

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Оглавление

Введение

Глава 1. Сущность, значение и виды форм и систем оплаты труда

1.1. Основные принципы начисления оплаты труда и ее значение

1.2. Виды систем оплаты труда

1.3. Премии за основные результаты работы

Глава 2. Анализ организации учета труда и его оплаты на ООО «Стройбизнес» за 2006-2007 г

2.1. Анализ технико-экономической характеристики предприятия, его показатели, структура себестоимости

2.2. Анализ образования фонда оплаты труда на ООО «Стройбизнес»

2.3. Анализ тарифной системы ООО «Стройбизнес», синтетического и аналитического учета расчетов с персоналом по оплате труда

Глава 3. Совершенствование форм оплаты труда на предприятии

3.1. Выводы по оценке заработной платы

3.2. Предложения по увеличению заработной платы

3.3. Экономический эффект от внедрения предложений

Заключение

Список литературы

Приложения

ВВЕДЕНИЕ

Один из важнейших участков учета в каждой организации - заработная плата. Эта проблема связана не только с интересами работников, но и с налогообложением, ведь при неправильном расчете изменится налоговая база. А, значит, заработная плата сотрудников во многом определяет себестоимость продукции.

Известно, что во времена интенсивно происходящих изменений лишь тот достигнет успеха, кто заметит перемены, примет их и будет иметь мужество ориентировать свое мышление на будущее. А тот, кто только будет держаться за унаследованное, вскоре потеряет связь с настоящим и не будет иметь успеха в будущем.

В этом смысле в России в сфере труда и социально-трудовых отношений в связи с переходом к экономике рыночного типа произошли принципиальные изменения. Они коснулись каждого гражданина страны и, конечно же, трудящихся, создающих материальные и духовные блага, которыми располагает общество. Причем изменения, произошедшие за годы перемен в области оплаты труда, как оказалось, не только не способствовали успешному развитию рыночных отношений, но и явились тормозом их становления, так как значительно ухудшили положение работников и членов их семей. Из этого следует, что мышление всех участников социально-трудовых отношений (в том числе и самих наемных работников) еще не переориентировались на происходящие в обществе перемены.

Актуальность исследуемой темы состоит в том, что современная экономическая ситуация в России, связанная с переходом к рыночным отношениям, требует совершенствования в сфере оплаты труда. Поэтому предприятия вынуждены искать такие формы и системы оплаты труда, которые бы не только удовлетворяли участников трудового процесса, но и повысили эффективность заработной платы.

Однако существуют и проблемы, одна из которых заключается в том, что производительность труда различается не только по величине, но и по принципу измерения.

Принцип измерения производительности труда отражается на оплате труда, но только в той мере, в какой с ним связаны различные представления о стоимости.

Другой не менее важной проблемой является целесообразность оплаты труда, которая нацелена не на согласие участников трудового процесса с данной заработной платой, а на повышение эффективности заработной платы. На первое место при этом выступает вопрос о том, как организовать систему оплаты труда рабочих и служащих таким образом, чтобы это соответствовало определенной заинтересованности предприятия в подборе и эффективном использовании рабочей силы.

Основной вопрос состоит в том, подходит ли стимулирование с помощью заработной платы, используется ли оно в соответствии с требованиями времени, правильно ли определен размер вознаграждения, чтобы вызвать поведение, соответствующее требованиям предприятия.

К кругу актуальных проблем относится трудосбережение, связанное как с формированием трудового потенциала, так и эффективным его использованием. При этом важной проблемой остается обеспечение безопасности работников.

По определению специалистов-социологов труд является категорией не только экономической, но и политической, так как занятость населения, уровень ее профессиональной подготовки и эффективность труда в жизни государства в целом и регионов в частности играют очень важную роль в развитии общества.

Главный основополагающий законодательный документ нашей страны - Конституция РФ - имеет в своем составе статьи, полностью и вполне определенно посвященные труду в стране. КЗоТ РФ - четко формулирует все основные положения о труде и является основным документом по правовому регулированию труда в нашей стране.

Заработная плата - это вознаграждение, которое работодатель обязан выплачивать работнику в соответствии с условиями трудового договора и требованиями трудового законодательства.

Заработная плата глазами работника - это основная часть его дохода призванная удовлетворять жизненно необходимые потребности не только его, но и членов его семьи.

Заработная плата глазами работодателя - это элемент расходов в себестоимости продукции, уменьшающей прибыль предприятия.

Основная задача организации заработной платы состоит в том, чтобы поставить оплату труда в зависимость от качества трудового вклада каждого работника и тем самым повысить стимулирующую функцию вклада каждого.

Организация оплаты труда предполагает:

- Определение форм и систем оплаты труда работников предприятию.
- 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.

Отдельные вопросы, касающиеся указанной темы, Рассматриваются следующими авторами:

Мазманова Б.Г. в книге «Управление оплатой труда». В данной книге приведены общие понятия, сущность, а также современные системы оплаты труда, разработанные на различных предприятиях.

ГЛАВА 1. СУЩНОСТЬ, ЗНАЧЕНИЕ И ВИДЫ ФОРМ И СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА

1.1. Основные принципы начисления оплаты труда и ее значение

« Труд работников оплачивается сдельно, повременно или по иным системам оплаты труда. Оплата может производиться за индивидуальные и коллективные результаты работы.

Для усиления материальной заинтересованности работников в выполнении планов и договорных обязательств, повышении эффективности и качества работы могут вводиться системы премирования, вознаграждения по итогам работы за год, другие формы материального поощрения.

Установление систем оплаты труда и форм материального поощрения, утверждение положений о премировании и выплате вознаграждения по итогам работы за год производится администрацией предприятия, организации по согласованию с соответствующими профсоюзными органами».

Принцип материальной заинтересованности работника в результатах своего труда является одним из основополагающих принципов организации оплаты труда как для директивно управляемой экономики, так и для рыночной. Но сущность, формы проявления и методы его реализации в этих экономических системах практически противоположны.

В условиях социалистической модели организации оплаты труда данный принцип опирался на теорию единства личных коллективных и общенародных интересов, на объединение в одном лице и работника, и совладельца общенародных средств производства. При этом приоритет отдавался общенародным и коллективным интересам в ущерб личным. В условиях рыночной модели организации оплаты труда рабочей силы происходит четкое разделение функций и интересов между собственником средств производства и наемным работником.

Таким образом, в рыночной модели организации оплаты труда на первом месте стоит заинтересованность работника в результатах своего труда. Это, однако, не означает, что интересы предприятия (собственника) или общества (государства) вообще не оказывают влияния на организацию оплаты труда - просто они не носят такого самодовлеющего характера, как в централизованно управляемой экономике.

Выбор предприятием той или иной формы (системы) оплаты труда зависит от многих факторов, но в любом случае в современных условиях выбранная система должна отражать стоящие перед ним стратегические цели, управленческую философию его руководителей, традиции, а также учитывать находящиеся в его распоряжении ресурсы и материальные интересы работников. Критерием правильности выбора системы оплаты труда должна быть его экономическая эффективность.

От того, какая система оплаты труда используется на предприятии, зависит структура заработной платы работников:

- преобладает ли в ней условно-постоянная часть (тариф, оклад) или переменная (сдельный приработок, премия и другое).

Соответственно разным будет и влияние материального поощрения на показатели деятельности работника и коллектива.

1.2. Виды систем оплаты труда

В настоящее время существуют разнообразные виды систем оплаты труда. В основном на организациях применяется повременная и сдельная системы оплаты труда. Рассмотрим основные формы оплаты труда на конкретных примерах.

Повременная форма оплаты труда, ее виды.

Повременной называется такая форма оплаты труда, при которой заработок работнику начисляется по установленной тарифной ставке или окладу за фактически отработанное им время.

Заработок рабочих определяют умножением часовой или дневной тарифной ставки его разряда на количество отработанных им часов или дней. Заработок других категорий работников определяют следующим образом: если эти работники отработали все рабочие дни месяца, то их оплату составят установленные для них оклады; если же они отработали неполное число рабочих дней, то их заработок определяют делением установленной ставки на количество рабочих дней и умножением полученного результата на количество оплачиваемых за счет предприятия рабочих дней.

Применяется повременная форма оплаты труда прежде всего там, где:

- затраты на определение планового и учет произведенного количества продукции относительно высоки;
- количественный результат труда уже определен ходом рабочего процесса (например, работа на конвейере с заданным ритмом движения);
- количественный результат труда не может быть измерен и не является определяющим (например, деятельность в сфере управления);
- качество труда важнее его количества (например, работа осветителя сцены);
- работа является опасной (например, работа пожарного);
- работа неоднородна по своему характеру (например, работа секретаря-машинистки);
- работа нерегулярна по нагрузке (например, работа преподавателя вуза).

При использовании повременной оплаты труда необходимо соблюдение ряда требований (условий). К числу наиболее общих из них относятся:

- строгий учет и контроль за фактически отработанным временем каждым работником;
- правильное присвоение рабочим-повременщикам тарифных разрядов или окладов в строгом соответствии с их квалификацией и с учетом действительной сложности выполняемых ими работ, а также присвоение специалистам и служащим должностных окладов в соответствии с действительно выполняемыми или должностными обязанностями и с учетом личных деловых качеств каждого работника;
- разработка и правильное применение обоснованных норм обслуживания, нормированных заданий и нормативов численности по каждой категории работников, исключаящих различную степень загрузки, а следовательно, и различный уровень затрат труда в течение рабочего дня;
- оптимальная организация труда на каждом рабочем месте, обеспечивающая эффективное использование рабочего времени.

Повременная форма оплаты труда имеет две разновидности (системы):

- простая повременная;

- повременно-премиальная.

Простая повременная - по этой системе заработок работнику начисляется по присвоенной ему тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время.

По простой повременной системе оплачивается труд части рабочих-повременщиков, а также руководителей, специалистов и служащих.

По способу начисления заработной платы данная система подразделяется на три вида:

- почасовую;
- поденную;
- месячную.

При часовой оплате расчет заработной платы производится исходя из часовой тарифной ставки, соответствующей разряду работника и фактического количества отработанных им за расчетный период часов по формуле:

$$З_{\text{пов}} = T_{\text{ч}} * B_{\text{ч}} \quad (1)$$

где:

$Z_{\text{пов}}$ - заработная плата;

$T_{\text{ч}}$ - часовая тарифная ставка;

$B_{\text{ч}}$ - фактическое количество отработанных рабочим за расчетный период часов.

При поденной оплате расчет заработной платы ведется на основе дневной тарифной ставки и фактического количества отработанных дней (смен) по формуле:

$$З_{\text{пов}} = T_{\text{д}} * B_{\text{ф}} \quad (2)$$

где:

$Z_{\text{пов}}$ - заработная плата;

$T_{\text{д}}$ - дневная тарифная ставка;

$B_{\text{ф}}$ - фактическое количество отработанных дней (смен).

При месячной оплате расчет заработной платы осуществляется исходя из твердых месячных окладов (ставок), числа рабочих дней, предусмотренных графиком работы на данный месяц, и числа рабочих дней, фактически отработанных работником в данном месяце. При этом, если работник полностью отработал все рабочие дни по графику в данном месяце, его заработок не будет изменяться по месяцам в зависимости от разного числа рабочих дней в календарном периоде по формуле:

$$З_{\text{пов}} = T_{\text{м}} / B_{\text{р}} * B_{\text{ф}} \quad (3)$$

где:

$Z_{\text{пов}}$ - заработная плата;

$T_{\text{м}}$ - твердый месячный оклад (ставка);

$B_{\text{р}}$ - график работы на данный месяц;

$B_{\text{ф}}$ - фактическое количество отработанных в данном месяце дней.

В целях повышения стимулирующего значения оплаты труда простая повременная система чаще применяется в сочетании с премированием работников за улучшение показателей их работы.

Повременно-премиальная - по этой системе в заработную плату работника сверх тарифа (оклада, ставки) за фактически отработанное время включается премия за конкретные достижения в труде по заранее установленным показателям.