

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой: <https://stuservis.ru/otchet-po-praktike/93713>

Тип работы: Отчет по практике

Предмет: Организация, нормирование и оплата труда

Введение 3

Теоретическая часть (формы и методы оплаты труда на предприятии) 4

1.1. Задачи учета труда и заработной платы. Виды, формы и системы оплаты труда 4

1.2. Состав расходов на оплату труда и документальное оформление ее начисления 15

1.3. Методология анализа расходования средств на оплату труда 21

Практическая часть (анализ системы оплаты труда) 26

2.1 Анализ деятельности предприятия 26

2.2 Изучение систем оплаты труда, применяемых на предприятии 28

2.3. Анализ состояния и оценка эффективности использования заработной платы 29

3. Мероприятия, направленные на повышение эффективности системы оплаты труда 32

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 36

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ 37

Комплекс задач по организации и нормированию труда 38

Практическое задание 1. Структура и анализ производственных процессов 38

Практическое задание 2. Расчет норм времени и норм выработки 39

Практическое задание 3. Хронометраж 40

Практическое задание 4. Групповая фотография рабочего дня методом моментных наблюдений 42

Практическое задание 5. Оплата труда 44

Введение

Социально-экономические преобразования в современной экономике России вызвали изменения в организации и оплате труда, обусловили необходимость исследования взаимосвязи организации, нормирования и оплаты труда с рынком труда и государственным регулированием трудовых отношений. Организация, нормирование и оплата труда являются важнейшей частью организации производства и представляют собой самостоятельную область экономической работы на предприятии, имеют особое содержание, сферу исследования и методы изучения производственной и трудовой деятельности человека. Цель учебно-ориентированной практики по организации и нормированию труда – приобретение бакалаврами практических навыков в области совершенствования организации, нормирования труда и его оплаты на предприятиях топливно-энергетического комплекса.

Теоретическая часть (формы и методы оплаты труда на предприятии)

1.1. Задачи учета труда и заработной платы. Виды, формы и системы оплаты труда

Задачи бухгалтерского учета по учету труда и заработной платы сводятся к следующим основным моментам:

□ систематическому наблюдению за правильностью составления и своевременностью поступления документов по заработной плате;

□ обеспечению контроля за соответствием начисленных сумм заработной платы количеству и качеству принятой от рабочих продукции, установленным расценкам и системам премирования;

□ обеспечению правильности включения заработной платы в себестоимость произведенной продукции, распределения заработной платы производственных рабочих между отдельными видами изделий, заказов;

□ контролю за соблюдением штатной дисциплины, то есть правильным зачислением вновь принятых лиц на работу и установлением им должностных окладов в соответствии со штатными расписаниями и действующими схемами должностных окладов;

□ контролю за правильным использованием фондов заработной платы и содействием процессу совершенствования нормирования, организации и оплаты труда на предприятии (в организации).

Осуществление этих задач требует интеграции обработки данных всех видов учета: оперативно-

технического, статистического и бухгалтерского; применения современных средств вычислительной техники.

Виды, формы и системы оплаты труда

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системы оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Непосредственно в ТК РФ урегулирован порядок применения только тарифных систем оплаты труда (ст.143 ТК РФ). Данной статьей установлены следующие определения:

- тарифные системы оплаты труда — системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий;
- тарифная система дифференциации заработной платы работников различных категорий включает в себя: тарифные ставки, оклады (должностные оклады), тарифную сетку и тарифные коэффициенты;
- тарифная сетка — совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов;
- тарифный разряд — величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника;
- квалификационный разряд — величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника;
- тарификация работ — отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации.

Тарифные системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Тарифные системы оплаты труда устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда.

В полной мере тарифная система оплаты труда применяется в бюджетных учреждениях. Порядок применения тарифной системы детализирован и уточнен в постановлении Правительства РФ от 14 октября 1992 года № 785 «О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе единой тарифной сетки».

Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. Указанные надбавки доплаты в любом случае не могут быть ниже тех, которые установлены соответствующими статьями ТК РФ. Таким образом, трудовое законодательство предоставляет организациям, занятым в различных сферах предпринимательской деятельности, право самостоятельно выбирать и устанавливать для своих работников формы и системы оплаты труда.

В настоящее время в ТК РФ виды форм и систем оплаты труда не определены. В действующей редакции ТК РФ не упоминается и бестарифная система оплаты труда. Ранее существовала система форм и систем оплаты труда, которая достаточно эффективно применялась с учетом отраслевой и иной специфики деятельности хозяйствующих субъектов. Так как ст.135 ТК РФ специально оговорено, что организация может применять любые формы и системы оплаты труда, за исключением запрещенных законодательством, а ранее существовавшие формы и системы не запрещены к применению.

Принято различать два вида, две формы и семь систем оплаты труда.

Виды оплаты труда — основная и дополнительная.

К основной заработной плате относятся выплаты за отработанное время, количество и качество выполненных работ при повременной, сдельной и прогрессивной системах оплаты труда; доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий работы (за сверхурочные работы, за работу в ночное время, выходные и праздничные дни и т.п.), оплата простоя не по вине работника, премии за основные результаты

деятельности.

К дополнительной заработной плате относятся выплаты за не проработанное время: оплата времени отпусков, перерывов в работе, установленных действующим законодательством для отдельных категорий работников, и т.п.

Формами оплаты труда являются повременная и сдельная. Каждая из форм оплаты труда допускает использование нескольких систем.

Повременная форма оплаты труда

Повременная форма оплаты труда применяется для расчетов с теми категориями работников, количественная оценка труда которых невозможна или трудоемка – для работников административно – управленческого и обслуживающего персонала и т.п.

При применении повременной оплаты труда целесообразно использовать схему установления размера заработной платы, используемую в бюджетной сфере:

- работникам, переведенным на повременную оплату труда, в зависимости от присвоенного им разряда устанавливаются должностной оклад (руководители, служащие, технические исполнители) или тарифная ставка (для рабочих);
- разряды устанавливаются в зависимости от сложности выполняемых работ в соответствии с принятыми на предприятии схемами должностных окладов (для руководителей, специалистов, технических исполнителей) или тарифно-квалификационными справочниками (для рабочих), используемыми на предприятии;
- дифференциация заработной платы от разряда к разряду производится при помощи тарифной сетки, при построении которой предусматриваются шкала тарифных разрядов и соответствующая её шкала тарифных коэффициентов (чем выше разряд, тем выше тарифный коэффициент), а также величина минимальной тарифной ставки по 1-му тарифному разряду. Данная форма включает две системы оплаты труда.

При применении простой повременной системы оплата труда работника производится в зависимости только от одного показателя – количества рабочих дней (иногда – рабочих часов) нахождения на рабочем месте. Для этой системы характерно установление месячных должностных окладов (тарифных ставок). Разница в количестве рабочих часов в зависимости от конкретного календарного месяца при этом не учитывается. График рабочего времени регулируется администрацией организации с таким расчетом, чтобы каждый работник, труд которого оплачивается повременной, отработал не более годовой нормы рабочего времени в течение календарного года. Эта норма ежегодно устанавливается федеральным органом государственной власти (Рострудом). Если в течение календарного месяца работник отработал неполное количество рабочих дней, размер заработной платы определяется пропорционально фактически отработанному времени.

В том случае, когда оплата осуществляется на основании установленных часовых тарифных ставок, расчет заработной платы производится исходя из количества времени, фактически отработанного работником. Преимуществами простой повременной системы оплаты труда является простота установления заработной платы, производства расчетов и осуществления выплат. Недостатком – то, что работник не заинтересован в количестве и качестве своего труда, в полном и качественном исполнении своих функциональных обязанностей.

При применении повременно-премиальной системы оплаты труда работа оплачивается по установленным должностным окладам или тарифным ставкам, но при выполнении определенных условий (показателей премирования) работникам выплачивается премия по результатам того периода (календарного месяца), в котором эти показатели достигнуты. Размер премии устанавливается, как правило, в процентах к основному окладу или тарифной ставке работника. Обязательным условием применения данной системы оплаты труда является разработка и утверждение Положения о премировании работников, в котором должны быть определены размеры премий, а также условия, при выполнении которых у работника возникает право на получение премии. Повременно-премиальная система может применяться как в отношении работников, которым установлены должностные оклады, так и в отношении тех, которым заработная плата начисляется по тарифным ставкам.

Положением о премировании также могут быть предусмотрены условия, при которых размер премии может быть снижен (по сравнению с максимально возможным), либо, напротив, условия, при выполнении которых премия выплачивается.

Преимуществом повременно-премиальной системы является то, что размер заработной платы напрямую зависит от качества выполняемой работы. То есть данная система стимулирует работника к максимально

полному и качественному исполнению должностных обязанностей.

Обе системы, применяемые в рамках повременной формы оплаты труда, не исключают использования других форм стимулирования, посредством применения различных доплат и надбавок, установленных трудовым законодательством, отраслевыми тарифными соглашениями, коллективными договорами и трудовыми договорами. В частности, работа во вредных и тяжелых условиях может быть компенсирована установлением повышенных окладов и тарифных ставок. Заинтересованность работника в продолжении трудовых отношений с конкретным работодателем может быть достигнута посредством применения надбавки за выслугу лет, ежемесячно доплачиваемую к должностному окладу или тарифной ставке, либо ежегодной выплатой соответствующего вознаграждения.

Сдельная форма оплаты труда

Сдельная форма оплаты труда включает пять систем.

При простой сдельной системе оплаты труда размер заработной платы определяется как произведение сдельной расценки на количество выпущенной продукции, выполненных работ или оказанных услуг. Премирование за перевыполнение норм или достижение иных результатов деятельности при этой системе оплаты труда не предусмотрено. Такую форму целесообразно применять в тех случаях, когда объем продукции, выпущенной одним работником, не оказывает существенного влияния на общие результаты деятельности организации и, следовательно, выпуск продукции на данном рабочем месте не нормируется. В отличие от случая с простой повременной системой оплаты труда при применении простой сдельной системы у работника имеется стимул в увеличении производительности труда. В специальной литературе иногда высказывается мнение, что при этом количественные показатели могут достигаться за счет снижения качества выпускаемой продукц

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Блажевич А.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии отрасли: учебное пособие/ А.А. Блажевич □ Уфа: Изд-во УГНТУ, 2012. □ с.81.
2. Блажевич А.А. и др. Научная организация труда и техническое нормирование на нефтяных предприятиях: Учебник. – М.: Недра,1986. – 300с.
3. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: Учебник. – М.: НОРМА, 2003. – 400с.
4. Пашуто В.П. Организация и нормирование труда на предприятии: Учебное пособие. – МН.: Новое знание, 2001. – 304с.
5. Пашуто В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: Учебно-практическое пособие. – М.: КНОРУС, 2005 . – 320с.
6. Сопин В.И. и др. Техническое нормирование труда в нефтяной промышленности: Учебник. – М.: Недра, 1977. – 206с.
7. Сперанский А.А., Драгункина Н.В. Оптимизация системы оплаты труда и материального стимулирования. – М.: «Альфа – Пресс»,2006. – 192с.
8. Рофе А.И. Организация и нормирование труда. – М.: МИК, 2007.-368 с.
9. Блажевич А.А. и др. Научная организация труда и техническое нормирование на нефтяных предприятиях: Учебник. – М.: Недра,1986. – 300с.
10. Бухалков М.И. Организация и нормирование труда: Учебник. – М.: ИНФРА-М,2008. – 416с.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой: <https://stuservis.ru/otchet-po-praktike/93713>