

ВВЕДЕНИЕ

Работа занимает половину нашей жизни. Любую работу следует оплачивать. Стоимость рабочей силы равносильна стоимости средств существования, которые необходимы для воспроизводства рабочей силы. Для правильного расчёта и эффективного планирования общественного производства необходимы формы организации заработной платы. Организация заработной платы и мотивация работников являются главными составляющими любого предприятия. Работник должен быть чем-либо мотивирован для производства качественных материальных и нематериальных благ. Поэтому задачей каждого руководителя является изучить потребности, цели и желания своих работников для повышения их работоспособности посредством мотивации.

Данная тема очень актуальна, так как в современных условиях совершенствование порядка, предпосылок образования фонда заработной платы и мотивации работников – один из важнейших вопросов перестройки управления экономикой. Главным его направлением является обеспечение прямой зависимости оплаты труда от конечных результатов работы.

Теоретической основой курсовой работы послужили исследования, которые проводились В.Д. Ракоти, Е.О. Лукиным, Е.В. Сулеймановой, В.А. Шаховым, С.А. Шапиро и др.

Объект моего исследования – заработная плата и мотивация экономической деятельности.

Предмет – особенности организации заработной платы и мотивации экономической деятельности.

Цель данной курсовой работы заключается в изучении форм организации заработной платы и мотивации экономической деятельности, посредством которых улучшается качество производства.

Обозначенная цель определяет решение следующих задач исследования:
– определить сущность заработной платы;

- выяснить теоретические основы мотивации;
- рассмотреть систему оплаты труда, его виды и формы;
- проанализировать направления по совершенствованию заработной платы.

Курсовая работа состоит из введения, трёх глав, заключения и списка использованных источников. В первой главе описываются основные и общие понятия заработной платы и мотивации экономической деятельности. Во второй главе заработная плата изучается наиболее углублённо. В ней раскрываются виды, формы, принципы, система и порядок начисления заработной платы. В третьей главе внимание уделяется рекомендациям и предложениям по улучшению учёта планирования трудовых показателей и совершенствованию систем оплаты труда.

1 Заработная плата и мотивация работников.

1.1 Понятие, факторы и функции заработной платы

Заработная плата – это совокупность вознаграждений в натуральной или денежной форме, полученных работником в зависимости от количества, качества затраченного им труда и результатов деятельности предприятия. Заработная плата – преимущественно действенное средство побуждать работников выполнять работу в интересах производства. Рыночные отношения привели к принципиальным изменениям значения заработной платы в оплате труда, механизме её организации, формировании источника выплаты заработной платы. Труд стал товаром, а заработная плата – формой стоимости [5].

Различают такие понятия как «оплата труда» и «заработная плата». Оплата труда – выплаты работникам из фонда заработной платы в денежной форме за отработанное время и выполненную работу, выплаты комплектующего и стимулирующего характера, оплата за неотработанное время и другие выплаты, которые включаются в состав фонда заработной платы, а также прочие выплаты и расходы, не учитываемые в составе фонда заработной платы (расходы на платное обучение работников в учебных заведениях, авторские вознаграждения, выходные пособия, и т. д.). Таким образом, оплата труда больше, чем начисленная заработная плата, а тем более выплаченная работникам предприятия. Начисленная заработная плата не включает сумму отчислений предприятия на социальное страхование и налогов на доходы, а выплачиваемая заработная плата не включает еще и суммы подоходного налога на физических лиц и другие удержания [3]. В свою очередь, заработная плата и оплата труда являются элементами более широкого понятия «денежные доходы населения», которые включают социальные трансферты, доходы от собственности, оплату труда, другие

доходы. В экономической теории существует две основных концепции, которые определяют природы заработной платы:

– заработная плата – это цена труда. Ее динамика и величина образуются под влиянием рыночных факторов и в первую очередь спроса и предложения;

– заработная плата – это денежное выражение стоимости товара «рабочая сила» или «превращенная форма стоимости товара рабочая сила». Ее величина определяется условиями производства и рыночными факторами - спросом и предложением.

Заработная плата представляет собой выраженную в деньгах долю работников в той части национального дохода, которая направляется на цели личного потребления и распределения по качеству и количеству труда, затраченного каждым работником в общественном производстве. Заработная плата очень сильно влияет на подъема материального благополучия народа и развитие экономики государства. В ней получает своё выражение широкий аспект экономических отношений между обществом, трудовым коллективом и работниками по поводу их участия в общественном труде и его оплате.

С одной стороны, заработная плата является главным источником подъёма благосостояния служащих и рабочих, а с другой, – значимым рычагом материального стимулирования роста и усовершенствования общественного производства. Чтобы производство постоянно улучшалось и развивалось, необходимо формировать материальную заинтересованность работников в результатах труда.

Рассмотрим, те факторы, которые воздействуют на заработную плату:

1) Спрос и предложение. В данном случае все зависит от востребованности какой-либо профессии на рынке труда или отдельном предприятии. Если в той или иной сфере производства отслеживается экономический упадок, работающие в ней будут получать меньше. Соответственно, если экономический рост, то больше;

2) Квалификация. Естественно, что работник с наиболее высоким уровнем мастерства получает больше. На данный фактор влияет и образование;

3) Возраст. Считается, что наиболее заинтересованы в повышении заработной платы люди в возрасте от 24 до 45 лет. Они готовы тратить максимальное количество сил и времени на работу. Поэтому работодатели отдают предпочтение именно им;

4) Пол. Считается, что у женщин на первом месте дети и семья, а затем уже работа. Следовательно, она не может отдавать максимум сил производству;

5) Форма оплаты труда. Сдельная и повременная оплаты не всегда эффективны. Наиболее предпочтительны формы, где оценивается труд конкретного человека, его ответственность и инициатива, вклад в дело;

6) Стимулирование труда. Чем лучше человек работает, тем больше платят. Имеются в виду различные премии, поощрения, бонусы. Иногда их размер может достигать до 40% от основной заработной платы.

Заработная плата выполняет несколько функций:

– воспроизводственная функция, заключается в обеспечении возможности воспроизводства рабочей силы на социально нормальном уровне потребления, то есть в определении такого абсолютного размера заработной платы, который позволяет осуществить условия нормального воспроизводства рабочей силы, другими словами поддержание, и даже улучшение условий жизни работника, который должен быть в состоянии жить нормально жизнью (платить за квартиру, питание, одежду, т.е. предметы первой необходимости), у которого должна быть реальная возможность отдыхать от работы, с целью восстановления сил, необходимых для работы. Кроме того, работник должен иметь возможность растить и воспитывать детей, будущие трудовые ресурсы. Следовательно, начальное значение этой функции, ее определяющая роль по отношению к другим;

– социальная функция, изредка выделяется из воспроизводственной, несмотря на то, что является продолжением и дополнением первой. Заработная плата как источник основных доходов должна давать возможность человеку воспользоваться следующим набором социальных благ: медицинские услуги, получение образования, качественный отдых, воспитание детей в системе дошкольного образования, также обеспечение безбедного существования, работающего в пенсионном возрасте;

– стимулирующая функция важна с позиции руководства компании: нужно стимулировать работника к трудовой деятельности, к максимальной отдаче, повышению эффективности труда. Этой цели способствует установление размера зарплаток в зависимости от достигнутых каждым результатов труда;

– работник должен быть заинтересован в повышении своей квалификации для получения большей заработной платы, поскольку более высокая квалификация выше оплачивается. Предприятия же заинтересованы в более высококвалифицированных кадрах для производства качественной продукции, повышения производительности труда. Реализация стимулирующей функции осуществляется руководством через конкретные системы оплаты труда, основанные на оценке результатов труда и связи размера фонда оплаты труда (ФОТ) с эффективностью деятельности компании;

– статусная функция зарплаты предполагает соответствие статуса, определяемого размером заработной платы, трудовому статусу работника. Статус – это положение человека в какой-либо системе социальных связей и отношений. Статус занятости – расположение работника по отношению к другим работникам как по горизонтали, так и по вертикали. Следовательно, размер вознаграждения за труд является одним из главных показателей этого статуса, а его сопоставление с собственными трудовыми усилиями позволяет судить о справедливости оплаты труда;

– функция регулирования – это регулирование рынка труда и рентабельности фирмы. Естественно, что при прочих равных условиях, работник найдется на работу в то предприятие, где больше платят. Но верно и другое – предприятию невыгодно платить слишком много, иначе его прибыльность снижается. Предприятия нанимают работников, а работники предлагают свой труд на рынке труда. Как и любой другой рынок, рынок труда имеет законы ценообразования на рабочую силу;

– функция формирования платежеспособного спроса работающих по найму. Заключается в определении их покупательной способности, что, в свою очередь, влияет на динамику национального производства, совокупный спрос и структуру. Эта функция позволяет регулировать заработную плату, чтобы установить рациональные пропорции между товарным спросом и предложением;

– производственно-долевая функция заработной платы определяет меру участия живого труда (через заработную плату) в образовании цены товара (продукции, услуги), его долю в издержках на рабочую силу и в совокупных издержках производства. Эта доля позволяет установить степень стоимости рабочей силы, ее конкурентоспособность на рынке труда, потому что только живой труд приводит в движение овеществленный труд, предполагает обязательное соблюдение низших границ стоимости рабочей силы и определенные пределы повышения зарплаты. В этой функции воплощается реализация предыдущих функций через систему тарифных сеток и ставок (окладов), доплат и надбавок, премий, порядок их исчисления и зависимость от ФОТ.

1.2 Мотивация работников

На протяжении тысячи лет до того, как слово «мотивация» вошло в лексику руководителей, было хорошо известно, что возможно сознательное воздействие на людей в целях успешного выполнения задач организации.

Готовность и желание человека выполнять свою работу являются ключевыми факторами для успешного функционирования организации. Мотивация представляет собой процесс создания системы условий или мотивов (motif – фр. побудительная причина, повод к тому или иному действию), оказывающих воздействие на поведение человека, направляющих его в нужную для организации сторону, регулирующих его интенсивность, границы, побуждающих проявлять добросовестность, настойчивость, старательность в деле достижения целей [1].

Мотивация – это процесс побуждения каждого сотрудника и всех членов его коллектива к активной деятельности для удовлетворения своих потребностей и достижения организационных целей.

Результаты, достигнутые людьми в процессе работы, не зависят только от знаний, навыков и способностей этих людей. Эффективная работа возможна в тех случаях, когда сотрудники имеют соответствующую мотивацию, другими словами желание работать. Позитивная мотивация активизирует способности человека, освобождает его потенциал, а негативная препятствует достижению целей деятельности и тормозит проявление способностей. Мотивация содержит в себе внутреннее состояние человека, называемое потребностью, и нечто вне его, определяемое как стимул или задача. Потребность, которая доминирует в данный момент времени определяет поведение человека. Удовлетворение своих потребностей, которые являются главным мотивирующим фактором человеческой деятельности, человек осуществляет, предъявляя свои возможности на рынке труда.

Функция мотивации заключается в том, что она оказывает влияние на трудовой коллектив предприятия в форме побудительных мотивов к эффективному труду, общественного воздействия, коллективных и индивидуальных поощрительных мер. Указанные формы воздействия активизируют работу субъектов управления, повышают эффективность всей системы управления организацией. В таблице 1 отражены основные цели и

желания, которые содействуют улучшению работоспособности работников посредством мотивации.

Таблица 1 – Мотивационная модель

| | |
|---|--|
| Претворение в жизнь потребностей своей личности | Реализация своего потенциала |
| Уважение к себе, признание со стороны других | Компетентность в своей профессии. Право самостоятельно принимать решения |
| Социальные контакты | Быть признанным в родственной по духу группе. Контакты с людьми. Быть приятным |
| Уверенность в завтрашнем дне | Долгосрочное обеспечение денежным доходом, с целью удовлетворения физиологических потребностей. Гарантия рабочего места на длительный срок |
| Физиологические потребности | Питание. Квартира. Одежда |

Тип мотивации – это преимущественная направленность деятельности индивида на удовлетворение определенных групп потребностей.

Можно выделить три основные типа мотивации работников:

- работники, у которых значимость разных ценностей сбалансирована;
- работники, преимущественно ориентированные на оплату труда и другие материальные ценности;
- работники, ориентированные преимущественно на содержательность и общественную значимость труда.

Из этого следует, что создание рабочих мест с более сложными задачами и большей ответственностью имеет положительный мотивационный эффект для многих работников, но изредка не для всех. Руководитель всегда должен принимать во внимание элемент случайности. Если что-то оказывается эффективным для мотивации одних людей, то оно может быть совершенно неважным для других людей

Можно привести и другую классификацию типов мотивации работ икон, разработанную отечественным социологом, профессором В. П. Герчиковым:

– «Инструменталист». Мотивация данного работника ориентирована на голый заработок, незамедлительно и желательно наличными. Он индифферентен к форме собственности, работодателю, другим поощрениям. По профессии к таким мотивационным типам относятся грузчики, в частности портовые, объединяющиеся в бригады (артели), водители такси и другие люди, занимающиеся частным извозом;

– «Профессионал». Работник такого типа считает наиболее важным условием деятельности осуществления своих профессиональных способностей, знаний и возможностей. К этой профессиональной группе относят людей, которые занимаются творчеством в разных его проявлениях. Это программисты, ученые, музыканты (композиторы) и художники. Хотя среди двух последних категорий чаще встречаются люди, сосредоточенные в своей деятельности на успех и признание окружающих. Но многие истинные создатели творят ради самого процесса творчества, независимо от внешней реализации своих творений. Для них достижением является положительное решение стоящей перед ними творческой задачи;

– «Патриот». Основа его мотивации к труду – это высокие идейные и нравственные ценности. Это люди, целью которых является принести людям добро и гуманизм. В советское время «патриотов» было достаточно много в любой сфере деятельности, но на настоящее время их количество сократилось. Это учителя школ и преподаватели вузов, руководители детских кружков, врачи, работающие в системе государственного здравоохранения и военные. Все те, кто работает ради того дела, которым он занимается, поскольку считает это необходимым людям, несмотря на то, что они получают от государства и общества очень скромное материальное вознаграждение;

– «Хозяин». Мотивация такого типа основана на достижении и преувеличении богатства, собственности. Потребности этих работников по существу не ограничены. Это класс предпринимателей, людей, которые идут

на риск для того, чтобы выиграть и преумножить своё собственное богатство, при этом, принося реальную пользу обществу путем создания новых продуктов и предоставления дополнительных рабочих мест, хотя в отличие от предыдущего типа работников, они думают в первую очередь не о благе общества, а о своём собственном благополучии;

– «Люмпен». Такой работник предпочитает уравнильное распределение материальных благ. Он постоянно чувствует зависть и неудовлетворительность порядком распределения благ в обществе. Он не любит ответственности, индивидуальных форм труда и распределения.

Рассмотрим правила, при соблюдении которых имеется возможность повышения эффективности мотивационных мероприятий в организации:

– непредсказуемые и нерегулярные поощрения мотивируют лучше, чем ожидаемые и прогнозируемые. Во многих организациях премия играет роль прибавки к зарплате в размере от 50 до 100%, но не выполняет своей основной роли – материального стимула для работников. Поэтому более эффективным являются материальные бонусы, выплачиваемые руководством в различном размере и с неравномерной периодичностью;

– проявление постоянного внимания со стороны руководства к работнику и членам его семьи. Забота о работнике и членах его семьи, проявляемая со стороны руководства, влияет на удовлетворение потребности в уважении (признании);

– поощрение должно быть осязаемым и желательно незамедлительным. Это означает, что должно соблюдаться одно из основных правил стимулирования труда – минимизация разрыва между результатом труда и его поощрением;

– похвала эффективнее порицания и неконструктивной критики. Это означает, что лучше хвалить работников за достижения в труде, чем критиковать их часто незаслуженно;

– следует поощрять работников за достижение промежуточных целей. Не нужно ждать достижения конечного результата. Материальное или

нематериальное поощрение за определённые периоды осуществления длительной работы является хорошим стимулом;

– в организации всегда должна присутствовать разумная внутренняя конкуренция, позволяющая организовать дух соревнования между работниками, способствующий прогрессивному развитию коллектива;

– желательно предоставлять работникам возможности ощущения своей самостоятельности и контроля за ситуацией, что способствует удовлетворению потребности в самоуважении;

– не следует ущемлять самоуважение работников, давая им возможность «сохранить лицо»;

– лучше награждать небольшими и частыми поощрениями возможно большее количество работников. Это способствует формированию положительного социально-психологического климата в коллективе;

– необходимо предоставлять работникам возможность чувствовать себя победителями, что способствует удовлетворению потребности в успехе.

2 Организация заработной платы

2.1 Виды, формы, принципы заработной платы

Заработная плата как в нашей стране, так и во всем мире представляет собой основное средство финансового обеспечения работающего населения. Заработная плата – это оплата работника за его труд. Она зависит от производительности и качества работы сотрудника. Важно не путать зарплату (в неё входят всевозможные положенные надбавки и различные удержания) и оклад, то есть сумма по штатному расписанию. Также различают несколько видов зарплат.

К основным видам заработной платы относятся:

– основная зарплата. Производится по тарифным ставкам, премиям, сдельным ставкам, окладам. Она начисляется за время, которое было отработано фактически. При этом учитывается качество и количество работы. В неё входят доплаты за сверхурочную работу и труд в ночное время, а также оплата за вынужденный простой, если виноват в нём работодатель;

– дополнительная зарплата. Это достаточно широкое понятие, в которое входит: оплата отпусков (очередных); оплата перерывов в работах для кормящих матерей; оплата несовершеннолетним (льготных часов), за выполнение государственных или общественных обязанностей; выходные пособия, выплачиваемые при увольнении; выплаты за время, которое не было отработано, если это случаи предусмотрены законом.

Различают заработные платы, в зависимости от количества и времени труда. При таком разделении основными формами заработной платы считаются:

– повременная. При её расчёте основным показателем является время, которое было отработано фактически. Таким подходом пользуются там, где невозможно определить результат деятельности служащего на работе каким-то количественным показателем или при оплате работы руководителям. При

расчёте повременной заработной платы, основными показателями являются тарифная ставка (часовая, дневная или месячная) и время, которое было отработано фактически. Разделяют следующие её подвиды: 1) Простая – положенная ставка (часовая) умножают на часы, которые были отработаны. При необходимости учитывают надбавки, предусмотренные за сверхурочный труд. 2) Повременно-премиальная – простая, с учётом премии, как правило, какой-либо процент от тарифной ставки. Повременно-премиальная система заработной платы – это прямая повременная система, которая дополняется премиями за выполнение определённых качественных и количественных показателей работы. Заработная плата рабочего-повременщика по тарифной ставке увеличивается на сумму премии за конкретные достижения в труде по заранее установленным показателям премирования;

- сдельная. Здесь учитывается оплата за определённые нормированные показатели, которые касаются выработки и времени. Она производится по расценкам, которые предусмотрены на предприятии за работу, которая была выполнена или за предоставленную услугу;

- прямая сдельная. Производится, основываясь на установленных расценках, и зависит от услуг, предоставленных работникам или от количества товаров, которые были изготовлены;

- сдельно-прогрессивная. Оплата повышается, если выполняется некая норма, установленная на предприятии. Эта система труда применяется преимущественно на «узких» предприятиях;

- сдельно-премиальная. В этом случае предусмотрено премирование за повышение качества, уменьшение издержек, выполнение нормы и др. Отдельно нужно рассмотреть минимальную зарплату, ведь это база, от которой зависит оплата труда. Ежегодно её утверждает правительство, ниже этой фиксированной суммы оплата быть не может. Сдельно-премиальная система имеет наибольшее распространение среди сдельных систем оплаты труда;

– аккордная. Расценка устанавливается на весь объём подлежащих выполнению работ с указанием конкретного срока их выполнения. Аккордная оплата труда может быть, как индивидуальной, так и бригадной.

Также существуют следующие виды оплаты труда:

– заработная плата, предусмотренная для женщин в декретном отпуске. В этот период женщина получает зарплату, равную средней зарплате за последний год. Сюда включают стипендию, если до рождения малыша женщина была студенткой. Если доходов она ещё не получала, зарплата будет равна минимальному заработку;

– заработная плата при работе по совместительству. При начислении пользуются тем методом, который предусмотрен на предприятии. Сотрудника, работающего на предприятии по совместительству, от остальных отличает то, что он не может на втором месте работать более, чем половину времени на основном месте.

Необходимо проводить различие между реальной и номинальной заработной платой. Реальная заработная плата – это количество товаров и услуг, которое можно приобрести на номинальную зарплату. Номинальная заработная плата или доход выражает общую сумму денежных средств, полученных работником за проделанную работу, свой затраченный труд, количество отработанных часов или оказанные услуги. Она определяется ценой рабочей силы за единицу времени работы или действующей ставкой заработной платы [12].

Заработная плата за неполный месяц выплачивается в зависимости от формы оплаты, установленной на предприятии. При повременной, по принятым тарифным ставкам, но только за время, которое сотрудник работал или в зависимости от нормы выработки, при сдельной. Премии таким сотрудникам обычно не начисляют, но работодатель принимает данное решение по своему усмотрению. Сегодня помимо принятых возможностей, рассматривают и другие, например, проведение выплаты не два раза в месяц, а еженедельно, за часы, отработанные к заработной плате, рассматриваются и

другие наработки. Но на сегодня, в Российской Федерации используются только те виды заработных плат, которые были перечислены выше.

Порядок исчисления заработной платы работникам всех категорий регламентируются различными системами и формами заработной платы. Формы и системы заработной платы – это способ установления зависимости между качеством и количеством труда, то есть между мерой и оплатой труда. Все организации, кроме государственных, самостоятельно устанавливают формы и системы оплаты труда. Они могут быть тарифными, бестарифными, системами оплаты труда на комиссионной основе, системами плавающих окладов и другие. В бюджетных организациях система оплаты труда определяется государством. При тарифной системе оплата труда работника зависит от его квалификации, условий труда, сложности выполняемой работы и ряда других факторов. Квалификация работника и сложность выполняемой работы определяется разрядом. Размер заработной платы при такой системе зависит и от условий труда (нормальные, вредные и тяжелые, особо вредные и особо тяжелые). Например, за работы с вредными условиями труда устанавливаются доплаты к окладу (тарифной ставке), которые устанавливаются на основании отраслевых тарифных соглашений, нормативно-правовых актов и коллективных договоров. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих при тарифной системе производится на основе схемы должностных окладов или согласно штатному расписанию. При этом организации могут устанавливать для таких категорий работников и иные виды оплаты труда (в долях от прибыли, в процентах от выручки и др.). Бестарифная система оплаты труда основана на определении размера заработной платы каждого работника в зависимости от конечного результата работы всего коллектива, в состав которого входит работник. Принцип бестарифной системы оплаты труда заключается в том, что работнику присваивается определенный квалификационный уровень, но никакого твердого оклада или тарифной ставки не устанавливается. Например, бестарифная система оплаты труда может строиться на основе двух

коэффициентов: квалификационного и трудового участия (КТУ). Квалификационный коэффициент совокупно отражает квалификацию работника, общий размер трудового вклада в общие результаты работы и определяется по данным о предыдущей деятельности работника и документах о специальности и квалификации работника. Наиболее распространены на предприятиях различных форм собственности две формы оплаты труда: повременная и сдельная.

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 об организации труда занимают ведущее место в социально-экономической политике предприятий. В условиях рыночной экономической системы практическое осуществление мер по совершенствованию организации труда основано на соблюдении ряда принципов оплаты труда, которую необходимо базировать на следующих экономических законах:

- законе стоимости;
- законе возмещения затрат на воспроизводство рабочей силы.

Из требований экономических законов может быть сформулирована система принципов организации оплаты труда, включающая в себя:

- принцип оплаты по затратам и результатам, который следует из всех указанных выше законов;
- 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;

– принцип опережения роста производительности общественного труда по сравнению с ростом заработной платы, который вытекает из закона повышающейся производительности труда;

– принцип материальной заинтересованности в повышении эффективности труда следует из закона повышающейся производительности труда и закона стоимости;

– принцип доступности и простоты;

– принцип дифференциации заработной платы.

Заработная плата тесно связана с производительностью труда. Производительность труда – ключевой показатель эффективности процесса труда, представляет собой способность конкретного работника создавать в единицу времени определенное количество продукции. А заработная плата, относящаяся к денежному вознаграждению, выплачивается работнику за выполненную работу.

Заработная плата имеет доминирующее влияние на производительность. Организация не сможет удержать рабочую силу, не выплачивая вознаграждения по конкурентоспособным ставкам и не имея шкалы оплаты, которая стимулирует людей к работе.

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

Также заработная плата может действовать как фактор, не стимулирующий развитие производительности труда. Медленная работа зачастую вознаграждается оплатой сверхурочных. Отделы, допустившие перерасход трудозатрат на выполнение определенных работ на данный год, могут рассчитывать на увеличение сметы на будущий год. Факт более крупных затрат времени не является автоматическим индикатором выполнения большего объема работ, хотя схемы оплаты труда неоднократно 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. Как правило, оплата труда контролируется и регулируется 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.

Прожиточный минимум – это показатель минимального состава и структуры потребления материальных благ и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности. Прожиточный минимум используется как обоснование минимальной оплаты труда и трудовой пенсии по старости и применяется для установления минимального размера пособия по безработице, стипендии на период профессиональной подготовки граждан по направлению службы занятости.

Минимальный размер оплаты труда – низшая граница стоимости неквалифицированной рабочей силы, исчисляемой в виде денежных выплат в расчете на месяц, которые получают лица, работающие по найму, за выполнение простых работ в нормальных условиях труда.

В основе минимальной ставки заработной платы лежит минимальный размер оплаты труда. Месячная минимальная заработная плата работника, выполнившего свои трудовые обязательства (нормы труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные

выплаты. При определении минимальной ставки (оклада) работников предприятия работодатель обязан предусматривать их в более высоком размере, чем установленный Федеральным законом минимальный размер оплаты труда.

Для регулирования оплаты труда работников бюджетной сферы предназначена Единая тарифная сетка, которая является основой тарифной системы. Она представляет собой шкалу тарификации и оплаты труда всех категорий работников от рабочего разряда до руководителей организации.

Оплата труда работников не бюджетной сферы (частные, муниципальные организации, общества с ограниченной ответственностью, акционерные общества и другие) устанавливается собственником предприятия, исходя из законодательно установленного минимального размера оплаты отраслевых и специальных соглашений, закрепленных в договорах и контрактах, и регулируется действующей системой налогообложения на прибыль (доход) предприятия. Оплата труда работников производится в первоочередном порядке по отношению к другим платежам предприятия после уплаты налогов.

2.2 Системы оплаты труда, порядок её начисления

Системой оплаты труда – это способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате работникам предприятия в соответствии с произведёнными ими затратами труда или по результатам труда. В настоящее время можно выделить следующие системы оплаты труда:

- тарифная;
- бестарифная;
- плавающих окладов;
- оплаты труда на комиссионной основе.

При самостоятельной разработке системы оплаты труда предприятия ориентируются на государственные тарифные ставки и оклады в зависимости от профессии, квалификации работников и условий выполнения работ.

Тарифная система оплаты труда включает в себя следующие основные элементы:

- тарифно-квалификационные справочники, которые содержат подробные характеристики основных видов работ с указанием требований, предъявляемых к квалификации исполнителя. Требуемая квалификация определяется разрядом;

- нормы выработки, времени, обслуживания. Норма выработки – это объём работы в натуральных единицах, который должен быть выработан в единицу времени работником или группой работников определённой квалификации в данных организационно-технических условиях. Норма времени – величина затрат рабочего времени для выполнения единицы работы одним или группой работников определённой квалификации в данных организационно-технических условиях. Норма обслуживания – это установленный объём работ по обслуживанию работником или группой работников определённого количества объектов в течение единицы рабочего времени в данных организационно-технических условиях;

- тарифные сетки и тарифные ставки (для рабочих). Тарифная сетка – таблицы с почасовыми или дневными тарифными ставками, начиная с первого разряда, для оплаты работ сдельщиков и повременных работников. Тарифная ставка выражает в денежной форме размер оплаты труда рабочих на различных видах работ за соответствующую единицу рабочего времени (час, день, месяц);

- схемы должностных окладов или штатное расписание. Штатное расписание применяется при оплате труда руководителей, специалистов и служащих. Должностные оклады устанавливаются администрацией предприятия исходя из квалификации и обязанностей работников.

Бестарифная система оплаты труда ставит заработок работника в полную зависимость от конечных результатов всего рабочего коллектива. При этом каждому работнику присваивается определённый квалификационный уровень, но никакой тарифной ставки или твёрдого оклада не устанавливается. Кроме этого каждому члену коллектива присваивается коэффициент трудового участия в текущих конкретных результатах деятельности в рамках той работы, которую нужно оплатить. Таким образом, размер заработной платы каждого работника будет зависеть от коэффициента квалификации, степени трудового участия и от размеров фонда заработной платы, начисленной по результатам общей работы всего коллектива. Такую систему оплаты труда целесообразно применять в небольших группах со стабильным составом сотрудников. При использовании системы плавающих окладов в конце месяца формируются новые должностные оклады на следующий месяц. Размеры окладов увеличиваются или уменьшаются за каждый процент повышения или понижения производительности труда на обслуживаемом данным специалистом участке работы при условии выполнения задания по выпуску продукции. Эта система более удобная для выплаты заработной платы работников в сфере услуг. Оплата труда руководителей и специалистов может быть сформирована в процентах от фактического заработка за прошедший период. Система вознаграждения труда на основе комиссий используется в основном для работников, привлекаемых для работы по договорам и соглашениям. Заработная плата устанавливается в этой системе в виде фиксированной доли дохода, который компания получает от продажи товаров или услуг, производимых этим работником. В соответствии с ТК РФ предприятие самостоятельно определяет вид, системы и формы оплаты труда, размер тарифных ставок, премий, окладов и иных поощрительных выплат, а также соотношения в их размерах между отдельными категориями персонала предприятия. Максимальный размер выплат не ограничивается никакими пределами, а минимальный размер оплаты труда устанавливается государством.

Заработная плата для работников организации в соответствии с законом должны быть выплачены в сроки, установленные в коллективном договоре. Применяется авансовый и безавансовый порядок расчётов по заработной плате. В первом случае работникам выдаётся аванс, а окончательный расчет происходит при выплате заработной платы за вторую половину месяца. Размер аванса определяется соглашением при заключении коллективного договора. Минимальный размер аванса должен быть не ниже тарифной ставки рабочего за отработанное по табелю время. Работникам авансы начисляются в размере до 50% от оклада за вычетом налогов. Основным регистром, используемым для оформления расчетов с работниками по заработной плате, служит расчетная ведомость. Это регистр аналитического учета, так как составляется в разрезе каждого табельного номера по отдельным подразделениям предприятия, категориям работников, по видам оплаты и удержаний. Учет расчетов с персоналом по оплате труда осуществляется на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». По кредиту счета отражают начисление по оплате труда, пособий за счет отчислений на государственное социальное страхование и других аналогичных сумм, а также доходов от участия в предприятии, а по дебету – удержания из начисленной суммы оплаты труда и доходов, выдачу причитающихся сумм работникам и не выплаченные в срок суммы оплаты труда. Сальдо этого счета, как правило, кредитовое и показывает задолженность предприятия перед рабочими и служащими по заработной плате и другим указанным выплатам.

В зависимости от выполненных работ заработная плата может включаться в состав следующих расходов (активов):

- расходов будущих периодов;
- расходов по обычным видам деятельности;
- внереализационных расходов;
- внеоборотных активов;
- чрезвычайных расходов.

Кроме того, начисление заработной платы может производиться за счет резервов предстоящих расходов, средств целевого финансирования, чистой прибыли организации.

Начисление суммы основной и дополнительной заработной платы производится по дебету следующих счетов:

- 20 «Основное производство» – рабочих основного производства;
- 23 «Вспомогательные производства» – рабочих вспомогательных производств;
- 25 «Общепроизводственные расходы» – работников управления цехом и осуществляющих иную деятельность в интересах цеха в целом;
- 26 «Общехозяйственные расходы» – работников аппарата управления организацией, занятого в центральном офисе организации и иных работах, обслуживающего персонала, имеющих общехозяйственное значение;
- 29 «Обслуживающие производства и хозяйства» – работников, занятых в обслуживающих хозяйствах и производствах;
- 44 «Расходы на продажу» – работников, занятых на работах, связанных с продажей продукции и продвижением ее на рынок (например, рекламных агентов);
- 99 «Прибыли и убытки» – сумму заработной платы, начисленной работникам, занятым ликвидацией последствий чрезвычайных обстоятельств. Учет начислений отпускных в бухгалтерском учете производится на тех же счетах, где осуществляется начисление самой заработной платы сотрудника. Исключение составляют случаи, когда отпуск начисляется «авансом», то есть, например, отпускные начисляются в июне, а в период отпуска входят и дни июля. Суммы, причитающиеся за дни отпуска в следующем месяце, включаются в расходы на оплату труда следующего месяца.

В подобных случаях сумма начислений рассчитывается за каждый период отдельно и начисляется двумя проводками:

- начисление отпускных, приходящихся на следующий за текущим месяц, отражается по дебету счета 97 «Расходы будущих периодов»;

– начисление отпускных за дни отпуска, приходящиеся на текущий месяц отражается по дебету счетов, на которых отражается начисление зарплаты.

В следующем месяце сумма отпуска, которая отражена по счету 97 «Расходы будущих периодов», входит в состав затрат (активов). По Дебету счета 96 «Резервы предстоящих расходов» Кредиту счета 70 отражают размер оплаты труда, начисленные за счет ранее созданного резерва (вознаграждение за выслугу лет, отпускные). Если к моменту начисления отпускных резерв не полностью сформирован, и сумма начисленных отпускных превышает сумму резерва, разницу отражают на счете 97 и списывают за счет отчислений в резерв в последующие месяцы. В конце года производится инвентаризация резерва. Если за год на оплату отпусков тратится больше, чем было зарезервировано, нужно доначислить резерв. А если резерв использован не полностью, его остаток переносится на следующий год или сторнируется [7].

В некоторых организациях оплата труда может производиться в натуральной форме товарами собственного производства. В этом случае в бухгалтерском учете расчеты при использовании натуральной формы оплаты труда оформляются следующими записями:

– дебет счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» Кредит счета 90 «Продажи», субсчет «Выручка» – выручка от реализации товаров в порядке натуральной оплаты труда (с НДС);

– дебет счета 90, субсчет «Налог на добавленную стоимость» Кредит счета 68 «Расчеты по налогам и сборам», субсчет «Расчеты по НДС» – НДС со стоимости товаров, выданных в порядке натуральной оплаты труда;

– дебет счета 90, субсчет «Себестоимость продаж» Кредит счета 43 «Готовая продукция» – стоимость готовой продукции, которая выдаётся работникам в счет заработной платы.

Реализация товаров (услуг, работ) на территории Российской Федерации на платной и на бесплатной основе является объектом обложения НДС (п. 1 ст. 146 НК РФ). Поэтому, по мнению налоговых органов, при выдаче, в

натуральной форме, заработной платы у работодателя (если он применяет общий режим налогообложения) возникает объект обложения НДС. При оплате труда в натуральной форме налоговая база определяется как стоимость переданных товаров, исчисленная исходя из цен, определяемых в порядке ст. 40 НК РФ, с учетом акцизов (для подакцизных товаров) и без включения в нее суммы НДС (п. 2 ст. 154 НК РФ).

3 Основные направления по совершенствованию оплаты труда

3.1 Рекомендации совершенствования систем оплаты труда

Осуществляемый в настоящее время переход от административно-командных методов управления к регулируемой рыночной экономике, построенной на многообразии форм собственности, требует переосмысления содержания и сущности оплаты труда. В основе механизма распределения по труду лежат следующие критерии: определение уровня минимальной заработной платы; разработка методики коллективно-договорного регулирования распределения по труду; определение оптимального соотношения централизованного регулирования заработной платы с правами организаций в области оплаты труда. Главная цель всей работы в области материального вознаграждения сотрудников организации состоит в определении меры труда и размера его оплаты. Разработка оптимальных соотношений в оплате труда различной сложности является основополагающим моментом в системе дифференциации заработной платы. Данный подход гарантирует соответствие размеров в оплате труда с его качественными показателями. Имеется в виду справедливое вознаграждение за труд. Уровень оплаты труда в организации должен быть таким, чтобы работники организации не завидовали сотрудникам конкурирующих фирм. В противном случае можно столкнуться с явлением «миграция рабочей силы», которая отрицательно повлияет на организацию. Дабы это явление не произошло, система оплаты и стимулирования труда должна отвечать следующим требованиям:

– оплата по результатам работы. Оплата по труду (формула «каждому – по труду») имеет двойное объяснение. Под трудом можно понимать либо затраты (количество труда), либо его результат. Принцип «по затратам труда» гарантировал индивидуальную зарплату, но не регулировал ее. Регулирование

происходит с учетом затрат и результатов труда. Отсюда вывод: платить нужно по результатам труда;

– уверенность и защищенность работников. Заработная плата должна удовлетворять экзистенциальные потребности человека и защищенность их от изменении во внутренней и во внешней среде организации. Задача состоит в том, чтобы сотрудники сосредоточивали максимум внимания на решении главных задач организации. Их не должны отвлекать денежные проблемы, связанные с материальным обеспечением себя и своей семьи. Эту задачу должна решать гарантированная часть заработной платы;

– стимулирующий и мотивирующий аспект зарплаты. Система оплаты труда должна включать действенные средства стимулирования и мотивации. Работникам предоставляется возможность получать больше, чем просто фиксированную зарплату. В связи с этим вводятся дополнительные выплаты, прямо связанные с достижениями сотрудников;

– дополнительные (поощрительные) формы оплаты труда за личный вклад. В дополнение к основной заработной плате организация устанавливает различные льготы для лучших работников. Это служит признанием и оценкой организацией достижения сотрудника важных для организации результатов или его особо качественной работы. Дополнительные формы оплаты труда включают: субсидии на питание; скидки на покупку товаров фирмы; оплату расходов на образование; медицинское обслуживание; страхование жизни [14].

3.2 Предложения по улучшению учёта планирования трудовых показателей

Цель анализа показателей по труду и заработной плате – это оценка и изучение эффективности использования рабочей силы и затрат труда. Исходя из указанной цели, основными задачами использования труда и заработной платы являются:

– в области оплаты труда – необходимо разработать изучение систем и форм оплаты труда, обоснованности их выбора предприятием; расчет изменений численности работников и заработной платы на изменение величины расходов по оплате труда в динамике; оценка размеров расходов на оплату труда в процентах к выручке от реализации произведенной продукции, по их доле в совокупных издержках обращения в динамике, по сравнению с аналогичными показателями по отрасли в регионе, стране и конкурирующих предприятий определение средней заработной платы по основным категориям работников и изучение ее изменений в динамике, по отношению к величине, сложившейся по отрасли, в регионе и стране, в других предприятиях; определение резервов и определение конкретных мер по их использованию в деле повышения эффективности использования средств на оплату труда; оценка эффективности систем премирования для разных категорий работников, исследование темпов прироста средней заработной платы и производительности труда. Перечень этих задач в каждом предприятии может уточняться. Необходимо иметь результаты анализа в течение последних нескольких лет и на основе их определять возможные пути улучшения использования рабочей силы и возможности более эффективного использования систем и форм оплаты труда в деле достижения высоких конечных результатов производственной деятельности;

– в области использования рабочей силы – изучение численности работников по составу, уровню квалификации, в динамике и по сравнению с другими предприятиями на фоне показателей по отрасли в данном регионе и в целом по стране; оценка эффективности труда работников по величине его производительности (товарообороту в расчёте на одного работника), доли интенсивных и экстенсивных факторов роста производительности труда и выявление причин изменения указанных показателей; выявление резервов улучшения использования рабочей силы; расчёт изменения производительности труда по динамике товарооборота и численности

работников, исследование используемых норм выработки и затрат времени и их влияние на рост производительности труда.

Для целей анализа промышленные предприятия должны изучать показатели по труду и заработной плате за отчётный период в динамике:

- среднюю численность работников и их списочный состав;
- распределение работников по уровню квалификации, по категориям (рабочие, специалисты, служащие, руководители) и другим параметрам;
- показатели производительности труда;
- долю прироста объема производства за счёт интенсивных и экстенсивных факторов;
- показатели эффективности использования рабочего времени;
- фактические показатели в сравнении с нормами выработки и затрат времени на определённые работы;
- величину в процентах оплаты труда и ее сумму расходов к объему производства продукции (услуг, работ);
- долю дополнительной заработной платы по её элементам в общих расходах на оплату труда;
- долю заработной платы в издержках производства;
- среднюю заработную плату в целом по предприятию и на одного работника по категориям;
- соотношение темпов прироста товарооборота и фонда заработной платы, средней заработной платы на одного работника и производительности труда;
- расчёты влияния основных факторов на изменения основных показателей по заработной плате и труду.

Каждое промышленное предприятие должно разработать схему анализа показателей по труду и заработной плате, ежегодно её уточняя с учётом накопленного опыта и делать достоянием всех работников.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Затраченные усилия работника вознаграждаются заработной платой. Это является одним из лучших способов мотивации работников. Заработная плата имеет ряд преимуществ: благоприятствует улучшению материального достатка людей, а также, стимулирует повышение общественного производства.

Мотивация – это процесс создания условий, которые влияют на человека для достижения им определённых целей. Благодаря исследованиям мы выяснили, что существуют определённые правила, позволяющие повысить эффективность мотивационных мероприятий в организациях.

Существует большое обилие видов заработной платы. Порядок исчисления регламентируют различные формы и системы заработной платы. Формы и системы заработной платы являются способами установления зависимости между количеством и качеством, иначе говоря между мерой труда и его оплатой. Все организации, за исключением государственных, вправе самостоятельно устанавливать формы и системы оплаты труда. Система вознаграждения за труд не должна подрывать перспективные усилия на обеспечение производительности при краткосрочных негативных результатах. Регулирование оплаты труда реализуется на основе сочетания мер государственного воздействия с системой договоров. Оплата труда работников осуществляется в неотложном порядке по отношению к прочим платежам предприятия после уплаты налогов.

Система оплаты труда – это способ исчисления размеров вознаграждения, который подлежит выплате работникам предприятия в соответствии с произведёнными ими затратами труда или по итогам труда. На сегодняшний день выделяют следующие системы оплаты труда: тарифная; бестарифная; плавающих окладов; оплаты труда на комиссионной основе. Заработная плата должна выплачиваться в сроки.

Между мерой труда и размером его оплаты должно быть правильное соотношение, то есть справедливое вознаграждение за достойный труд. Целью анализа показателей по труду и заработной плате является изучение, и оценка эффективности использования рабочей силы затрат труда. Каждая организация сама обдумывает и реализовывает в действительность те или иные предложения по улучшению трудовых показателей.

Центральное внимание уделено вопросам совершенствования оплаты труда, которые выражаются в рекомендациях улучшения систем оплаты труда и в предложениях по усовершенствованию учёта планирования трудовых показателей.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1 Бавина, П.А., Василенко, Н.В., Линьков, А.Я., Панфилова, А.П., Пашкус, Н.А., Трапицын, С.Ю. Мотивация персонала в современной организации [Текст]: учебное пособие / Под общ. ред. С.Ю. Трапицына. – СПб.: ООО «Книжный Дом», 2012. – 240 с.
- 2 Бовша, Н.В. Зарплата и кадры [Текст]: практика для бухгалтера / Н.В. Бовша. – Сибирское университетское издательство, 2014. – 272 с.
- 3 Винокуров, М.А., Горелова, Н.А. Экономика труда [Текст]: учебное пособие / Н.А. Горелова – СПб: С-Петербург, 2012. – 656 с.
- 4 Гаврилова, С.В., Захарова, Т.И. Мотивация трудовой деятельности [Текст]: учебно-методический комплекс / Т.И. Захарова. – М.: ЕАОИ, 2012. – 216 с.
- 5 Дудченко, О.Н. Зарплата: расчет и учет [Текст]: учебно-практическое пособие / О.Н. Дудченко. – М.: Научная книга, 2013. – 290 с.
- 6 Егоршин, А.П. Мотивация трудовой деятельности [Текст]: учебное пособие / А.П. Егоршин. – Н. Новгород: НИМБ, 2014. – 320 с.
- 7 Зуев, П.С. Исследование организации и методики учёта и анализа труда и заработной платы [Текст]: учебно-практическое пособие. – М.: Лаборатория Книги, 2012. –148 с.
- 8 Костерин, Т.М. Банковское дело [Текст]: учебное пособие / Т.М. Костерин. – М.: Маркет ДС, 2013. –240с.
- 9 Лукин, Е.О. Мотивация и стимулирование работников в организации [Текст]: практическое пособие / Е.О Лукин. – М.: Лаборатория книги, 2013. – 112 с.
- 10 Ракоти, В.Д. Заработная плата и предпринимательский доход [Текст]: учебное пособие / В.Д. Ракоти. – М.: Финансы и статистика, 2014. – 16 с.

11 Сулейманова, Е.В., Хисамудинов, В.В. Бухгалтерский, финансовый учёт [Текст]: учебное пособие / Е.В. Сулейманова. – М.: Инфра-М, 2014. – 192 с.

12 Трененков, Е.М. Организация оплаты труда рабочих и служащих [Текст]: пособие для профсоюз. актива / Е.М. Трененков. – М.: Профиздат, 2015. – 176 с.

13 Шаховой, В.А., Шапиро, С.А. Мотивация трудовой деятельности [Текст]: учебно-методическое пособие / В.А. Шапиро. – М.: Альфа-Пресс, 2014. – 332 с.

14 Шепеленко, С.Т. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Текст]: учебно-практическое пособие / С.Т. Шепеленко. – М.: ИКЦ «Март», 2012. —160 с.

15 Административно-управленческий портал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.aup.ru> (дата обращения – 25.11.2016).

16 Информационный портал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://bbcont.ru/business/vidy-zarabotnyh-plat.html> (дата обращения – 20.10.2016).

17 Электронный журнал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://e.glavbukh.ru/book.aspx?mid=22921> (дата обращения – 05.11.2016).