

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ  
Учреждение образования  
«Могилевский государственный университет имени А.А.Кулешова»  
Социально-гуманитарный колледж

КУРСОВОЙ ПРОЕКТ  
по дисциплине  
«Экономика организации»

**Оплата труда отдельных категорий работников. Организация премирования  
работников.**

**Создание базы данных «Оплата труда»**

ВУ.СГК.КП.2-40 01 01 0852 004 81

Учащийся

Р.В. Прохоренко  
группа ПОБШ - 18

Руководитель

А.В. Листопад

Могилев 2020

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1. ПРИНЦИПИАЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ, ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ	5
1.1. основные принципы оплаты труда работников	5
1.2. Формы и системы оплаты труда на предприятии	8
2. МОТИВАЦИЯ ТРУДА В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ОПЛАТЫ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ.	9
3. РАСЧЕТЫ В ПРОЕКТЕ	17
3.2 Расчет оплаты труда в нашем проекте	17
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .	22
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ .	24

## ВВЕДЕНИЕ

Рабочая сила, как трактуется в курсе экономики – это совокупность физических и умственных способностей человека, его способность к труду. В условиях рыночных отношений «способность к труду» делает рабочую силу товаром. Но это не обычный товар. Его отличие от других товаров состоит в том, что он, во-первых, создает стоимость больше, чем стоит сам, во-вторых, без его привлечения невозможно осуществить любое производство, в-третьих, от него во многом зависит степень (эффективность) использования основных и оборотных производственных фондов.

Низкооплачиваемый труд дорого обходится обществу. Он малопродуктивен, не обеспечивает нормального воспроизводства рабочей силы, не развивает инициативу, консервирует низкий уровень организации и условий труда. Однако при повышении заработной платы необходимо учитывать возможности экономики страны удовлетворить возрастающий платежеспособный спрос населения. В противном случае неизбежно произойдет раскручивание инфляции со всеми вытекающими из этого негативными последствиями.

Как социально-экономическая категория, заработная плата имеет большое значение, как для работника, так и для его работодателя. Исходя из того, что в новых экономических условиях работник должен самостоятельно (и практически в полной мере) оплачивать все потребляемые им и членами его семьи блага и услуги, которые надо еще и создавать, причем эффективно, проблема установления соответствующего уровня оплаты труда и определяющих его критериев приобретает значение, которое трудно переоценить.

В данной курсовой работе исследуются принципиальные положения, формы и системы оплаты труда работников

Целью курсовой работы является изучение системы оплаты труда работников в современных условиях.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

1. Рассмотреть принципы оплаты труда;
2. Изучить формы и системы оплаты труда;

3. Рассмотреть работников по должностям и используя эти данные рассчитать заработную плату;
4. Упростить расчеты заработной платы работникам;
5. Сделать интуитивно-понятный интерфейс, для ускоренного вычисления заработной платы.

Оплата труда работников является важной частью существования каждого предприятия, работника, владельца предприятия. Поскольку оплата труда для каждого работника индивидуальна, то нам нужно учитывать многие факторы, такие как:

1. Процент премии;
2. Процент от контракта;
3. Наличие детей, не достигших 18 лет;
4. Размер трудовой ставки;
5. Процент личных достижений сотрудника.

## 1. ПРИНЦИПИАЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ, ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ

### 1.1. Основные принципы оплаты труда работников

Оплата труда работников – это цена трудовых ресурсов, задействованных в производственном процессе. В значительной степени она определяется количеством и качеством затраченного труда, однако, на нее воздействуют и чисто рыночные факторы, такие, как спрос и предложение труда, сложившаяся конкретная конъюнктура, территориальные аспекты, законодательные нормы.

Рыночная экономика предлагает наличие рынка рабочей силы с территориальным перемещением трудовых ресурсов, сосредоточением труда там, где на него имеется спрос, и оттоком с тех мест, где ощущается избыточное предложение. Комплекс всех этих факторов и формирует конкретную оплату труда.

В условиях рынка вопросы оплаты труда основаны на принципиально иных положениях.

Считавшаяся одной из незыблемых основ социалистического общества гарантированность государством права на труд и отдых существенно ослаблена независимо от того, что рынок признает результаты этого процесса как коллектив, так и отдельный работник будут иметь возможность получать для личного потребления часть общественного продукта, которую они не только создали, но и реализовали на рынке, т. е. на созданный продукт нашелся покупатель, продукт признан общественно необходимым.

Следовательно, признание потребителем и состояние рыночной конъюнктуры - вот два фактора, которые определяют уровень доходов коллектива и отдельного работника. Такая ситуация повышает зависимость производителей от широких слоев населения, увеличивая вместе с тем экономическую ответственность за результаты созданного продукта, уровень его качества и цены.

Меняется подход к распределению по труду. За основу равной оплаты за равную работу берутся не затраты – количество часов рабочего времени и уровень квалификации, а результаты труда - признание продукта труда в качестве товара рынком. Средства от реализации товаров становятся

высшим критерием для оценки количества и качества труда товаропроизводителей и главным источником их личных доходов.

В условиях рынка усиливается подвижность рабочей силы, которая связана с рядом факторов. Изменяется профиль предприятия в связи с тем, что рынок выставляет все новые и новые требования к номенклатуре и качеству товаров; одни производства исчезают, другие появляются. Немаловажный фактор - миграционные процессы.

Уходит в прошлое устойчивость работника в одном коллективе и на одном рабочем месте: в условиях рынка с его подвижностью рабочей силы работник ищет то место, где в наибольшей степени раскрываются его способности. Однако появляется и отрицательный момент - неуверенность и чувство беспокойства, и, наконец, самое главное - возможность безработицы.

Предприниматель в своей деятельности сталкивается с тем, что любой фактор, вовлекаемый в производство, должен быть оплачен. Он покупает станки, машины, оборудование, сырье и, чтобы начать производство, нанимает рабочую силу. Плата за труд – это и есть оплата труда. С одной стороны, оплата должна компенсировать расход физических и интеллектуальных сил работника, с другой, - работник не должен чувствовать себя ущербным, сравнивая оплату своего труда с оплатой аналогичного труда на родственном предприятии. Однако предпринимателя ограничивает ряд факторов внешнего характера:

1. Установленный государством минимальный уровень заработной платы;
2. Условия договора между предпринимателем и коллективом работающих;
3. Требования профсоюзных комитетов.

В условиях рыночной системы хозяйствования организация заработной платы строится на соблюдении следующих принципов:

1. Самостоятельность предприятий в организации заработной платы, в установлении форм, систем и размера оплаты труда работников;
2. Государственная регламентация минимальной заработной платы;
3. Дифференциация заработной платы в зависимости от условий труда и района проживания;

4. Материальная заинтересованность работников в высоких конечных результатах труда;
5. Согласование общих условий оплаты труда с профсоюзами.

## 1.2. Формы и системы оплаты труда на предприятии

Трудовое вознаграждение каждого работника, определяются его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы предприятия, регулируются налогами и максимальными размерами законодательно не ограничиваются.

Организации сами могут установить любую систему оплаты труда для своих работников. Можно выделить следующие системы:

1. Повременная – оплачивается то время, которое работник фактически отработал;
2. Сдельная – оплачивается то количество продукции, которое работник изготовил;
3. Бестарифная – труд оплачивается исходя из трудового вклада конкретного работника в деятельность организации;
4. Система плавающих окладов - труд оплачивается исходя из суммы денежных средств, которую организация может направить на выплату заработной платы;
5. Система выплат на комиссионной основе - размер оплаты труда устанавливается в процентах от выручки, полученной организацией.

Установленные системы оплаты труда фиксируются в коллективном договоре, Положении об оплате труда или трудовых договорах с конкретными работниками.

Разным категориям работников могут быть установлены различные системы оплаты труда.



## 2. МОТИВАЦИЯ ТРУДА В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ОПЛАТЫ ТРУДА

Мотивацию определяют как силу, побуждающую к действию. Мотив – это внутреннее побуждение, импульс или намерения, которые заставляют человека делать что-либо или поступать определенным образом.

Внутренняя мотивация – это процесс активации мотивов работников. Внутренние мотивы – применение навыков, достижение результатов, чувство удовлетворения от содержательности и значимости выполняемой работы.

Внешняя мотивация - создание стимулов для их побуждения к эффективному труду. Внешние вознаграждения – это оплата труда в разных материальных эквивалентах: деньгах, продвижениях по службе, поощрениях со стороны начальства.

Вместе с тем в вопросах мотивации к высокопроизводительному труду, как об этом свидетельствует мировая практика, главным является усиление роли как коллектива, как и отдельного работника, в повышении эффективности функционирования предприятия. К сожалению, в нашей отечественной практике эта роль многими руководителями недооценивается.

В рыночных условиях максимизация личного потребления - приоритетная статья в общественной шкале ценностей. Основной формой удовлетворения личных потребностей являются получение заработной платы, участие в прибылях и т.п. Отсюда следует, что заработная плата и различные материальные выплаты являются мощным побудительным стимулом к высокопроизводительному труду. Их эффективность зависит от многих факторов:

1. От уровня оплаты труда, т.е. позволяет ли он обеспечить не только прожиточный минимум работнику, но и расширенное воспроизводство рабочей силы;
2. От покупательной способности рубля (например, в условиях инфляции при неизменном уровне заработной платы она перестает быть стимулом к высокопроизводительному труду);
3. От правильности установления количества и качества труда;
4. От спроса и предложения на рабочую силу;

5. От степени соответствия форм и систем заработной платы, от специфики организации производства.

Все это в итоге предполагает построение гибкой организации заработной платы, включая тарифную систему, формы и системы заработной платы, а также нормирование труда. Здесь необходимы меры, которые обеспечивали бы единство, как материальных, так и трудовых компонентов потенциала предприятия. Их решение видится, с одной стороны, в повышении ответственности менеджеров и их стимулирования, а с другой - в консолидации усиления взаимозависимости различных категорий работников друг от друга.

Предприниматель должен заботиться о том, чтобы его работники:

1. Испытывали удовлетворение от пребывания на предприятии; чувствовали себя индивидуальностями, а не роботами на поточной линии;
2. Имели определенную гарантию в надежности предприятия, в нужности их на конкретном предприятии;
3. Получали подтверждение в их необходимости не только материальное, но и моральное.

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

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

Линия поведения должна заключаться в том, чтобы поощрять то, что способствует росту производительности. В деятельности по организации оплаты труда предпринимателю редко предоставляется полная самостоятельность. Обычно оплата труда регулируется и контролируется компетентными государственными органами.

На некоторых зарубежных предприятиях существует система, по которой заработная плата делится на три части. Одна часть выплачивается за выполнение трудовых и должностных обязанностей, и все, чьи обязанности на предприятии аналогичны, получают одинаковое вознаграждение. Вторая часть заработной платы определяется выслугой лет и факторами стоимости жизни, что особенно важно в период прогрессирующих темпов инфляции. Эту часть получают все сотрудники предприятия, но ее величина автоматически корректируется в зависимости от сложившихся конкретных условий.

Выплата третьей части конкретна на каждого работника и определяется достигнутыми им результатами в предшествующий период работы. Плохой работник скоро увидит, как минимальна эта составляющая его заработной платы, а хороший поймет, что у него она, по крайней мере, столь же велика, сколь две первые составляющие, вместе взятые. Однако третья составляющая – не фиксированная величина, она может повышаться и понижаться.

Отношение человека к труду определяется различными побудительными силами. Они могут быть внутренними и внешними. К внутренним относятся: потребности, интересы, желания, стремления, ценности, идеалы, мотивы. К внешним: разнообразные средства экономического и морального воздействия (стимулы), используемые государством, предприятиями, общественными организациями для повышения трудовой активности работников.

В условиях рыночной экономики большое значение имеет мотивация к труду. Чувство собственника и конкурентный режим хозяйствования усиливают перспективные факторы этой мотивации. Конкуренция между хозяйственными звеньями различных форм собственности усиливает необходимость шире использовать научно-технические достижения, обеспечивать рост производительности труда, бережно использовать ресурсы, высвобождать работников.

Рыночные отношения, стимулируя повышение эффективности производства, обостряют проблему трудоустройства населения, ужесточают требования к профессионализму, усиливают социальную напряжённость. Поэтому при переходе к рыночным отношениям необходимо выработать эффективный механизм трудовой мотивации.

В настоящее время с особой остротой становится задача экономического регулирования трудовых отношений в условиях развивающегося и регионального дифференцированного рынка труда. Получение наибольшего эффекта с наименьшими затратами, экономия трудовых, материальных и финансовых ресурсов в первую очередь зависят от того, как будут решаться проблемы снижения издержек предприятий, в том числе путём неуклонного повышения производительности труда.

Ключевое решение этой проблемы обусловлено в первую очередь системой оплаты труда персонала и формированием эффективного мотивационного комплекса. Направленность воздействия мотивационного комплекса должна соответствовать основным положениям и целям корпоративного стандарта управления персоналом, который, в свою очередь, должен развивать базовые положения и принципы общей стратегии деятельности корпорации.

Под мотивационным комплексом персонала следует понимать систему взаимосвязанных методов и инструментов, регулирующих социально-экономические отношения между работниками и организацией и направленных на повышение интенсивности и производительности труда, укрепление приверженности работников организации, повышение качества трудовой жизни, развитие корпоративной культуры и поддержание соответствия корпоративным стандартам.

В процессе деятельности потребности могут быть удовлетворены как самим трудом и статусной ролью работника, так и межличностным общением и правовой защищённостью.

С точки зрения удовлетворения потребностей самим трудом целесообразно в первую очередь выделить две основные области: содержание и условия труда. Надлежащее содержание труда позволяет удовлетворить потребности в реализации способностей, потребность в познании. Например, предусматривают возможности введения рабочим надбавок за их профессиональное мастерство, руководителям и специалистам – за получение дополнительного образования, а также за учёные степени докторов и кандидатов наук.

Потребности в реализации способностей включают в себя потребности в разнообразии трудовых навыков, сложности решаемых задач, свободе профессионального творчества и др.

Анализ результатов исследования мотивационного комплекса показывает закономерность в том, что невозможно создать эффективную систему мотивации труда без учёта интересов человека. Повысить активность мотивационного комплекса возможно на основе учёта личных интересов и общественных потребностей людей, что связано с природой самого человека – стремление к первоначальному удовлетворению своих собственных, личных материальных и духовных потребностей. Формируется представление о том, что духовное, нравственное начало труда становится приоритетным для наиболее цивилизованных стран мира, и можно говорить не о мотивации труда как такового, а о мотивации на макроуровне всей общественно-полезной деятельности человека.

Систему методов и инструментов мотивационного комплекса персонала можно разделить на следующие функциональные блоки:

1. материальное стимулирование;
2. нематериальное стимулирование;
3. социальная защита и поддержка;
4. корпоративная культура.

Безусловно, мотивационный комплекс персонала функционирует неизолированно, поэтому он должен учитывать воздействие внешних по отношению к организации факторов.

Правовая среда предусматривает учёт требований трудового, гражданского, пенсионного законодательства.

Экономическая среда предъявляет требования к анализу и учёту конъюнктуры рынков труда и капитала, макроэкономических показателей развития государства и региона, среднего уровня жизни (прожиточный

минимум, стоимость минимального набора продуктов питания и т. п.). Здесь ключевую роль играет фактор конкурентоспособности корпорации на региональных рынках труда, что в первую очередь отражается на уровне материального вознаграждения.

Анализ демографических тенденций показывает, что налицо значительная естественная убыль населения, лишь незначительно восполняемая за счёт внешней миграции. В условиях роста экономики, сопровождающегося увеличением объёмов перевозок, в среднесрочной перспективе может возникнуть дефицит персонала с необходимым уровнем квалификации.

Анализ социальной среды отражает особенности профессиональных и общественных объединений, в которые входят работники организаций, перспективность региона, уровень социальной напряжённости и преступности.

Политическую ситуацию необходимо анализировать как на региональном уровне – наличие забастовок, стачек, движений протеста и т. д., так и на федеральном.

Факторы технологического развития отрасли – новые технологии, информатизация, постоянное обучение персонала для работы с новым оборудованием.

Разработка новой системы мотивации персонала способствует:

1. Внедрению гибкой системы денежных премий и надбавок;
2. Совершенствованию системы социальной защиты и гарантий в соответствии с Генеральным коллективным договором;
3. Повышению статуса профессии и престижа работы на предприятии;
4. Выполнению экономически обоснованных норм и нормативов, ускорению оборачиваемости оборотных средств, внедрению научной организации труда;
5. Совершенствованию технологии производства, внедрению новой техники;
6. Повышению доходности и сокращению эксплуатационных расходов, увеличение финансового результата – прибыли предприятия в целом.

Практика мотивации сотрудников фирм с помощью подарков распространена, но при условии, что подарки соответствуют своему

назначению. Подарки пусть и недорогие, способны стимулировать людей. Они понимают, что руководство видит в них не безликих работников, а замечает лояльность и усердие каждого.

Ввиду того, что разработка системы стимулов в рыночных условиях в России является одним из наиболее важных резервов управления компаниями, нужно не забывать, что материальные факторы далеко не всегда выходят на первый план и не могут быть единственной формой вознаграждения за труд. Главное – привлекательность труда, его творческий характер.

Нематериальные стимулы, используемые в комплексе, возможно позволят добиться высокой эффективности:

1. Предоставление возможности участвовать в управлении производством, трудом и коллективом, принимать решения; перспективами продвижения по служебной лестнице, возможностью заниматься престижными видами труда. Признание как работника, как нравственно одобряемой личности, а также похвала и критика.
2. Публичное признание – широкое распространение информации о достижениях работников в многотиражных газетах, которые выпускают организации, на специальных стендах («Досках почета»), награждение особо отличившихся людей специальными знаками, грамотами. Часто публичное признание сопровождается премиями, ценными подарками и т.д.
3. Необходимо по возможности обогащение труда, предоставление человеку такой работы, которая давала бы возможность роста, творчества, ответственности. Работникам нужно дать ощущение признания используемых ими навыков.
4. Работники испытывают большее удовлетворение от работы, которая имеет некоторый видимый результат. Повышение целостности задания может быть достигнуто за счет добавления к нему связанных с ним задач.
5. Повышение важности работы. Если работник знает, как конкретно будут использованы результаты его труда, он начинает ощущать важность собственной работы, что стимулирует его к скорейшему выполнению работы при хорошем ее качестве. Привить сотруднику чувство ответственности за каждый заказ от Клиента. Раз в месяц стоит давать сотруднику такую работу, которая могла бы

послужить оценкой его способностей и выявила бы его скрытые таланты.

6. К критике следует подходить разборчиво, она должна стимулировать действие человека, направленное на устранение недостатков и упущений. Это возможно только при условии полной объективности. Отсутствие обоснованной критики приводит к тому, что неудачи как бы фиксируются и работник не получает возможность исправлять свои ошибки, а часто даже не знает нужно ли это делать.

7. Улучшение условий труда - острейшая проблема сегодняшнего дня. Условия труда, выступая не только потребностью, но и мотивом, побуждающим трудиться с определенной отдачей, могут быть одновременно фактором и следствием определенной производительности труда и его эффективности. Оснащение рабочего места приспособлениями для удобства и безопасности позволяет поднять производительность труда, уменьшая неудовлетворенность работой и сглаживая выдвигаемые сотрудниками претензии. Это одновременно показывает заботу руководства о здоровье и безопасности людей, что тоже является важным моральным стимулом.

8. Создание благоприятных санитарно-гигиенических условий труда напрямую влияет на трудовую культуру работающих. Соблюдение пяти принципов работы является одним из элементов трудовой морали: ликвидировать ненужные предметы на рабочих местах; правильно располагать и хранить нужные предметы; постоянно поддерживать чистоту и порядок на рабочем месте; постоянная готовность рабочего места к проведению работы; усвоить дисциплину и соблюдать перечисленные принципы.

9. Стимулирование свободным временем. То есть по итогам работы каждого работника за определенный период могут быть предоставлены по желанию отгулы, дополнительные выходные. 10. Предоставление возможности хорошо проявившим себя в результатах работы сотрудникам возможность дополнительного профессионального образования, повышения квалификации. 11. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе путем ежеквартальных выездов за город для объединения коллектива (тимбилдинг). Компания должна стремиться, чтобы коллектив был дружен, создавать соответствующие условия работы.



### 3. РАСЧЁТЫ В ПРОЕКТЕ

#### 3.1 Расчёт оплаты труда в нашем проекте

В нашем проекте для сокрытия излишней информации была создана главная страница, на которой отражена самая важная информация о работнике:

1. Имя, фамилия и отчество работника;
2. Занимаемая работником должность;
3. Оплата труда, поступающая на карту работника.

Главная страница представлена на рисунке 1.



Форигонова Анна Николаевна	Уборщик	378,06
Валинин Башчы Игоревич	Старшая медсестра	600,83
Гарасова Вервара Максимовна	Медсестра	376,89
Галкина Айзара Матвеевна	Помощник Глав Врача	473,31
Минаев Алинард Федорович	Глав Врач	1579,80

Рисунок 1 – Главная страница

На рис.1 представлена главная страница, на которой мы можем увидеть всех наших работников и поля с итоговой суммой оплаты труда для каждого сотрудника, которая вычисляется по нескольким формулам, которые в свою очередь составляют главную формулу:

$$\text{salary} = \text{accrued} - \text{tax} - \text{UF} - \text{FSZN}$$

Где accrued – сумма до вычитания налогов. tax – количество детей до 18 лет, умноженное на тариф. UF – 1 процент на профсоюзы. FSZN – 1 процент на ФСЗН.

Accrued в свою очередь вычисляется по формуле:

$$\text{accrued} = (\text{TS} + (185 * \text{experience} / 100) + (\text{TS} * \text{contract} / 100) + (\text{TS} * \text{achievements} / 100) + (\text{TS} * \text{prize} / 100)) / 23 * \text{time\_days}$$

где TS – равняется 185 \* на тариф. experience – опыт работника. contract – процент от контракта. achievements – процент достижений работника. prize – процент премии работника. time\_days – количество проработанных дней.

Расчет оплаты труда на примере конкретного работника:

Мы имеем данные о работнике:

1. Количество детей до 18 лет: 3;
2. Процент от опыта работы: 70%;
3. Процент премии: 40%;
4. Процент за заслуги: 20%;
5. Процент за контракт: 20%;
6. Рабочих дней из 23: 23.

Делаем расчет:

Рассчитаем тарифный оклад:  $185 * 1,14 = 210,9\text{р.}$  Далее рассчитываем надбавки за стаж, контракт, достижения, премию, начисленный доход:

1.  $185 * 70\% = 129,5\text{р.}$
2.  $210,9 * 20\% = 42,18\text{р.}$
3.  $210,9 * 20\% = 42,18\text{р.}$
4.  $210,9 * 40\% = 84,36\text{р.}$
5.  $210,9 + 129,5 + 42,18 + 42,18 + 84,36 = 509,2 / 23 * 23 = 509,2\text{р.}$

Далее рассчитаем некоторые налоги, а именно: подоходный налог, удержание ФСЗН, удержание профсоюзный взнос:

1.  $509,2 - 117 - 65 - 65 - 65 = 197,2 * 13\% = 25,64\text{р.}$
2.  $509,2 * 1\% = 5,1\text{р.}$
3.  $509,2 * 1\% = 5,1\text{р.}$

Теперь можем рассчитать сумму, переведенную на карт-счет:

$$509,2 - 25,64 - 5,1 - 5,1 = 473,36\text{р}$$

На данной странице мы можем нашу базу данных, с несколькими таблицами для заполнения. В таблицах мы можем найти все нужные нам данные о работнице и его занимаемой должности.

Страница администрации представлена на рисунке 2, 3, 4, 5, 6, 7.

## Администрирование приложения «Есо»

ЕСО		
Peoples	+ Добавить	✎ Изменить
Positions	+ Добавить	✎ Изменить

Рисунок 2 – Страница администратии

Действие:   Выбрано 0 объектов из 5

<input type="checkbox"/>	PEOPLE
<input type="checkbox"/>	Минаев Алиnard Федорович
<input type="checkbox"/>	Галкина Айзара Матвеевна
<input type="checkbox"/>	Тарасова Вервара Максимовна
<input type="checkbox"/>	Валинин Башчы Игоревич
<input type="checkbox"/>	Форитоновa Анна Николаевна

5 peoples

Рисунок 3 – Страница администратии с таблицей сотрудников

Действие:   Выбрано 0 объектов из 6

<input type="checkbox"/>	POSITION
<input type="checkbox"/>	Помощник Глав Врача
<input type="checkbox"/>	Помощник Медсестры
<input type="checkbox"/>	Глав Врач
<input type="checkbox"/>	Уборщик
<input type="checkbox"/>	Старшая медсестра
<input type="checkbox"/>	Медсестра

6 positions

Рисунок 4 – Страница администратии с таблицей должностей

Добавить people




Full name:	<input type="text"/>
Position:	<input type="text" value="-----"/>   
Count young:	<input type="text" value="0"/>
Experience:	<input type="text" value="0"/>
Prize:	<input type="text" value="0"/>
Achievements:	<input type="text" value="0"/>
Contract:	<input type="text" value="0"/>
Time days:	<input type="text" value="23"/>
Salary:	<input type="text" value="0"/>
Accrued:	<input type="text" value="0"/>

Рисунок 5 – Страница администрации с формой, для заполнения данными о работнике

---

Добавить position

Positions Name:	<input type="text"/>
Rate:	<input type="text" value="0"/>

Рисунок 6 – Страница администрации с формой, для заполнения данными о должности




Full name:	<input type="text" value="Галкина Айзара Матвеевна"/>
Position:	<input type="text" value="Помощник Глав Врача"/>   
Count young:	<input type="text" value="3"/>
Experience:	<input type="text" value="70"/>
Prize:	<input type="text" value="40"/>
Achievements:	<input type="text" value="20"/>
Contract:	<input type="text" value="20"/>
Time days:	<input type="text" value="23"/>
Salary:	<input type="text" value="473,31199999999995"/>
Accrued:	<input type="text" value="509"/>

Рисунок 7 – Страница администрации с формой и данными о работнике

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Политика в области оплаты труда является составной частью управления предприятием, и от нее в значительной мере зависит эффективность его работы, так как заработная плата является одним из важнейших инструментов, позволяющих рационально использовать рабочую силу. При разработке политики в области заработной платы необходимо учитывать соотношение темпов роста заработной платы и производительности труда.

Заработная плата является основной в формировании у работников мотивов к деятельности для достижения личных целей или целей хозяйствующего субъекта.

Важное значение имеет метод внешней мотивации, при которой происходит удовлетворение желаний и потребностей человека через систему его стимулирования как материального, так и морального.

Наиболее распространены на предприятиях две формы оплаты труда – сдельная и повременная, которые в свою очередь можно представить как системы, состоящие из разновидностей форм оплаты труда.

В условиях рыночной экономики нет предприятий, практикующих одну из простых форм оплаты труда, большинство организаций используют смешанную систему оплаты труда.

Из всего разнообразия существующих форм и систем оплаты труда предприятие выбирает те, которые в большей степени соответствуют конкретным условиям производства: характеру выпускаемой продукции, применяемой технологии, уровню управления, рынку сбыта, объему спроса и т.д.

Есть два подхода к определению сущности заработной платы. Один из них определяет зарплату как цену рабочей силы и базируется на экономической теории К. Маркса, другой - как цену использования труда и основывается на экономической теории производства Д.Б. Кларка.

В практике используются две формы оплаты труда - сдельная и повременная. Они подразделяются на системы, которые предназначены для установления правильных соотношений между мерой труда и мерой его оплаты. Применений той или иной формы и системы оплаты труда зависит от условий производства.

На динамику заработной платы и в определенной мере на ее дифференциацию оказывает влияние установленный в большинстве стран государством минимум заработной платы. Правильно определенный уровень МЗП улучшает социально-экономическую ситуацию в стране: усиливается мотивация рабочих, снижается напряженность в обществе.

В современный период выделяют 3 основных типа организации заработной платы: американский, японский и западноевропейский. В американском типе, прежде всего, опираются на оценку самих, работ, а также некоторые требования к исполнителю для их выполнения. Особенности японского типа в том, что в ней на первом плане работники. Эта специфика, скорее всего, обусловлена национальными традициями системы пожизненного найма. В большинстве же западноевропейских стран используются элементы, как американского типа организации заработной платы, так и японского, в связи, с чем западноевропейский тип называют переходным, или промежуточным.

Системы оплаты труда, применяемые в странах с развитой экономикой, предполагают высокоразвитые системы организации производства, инфраструктуры и социальных отношений, т.е. условия, которых на большинстве наших предприятий нет. Кроме того, системы заработной платы, применяемые в различных странах, сугубо специфичны и подчас взаимно исключают друг друга, поскольку основаны на различных экономических политических, национально-этнических предпосылках. Поэтому механическое перенесение их в существующие в нашей стране условия невозможно. Но использование отдельных элементов (системы участия в прибылях, социальных выплат и льгот) может оказаться эффективным.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Г.З. Суша «Экономика предприятия», Минск 2007 г.
2. Чуев И.Н, Чечевицина Л.Н. Экономика предприятия. – М., 2004 г.
3. Амосов А. Проблемы занятости, оплаты труда и регулирования цен. // Экономист. – 2003.
4. Заработная плата. Расчет. Учет. Налогообложение в 2005 году. - М.: Бератор-Пресс, 2005. - 264 с.
5. Экономика предприятия. Учебно-методическое комплекс под редакцией Л.Н. Галушковой, Новополоцк 2008 г.
6. Е.С. Русак, Е.И. Сапелкина «Основы экономики предприятия», Минск 2004 г.