц, заработная плата за эти дни отпуска учитывается в отчетном месяце как выданный аванс и при составлении баланса отражается в составе статьи актива "Прочая текущая дебиторская задолженность". Указанные суммы относятся на издержки производства или обращения в следующем месяце (в корреспонденции с кредитом счета "Расчеты по оплате труда").

В других случаях сохранения средней заработной платы (оплата времени при выполнении государственных и общественных обязанностей; перерывов в работе матерей, кормящих грудных детей; льготных часов подростков и др.), а также начислении пособий по временной нетрудоспособности, оплате декрет- ных отпусков среднемесячная заработная плата исчисляется исходя из выплат за последние два календарных месяца. Работникам, проработавшим на пред- приятии меньше двух месяцев, средняя заработная плата исчисляется исходя из выплат за фактически проработанное время. Если в течение последних двух месяцев работник не работал, заработная плата исчисляется исходя из выплат за предыдущие два месяца работы. Время, в течение которого в соответствии с действующим законодательством или других уважительных причин работник не работал и за ним не сохранялся заработок или сохранялся частично, из расчетного периода исключается. Кроме того, не учитываются выплаты за время, в течение которого сохранялся средний заработок работни- ка (за время выполнения государственных и общественных обязанностей, ежегодного или дополнительного отпуска и т.п.), а также пособия по времен- ной нетрудоспособности. Если при наступлении временной нетрудоспособности (и в других случаях, когда начисления производятся по среднему заработку) работник не имел заработка, расчет производится исходя из установленного ему в трудовом соглашении должностного оклада или тарифной ставки.

Начисление выплат, исчисленных за два последних месяца, осуществляется путем умножения среднедневного заработка на количество рабочих дней. Среднедневной заработок определяется делением заработной платы за фактически отработанные в течение двух месяцев рабочие дни на количество рабочих дней (часов) за этот период.

Дополнительные перерывы в работе матерей, кормящих грудных детей, оформляются справками медицинских учреждений. Перерывы должны быть не реже чем через три часа и длительностью не менее 30 минут каждый. В основу среднего заработка положен принцип максимального приближения к заработку, который работница получала бы, продолжая работать. Среднечасовой заработок определяется исходя со среднего заработка за последние два календарных месяца.

В случае увольнения работника в результате нарушения собственником (уполномоченным органом) законодательства о труде, условий коллективного и трудового договора работнику выплачивается выходное пособие в размере не меньше среднемесячного заработка (ст. 39 КЗоТ). При призыве или поступлении работника на военную службу, направления на альтернативную (невоенную) службу (п. 3. ст. 36) выходное пособие выплачивается в размере не менее 2-месячного заработка.

Необходимо отметить, что выходное пособие не облагается подоходным налогом и никакие другие удержания из него не производятся.  
 При расчете среднемесячной заработной платы для назначения пенсий согласно ст. 65 Закона Украины "О пенсионном обеспечении" по выбору лица, обратившегося за пенсией, выборка заработной платы может проводиться за 24 последних календарных месяца работы подряд перед обращением за пенсией, либо 60 календарных месяцев работы подряд в течение всей трудовой деятельности перед обращением за пенсией, независимо от наличия перерывов в работе.

1. Начисления и удержания из заработной платы

3.1 Основные и дополнительные начисления

Все начисления организации объединены в две большие группы:

1) Основные начисления — это начисления, характеризующиеся продолжительностью во времени, т.е. имеющие период действия (оплата по тарифным ставкам, оплата периодов отсутствия работника и пр.).

2) Дополнительные начисления — это начисления, характеризующиеся одной датой начисления, например премии или дивиденды. Эти начисления, тем не менее, могут рассчитываться на основании сумм, ранее начисленных по основным начислениям.

Основные начисления могут рассчитываться следующими способами: - по тарифной ставке (месячной, дневной или часовой) за фактический период действия начисления; - сдельно за фактический период действия начисления; - процентом (от сумм, начисленных по указанным базовым начислениям); - фиксированной суммой; - по среднему заработку для отпуска по календарным дням; - по среднему заработку для отпуска при расчете из рабочих дней; по среднему заработку для исчисления пособий по временной нетрудоспособности; - по среднему заработку (например, для оплаты командировок); - доплата до среднего заработка; - как пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет; - как пособие по уходу за ребенком до 3-х лет и др.

Дополнительные начисления могут рассчитываться следующими способами: 1) процентом (от сумм, начисленных по указанным базовым начислениям); 2) фиксированной суммой.

3.2 Виды начислений

Фонд основной заработной платы включает начисление вознаграждения за выполненную работу в соответствии с установленными нормами труда

(нормами времени, выработки, обслуживания, должностными обязанностями)

Вознаграждения за выполненную работу соответственно установленным нормам труда по тарифным ставкам (окладами), сдельным расценкам рабочих и должностным окладам руководителей, специалистов, технических служащих, включая в полном объеме внутреннее совместительство.

Суммы процентных или комиссионных начислений в зависимости от объема доходов (выручки), полученных от реализации продукции (работ, услуг), в случае, если они являются основной заработной платой.

Гонорар штатным работникам редакций газет, журналов, других средств массовой информации, издательств, учреждений искусства и (или) оплата их труда, которая начисляется по ставкам (расценкам) авторского (постановочного) вознаграждения, начисленного на данном предприятии.

Оплата при переводе работника на нижеоплачиваемую работу в случаях и размерах, предусмотренных действующим законодательством, а также при невыполнении норм выработки и изготовлении продукции, которая оказалась браком, не по вине работника. Оплата труда высококвалифицированных работников, привлеченных для подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников. Оплата труда за время пребывания в командировке (не включает возмещение расходов в связи с командировкой: суточных, стоимости проезда, расходов на наем жилого помещения). Стоимость продукции, выданной работникам при натуральной форме оплаты труда.

Оплата труда (включая гонорары) работников, которые не находятся в штате предприятия (при условии, что расчеты осуществляются предприятием непосредственно с работниками), за выполнение работ:

- согласно договорам гражданско-правового характера, включая договор подряда (за исключением субъектов предпринимательской деятельности);

- согласно обязанностям лицам, которые являются членами наблюдательного совета или ревизионной комиссии акционерного общества;

- согласно договорам между предприятиями о предоставлении рабочей силы (безработным за выполнение общественных работ, ученикам и студентам, которые проходят производственную практику на предприятии или привлечены на временную работу на период каникул).

Фонд дополнительной заработной платы включает доплаты, надбавки,

гарантийные и компенсационные выплаты, предусмотренные действующим законодательством, премии, связанные с выполнением производственных задач и функций.

1) Надбавки и доплаты к тарифным ставкам (окладам, должностным окладам) в размерах, предусмотренных действующим законодательством, за:

- совмещение профессий (должностей);

- расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

- работу в трудных и вредных и особо трудных и особо вредных условиях труда;

- интенсивность труда;

- работу в ночное время;

- руководство бригадой;

- высокое профессиональное мастерство;

- классность водителям (машинистам) транспортных средств;

- высокие достижения в труде, в том числе госслужащим;

- выполнение особо важной работы на определенный срок;

- знание и использование в работе иностранного языка;

- допуск к государственной тайне;

- дипломатические ранги, персональные звания служебных лиц, ранги государственных служащих, квалификационные классы судей;

- научную степень;

- нормативное время передвижения в шахте (руднике) от ствола до места работы и обратно работникам, постоянно занятым на подземных работах;

- работу на территориях радиоактивного загрязнения;

- другие надбавки и доплаты, предусмотренные действующим законодательством, включая доплату к размеру минимальной заработной платы.

2) Премии и вознаграждения, в том числе за выслугу лет, которые имеют систематический характер, независимо от источников финансирования. Процентное или комиссионное вознаграждения, выплаченные дополнительно к тарифной ставке (окладу, должностного окладу).

3) Оплата работы в сверхурочное время и в праздничные и нерабочие дни, производится в размерах и по расценкам, установленными действующим законодательством(ст. 106, 107 КзоТ Украины).

4) Оплата работникам дней отдыха, которые предоставляются им в связи с работой свыше нормальной продолжительности рабочего времени при вахтенном методе организации труда, при подытоженном учете рабочего времени и в других случаях, предусмотренных законодательством

5) Суммы, выплаченные (при выполнении работ вахтенным методом) в размере тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за дни пребывания в пути к местонахождению предприятия (пункту сбора) - места работы и обратно, предусмотренные графиком работы на вахте, а также за дни задержки работников в пути из-за метеорологических условий и по вине транспортных предприятий.

6) Также действующим законодательством предусмотренны такие суммы выплат, связанных с индексацией заработной платы работников:

- суммы компенсации работникам потери части заработной платы в связи с нарушением сроков ее выплаты;

- стоимость безвозмездно предоставленых отдельным категориям работников соответственно законодательству жилья, угля, коммунальных услуг, услуг связи и суммы средств на возмещение их оплаты;

- расходы, связанные с предоставлением бесплатного проезда работникам железнодорожного, авиационного, морского, речного, автомобильного транспорта и городского электротранспорта;

- стоимость бесплатно предоставленной работникам форменной одежды, обмундирования, которая может использоваться вне рабочего места и остается в личном постоянном пользовании, или сумма скидки в случае продажи форменной одежды по сниженным ценам (Положение о порядке обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утверждено приказом Государственного комитета Украины по надзору за охраной труда от 29 октября 1996 г. № 170, зарегистрированным в Министерстве юстиции Украины 18 ноября 1996 г. за № 667/1692).

7) Оплата за неотработанное время:

- оплата, а также суммы денежных компенсаций в случае неиспользования ежегодных (основного и дополнительного) отпусков и дополнительных отпусков работникам, имеющим детей, в размерах, предусмотренных законодательством;

- оплата дополнительных отпусков (свыше продолжительности, предусмотренной законодательством), предоставленных в соответствии с коллективным договором;

- оплата дополнительных отпусков в связи с обучением и творческих отпусков;

- оплата дополнительных отпусков, которые предоставляются в соответствии с Законом Украины «О статусе и социальной защите граждан, пострадавших вследствие Чернобыльской катастрофы»;

- суммы заработной платы, которые сохраняются по основному месту работы работников, за время их учения с отрывом от производства в системе повышения квалификации и переподготовки кадров;

- суммы, начисленные лицам, которые проходят обучение (подготовку) для работы на только что введенных в действие предприятиях за счет средств, предусмотренных в общих сметах строительства;

- оплата специального перерыва в работе в случаях, предусмотренных законодательством, оплата льготного времени несовершеннолетним;

- оплата работникам-донорам дней обследования, сдачи крови и отдыха, которые предоставляются после каждого дня сдачи крови или дней, присоединенных по желанию работника к ежегодному отпуску;

- оплата, сохраняемая за работником, который подлежит медицинскому осмотру, по основному месту работы за время пребывания в медицинском учреждении на обследовании;

- оплата простоев не по вине работника.

8) Начисления за неотработанное время, не предусмотренные действующим законодательством, в частности работникам, которые работали сокращенное рабочее время и находились в отпусках по инициативе администрации (кроме помощи по частичной безработице), принимали участие в забастовках.

9) Вознаграждения и поощрения, которые осуществляются раз в году или имеют разовый характер. В частности:

- вознаграждения по итогам работы за год, ежегодные вознаграждения за выслугу лет (стаж работы);

- премии, которые выплачиваются в установленном порядке по специальным системам премирования, выплаченные в соответствии с решениями правительства;

- премии за содействие изобретательству и рационализации, создание, освоение и внедрение новой техники и технологии, введение в действие в срок и досрочно производственных мощностей и объектов строительства, своевременную поставку продукции на экспорт и прочие;

- премии за выполнение важных и особо важных задач;

- разовые поощрения, не связанные с конкретными результатами труда (например, к юбилейным и памятным датам, как в денежной, так и натуральной форме);

- денежное вознаграждение государственным служащим за добросовестную непрерывную работу в органах государственной власти, образцовое выполнение трудовых обязанностей;

- стоимость бесплатно предоставленных работникам акций;

- средства, направленные на выкуп имущества работниками с момента их персонификации, а также суммы стоимости имущества, которое распределяется между членами коллектива в случае ликвидации (реорганизации, перепрофилирования) предприятия (кроме случаев распределения имущества между основателями предприятия);

10) Материальная помощь, имеющая систематический характер, предоставленная всем или большинству работников (на оздоровление, в связи с экологическим состоянием, кроме сумм, указанных в п. 3.31)

11) Выплаты социального характера в денежной и натуральной форме:

- расходы в размере страховых взносов предприятий (кроме случаев, указан- ных в п. 3.5) в пользу работников, связанных с добровольным страхованием (личным, страхованием имущества). Указанные суммы включаются в фонд оплаты труда в том месяце, когда осуществляются перерасчеты страховой компании;

- оплата или дотации на питание работников, в том числе в столовых, буфе- тах, профилакториях; - оплата за содержание детей работников в дошкольных учреждениях; - стоимость путевок работникам и членам их семей на лечение и отдых, экскурсии или суммы компенсаций, выданные вместо путевок за счет средств предприятия (кроме случаев, указанных в п. 3.2); - стоимость проездных билетов, которые персонально распределяются между работниками, и возмещение работникам стоимости проезда транспортом общего пользования; - другие выплаты, которые имеют индивидуальный характер (оплата квартиры и наемного жилья, общежитий, товаров, продуктовых заказов, абонементов у группы здоровья, подписки на газеты и журналы, протезирование, суммы компенсации стоимости выданного работникам топлива в случаях, не предусмотренных действующим законодательством);

3.3 Виды удержаний

Бухгалтерия предприятия не только начисляет заработную плату и различные доплаты и пособия , но так же производит удержание и вычеты из заработной платы.

Удержания могут рассчитываться следующими способами: - процентом (от сумм, начисленных по указанным базовым начислениям); - для удержания по исполнительным документам (т.е. с предварительным уменьшением суммы базовых начислений на сумму налогов); - фиксированной суммой.

В соответствии с законодательством из заработной платы работников производятся следующие удержания: - подоходный налог - государственный налог, имеющий объектом обложения заработную плату;

- погашение задолженности по ранее выданным авансам, а так же возврат сумм, излишне выплаченных работнику вследствие неверных расчетов;

- возмещение материального ущерба, причиненного работником предприятию;

- по взысканию некоторых видов штрафов;

- по исполнительным документам - взыскание алиментов на содержание несовершеннолетних детей или нетрудоспособных родителей;

- за товары, проданные в кредит;

- за брак продукции.

К удержаниям из зработной платы относится также подоходный налог.

Удержание подоходного налога производится на основании Декрета Кабинетов Министров от 26.12.1992 г. № 13-92 изменений. Подоходный налог удерживается из сумм , превышающих "О подоходном налоге с граждан" и последующих дополнений и минимум необлагаемой заработной платы по ставкам, которые зависят от соотношения размеров начисленной и минимальной заработных плат. Согласно Декрету Кабинета Министров Украины "О подоходном налоге с граждан" от 26.12.1992 г. №13-92 с 1993 года и инструкции "О подоходном налоге с граждан" утвержденной приказом Главной государственной налоговой инспекции Украины от 21 апреля 1993 года №12 (с изменениями и дополнениями) , установлен порядок обложения налогом граждан, получивших доход за год.

Начисление, удержание и перечисление в бюджет налога осуществляется предприятиями всех форм собственности и физическими лицами - субъектами предпринимательской деятельности. При наличии дохода граждане должны представить в налоговые инспекции декларацию и другие необходимые документы, которые подтверждают достоверность указанных в декларации данных, как по месту основной работы, так и по месту не основной (дополнительной).В совокупный налогооблагаемый доход граждан включается: 1) доходы за выполнение трудовых обязанностей, в том числе по совместительству на том же предприятии; 2) доходы за выполнение работ по договорам подряда; 3) доходы по акциям; 4) доходы, полученные вследствие распределения прибыли предприятия; 5) выплаты по письмам нетрудоспособности, по болезни или по уходу за ребенком; 6) другие доходы, которые образовались в результате предоставления за счет средств предприятий своим работникам материальных и социальных благ в денежной и натуральной форме. Из суммы доходов, полученных работниками не по месту основной рабо- ты, а также теми, что не имеют постоянного местожительства в Украине, налог удерживается в размере 20% без учета льгот по месту его выплаты.

Согласно «Основ законодательства Украины об общеобязательном государственном социальном страховании» от 14.01.98 г. № 16/98-ВР установлены следующие виды общеобязательного государственного социального страхования :

- пенсионное страхование;

- страхование в связи с временной потерей трудоспособности и расходами,

обусловленными рождением и погребением;

- медицинское страхование;

- страхование от несчастного случая на производстве и профзаболевания,

повлекших за собой потерю трудоспособности; - страхование на случай безработицы.

Основными документами, регламентирующими порядок начисления и уплаты сборов в Пенсионный фонд, являются:

- Закон Украины «О сборе на обязательное государственное пенсионное страхование» от 26.06.97 г. № 400/97-ВР, с изменениями и дополнениями (далее - Закон № 400);

- Инструкция о порядке исчисления и уплаты предприятиями, учреждениями,

организациями и гражданами сбора на обязательное государственное пенсионное страхование, других платежей, а также учета их поступления в Пенсионный фонд Украины, утвержденная постановлением правления Пенсионного фонда Украины от 03.06.99 г. № 4-6 (далее Инструкция № 4-6);

- Порядок уплаты сбора на обязательное государственное пенсионное страхование с отдельных видов операций, утвержденный постановлением КМУ от 03.11.98 г. № 1740, с изменениями и дополнениями (далее Порядок № 1740).

Сборы в Пенсионный фонд, уплата которых связана с начислением

расходов на оплату труда и соответственно с получением дохода, можно условно подразделить на начисления и удержания.

Объектом обложения сбором в Пенсионный фонд являются фактические расходы на оплату труда, включающие расходы на выплату основной и дополнительной заплаты и прочих поощрительных и компенсационных выплат, которые определяются согласно нормативно-правовым актам.

Удержания в Пенсионный фонд. В соответствии с Законом № 400 в

перечень плательщиков сбора в Пенсионный фонд в части удержаний входят

физические лица, работающие на условиях трудового договора (контракта), и

физические лица, выполняющие работы (услуги) согласно гражданско-правовым

договорам.

Объектом обложения для плательщиков сбора в Пенсионный фонд

является совокупный налогооблагаемый доход, исчисленный в соответствии с законодательством Украины.

Ставка сбора в Пенсионный фонд установлена в размере 1 % для работников с совокупным налогооблагаемым доходом 150 грн. и 2 % для плательщиков с совокупным налогооблагаемым доходом более 150 грн. Следует учесть, что сбор в Пенсионный фонд (2 %) удерживается исходя из всей суммы совокупного налогооблагаемого дохода, а не с суммы, превышающей 150 грн.

Удержание по исполнительным листьям осуществляется в размере и порядке, установленных законом, по решению суда. Основанием для удержания алиментов являются исполнительные судебные письма или письменное обязательство граждан о добровольной уплате алиментов, отметки органов внутренних дел в паспортах лиц о том, что они обязаны уплатить алименты.

Удержание из заработной платы платежей за товары, купленные в кредит,

проводятся на основе требований-поручений рабочих. Их размер зависит от стоимости товаров, купленных в кредит.

Задача №1

Исходные данные:

Сменная (8-часовая норма выработки) – 125 Т;

Количество отработанных дней в течение месяца – 24 дн;

Объем продукции, выпущенной в течение месяца – 3500 Т;

Премия за выполнения плана – 25%;

Премия за каждый процент перевыполнения плана – 3%;

Коэффициент прогрессии (увеличения расценки) – 2;

Часовая тарифная ставка – 4,2 грн.

Определить месячный заработок рабочего, труд которого оплачивается по:

- прямой сдельной системе;

- сдельно-премиальной системе;

- сдельно-прогрессивной системе.

Решение

1. Определяем заработную плату при прямой сдельной оплате труда:

Зпр.сд. = Р х Вфакт,

где Р – расценка,

Вфакт – фактический объем продукции за расчетный период.

Р = ,



где ТСчас – часовая тарифная ставка рабочего соответствующего разряда;

Фр – время, в течение которого выполняется сменная норма выработки, час;

Нвыр – норма выработки.

Р = Зпр.сд. = 0,26883500 = 940,80 (грн).



2. Определяем заработную плату при сдельно-премиальной оплате труда:

Зсд.прем. = РВфакт + П1 + П2,



где П1, П2 – премии, выплачиваемые в соответствии с действующими премиальными положениями.

Зсд.прем. = 0,26883500 + 235,20 + 28,20 = 1204,20 (грн),



П1 = 0,2688350025% = 235,20 (грн);



П2 = 9,4х3 = 28,20 (грн);

3. Определяем заработную плату при сдельно-прогрессивной оплате труда:

Зсд.прог. = РQ + РКпрог(Q – Q1),



где Кпрог – коэффициент прогрессии;

Q – объем изготовленной продукции фактически,

Q1 – объем продукции базовый.

Зсд.прог. = 0,2688 1209,60 (грн)



Ответ: при заданных исходных данных месячный заработок рабочего будет составлять: - при прямой сдельной системе – 940,80 грн;

- при сдельно-премиальной системе – 1204,20 грн;

- при сдельно-прогрессивной системе – 1209,60 грн.

Задача № 2.

Определить численность рабочих, необходимых для выполнения заданий, если:

Норма времени на изготовление одной детали 0,6 часа

Часовая тарифная ставка 2,15 грн

За месяц изготовлено 700 изделий при норме 600 изделий

За перевыполнение норм предусмотрена премия в размере 25% сдельного заработка.

Решение

Месячный заработок рабочего по индивидуальной системе оплаты труда определим по формуле:

ЗПсд = РсдОф ,



где Рсд – сдельная расценка,

Оф – объем произведенной продукции.

Рсд = ТСчасТн, где



Тсчас – часовая тарифная ставка,

Тн – норма времени на изготовление единицы изделия.

Рсд = 0,62,15 = 1,29



ЗПсд = 1,29700 = 903 (грн)



Так как за перевыполнение норм предусмотрена премия в размере 25% сдельного заработка, определим премию:

Пр = 90325% = 225,75 (грн)



Таким образом ЗП = 903 + 225,75 = 1128,75 (грн).

Ответ: месячный заработок рабочего по индивидуальной сдельной системе оплаты труда составляет 1128,75 грн.

Тесты

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Вариант ответа | № п/п | Вариант ответа |
| 1. | Б,в,е,ж | 26. | А |
| 2. | Г | 27. | Б |
| 3. | Б | 28. | А,б,в |
| 4. | А,б | 29. | А |
| 5. | Б,в | 30. | Г |
| 6. | В | 31. | А |
| 7. | А | 32. | Г |
| 8. | А | 33. | А |
| 9. | Г | 34. | Г |
| 10. | Б,г | 35. | Б |
| 11. | А,б,в | 36. | В |
| 12. | А,в,д | 37. | А |
| 13. | А,в,д | 38. | А |
| 14. | А | 39. | В |
| 15. | Б | 40. | В |
| 16. | А | 41. | А,б,в |
| 17. | А | 42. | А,в |
| 18. | А | 43. | А,в,д |
| 19. | А | 44. | В,г,е,з |
| 20. | В | 45. | Б |
| 21. | А,в,е | 46. | Б |
| 22. | Б | 47. | А |
| 23. | А,б,в,д,е | 48. | А |
| 24. | Б | 49. | Г |
| 25. | А | 50. | ---- |

Вывод

В данной работе мы рассмотрели виды нормативных материалов для определения норм труда, и как рассчитывается средняя заработная плата и какие бывают начисления и удержания из заработной платы. Исходя из вышесказанного, можно сделать следующие выводы.

Первое: в период перехода к рыночным отношениям чрезвычайно важным становится изучение затрат труда. Наиболее обобщающим их показателем является рабочее время. Мера труда – это общественно необходимые затраты рабочего времени, которые создаются в условиях рынка. Нормы труда отображают величину рыночных затрат и выражают затраты абстрактного труда.

Норма труда – это конкретное выражение меры труда на каждом предприятии. Она может быть большей или меньшею мерою труда, каждое предприятие заинтересовано в снижении норм труда на изготовление продукции, что даёт возможность уменьшить затраты производства.

Обоснованность норм труда предусматривает всесторонний учет факторов, которые влияют на их величину в определенных организационно-технических условиях.

Норма труда определяет величину и структуру затрат рабочего времени, необходимых для выполнения определенной работы, и является эталоном, с которым сравнивают фактические затраты труда с целью определения их рациональности.

Нормативами для нормирования труда являются исходные величины режимов работы оборудования, затрат труда и времени перерывов в работе, разработанные на основе заранее проведенных исследований и предназначенные для многоразового использования при расчете конкретных норм затрат труда относительно определения организационно-технических условий.

Основным методом разработки нормативов является метод исследования, которое может проводится в лабораториях НИИ, так и непосредственно на производстве.

Процесс разработки нормативов состоит из пяти последовательных этапов:

1. составление схемы разработки нормативов;
2. проведение хронометражных исследований;
3. графоаналитической обработки данных хронометража;
4. составление таблиц нормативов;
5. проверки и корректировки нормативов.

От последовательности и тщательности разработки нормативов зависит их качество, последнее, в свою очередь, определяет обоснованность и качество норм труда. Важность работы по определению нормативов в рыночных условиях возрастает, поскольку научно-обоснованные нормативы являются основой введения наиболее продуктивных режимов работы оборудования, усовершенствования организационно-технических условий производства и трудовых процессов.

Второе: заработная плата в рыночной экономике представляет собой цену рабочей силы, соответствующую стоимости предметов потребления и услуг, которые обеспечивают воспроизводство рабочей силы (способной обслуживать существующий технический базис производства).

Заработная плата – это одна из важнейших и сложнейших экономических категорий, поскольку она является одновременно и основным источником дохода нанятых работников, и существенной частью затрат производства для работодателей, и эффективным средством мотивации работников.

Заработная плата выступает важнейшим средством повышения заинтересованности работающих в результата своего труда, его продуктивности, увеличения объёмов производства продукции, улучшения её качества и ассортимента.

Согласно ст.27 Закона об оплате труда порядок начисления средней заработной платы работника в случаях, предусмотренных законодательством, устанавливается Kабинетом Министров Украины. Таким документом на сегодняшний день является " Порядок начисления средней заработной платы" от 08.02.1995 г. № 100 (с изменениями, внесенными постановлениями от 16.05.95 № 348 и от 24.02.97 № 185). Действие данного порядка распространяется на предприятия, учреждения и организации всех форм собственности. Следующим этапом является определение состава выплат, которые могут включаться в расчет средней заработной платы. K таким выплатам согласно п.3 Порядка № 100 относятся:

- основная заработная плата;

- доплаты и надбавки (за сверхурочную работу и работу в ночное время; совмещение профессий и должностей; расширение зон обслуживания или выполнение повышенных объемов работ работниками-почасовиками; высокие достижения в труде (высокое профессиональное мастерство); условия труда; интенсивность труда; руководство бригадой, выслугу лет и др.);

- производственные премии и премии за экономию конкретных видов топлива, электроэнергии и тепловой энергии;

- вознаграждения по итогам годовой работы и выслугу лет и др.

Третье: сменная часть заработной платы включает в себя такие элементы как доплаты и надбавки. Каждый элемент заработной платы выполняет свои функции. Доплаты и надбавки связаны, как правило, с особыми условиями труда. Они носят стабильный характер и устанавливаются для конкретного работника. По характеру выплат доплаты и надбавки делятся на компенсационные и стимулирующие.

Компенсационные выплаты (за условия труда, работу в ночное время и т.п.) определяются предприятием самостоятельно, но не ниже размеров, установленных законодательством (например, статьёй 108 КзоТ Украины оговаривается оплата работы в ночное время в повышенном размере, устанавливаемом генеральным, отраслевым соглашением и коллективным договором, но не ниже 20% тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время.

Стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, работу с меньшей численностью, премии, награды и т.п.) определяется предприятием самостоятельно и совершаются им в пределах финансовых возможностей.

Условия и размеры доплат регулируются предприятием самостоятельно. Доплаты и надбавки регулируются в отраслевых соглашениях, отражаются в коллективных договорах, составляемых на предприятиях.

Доплаты и надбавки целесообразно устанавливать на определенный срок, поскольку возможны изменения отношения человека к работе; условий труда; источников средств на оплату труда. Размер доплат и надбавок чаще всего определяется относительно должностного оклада или тарифной ставки за отработанное время. Но предприятие может устанавливать их и в абсолютной сумме – и в равных размерах для всех работников или дифференцированно. Размеры доплат и надбавок дожны корректироваться со сменой окладов или ставок с учетом надбавок.

Подводя итог, всему вышеперечисленному, можно сказать, что каждый субъект рыночного хозяйства, одновременно является и субъектом трудовых отношений, поэтому от знания экономических законов и закономерностей функционирования рынка труда, занятости, организации оплаты труда в большой степени зависит эффективность использования такого важного производственного ресурса, как рабочая сила значит, и успех предпринимателя, и уровень жизни населения страны.

Список литературы

1. Кодекс законів про пацю України // Кодекси України: У 2 т. – К.: Ін Юре, 1997. – Т. 1.

2. Про зайнятість населення: Закон України // Законодавство України про працю станом на 25 травня 1999р. – К.: Істина, 1999.

3. Про оплату праці: закон України // Законодавство України про працю станом на 25 травня 1999 р. – К.: Істина, 1999.

4. Закон „О предприятиях в Украине” // Ведомости Верховного Совета Украины, 1995.

5. Закон України „Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття” від 23.03.2000 // Уряд. кур’єр. – 2000. – № 72.

6. Закон України „Про збір на обов’язкове державне пенсійне страхівання” від 03.12.97 // ВВР України. – 1998. – № 15.

7. Закон України „Про підприємництво” від 07.02.91. // ВВР України. – 1991. – № 14.

8. Абрамов В.М., Данюк В.М., Гриненко А.М. Нормування праці: Підручник. – К., 1995.

9. Постанова Кабінету Міністрів Україны " Порядок начислення середньої заробітної платы" від 08.02.1995 г. № 100 (зі змінами, внесенными поста- новами від 16.05.95 № 348 та від 24.02.97 № 185) // Голос України. – 1997. - № 14.

10. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: Учеб. для вузов. – М.: ЮНИТИ, 1999.

11. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посібник. – К.: Знання-Пресс, 2000.

12. Владимирова Л.П. Экономика труда: Учеб. пособие – М., 2000.

13. Жуков Л.И., Горшков В.В. Справочное пособие по труду и заработной плате. – М.: Финансы и статистика, 1990.

14. Колот А.М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення. – К.: Праця, 1997.

15. Нормирование труда / Под ред. Б.М. Генкина. – М.: Экономика, 1985.

16. Махсма М.Б. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посіб. – К.: Вид-во Європ. ун-ту, 2003.

17. Рыночные модели оплаты труда / Под общей ред. В.Н. Гончарова – Харьков.: Основа, 2000.

18. Справочник экономиста по труду / Под ред. И.А. Полякова, Н.С. Ремизова. – М.: Экономика, 1988.

19. Экономика предприятия. Под ред. Сафронова. – М., 1998.

20. Эренберг Р.Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1996.

21. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред.

Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. – М.: Изд-во ЧеРо, 1996.