

**TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOLI
TALLINNA KOLLEDŽ**

Majandusarvestus

Kristina Sobol

УЧЕТ И АНАЛИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НА ПРИМЕРЕ ELME

MESSER GAAS AS

Lõputöö

Juhendaja: Ester Vahtre

Tallinn 2015

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
1. ФИРМА ELME MESSER GAAS AS	6
1.1. Обзор деятельности фирмы Elme Messer Gaas AS.....	6
1.2. Факторы успеха фирмы Elme Messer Gaas AS.....	7
2. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА И ЕЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ	9
2.1. Оплата труда: основное понятие и проблемы	10
2.2. Заработная плата.....	11
2.3. Роль законодательных актов при решении поставленной проблемы.....	12
2.4. Заключение и изменение трудового договора	13
2.5. Обязанности работника и работодателя.....	14
2.6. Условия и порядок выплаты средней заработной платы	16
3. НАЧИСЛЕНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В ELME MESSER GAAS AS И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА.....	20
3.1. Начисление и удержания с заработной платы в фирме Elme Messer Gaas AS	21
3.2. Расчет средней заработной платы в фирме Elme Messer Gaas AS	25
3.3. Различные системы оплаты труда.....	30
3.4. Анализ действующей системы оплаты труда в фирме Elme Messer Gaas AS	34
3.5. Выявление оптимальной системы оплаты труда для фирмы Elme Messer Gaas AS	38
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	42
ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА	45
ПРИЛОЖЕНИЯ	48
Приложение 1. Штатное расписание AS Elme Messe Gaas.....	48
Приложение 2. Приемная записка	49
Приложение 3. Табель учета рабочего времени.....	50
Приложение 4. Расчетный лист	51

Приложение 5. Отпускная записка.....	52
Приложение 6. Обходной лист	53
Приложение 6. (продолжение).....	54
AUTOREFERAAT	55
SUMMARY	63

ВВЕДЕНИЕ

Труд и заработная плата по праву занимает одно из центральных мест во всей системе учета на предприятии. Заработная плата является объективной оценкой вклада работника в результаты деятельности на предприятии.

Актуальность выбранной темы исследования объясняется зависимостью величины заработной платы от уровня жизни населения. Кроме того, немаловажным фактором является так же то, что для большинства людей заработная плата является основным источником дохода.

Целью работы является: на основе различных систем оплаты труда выявить оптимальную систему для фирмы Elme Messer Gaas AS.

Системы оплаты заработной платы являются необходимым элементом организации оплаты труда. Выбор рациональных систем оплаты труда работников имеет важнейшее социально-экономическое значение для каждого предприятия, поскольку они определяют порядок начисления заработка отдельным работникам или их группам в зависимости от количества, качества и результатов труда.

Цель исследования определяет постановку следующих задач:

1. изучить законодательные нормы регулирования трудовых отношений в вопросе оплаты труда;
2. рассмотреть порядок начисления заработной платы в фирме Elme Messer Gaas AS;
3. проанализировать различные системы оплаты ;
4. проанализировать действующую систему оплаты труда и выявить подходящую систему для предприятия

Методика исследования:

1. необходимы первичные документы для начисления заработной платы (штатное

расписание, табель рабочего время, отпускные записки, приказы и другие документы) в фирме Elme Messer Gaas AS

2. необходимо провести анализ действующей системы оплаты труда в фирме.

Работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и приложений.

1. ФИРМА ELMЕ MESSER GAAS AS

1.1. Обзор деятельности фирмы Elme Messer Gaas AS

Компания Elme Messer Gaas AS является ведущей газовой компанией в Прибалтийском регионе. Компания Elme Messer Gaas основана в 1999 году концернами BLRT Grupp AS (Эстония) и Messer Group (Германия) в качестве совместного предприятия, которое занято в области промышленных газов на территории Прибалтийских стран, а также в России и Украине. Помимо этого Elme Messer Gaas AS работает и на рынках Казахстана, Белоруссии, Грузии и Армении. Есть опыт работы и на рынке Финляндии. (1, 2)

Компания Elme Messer Gaas главным образом производит и продает промышленные, медицинские, пищевые и специальные газы, а также всевозможное оборудование, связанное с использованием газа. Среди основных продуктов компании являются кислород, азот, аргон, диоксид углерода, ацетилен, водород, гелий и пропан. (1, 2)

На сегодняшний день в компании трудится более 200 человек. Используя свой научный и технологический потенциал, персонал компании сумел реализовать более 220 инвестиционных проектов, которые успешно работают и по сей день. Персонал компании, используя более чем столетний опыт компании Messer Group и базу ноу-хау, непрерывно разрабатывает инновативные решения по применению газа в металлообработке, нефтяной и химической промышленности, в пищевой индустрии и медицине. (1, 2)

Компания Elme Messer Gaas является членом Европейской газовой ассоциации и вместе с Messer Group принимает активное участие в ее работе. (1, 2)

Достижения Elme Messer Gaas AS были отмечены и наградами. Так в 2006 году Elme Messer Gaas AS получил «Серебряный приз» по безопасности от Европейской Ассоциации Промышленных Газов (EIGA). (1, 2)

1.2. Факторы успеха фирмы Elme Messer Gaas AS

Долговременный успех предприятию обеспечили три фактора:

1. Ориентированная на клиентов система ценностей.
2. Производство высококачественного газа.
3. Эффективная логистическая система, позволяющая производить поставки без перебоев. Их совокупность позволяет фирме предлагать клиентам конкурентоспособные цены на сырье. (2)

Безусловно, одним из главных преимуществ является коллектив, который много лет работает с полной самоотдачей. Все специалисты компетентны и обладают специфическими навыками, без которых достичь успеха в газовом производстве невозможно. (2)

Не менее важным фактором успеха является развитие прикладных технологий и внедрения инновативных решений. (2)

Сегодня фирма Elme Messer Gaas AS, как и многие другие эстонские предприятия, обеспокоены тем, что происходит с экономикой Эстонии и стран- партнеров. Многие клиенты фирмы ориентированы на экспорт, и на фирму напрямую влияет динамика их экспортных заказов. Однако, благодаря работе Elme Messer Gaas AS сразу в нескольких нишах газовой индустрии, фирме лучше всего удастся минимизировать риски. (2)

Помимо всего прочего, Elme Messer Gaas AS владеет современными заводами в балтийских странах и на Украине. Эти заводы производят жидкие азот, кислород и аргон. Они базируются на самой мощной и надежной воздуходелительной технологии. Кроме того, в Прибалтике у Elme Messer Gaas AS есть пять газонаполнительных станций, где производятся и заправляются в баллоны кислород, азот, аргон, углекислый газ и множество газовых смесей. Вдобавок к газам компания предлагает клиентам полные инженерно – технические решения, прикладные технологии, ориентированные на нужды клиента, газовое оборудование, системы снабжения и их обслуживание. (2)

По объему продаж газов в 2012 году, предприятие было признано лучшим в сфере оптовых

продаж в Эстонии. В 2013 году фирма существенно увеличила экспорт в Россию. Произошло это благодаря запуску воздухоразделительного завода в приграничной зоне Эстонии и России, в волости Аувере. Используемое заводом оборудование и технологии позволяют производить сжиженный кислород, азот и аргон с самыми высокими показателями качества, а также поставлять их местным производственным предприятиям в кратчайшие сроки. Такие же технологически современные, но еще более мощные заводы фирма запустила в 2012 году в Латвии и на Украине. (2)

2. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА И ЕЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

Значительную часть расходов большинства фирм составляет заработная плата.

Заработная плата – это плата, которую работодатель выплачивает работнику за работу согласно трудовому договору или правовому акту, а также в случаях, предусмотренных иным правовым актом, коллективным или трудовым договором. (3,стр 8)

Значение учета заработной платы состоит в том, что работодатель обязан вести отчетность, подтверждающую обязательства по начислению заработной платы и удержаний из нее. (4)

В настоящее время, одним из основных принципов организации заработной платы в современной экономике является принцип материальной заинтересованности работника в результатах своего труда. (5)

Размер зарплаты, в основном, определяют потребности рынка труда, он должен быть указан в трудовом договоре.

Учет труда и заработной платы должен обеспечить оперативный контроль над количеством и качеством труда, за использованием средств, включаемых в фонд заработной платы и выплаты социального характера. (6)

2.1. Оплата труда: основное понятие и проблемы

Оплата труда в широком смысле – это та или иная форма вознаграждения за определенное количество и качество выполненной работы. (7)

В наше время само слово «заработная плата» знает каждый, не всегда понимая смысл и проблему, скрытую за ним. По сути, проблема заработной платы занимает чрезвычайно важное место в нашей жизни, поскольку является основным источником доходов населения, определяет его уровень жизни. Показатели заработной платы реально влияют на экономическую жизнь государства и на благосостояние общества в целом. (8)

Как социально – экономическая категория заработная плата требует рассмотрения с точки зрения ее роли и значения для работника и работодателя. (8)

Для работника заработная плата – главная и основная статья его личного дохода, средство воспроизводства и повышения уровня благосостояния его самого и его семьи. А отсюда и стимулирующая роль заработной платы в улучшении результатов труда для увеличения размера получаемого вознаграждения. (8)

Для работодателя заработная плата работников – это расходуемые им средства на использование привлекаемой по найму рабочей силы, что составляет одну из основных статей расхода в себестоимости производимых товаров и услуг. (8) Помимо всего прочего, заработная плата является мотивирующим фактором, поскольку она непосредственно связана с удовлетворением множества потребностей. Заработная плата удовлетворяет базовые потребности в выживании и безопасности, если доход регулярен. Заработная плата также повышает самооценку и статус – с помощью денег человек может стать членом более престижного общества и приобрести вещи, которые он не мог себе позволить. Зачастую, оплата труда является доминирующим фактором при выборе работодателя и при принятии сотрудником решения о том, оставаться в организации или нет. (9, стр 358)

2.2. Заработная плата

Заработная плата в фирме Elme Messer Gaas AS состоит из основной заработной платы, доплат, премий и приплат, выплачиваемых в случаях предусмотренных законом.

В состав заработной платы входят не только те доплаты, премии и приплаты, выплата которых предусмотрена законом, но и те доплата, премии и приплаты, которые выплачены на основании коллективного или трудового договора либо по одностороннему решению работодателя. (3, стр 8-9)

Основная заработная плата – это заработная плата, размер которой определен трудовым договором. Размер основной заработной платы зависит от ставки почасового, дневного, недельного или месячного оклада работника. Ставки (часовые, дневные, недельные и месячные) выражают в денежной форме размер оплаты труда работника на различных видах работ за соответствующую единицу рабочего времени – час, день, неделю, месяц. На практике наиболее распространено применение почасовой и месячной ставки. Если, например, в основе заработной платы лежит почасовая ставка, то размер основной заработной платы полностью зависит от количества рабочих часов, отработанных работником в соответствующем периоде. Месячный оклад стабилен, его размер, как правило, не зависит от числа рабочих часов или дней по календарю в данном месяце.

Помимо основной заработной платы, законом, коллективным или трудовым договором на работодателя может быть возложено обязанность выплаты дополнительно платы (доплаты) или приплаты. (3, стр 10)

Доплата – это сумма, выплачиваемая работодателем работнику помимо основной заработной платы за выполнение дополнительных трудовых заданий или за работу повышенной результативности, а также в виде премии на основании одностороннего решения работодателя. Доплата выплачивается работодателем за работу или трудовые задания, выполненные работником дополнительно, то есть сверх основной работы и в пределах своего рабочего времени (нормы времени), продолжительность которого определена трудовым договором. Чтобы выполнить дополнительную работу в пределах своего рабочего времени, работник вынужден работать более интенсивно. Необходимость выполнения дополнительной работы может быть обусловлена временным увеличением объема работ и иными обстоятельствами. Если работник в установленное для него рабочее

время выполняет по предложению работодателя дополнительную, по сравнению с предусмотренной в трудовом договоре, работу, то размер его заработной платы должен быть увеличен или ему надлежит выплатить доплату в оговоренном соглашением сторон размере. (3, стр 10-11)

Премия, выплаченная на основании одностороннего решения работодателя, также имеет статус доплаты. Представляется, что доплатой является как премия, выплачиваемая работодателем ежемесячно, так и премия, которую работодатель выплачивает лишь периодически (ежеквартально, один раз в полгода или за год). Если выплата премии за достижение определенных результатов предусмотрена трудовым или коллективным договором, то имеются все основания полагать, что такая премия является составной частью основной заработной платы. (3, стр 14)

Выплата доплаты может быть поставлена в зависимость от достижения работником результата, который превышает нормы, установленные для данного вида работ, услуг и т.д. (3, стр 14)

Приплата выплачивается работнику в целях обеспечить, сохранить ему предусмотренный уровень (размер) заработной платы или возместить возможное уменьшение заработной платы. Выплата приплаты может быть предусмотрена трудовым или коллективным договором. (3, стр 15) Ставки заработной платы работодатель устанавливает в соответствии с условиями труда и различиями между работами, исходя из заключенного между работодателем и работниками коллективного договора. При установлении ставок заработной платы работников работодатель должен учитывать условия труда, в которых они работают, особенности работ, сложность выполняемой работниками работы, основы которых предусмотрены в коллективном договоре. (3, стр 16)

Согласованные в трудовом договоре условия оплаты труда, согласованную ставку заработной платы изменять можно только по соглашению сторон договора. (3, стр 18)

2.3. Роль законодательных актов при решении поставленной проблемы

Поскольку тема данной работы напрямую связана с понятиями и принципами начисления заработной платы, автору, для написания работы, необходимо руководствоваться и

опираться на конкретные законодательные и правовые акты.

Трудовые отношения между работником и работодателем фирмы Elme Messer Gaas AS строятся на основе трудового договора. Трудовой договор отвечает потребностям рыночных трудовых отношений, основанных на наемном труде, являясь основанием возникновения и существования во время трудовых отношений. Трудовой договор выполняет функцию их специфического регулятора в фирме. С момента заключения трудового договора, человек становится работником данной фирмы и на него полностью распространяется трудовое законодательство и действие правовых актов нормативного характера, принятых в этой фирме. (10)

По своей сути трудовые отношения для данной фирмы являются системой взаимоотношений между работником и работодателем. Они охватывают также социально экономические отношения, которые возникают в процессе подготовки к труду, в течение его осуществления и после прекращения трудовой деятельности. (11) Трудовые отношения в фирме Elme Messer Gaas AS воздействуют на конечную величину цены рабочей силы. Они касаются так же проблем улучшения условий труда и жизни, работающих в целом.

2.4. Заключение и изменение трудового договора

Заключение трудового договора в фирме Elme Messer Gaas AS происходит на основании Закона о трудовом договоре, который регулирует взаимоотношения между работодателем и работником фирмы.

Статья 1. Понятие трудового договора

На основании трудового договора физическое лицо (работник) выполняет для другого лица (работодателя) работу, подчиняясь его руководству и контролю. Работодатель выплачивает работнику вознаграждение за труд. (12)

Если лицо выполняет для другого лица работу, выполнения которой, согласно обстоятельствами, можно ожидать только за вознаграждение, то предполагается, что действует трудовой договор. (12)

Положения о трудовом договоре не применяются к договору с членом руководящего органа юридического лица или с директором филиала иностранного коммерческого товарищества. (12)

Трудовой договор заключается в письменной форме. Трудовой договор считается заключенным и в том случае, если работник соглашается выполнять работу, выполнение которой, можно предполагать только за вознаграждение. (12)

Статья 12. Изменение трудового договора

Трудовой договор может быть изменен только по соглашению сторон. (12)

2.5. Обязанности работника и работодателя

При принятии на работу в фирму Elme Messer Gaas AS работодатель знакомит работника с его трудовыми обязанностями.

Статья 15. Обязанности работника

Работник выполняет свои обязанности лояльно по отношению к работодателю.

Если из закона, коллективного или трудового договора не следует иное, работник выполняет в первую очередь следующие обязанности: (12)

1. Выполняет оговоренную работу и исполняет обязанности, вытекающие из характера работы;
2. Выполняет работу в оговоренном объеме и месте и в оговоренное время;
3. Своевременно и точно выполняет законные распоряжения работодателя;
4. Участвует в обучении для развития своих трудовых знаний и навыков;
5. Воздерживается от действий, которые препятствуют другим работникам исполнять обязанности или вредят жизни, здоровью или имуществу его собственным или других лиц;

6. Сотрудничает с другими работниками для выполнения трудовых заданий;
7. Незамедлительно сообщает работодателю о помехе в работе или об опасности ее возникновения и по возможности устраняет без особого на то распоряжения такую помеху или опасность ее возникновения;
8. По желанию работодателя сообщает работодателю обо всех связанных с трудовыми отношениями существенных обстоятельствах, к которым у работодателя есть оправданный интерес;
9. Воздерживается от действий, которые вредят репутации работодателя или становятся причиной недоверия к работодателю со стороны клиентов или партнеров;
10. При первой возможности сообщает работодателю о своей временной нетрудоспособности и по мере возможности о ее предполагаемой продолжительности. (12)

Работник выполняет обязанности лично, если не было оговорено иное.

Как у работника, так и у работодателя фирмы Elme Messer Gaas AS существуют рабочие обязанности, которые работодатель обязан выполнять на основании Закона о трудовом договоре.

Статья 28. Обязанности работодателя

Работодатель выполняет свои обязанности лояльно по отношению к работнику.

1. Работодатель в первую очередь обязан: (12)
2. Обеспечивать работника оговоренной работой и давать ясные и своевременные распоряжения;
3. Платить за работу вознаграждение за труд на оговоренных условиях и в оговоренное время;
4. Предоставлять предусмотренный отпуск и выплачивать отпускные;
5. Обеспечивать оговоренное время работы и отдыха и вести учет рабочего времени;

6. Обеспечивать работнику обучение, исходящее из интересов предприятия работодателя, для развития трудовых знаний и навыков работника, и нести расходы по обучению и выплачивать во время обучения среднюю заработную плату;
7. Обеспечивать условия труда, соответствующие требованиям по гигиене и безопасности труда;
8. Ознакомить работника при его приеме на работу, а также во время работы, с требованиями в области пожарной безопасности, гигиены и безопасности труда, и с введенными работодателем правилами по организации труда;
9. Ознакомить работника при его приеме на работу, а также во время работы, с условиями коллективных договоров, применяемых в отношении работника;
10. Сообщать работающим по срочному трудовому договору работникам о свободных рабочих местах, соответствующих их знаниям и навыкам, при работе на которых есть возможность заключить бессрочный трудовой договор;
11. Сообщать работнику, работающему на условиях полного рабочего времени, о возможности работы на условиях неполного рабочего времени, а работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, о возможности работы на условиях полного рабочего времени, учитывая знания и навыки работника;
12. Уважать частную жизнь работника и проверять исполнение трудовых обязанностей таким способом, который не нарушает основные права работника;
13. По требованию работника предоставлять данные об исчисленном для него и выплаченному или подлежащему выплате вознаграждении за труд и делать прочие сообщения, характеризующие работника или трудовые отношения;

Без согласия работника или следующего из закона основания не разглашать данные о рассчитанном, выплаченном или подлежащем выплате работнику вознаграждении за труд.

(12)

2.6. Условия и порядок выплаты средней заработной платы

Фирма Elme Messer Gaas AS при выплате средней заработной платы руководствуется следующим постановлением:

Постановление Правительства Республики от 11 июня 2009 года № 91 устанавливает условия и порядок выплаты средней заработной платы.

Постановление вводится в действие на основании части 8 статьи 29 Закона о трудовом договоре. (12)

Статья 1. Сфера применения

1. Постановление применяется в отношении начисления и выплаты работнику средней заработной платы в предусмотренных законом случаях.
1. Если за шесть календарных месяцев, предшествующих месяцу возникновения необходимости в начислении средней заработной платы, заработная плата работнику платилась только в виде неизменной суммы, тогда средняя заработная плата для выплаты отпускных не начисляется, и работнику выплачивается неизменный размер заработной платы. (12, 13)

Статья 2. Основы начисления средней заработной платы

1. При начислении средней заработной платы учитываются суммы, заработанные в качестве заработной платы (вознаграждения за труд).
2. Средняя заработная плата начисляется исходя из, ставшей для работника взыскиваемой заработной платы, заработной платой работником в течение шести календарных месяцев предшествующих месяцу возникновения необходимости в начислении средней заработной платы. Месяцем возникновения необходимости в начислении является месяц, на который пришлось начало события, вызвавшего необходимость начисления. При начислении отпускных, месяцем возникновения необходимости в начислении является месяц, на который выпадает предпоследний рабочий день перед началом отпуска. (12)
2. Если работник проработал у работодателя менее шести календарных месяцев, то за основу при начислении средней заработной платы берутся календарные месяцы, заработная плата за которые стала для работника взыскиваемой. Если необходимость в начислении средней заработной платы возникает до дня (даты)

выдачи первой зарплаты, тогда средняя заработная плата не начисляется и работнику выплачивается оговоренная заработная плата. (12, 13)

Статья 3. Начисление средней заработной платы при выплате средневзвешенной заработной платы

1. При начислении средневзвешенной заработной платы заработная плата за период, указанный в части 2 или части 3 статьи 2 настоящего Постановления, суммируется и полученная сумма делится на календарное количество рабочих дней в том же периоде. Количество рабочих дней служащее основанием для начисления средневзвешенной заработной платы уменьшается на количество рабочих дней, заработная плата за которые работнику не начислялась вследствие отказа от выполнения работы на основании статьи 19 Закона о трудовом договоре.
2. Для выплаты возмещения при расторжении трудового договора по экономическим причинам или при предуведомлении об этом заранее, количество рабочих дней и заработная плата, являющиеся основанием для исчисления средневзвешенной заработной платы, уменьшают на число рабочих дней и на заработную плату в тот период, когда заработная плата работнику была уменьшена на основании статьи 37 Закона о трудовом договоре (12)
3. Для начисления среднемесячной заработной платы средневзвешенная заработная плата умножается на среднее количество календарных рабочих дней в одном месяце периода, взятого за основу при начислении среднемесячной заработной платы. (12, 13)

Статья 4. Начисление средней заработной платы при выплате заработной платы за календарный день

1. Средняя заработная плата за календарный день начисляется, прежде всего, при выплате возмещения по болезни и отпускных, выплачиваемых работодателем на основании календарных дней. (12)
2. При начислении средней заработной платы для выплаты отпускных за основной и дополнительный отпуск, установленный Законом о публичной службе, дни национальных и государственных праздников в количество календарных дней не

засчитываются. (12)

4. Для начисления средней заработной платы за календарный день заработная плата за период, указанный в части 2 или части 3 статьи 2, суммируется, и полученная сумма делится на число календарных дней в том же периоде. Взятая при начислении за основу число календарных дней уменьшается на число календарных дней в том же периоде, когда вследствие отказа работника от работы заработная плата ему не начислялась на основании статьи 19 Закона о трудовом договоре. (12, 13)

Для начисления заработной платы, выплачиваемой на основании средней заработной платы за календарный день, средняя заработная плата за календарный день умножается на число календарных дней подлежащих возмещению. (12, 13)

3. НАЧИСЛЕНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В ELME MESSER GAAS AS И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Система оплаты труда призвана обеспечить учет в заработной плате количественных и качественных результатов труда, создавать у работников материальную заинтересованность в улучшении непосредственных результатов своей работы и общих итогов деятельности предприятия. Системы оплаты труда различаются порядком начисления заработной платы в зависимости от его результативности. Система начисления должна быть простой и ясной, чтобы связь между производительностью труда, качеством продукции и выполнения работ, с одной стороны, и величина заработной платы – с другой, могла быть доступной понимаю каждого рабочего и служащего. (14)

Каждый элемент частей заработной платы зависит от определенных факторов трудовой деятельности. Работодателю нужно помнить о принципе стимулирования в организации заработной платы: стимулировать труд работников не нарушая гарантии государства в области труда и его оплаты и в соответствии с законодательством. Таким образом, в каждый период времени нужно предусматривать свои трудовые стимулы, комбинируя, меняя и совершенствуя практику их применения. (15)

3.1. Начисление и удержания с заработной платы в фирме Elme Messer Gaas AS

Расчет заработной платы и ее выплата входит в основные обязанности каждой компании. Это ежемесячная операция, с которой сталкиваются предприятия, использующие наемную силу. Данная статья расходов неразрывно связана с налоговыми отчислениями и взносами в различные фонды, поэтому расчет зарплаты требует точности. (16)

В основу учета и удержаний из заработной платы заложена система непрерывного и взаимосвязанного начисления, наблюдения и контроля не только по заработной плате, но и контроля за хозяйственной деятельностью отдельных подразделений предприятия с целью получения текущих и итоговых показателей. Правильное и своевременное начисление заработной платы, выдача её в установленные сроки, распределение сумм начисленной заработной платы, своевременные удержания налогов с доходов физических и юридических лиц из оплаты труда и перечисление их по обязательным платежам является основой точности и своевременности исполнения закона. (17)

Автор дипломной работы длительный промежуток времени провел в бухгалтерии данной фирмы, и обладает достоверной информацией того, как проходят начисления и удержания с заработной платы в фирме Elme Messer Gaas AS.

В фирме Elme Messer Gaas AS период начисления, порядок и срок выплаты заработной платы определяются правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором. Вместе со ставкой заработной платы они являются составными частями условий оплаты труда. Периодом начисления заработной платы является календарный месяц. Дата выплаты заработной платы или перечисления ее на банковский счет работника определяется трудовым договором. Заработная плата выплачивается не реже одного раза в месяц.

Начисление заработной платы в фирме Elme Messer Gaas AS происходит на основании табеля учета рабочего времени и штатного расписания.

Табель учета рабочего времени составляется на последний календарный день месяца, где отражается фактическая отработка каждого работника, время нахождения его в командировке, отпуске или на больничном.

Штатное расписание фирмы Elme Messer Gaas AS составляется в начале календарного года и корректируется по времени приема или увольнения работников. В штатном расписании указываются фамилия и имя работника, его должность, оклад или тарифная ставка работника, доплата по результатам работы, сумма или процент бонусов. (Приложение 1)

В трудовом договоре фирмы Elme Messer Gaas AS у работников указывается только оклад или часовая тарифная ставка. Все изменения в трудовом договоре подписывает работник и работодатель. На основании штатного расписания на каждого работника составляется приказ на заработную плату, где указывается оклад и доплата по результатам работы. Один подписанный экземпляр приказа остается у работодателя, а второй отдается работнику.

Составленный в фирме табель учета рабочего времени передается в бухгалтерию, где происходит начисление заработной платы за фактически отработанное время по штатному расписанию, начисляются отпускные, больничные. В зависимости от результатов работы работодатель может выплачивать работникам премию, размер которой, зависит от результатов работы работника, и которую работодатель утверждает своим приказом. С начисленной заработной платы впоследствии удерживаются налоги, а так же производятся другие удержания предусмотренные Законом.

С заработной платы в фирме Elme Messer Gaas AS с работников удерживаются установленные Законом налоги:

- Подоходный налог – 21%
- Налог по безработице – 2%
- Налог по накопительной пенсии – 2% или 3%

С начисленной заработной платы фирма Elme Messer Gaas AS платит налоги работодателя:

- Социальный налог – 33%
- Налог по безработице – 1%

С вознаграждения членов правления не платится налог по безработице.

При приеме на работу в фирму Elme Messer Gaas AS, работник заполняет заявление о применении/не применении необлагаемого минимума в сумме 144 евро. Каждый работник

может использовать необлагаемый минимум только один раз в месяц у одного работодателя.

Без согласия работника можно удержать вознаграждение за неотработанные дни отпуска. (3, стр 47)

Работодатель может также удерживать с заработной платы работника не возвращенные в срок авансы, суммы, излишне выплаченные работнику в связи с арифметической ошибкой, и с предварительного письменного согласия работника суммы в возмещение ущерба, причиненного работником работодателю. (3, стр 47)

При удержании из заработной платы работодателю фирма считается со следующими обстоятельствами:

Из нетто-дохода нельзя производить удержания (на доход нельзя наложить арест), если он не превышает минимальную ставку заработной платы. То есть, с учетом действующей в 2014 году минимальной ставки заработной платы должно оставаться у работника к выплате, после удержания всех налогов, по меньшей мере, 355 евро.

Если работник имеет иждивенцев или выплачивает алименты, увеличивается сумма, на которую нельзя наложить арест, это 1/3 от минимальной заработной платы на каждого иждивенца.

В фирме Elme Messer Gaas AS работодатель выплачивает заработную плату работнику один раз в месяц к двадцать пятому числу за предыдущий месяц. Заработная плата производится в порядке безналичного расчета переводом на указанный работником расчетный счет, который работник предоставляет работодателю в день начала работы. (18)

На примере конкретных работников фирмы Elme Messer Gaas AS были произведены начисления и удержания с заработной платы:

Пример 1. Начисление заработной платы по окладу и доплате (Приложение 3,4)

Имя, Фамилия – Макарова Юлия

Должность – менеджер

Оклад по штатному расписанию – 1000 евро

Доплата по штатному расписанию – 550 евро

Расчеты производятся с 1.07.14 по 31.07.14

Норма рабочего времени в июле 2014 года – 23 дня/184 часа

По табелю рабочего времени Макарова Юлия отработала в июле месяце 17 дней/136 часов, в период с 14.07.14 по 21.07.14 находилась на больничном.

Зарплата по окладу рассчитывается: 1000 евро делится на норму времени 184 часа и умножается на 136 фактически отработанных часов и равняется 739 евро

$$(1000/184)*136=739\text{евро}$$

Доплата по результатам работы рассчитывается: 550 евро делится на норму времени 184 часа и умножается на 136 фактически отработанных часов и равняется 407 евро

$$(550/184)*136=407\text{евро}$$

По больничному листу была начислена сумма 181 евро за 5 дней, которые оплачивает работодатель, итого за месяц начислено 1327 евро

$$739+407+181=1327\text{евро}$$

С начисленной зарплаты удержаны налоги:

Пенсионное страхование у данного работника составляет 3%, что в сумме дает 34,38 евро.

Налог по безработице составляет 2%, что в сумме дает 22,92 евро

Подходный налог (с больничного листа удерживается только подходный налог, а пенсионное страхование и налог по безработице не удерживаются), у данного работника применяется необлагаемый минимум 144 евро, что в сумме дает 236,40 евро

$$(1327-34,38-22,92-144)*21\%=236,40\text{евро}$$

Таким образом, сумма заработной платы к выплате составляет 1033,30 евро

$$1327-34,38-22,92-236,40=1033,30\text{ евро}$$

На конкретном примере, были рассмотрены начисления и удержания с заработной платы

работников в фирме Elme Messer Gaas AS. Все начисления и удержания были произведены на основании Закона о трудовом договоре.

Прием на работу в фирме Elme Messer Gaas AS

Автору дипломной работы довелось так же изучить как происходит прием на работу в фирме Elme Messer Gaas AS.

При приеме на работу в фирму Elme Messer Gaas AS заключается трудовой договор в письменной форме в двух экземплярах. Нового сотрудника знакомят с должностной инструкцией. Должностная инструкция – это внутренний документ предприятия, уточняющий трудовые задания, ответственность, права и обязанности работника. Работодатель утверждает должностную инструкцию и предоставляет Работнику для ознакомления под подпись.

Работника знакомят с правилами внутреннего распорядка. Правила внутреннего распорядка – это внутренний документ предприятия, в котором определяются трудовые отношения работников с Работодателем.

На основании трудового договора выписывается приемная записка со всеми личными данными работника, которая передается в бухгалтерию фирмы.

Работник так же пишет заявление о применении необлагаемого минимума. На основании приемной записки штатного расписания, приказа о заработной плате бухгалтер вводит нового работника в бухгалтерскую программу для начисления заработной платы.

3.2. Расчет средней заработной платы в фирме Elme Messer Gaas AS

При расчете средней заработной платы фирма Elme Messer Gaas AS руководствуется постановлением Правительства Республики «Условия и порядок выплаты средней заработной платы».

Средний заработок работника в фирме Elme Messer Gaas AS исчисляется исходя из общей суммы заработной платы, начисленной ему за шесть календарных месяцев, предшествующих месяцу, в котором возникла необходимость выплаты среднего заработка.

При исчислении среднего заработка, в заработок включается начисленные работнику в качестве заработной платы основная заработная плата, доплата за выполненную работу (в том числе, за дополнительно выполненную работу, за результаты труда, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные дни и в дни государственных праздников), а также премии и приплаты. При исчислении среднего заработка в заработок работника не включаются доплаты, начисленные не за выполнение трудовых обязанностей (например, премия по случаю юбилея, премия к Рождеству, материальная помощь). При исчислении среднего заработка, в расчет не берутся отпускные, а также возмещение по медицинскому страхованию.

На примере конкретных работников фирмы Elme Messer Gaas AS были произведены начисления отпуска, больничного листа и выплата пособия по сокращению.

Пример 2. Расчет отпуска в фирме Elme Messer Gaas AS (Приложение 5)

Имя, Фамилия – Леонас Величка

Дата основного отпуска – с 14.07.2014 по 27.07.14, то есть в количестве 14 дней

Сводная таблица для расчета среднедневной заработной платы, в еврj

Таблица 1. Расчет среднедневной заработной платы

Месяц	Заработная плата	Календарные дни
Январь	1018	30
Февраль	1046	27
Март	699	16
Апрель	1061	28
Май	1257	30
Июнь	1234	14

Источник: составлено автором

Таким образом, заработная плата за 6 месяцев составляет 6315 евро, а количество календарных дней – 145. Для того, чтобы найти среднедневную заработную плату, необходимо сумму за 6 месяцев разделить на количество календарных дней за 6 месяцев:

$6315/145=43,55$ евро – среднедневная заработная плата

Чтобы найти сумму отпуска за 14 дней, необходимо среднедневную заработную плату умножить на количество календарных дней отпуска:

$43,55*14=610$ евро – сумма отпуска за 14 дней

С суммы отпуска также удерживаются все налоги, и оставшаяся сумма перечисляется на расчетный счет работника.

С начисленной суммы отпускных удержаны налоги:

- Пенсионное страхование у данного работника отсутствует
- Налог по безработице составляет 2%, что в сумме дает 12,20 евро
- Подоходный налог (у данного работника при перечислении отпускных не применяется необлагаемый минимум 144 евро), что в сумме дает 125,54 евро

$(610-12,20)*21\%=125,54$ евро

Таким образом, сумма заработной платы к выплате составляет 472,26 евро

$610-12,20-125,54=472,26$ евро

Пример 3. Выплата пособия по сокращению в фирме Elme Messer Gaas AS (Приложение 6)

При отказе от трудового договора вследствие сокращения работодатель выплачивает работнику возмещение в размере одного среднего месячного вознаграждения за труд работника.

Для расчета среднемесячной заработной платы необходимо найти среднедневную заработную плату. Для расчета среднедневной заработной платы, складывают заработные платы за шесть месяцев и сумму делят на количество рабочих дней за этот же период.

Имя, Фамилия – Евгений Морозов

Последний день работы в фирме Elme Messer Gaas AS – 09.04.14

Необходимо выплатить компенсацию по сокращению в размере среднемесячной заработной платы.

Таблица 2. Расчет выходного пособия за один месяц

Месяц, год	Заработная плата	Фактически отработанные рабочие дни	Количество отработанных дней по графику рабочего времени
Октябрь 2013 год	412	14	23
Ноябрь 2013 год	543	17	21
Декабрь 2013 год	558	15	19
Январь 2014 год	792	21	22
Февраль 2014 год	636	17	19
Март 2014 год	0 (больничный лист)	0	0
Итого	2941	84	104

Источник: составлено автором

Поскольку трудовые отношения в расчетном периоде были приостановлены по основаниям предусмотренным законом о трудовым договоре, когда работник отсутствовал

на работе по уважительным причинам (например, больничный лист), то продолжительность периода уменьшается на количество дней, за которые работнику не была начислена заработная плата.

Для начисления средней заработной платы за один рабочий день, заработная плата в сумме 2941 евро, делится на количество рабочих дней – 84.

$2941/84=35,01$ евро – средняя заработная плата за один рабочий день

Далее необходимо найти среднее количество рабочих дней по графику за пять месяцев (так как, целый месяц был больничный лист):

$104/5=20,83$ – среднее количество рабочих дней по графику за 5 месяцев

Для расчета среднемесячной заработной платы, среднедневная заработная 35,01 евро умножается на число 20,83:

$35,01*20,83=729$ евро – среднемесячная заработная плата

С выходного пособия, которое получает человек при сокращении ни работник, ни работодатель не платит налог по безработице. С выходного пособия берется только подоходный налог и пенсионное страхование, если оно есть.

У данного работника берется только подоходный налог:

$729*21%=153,09$ евро – сумма подоходного налога

Таким образом, сумма к выплате по сокращению данного работника фирмы Elme Messer Gaas AS равняется 575,91 евро:

$729-153,09=575,91$ евро – сумма к выплате по сокращению

Таким образом, средняя заработная плата за календарный день начисляется при выплате возмещения по болезни и отпускных, выплачиваемых работодателем на основании календарных дней.

Для начисления среднемесячной заработной платы, среднедневная заработная плата умножается на среднее количество календарных рабочих дней в одном месяце периода, взятого за основу при начислении среднемесячной заработной платы.

Наглядные примеры того, как происходят различные бухгалтерские операции в фирме Elme Messer Gaas AS помогли автору не только более конкретно коснуться и изучить тему учета и анализа заработной платы, но и в плотную подойти к проблеме исследования дипломной работы.

3.3. Различные системы оплаты труда

При очевидном разнообразии современного рынка труда, существует такое же разнообразие систем его оплаты. Выбор той или иной системы зависит от конкретного работодателя и специфики предлагаемого им фронта работ. Главное - чтобы выбранная система способствовала экономическому развитию предприятия, не ущемляла права работника и была приемлемой для обеих сторон трудового договора. (19)

С юридической точки зрения система заработной платы представляет собой способ начисления работнику вознаграждения за выполненную работу. Указанная система должна учитывать результативность, эффективность, условия труда, а также обеспечивать постоянную заинтересованность работника в улучшении результатов экономической деятельности предприятия. (19)

В разных подразделениях предприятия, или в отношении разных групп работников, работодатель может установить различные системы заработной платы. (19)

Важно помнить, что работодатель и работник обязательно должны достичь соглашения относительно той системы заработной платы, которая будет применяться в отношении данного работника, и которая будет отмечена в его трудовом договоре. (19)

В настоящее время на практике применяются две основные системы заработной платы: повременная и сдельная. (19)

В то же время необходимо учитывать и то, что современные системы оплаты труда отличаются большим разнообразием. Поэтому, в дополнение к основным системам заработной платы, для усиления материальной заинтересованности работников в выполнении договорных обязательств перед работодателем, повышении эффективности

производства и качества работы, работодателями могут вводиться и иные системы оплаты труда, например, премиальные системы, в том числе вознаграждение по итогам работы за год и другие формы материального стимулирования работников (оплата труда в процентах от прибыли, от реализации продукции и прочее). (19)

В основе сдельной системы оплаты труда лежит объем (количество) выполняемой работы. Эта система немыслима без норм выработки и сдельных расценок. (3, стр 20)

Норма выработки – это мера труда, выраженная в определенном количестве единиц производственного товара, продукции, принятых клиентов или в определенном числе трудовых операций. (3, стр 20)

Сдельная расценка – это размер оплаты того труда, который должен затрачиваться работником по установленным нормам на выработку единицы товара, продукции (изделия или его части) или на производство определенной операции при сдельной системе заработной платы. (3, стр 20)

Сдельную форму заработной платы принято подразделять на системы: прямую сдельную, сдельно-премиальную, сдельно – прогрессивную, косвенную сдельную и аккордную. (20, стр 349)

Прямая сдельная система оплаты труда заключается в том, что заработок начисляется работнику по заранее установленным расценкам за единицу качественно изготовленной продукции (выполненной работы). Основным элементом данной системы – сдельная расценка, устанавливаемая исходя из тарифной ставки (оклада), соответствующей разряду работы, и нормы выработки или нормы времени на данную работу. (20, стр 350)

При сдельно – премиальной системе работнику сверх заработка по прямым сдельным расценкам начисляется и выплачивается премия за количественные или качественные показатели работы. (20, стр 350)

Сдельно – прогрессивная система состоит в том, что оплата труда работника в пределах установленной исходной базы (нормы) производится на основе одинарных расценок, а сверх установленной исходной базы – по повышенным сдельным расценкам. (20, стр 350)

Косвенная сдельная система предполагает, что уровень заработка работника ставится в прямую зависимость от результатов труда (работы) обслуживаемых им работников. Данная система обычно применяется для оплаты вспомогательных рабочих. (20, стр 350)

Аккордная сдельная система – установление размера оплаты не за каждую производственную операцию в отдельности, а за весь комплекс работ, взятых в целом. (20, стр 350)

Конкретные условия применения той или иной системы оплаты определяются тем, какие задачи ставит перед собой работодатель. Если его цель наращивать объемы производства и обеспечивать высокие количественные достижения в труде (при соблюдении необходимых требований качеству работы), то наиболее рациональны прямая и сдельно – премиальная системы. В случае, когда важно добиваться выполнения некоторого объема работ в кратчайшие сроки (ликвидация аварий, ремонтно – строительные работы и т.п.) целесообразно применение сдельного аккорда. (20, стр 350)

Единицей измерения повременной системы оплаты труда является время нахождения работника на работе, точнее, время его работы. При исчислении размера повременной заработной платы основными, исходными данными являются: (3, стр 20)

Тарифная ставка или оклад, устанавливаемые с учетом значения, объема сложности работы, квалификации работника;

Проработанное работником время в течение определенного учетного периода.

Повременная система оплаты труда в зависимости от способа учета проработанного времени может подразделяться на почасовую, дневную, недельную и месячную. (3, стр 21)

При почасовой оплате заработок работника определяется исходя из количества фактически отработанных им часов и часовой ставки. (3, стр 21)

При дневной оплате размер заработка работника зависит от количества фактически отработанных им за учетный период рабочих дней и дневной ставки. (3, стр 21)

При недельной оплате размер заработка работника определяется от количества фактически отработанных полных рабочих недель в учетном периоде и недельной ставки. (3, стр 21)

При месячной оплате месячный заработок работника определяется в виде твердой месячной ставки – оклада вне зависимости от числа рабочих дней по календарю (или графику работы) на данный месяц, но с обязательным учетом отработанного времени за каждый рабочий день. (3, стр 21)

Если работник проработал неполный учетный период (час, день, неделя, месяц), то его заработная плата исчисляется исходя из количества фактически отработанного времени.

(3, стр 21)

Повременная оплата может быть простой и повременно – премиальной, при которой помимо заработка по тарифной ставке (окладу) за фактически отработанное время выплачивается премия за выполнение и перевыполнение определенных показателей в работе. (20, стр 350)

Наиболее общие требования, которые необходимо соблюдать при применении повременной оплаты: (20, стр 350)

Строгий учет и контроль за фактически отработанным каждым работником временем с обязательным отражением времени простоя;

Обоснованное присвоение рабочим – повременщикам тарифных разрядов (тарифных ставок или окладов), а специалистам и другим служащим – ставок (должностных окладов) в строгом соответствии с выполняемыми ими должностными обязанностями с учетом личных деловых качеств работников;

Разработка и применение обоснованных норм обслуживания, нормированных заданий и нормативов численности по каждой категории работающих, что дает возможность исключить различную степень загрузки, а следовательно, и различный уровень затрат труда в течении рабочего дня;

Оптимальная организация труда на рабочем месте, и фиктивное использование рабочего времени.

Ставку минимальной заработной платы устанавливает Правительство Республики, ниже которой не может оплачиваться труд работника, работающего с полным рабочим временем. Следовательно, если работник принят на неполное рабочее время, то его заработная плата определяется соглашением сторон трудового договора, и она может быть ниже минимальной ставки заработной платы, установленной Правительством Республики.

(3, стр 21)

3.4. Анализ действующей системы оплаты труда в фирме Elme Messer Gaas AS

Чтобы заинтересовать работников в улучшении трудовых показателей, нужно выплачивать им достойную заработную плату. А для того чтобы работники были довольны своей зарплатой и могли влиять на ее повышение, добиваясь лучших результатов, необходимо правильно выбрать систему оплаты труда. (21, стр 1)

Данной политики, по мнению автора дипломной работы придерживается фирма Elme Messer Gaas AS.

Выбор системы оплаты труда – важный шаг для любой организации. Эта система должна быть достаточно простой и ясной, чтобы каждый работник видел зависимость между производительностью и качеством своего труда и получаемой заработной платы. (22)

Систему оплаты труда можно выбирать как для всего коллектива, так и для каждого работника в отдельности. Обычно система оплаты труда устанавливается для определенных категорий работников. (22)

Основные виды систем оплаты труда в фирме Elme Messer Gaas AS:

1. Повременная система оплаты труда – для работников устанавливаются специальные тарифы (оклады, часовые тарифные ставки). Разновидностью повременной оплаты труда является повременно – премиальная система. Зарплата работников состоит из двух частей. Первая часть – это оклад либо произведение часовой тарифной ставки на отработанное время. Вторая часть состоит из премии за достижение определенных результатов в работе.
2. Сдельная система оплаты труда – применяется для тех сотрудников, результаты труда которых могут быть реально посчитаны. В основном это работники, занятые в производстве. Фирма разрабатывает сдельные расценки на каждый вид производимой продукции для всех этапов производства.
3. Так же в фирме Elme Messer Gaas AS применяется сдельно – премиальная оплата труда. Работники помимо основной заработной платы за изготовление определенного количества продукции получают еще и премию.

В фирме так же имеется бонусная система оплаты труда. Заработная плата при бонусной системе в фирме состоит из трех частей: оклада, доплаты за ответственность по результатам работы и бонусов. Размер бонусов для каждого работника четко определен – он зависит от объема продаж за месяц.

Вознаграждение директоров и старших руководителей

Вознаграждение членам правления в фирме Elme Messer Gaas AS устанавливает совет акционерного общества. При заключении договора с членом правления, совет принимает решение, в котором определены оплата труда, порядок выплаты вознаграждения и предоставляемые им блага (служебный автомобиль, мобильный телефон, компьютер), длительность отпуска.

Выплаты бонусов членов правления связаны с получением прибыли. Они выплачиваются после составления годового отчета и утверждаются советом акционерного общества.

Зарплату директорам и старшим руководителям утверждают члены правления.

У старших руководителей действует система оплаты такая, как: основной оклад, доплата за ответственность по результатам работы плюс квартальные бонусы.

Бонусы призваны мотивировать директоров добиваться улучшения показателей и фиктивности предприятия.

Эффективность бонусной системы в том, что: (23, стр 311

1. Цели трудны, но достижимы;
2. Вознаграждение должно соответствовать результатам;
3. Цели выражаются количественно и утверждаются.

Вознаграждение сотрудников службы работы с клиентами

К сотрудникам службы работы с клиентами относятся специалисты по маркетингу, менеджеры по продажам, продавцы. (23, стр 319)

Вознаграждение сотрудников службы работы с клиентами отличаются от вознаграждения других сотрудников. Они имеют больше шансов на получение дополнительных выплат или премий, поскольку результаты их деятельности зависят от финансовых стимулов или

могут быть улучшены таким образом. Характер работы данных работников подразумевает, что определить цели и оценить эффективность их работы сравнительно легко, поэтому схемы премий за продажи чаще соответствуют требованию прозрачности (то есть должна быть четкая связь между усилиями и результатами). (23, стр 319) Методы вознаграждения сотрудников службы персонала работы с клиентами таковы: оклад, доплата за ответственность по результатам работы плюс бонусы за месяц и за квартал, которые зависят от объема продаж.

Система бонусов выполняет стимулирующую (мотивационную) роль заработной платы. Стимулирующая функция заработной платы – ее свойство направлять интересы трудящихся на достижение требуемых результатов труда за счет обеспечения взаимосвязи размеров вознаграждений и трудового вклада. (23, стр 321)

Стимулирующая роль заработной платы, проявляется в обеспечении взаимосвязи размеров оплаты труда с конкретными результатами трудовой деятельности работников. (20, стр 337)

Оплата труда рабочих

В системе оплаты труда рабочих используется сдельно - премиальная оплата (оклад) плюс доплата по результатам работы.

В фирме Elme Messer Gaas AS разработана следующая система оплаты труда рабочих:

На основании планового фонда заработной платы, который рассчитывается по плану продаж и прибыли на следующий год (директор этот план защищает у членов правления за два - три месяца до конца текущего года) рассчитывается плановый объем выпуска продукции (номенклатура газов, жидкостей), устанавливается норматив заработной платы на один баллон. Этот норматив учитывает выполнение работником процедур перед , в процессе заполнения, после, маркировки и сдачи баллонов на склад готовой продукции. Норматив, например, заполнения баллонов техническими газами отличается от заполнения баллонов пищевыми и медицинскими газами, так как законодательством к ним установлены дополнительные требования по контролю производства и качества в соответствии с требованиями Евросоюза.

Рассчитывается заработная плата по нормативу, добавляется резерв отпусков 10% и получается общая плановая зарплата по каждому виду газа и смеси. Общая плановая

заработная плата делится на плановый объем выпуска баллонов и получается заработная плата на один баллон. Ежедневно ведется учет наполненных баллонов производством (фиксируется в журналах) и сдается кладовщику на склад с оформлением актов сдачи и подписями обеих сторон. Бригадир ведет учет наполнения баллонов каждым работником по состоянию на первое число следующего месяца и дает сводку начальнику производства.

Начальник производства при начислении заработной платы учитывает выполнение работниками дополнительных работ таких как:

1. Участие в техническом обслуживании оборудования;
2. Упаковка и маркировка баллонов;
3. Содержание в чистоте производственных и бытовых помещений;
4. Подключение оборудования у клиентов;
5. Транспортировка к месту потребления клиента (подвальные помещения, 2-4 этажи и т.п.);
6. Мелкие ремонты контейнеров, фиксаторов, доставка материалов, оборудования, складирование.

При условии выполнения дополнительных работ работник получает дополнительное вознаграждение (из так называемого фонда мастера).

Системы поощрительных вознаграждений направлены на создание стимулов для сотрудников, чтобы те прилагали больше усилий. Подобная эффективность достигается при соблюдении следующих условий: (23, стр 327)

1. Связь между работой и вознаграждением очевидна и проста для понимания;
2. Вознаграждение при сравнении с объемом работы стоящее;
3. Отдельные сотрудники могут повлиять на свой уровень работы и заслужить вознаграждение;
4. Вознаграждение следует сразу же после работы

Главное логическое обоснование систем поощрительных вознаграждений – просто предположение о том, что деньги стимулируют людей. Считается, что сотрудники работают лучше, если вознаграждение напрямую связано с достигнутыми результатами. (23, стр 328)

Схемы оплаты по результатам применяются с надеждой на то, что они приведут к улучшению результатов, снизят затраты на производство и обеспечат более высокие заработки заинтересованным работникам. (23, стр 328)

3.5. Выявление оптимальной системы оплаты труда для фирмы Elme Messer Gaas AS

Для того, чтобы выявить оптимальную систему оплаты труда для фирмы Elme Messer Gaas AS, автор работы провел анализ существующих систем оплаты труда в фирме, а также выявил их преимущества и недостатки: (22)

Таблица 3. Анализ систем оплаты труда в фирме Elme Messer Gaas AS

Система оплаты труда	Для каких категорий работников может применяться	Преимущества	Недостатки
Повременная	Для всех	Простота расчета заработной платы, достаточно тарифных ставок, оклада и информации об отработанном времени.	Заработная плата не зависит от результатов работы. Должностной оклад или тарифная ставка не в состоянии учесть различия в объемах работ, выполненных работниками одной

			профессии и квалификации.
Повременно премиальная	- Для всех	Простота расчета, при распределении премии могут учитываться результаты работы. Расширяется стимул качества работы и отдельных достижений работника.	Размеры премий не всегда зависят от результатов работы. Премии распределяет руководитель, и поэтому существует вероятность субъективной оценки.
Сдельно премиальная	- Для работников, чьи трудовые результаты могут быть оценены в натуральных показателях.	Сумма заработной платы четко зависит от количества произведенной продукции, налицо заинтересованность работников в повышении производительности труда. Кроме того, если премии устанавливаются за качество продукции, работник заинтересован выпускать больше продукции не в ущерб ее качеству.	Не учитывается качество произведенной продукции, а только количество. При условии, что премии не связаны с качеством произведенной продукции.
Бонусная	Для работников, от	Работники	Не всегда рост

	которых напрямую зависит уровень прибыли или доходов организации.	напрямую заинтересованы в повышении выручки или прибыли организации.	выручки и прибыли напрямую зависит от работника.
--	---	--	--

Источник: составлено автором

Проведя анализ действующих систем оплаты труда в фирме Elme Messer Gaas AS автору работы стали понятны преимущества и недостатки каждой из используемых фирмой систем оплаты труда. Фирма выбрала наиболее оптимальные системы оплаты труда, связанные с их деятельностью. Однако, поскольку в фирме заработная плата у некоторых категорий сотрудников состоит из трех частей: оклад, доплата за ответственность по результатам работы и бонусы, автор работы предлагает фирме внести некоторые изменения:

1. Перейти от трех уровневой системы оплаты труда к двух уровневой. К окладу работника добавить доплату за ответственность по результатам работы. Тем самым оклад увеличивается, это является гарантирующей заработной платой, которая фиксируется в трудовом договоре и является хорошей мотивацией для работников. Чем выше доля постоянной части в заработной плате, тем более гарантированный характер имеет оплата труда на предприятии. Главной задачей гарантирующей системы оплаты будет являться – не увязать заработную плату работника, с какими – либо показателями, а обеспечить начисление ему оговоренной суммы через совокупность действующих на предприятии условий оплаты.
2. Для сотрудников службы работы с клиентами можно попробовать изменить бонусную систему таким образом, чтобы сумма бонусов зависела не от объема продаж, а установить плановый уровень продаж и установить бонус на перевыполнение объема продаж. Эта система будет мотивировать работников достигать плановый уровень и позволит заинтересовать в перевыполнении этого объема. Поощрительная система будет обеспечивать оптимальные решения двух задач: достижение необходимых работодателю показателей трудовой деятельности и обеспечение работнику условий для самореализации на основе его личной заинтересованности в этом. Поощрительная система будет давать работнику

возможность выбора степени своего участия в улучшении показателей.

3. Рабочим можно ввести дополнительный коэффициент к премии за качество работы. Тем самым это будет стимулировать работника выполнять свою работу не только количественно, но и качественно.

В ходе предложений о внесении некоторых изменений в систему оплаты труда автором работы были достигнуты следующие выводы:

1. Определены специфические условия, влияющие на результативность труда работников данной фирмы с учетом специфики их деятельности;
2. Систематизированы различные подходы к формированию систем оплаты труда работников фирмы Elme Messer Gaas AS;
3. Выявлены мотивирующие факторы работников фирмы Elme Messer Gaas AS:
 - Наибольшей ценностью для работников будет являться размер денежного вознаграждения;
 - Также немало важным будет являться возможность карьерного роста;
 - И, разумеется, очень важным аспектом является ощущение причастности к происходящему в фирме.

По мнению автора работы, прежде всего, работники должны будут также знать, что необходимо от них для достижения поставленных задач, а также они должны будут видеть результаты своего труда и результат от внедренной системы оплаты труда.

Для работодателя же данной фирмы, внося подобные изменения в систему оплаты труда, главным плюсом будет являться повышение эффективности труда, что в свое время повлечет увеличение прибыли фирмы.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Данная дипломная работа была посвящена анализу различных систем оплаты труда и выявлению оптимальной системы для фирмы Elme Messer Gaas AS.

Для любой организации очень важным является вознаграждение работников за труд. Справедливый уровень оплаты труда с грамотной системой стимулирования – основа успеха любой предпринимательской деятельности.

В начале написания дипломной работы были поставлены задачи, которые необходимо было решить для того, чтобы выявить оптимальную систему оплаты труда для фирмы Elme Messer Gaas AS.

Для начала, важной задачей для автора стало изучение законодательных норм регулирования трудовых отношений в вопросе оплаты труда. Автор привел в своей работе достаточно большое количество законодательных и правовых актов, опираясь на которые, он мог подтверждать свое мнение, в том или ином вопросе оплаты труда.

Для того, чтобы выявить оптимальную систему оплаты труда для фирмы Elme Messer Gaas AS, автор работы посчитал нужным рассмотреть порядок начисления заработной платы в фирме. Автор работы тщательно изучил процессы приема на работу работника, начисление заработной платы в фирме, расчет отпускных и больничных листов. Автор работы также привел наглядные примеры расчетов данных операций.

После подробного изучения того, как происходят различные расчеты в фирме, автор работы для начала проанализировал различные существующие системы оплаты труда. Это было необходимо сделать для того, чтобы в дальнейшем, при выявлении оптимальной системы оплаты труда для фирмы, автор мог бы опираться на полученные знания и информацию, касающиеся в целом систем оплаты труда.

И, в заключение дипломной работы, руководствуясь полученными знаниями в ходе написания дипломной работы и в ходе ознакомления автором непосредственно с работой

фирмы Elme Messer Gaas AS, автор проанализировал действующую систему оплаты труда и внес некоторые предложения по улучшению ее в фирме. Автор составил таблицу преимуществ и недостатков действующей системы, на основе чего, получил результаты того, что фирма Elme Messer Gaas, являясь развивающейся в своем деле фирмой, очень грамотно и логично использует существующую систему. Однако, автору удалось все- же предложить фирме внести некие изменения.

По мнению автора наиболее существенными и значимыми изменениями в системе оплаты фирмы Elme Messer Gaas AS могут стать:

1. Переход от трехуровневой системы оплаты труда к двух уровневой;
2. Изменение бонусной системы для сотрудников службы работы с клиентами;
3. Введение рабочим дополнительного коэффициента к премии за качество работы.

Данные изменения должны, безусловно, дать хороший результат для деятельности фирмы Elme Messer Gaas AS. Поскольку, автор работы считает, что для продуктивных результатов, каждая фирма должна по мере возможностей находить подход к каждой группе работников.

Когда работники будут понимать, что для них создаются самые оптимальные условия труда и система оплаты разработана таким образом, чтобы каждый работник осознавал свою значимость и причастность к предприятию, тогда самоотдача работников будет высока, что повлечет за собой большую прибыль предприятию.

В ходе проделанной работы автор также пришел к следующим выводам, что при разработке систем оплаты труда на предприятии приходится решать одновременно две задачи:

1. Во-первых, каждая система оплаты труда должна направлять усилия работника на достижение таких показателей трудовой деятельности, которые обеспечат получение необходимого работодателю производственного результата: выпуска нужного количества конкурентоспособной продукции с наименьшими затратами;

2. Во-вторых, каждая система оплаты труда должна предоставлять работнику возможность для реализации имеющихся у него умственных и физических способностей а так же, позволить ему добиваться в рабочем процессе полной самореализации как личности.

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.

Таким образом, грамотная политика в области оплаты труда позволяет повышать его производительность, а, следовательно, эффективность использования рабочей силы.

ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. О компании. – Elme Messer Gaas [WWW] http://www.elmemesser.ee/ru_RU (05.01.2015).
2. Новости и пресса. – Elme Messer Gaas [WWW] http://www.elmemesser.ee/ru_RU/post/21 (05.01.2015).
3. **Литвинов. В.** (2005) Заработная плата, Средний заработок, Удержания из заработной платы, Отпуск, Исчисление отпускных. Стр. 8-47.
4. **Назаров В.** (1996) Учет заработной платы в России и за рубежом. [WWW] <http://5ka.biz/98/22523/1.html> (22.11.2014).
5. **Шульгина Н. П.** (2014) Совершенствование структуры заработной платы – залог увеличения дохода работников горных предприятий. [WWW] <http://www.science-education.ru/117-13029> (22.11.2014).
6. Учет труда и заработной платы [WWW] <http://studyport.ru/ekonomika/uchet-truda-i-zarabotnoy-platy> (23.11.2014).
7. **Третьяк С. Н., Кузнецова О. В., Артеменко Т. В.** Коммерческая деятельность. Часть 2. Основы экономики и ценообразования. [WWW] http://www.aup.ru/books/m165/3_2.htm (23.11.2014).
8. Заработная плата и организация труда на предприятии (2011) [WWW] <http://stud24.ru/economic/zarabotnaya-plata-i-organizaciya-truda/64895-211457-page1.html> (27.11.2014).
9. **Шлендер П. Э., Кокин Ю. П.** (2002) Экономика труда. Стр. 358.
10. Понятие, стороны, содержание, сроки трудового договора и порядок вступления его в силу. [WWW] <http://www.tavi.ee/individualnie/page-9/> (29.11.2014).

11. Экономика предприятия. [WWW] <http://bibliotekar.ru/economika-predpriyatiya-4/75.htm> (29.11.2014).
12. Закон о трудовом договоре (2009)
13. Прикладные постановления к Закону о трудовом договоре
14. Политика доходов и заработной платы. [WWW] <http://bibliotekar.ru/dohody-zarplata/196.htm> (29.11.2014).
15. Формы и части заработной платы. [WWW] <http://laboureconomics.ru/glava7/p72> (30.11.2014).
16. Ведение бухгалтерии и расчет зарплаты. Рекомендации профессионалов. [WWW] <http://www.bibliotekar.ru/media/146.htm> (01.12.2014).
17. **Буркальцева. Д. Д.** Учет и удержания из заработной платы. [WWW] http://www.rusnauka.com/11_NPRT_2007/Economics/21245.doc.htm (01.12.2014).
18. Трудовой договор работника фирмы Elme Messer Gaas AS
19. **Федорова. А.** (2005) Системы заработной платы: проблема выбора. Газета Молодежь Эстонии, приложение Бизнес – Среда. [WWW] http://www.abconsult.ee/ru/publikatsii/sistemy_zarabotnoj_platy/ (07.12.2014).
20. **Волгин. Н. А., Одегов. Ю. Г.** (2004) Экономика труда Стр. 337-350.
21. **Алексеева. Г. Н.** Мотивация систем оплаты труда на предприятиях. Стр.1
22. **Масленникова Л. А.** (2006) Системы оплаты труда: как сделать выбор. Журнал «Российский налоговый курьер» №6. [WWW] <http://www.klerk.ru/print/44474/> (05.12.2014).
23. **Армстронг. М., Стивенс Т.** (2007) Оплата труда. Перевод с английского Теплых О. В. Под научной редакцией Герасимовой. Т. В. Стр. 311-328.
24. **Петрова. О. В.** (2006) Диссертация по теме «Экономика и управление народным хозяйством

25. **Фролова. Т. А.** (2005) Экономика предприятия: конспект лекций. Тема 6. Оплата труда на предприятии. [WWW] http://www.aup.ru/books/m170/6_2.htm (13.12.2014).
26. Определение оплаты труда и ее виды. [WWW] <http://managment-study.ru/opredelenie-oplaty-truda-i-ee-vidy.html> (15.12.2014).

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1. Штатное расписание AS Elme Messe Gaas

Штатное расписание AS Elme Messer Gaas
 Департамента продаж и логистики

Утверждено:

И. Верман

Г.И. Вайс

Действует с 01/05/2014

Имя, фамилия	Должность	Средн.	Доплата за ответ.	Итого	Вознаг. месяц	Вознаг. квартал	Курс за ответственность
Отдел продаж - Sales Department							
	Контрольный директор	1 000		3 000			
	супервизор	1 000		1 000			
	Менеджер по продажам	1 160	600	1 760	Компенсация за автомобиль: 64 евро		0,5% от АЗ клиентов > 10 т.т.
	Менеджер по продажам	335	335	700	0,5% от оборота клиентов	до 800 EUR	0,5% от АЗ клиентов > 30 т.т.
	Менеджер по продажам	610	740	1 350	0,5% от оборота клиентов	до 800 EUR	0,5% от АЗ клиентов > 30 т.т.
	Менеджер по продажам	380	567	1 147	Компенсация за автомобиль: максимално 256 евро		
	Специалист по маркетингу	460	490	970			
Пункт продаж Тамнин - Shop in Tallinn							
	Менеджер	385	235	280	Специализация		
	Менеджер	335	285	640	Специализация		
	Менеджер по продажам	750		750			
Регион Йыхви - Regional Office in Jõhvi							
	Региональный менеджер	335	835	1 210	0,5% от оборота клиентов	до 800 EUR	0,5% от АЗ клиентов > 30 т.т.
	Кладовщик-прораб	335	335	690	При выполнении плана 50		
	Продавец	385	220	575	1500 выработка плана 50		
	Уборщица (2 часа в день)	100		100			
Регион Тарту - Regional Office in Tartu							
	Регион менеджер	355	405	760	0,5% от оборота клиентов	до 800 EUR	0,5% от АЗ клиентов > 30 т.т.

Приложение 2. Приемная записка

Elme Messer Gaas AS

AS BLRT allükskus

48908090345

Личный код

isikukood

Приложение 2

к приказу АО БСРЗ
№ 76-П от 22.06.2000 г.

Maleva põik 6-1, 11711 Tallinn

Домашний адрес

Kodune address

ПРИЁМНАЯ ЗАПИСКА

TÖÖLEVÕTULEHT

28+

Geller Julia

Фамилия, имя, отчество

Perekonna- ja eesnimi

Дата поступления к работе

Tööle asumise kuupäev

" 01 " 04 2014 a.

С испытательным сроком, на период

Katseajaga, tähtajaliselt

4 (neli) kuud, määramata ajaks

Müügiosakond Tallinn

Цех, участок, отдел

Tsehh, jaoskond, osakond

müügimäedžer

Название должности

Ametinimetus

750 - euro/kuus

Тариф

Tariif

Дополнительный отпуск

Lisavõttus

Подпись работодателя

Tööandja allkiri

Подпись работника

Töötaja allkiri

Примечания:

Приёмная записка заполняется в 2-х экземплярах для:

1. Службы персонала, где проводится вводный инструктаж, №1
2. Бухгалтерии

После проведения инструктажей в подразделении Приемная записка возвращается на хранение в СП. Контроль за прохождением испытательного срока проводится в подразделении концерна.

Приложение 4. Расчетный лист

Elme Messer Gaas AS ISIKUKONTO 2014 AASTA EEST

PEREKONNA-,EES- JA NIMI MAKAROVA JULIA	ERIMARKUSED EE202200221025798781						
ISIKUKOOD 48207290310	KODUNE ADDRESS TALLINN LINNAMÄE TEE 85-118						
TOOLEASUMISE AEG 08.01.13	AMETIKOHT 33 Menedzer						
TOOLEPING LOPETATUD	<table> <tr> <td>Amet.palk</td> <td>1000</td> </tr> <tr> <td>Lisatasu</td> <td>550</td> </tr> <tr> <td>Lisatasu</td> <td>0</td> </tr> </table>	Amet.palk	1000	Lisatasu	550	Lisatasu	0
Amet.palk	1000						
Lisatasu	550						
Lisatasu	0						

Elme Messer Gaas AS

11712 TALLINN KOPLI 103

Kood 122

Nimi MAKAROVA JULIA
Paev 31.07.14

Isikukood 48207290310
Period 01.07.14 - 31.07.14

PALK ARVUTAM./KINNIP.		TOOTAUD PAEV.	SUMMA
100000	KUUPALK	136.00	739.00
100004	LISATASU	136.00	407.00
500500	Больничный дни	8.00	0.00
500510	HAIGUSLEHT SUMMAGA	8.00	181.00
	ARVUTAMINE		1327.00
600050	PENSIONIKINDLUSTUMAKS		-34.38
600053	TOOTUSKINDLUSTUMAKS		-22.92
600100	TULUMAKS		-236.40
	KINNIPIDAMINE		-293.70
	NETPALK		1033.30

Приложение 5. Отпускная записка

 Утверждено: 07.02.2012	Заголовок документа/наименование ПОРЯДОК ОФОРМЛЕНИЕ ГРАФИКА ОТПУСКОВ		Фирма/подразделение СЛУЖБА ПЕРСОНАЛА		
	Язык: РУС	Действует с: 07.02.2012	Версия №: F-PT 12-12	листы/листов: 1 (1)	Приложения: 2

**ПРЕДОСТАВИТЬ СЛУЖБЕ ПЕРСОНАЛА НЕ ПОЗДНЕЕ ОДНОЙ (1) НЕДЕЛИ ДО ОТПУСКА
ОТПУСКНАЯ ЗАПИСКА**

Заполняет работник

Фирма/подразделение **ELME MESSER GAAS AS**

Работник **Velicka Leonas**
(имя и фамилия печатными латинскими буквами)

laadija
(должность)

Прошу разрешить мне (отметить крестиком)

- ОСНОВНОЙ ОТПУСК** (28 к.д. в каждом календарном году, пенсионер по нетрудоспособности и член судовой команды 35 к.д.)
- НЕОПЛАЧИВАЕМЫЙ ОТПУСК** (только на основании письменного согласия обеих сторон)
- ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОТПУСК ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ** (3 рабочих дня, если один или двое детей младше 14 лет и 6 рабочих дней, если есть трое детей младше 14 лет или как минимум один ребенок младше 3 лет)
- УЧЕБНЫЙ ОТПУСК** (30 к.д. в каждом календарном году на основании справки из учебного заведения)
- ОТЦОВСКИЙ ОТПУСК** (всего 10 рабочих дней в течение двух месяцев до предполагаемой даты родов, установленной врачом или акушеркой, и в течение двух месяцев после рождения ребенка)

с 14.07.2014 по 27.07.2014, то есть в количестве 14 дней.

ИЗМЕНЕНИЕ В ГРАФИКЕ ОТПУСКОВ (просим отметить галочкой)

Прошу перенести мой запланированный отпуск в период с „___“ _____ по „___“ _____ (___к.д.)

На период с „___“ _____ по „___“ _____ (___к.д.)

В последний рабочий день проконтролирую, что

- на моей электронной почте составлено автоматическое извещение о периоде моего отпуска и замещающем меня работнике,
- все звонки, поступающие на мой рабочий телефон, перенаправлены замещающему работнику.

Желаю получить отпускные до начала отпуска (предпоследний рабочий день перед отпуском)
 Получить отпускные после отпуска (первая зарплата после отпуска)

Дата 18.06.2014 Подпись работника 

 Утверждает: член правления/директор фирмы/руководитель работника

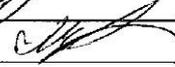
Заместитель 27.06.14
(имя и фамилия печатными буквами) (должность) (подпись) (дата)

Утверждаю (имя, должность, подпись, дата) Justas Misiulis

Согласовано (имя, должность, подпись, дата) A. Bodylevskiy

Проверяет служба персонала (тел 2603.44230)

Отпуск за календарный год (период) 2013/3 / 2014/11

Проверено (имя, должность, подпись, дата)  5-10-1-30/5

Рассчитывает бухгалтерия

Сумма (отпускные) Velicka Leonas 43,55 x 74 = 670.

Проверено (имя, должность, подпись, дата) EE 777 000 77002666406 28 72.20

217 725.54

66000 472.26

88

Приложение 6. Обходной лист

Elme Messer Gaas AS
Ettevõte / предприятие

Ringkäiguleht/ Обходной лист № 5-10-2-12

09.04.2014 a.

Morozov Jevgeni

Perekonnanimi, eesnimi / Фамилия, имя, отчество

Alletevõte Подразделение	Elukutse, amet Профессия, должность
	Balloonide täitja

Töölepingu ülesütemise/lõppemise kuupäev

09.04.2014 a.

Töölepingu ülesütlemlise/lõppemise põhjus

§89 lg1

Töölepingu ülesütlemlise/lõppemise alus

Koondamine

Hüvitis
Компенсация

Ühe kuu keskmine töötasu

Puhkusekompensatsioon
Компенсация дней отпуска

14,59 p

Juhataja allkiri
Подпись руководителя

Töötaja allkiri
Подпись работника

Tõend materiaalse omandi tagastamise kohta
Справка о возвращенных имущественно-материальных ценностях

	eseme nimetus наименование предмета	kogus количество	summa сумма	allkiri подпись
Materialide ladu Материальная кладовая				<i>[Signature]</i>
Tööriistade ladu Инструмент, кладовая				<i>[Signature]</i>
Tööpietus Рабочая спецодежда				<i>[Signature]</i>
MJT Служба эконои, безопасности				<i>[Signature]</i>
Side Телефон				9.04.14
IT teenistus IT служба				9.04.14

Приложение 6. (продолжение)

Puhkusetasu arvestus Расчёт оплаты отпуска

Töötasu summa Сумма заработной платы:	Kuud месяцы	Kokku Всего

Keskmine töötasu Средний заработок

Kuu месячный	Päeva дневной

всх. пособие

Σ 472.74
 \times 543.77
 \times 558.75
 \times 792.27
 \times 636.77
 \times -
 \times -

$K10 \ 24.08 \times 74.59 = 357$

$2547.848 \times 35.077 \times 29.83 = 729$

Arvestatud
Начислено

Kinni peetud
Удержано

Nimetus Названия начислений	arve счёт	kuu месяц	summa сумма	päevad дни	tulumaks подход налог	muud makstud прочие удержания
1. Töötasu Заработная плата			300			
2. Kasutatamata puhkuse kompens. Комп. за неиспольз. отпуск			357			
3. Koondamishüvitis Выходное пособие			729			
4. Lisarühkus Льготные отпуска						
5. Puhkuse lisatasu Доплата к отпуску			7380		25956 (необл.)	
Kokku						

messter B.
Välja maksta
Выдано

720.44 + frakk 287. = kr. 7207.44 senti

Raamatupidaja

EE942200007103983746
Могозов Леберис

08/10.04.14

AUTOREFERAAT

Töötasu arvestus ja analüüs ettevõtte Elme Messer Gaas AS näitel.

Käesoleva diplomitöö teemaks on erinevate palgasüsteemide analüüs ja ettevõtte Elme Messer Gaas AS jaoks optimaalse palgasüsteemi väljaselgitamine.

Diplomitöö teema valiti seetõttu, et töö ja töötasu arvestus on keskse tähtsusega ettevõtte kogu arvestussüsteemis. Töötasu on töötaja ettevõtte tegevusse panustamise tulemuslikkuse objektiivne hinnang.

Valitud uurimisteema aktuaalsus tuleneb töötasu suuruse sõltuvusest elanikkonna elatustasemest. Selle kõrval ei ole vähetähtis tegur ka see, et enamuse inimeste jaoks on palk ainus sissetulekuallikas.

Palgasüsteemid on töö tasustamise organiseerimise tähtis element. Iga ettevõtte jaoks on ratsionaalsete palgasüsteemide valikul oluline sotsiaal-majanduslik tähendus, sest need määravad kindlaks töötasu arvestamise korra igale töötajale või töötajate grupile, sõltuvalt töö mahust, kvaliteedist ja tulemustest.

Diplomitöö eesmärk on selgitada erinevate palgasüsteemide põhjal välja optimaalne süsteem ettevõtte Elme Messer Gaas AS tarvis.

Uurimismetoodika:

1. Tutvumine ettevõtte Elme Messer Gaas AS töötasu arvestamise esmasdokumentidega (koosseisunimestik, tööaja tabel, puhkuste ajakava, käskkirjad ja muud dokumendid).
2. Ettevõttes kehtiva palgasüsteemi analüüs.

Ettevõtte Elme Messer Gaas AS on Balti regiooni juhtiv gaasiettevõtte. Ettevõtte Elme Messer Gaas loodi 1999. aastal kontsernide BLRT Grupp AS (Eesti) ja Messer Group (Saksamaa) poolt ühissettevõttena, mis tegutseb tööstusgaasi valdkonnas nii Balti riikides kui ka Venemaal ja

Ukrainas.

Ettevõtte Elme Messer Gaas AS toodab ja müüb peamiselt tööstus-, meditsiini-, toidu- ja erigaase, samuti erinevat gaasi tarbimisega seotud inventari.

Ettevõtte üheks peamiseks eduteguriks on kahtlemata kollektiiv, mis töötab juba palju aastaid täieliku pühendumisega. Kõik spetsialistid on professionaalid ja neil on erioskused, milleta edu saavutamine gaasitööstuses oleks võimatu.

Täna sel päeval annab ettevõtte tööd rohkem kui 200 inimesele. Kasutades oma teaduslikku ja tehnoloogilist potentsiaali, on ettevõtte töötajaskond suutnud realiseerida üle 220 investeerimisprojekti, mis töötavad edukalt tänaseni.

Sama oluline edutegur on rakenduslike tehnoloogiate arendamine ja innovatiivsete lahenduste rakendamine.

Muuhulgas on ettevõttel Elme Messer Gaas AS kaasaegsed tehased Balti riikides ja Ukrainas. Nendes tehastes toodetakse vedelat lämmastikku, hapnikku ja argooni. Need tuginevad kõige võimsamal ja usaldusväärsemal õhueraldustehnoloogial. Peale selle on ettevõttel Elme Messer Gaas AS Balti riikides veel viis hapnikujaama, kus toodetakse ja täidetakse balloone hapniku, lämmastiku, argooni, süsihappegaasi ja mitmesuguste gaasisegudega. Lisaks gaasidele pakub ettevõtte klientidele täielikke insener-tehnilisi lahendusi, kliendi vajadustele suunatud rakenduslikke tehnoloogiaid, gaasiseadmeid, varustussüsteeme ja nende hooldust.

Diplomitöö kirjutamise alguses püstitati ülesanded, mis on vajalikud, et välja selgitada ettevõtte Elme Messer Gaas AS jaoks optimaalne palgasüsteem.

Esmalt oli autori jaoks oluline ülesanne õppida tundma töösuhteid reguleerivaid õigusnorme töötasu küsimustes. Autor viitab oma töös küllaltki paljudele seadusnormidele ja õigusaktidele, millele toetudes võib ta oma arvamust ühes või teises töö tasustamise küsimuses kinnitada.

Töösuhted töötaja ja tööandja vahel ettevõttes Elme Messer Gaas AS põhinevad töölepingul. Tööleping vastab palgatööle tugineva tööturu nõudmistele ja on aluseks töösuhte tekkimisele ning selle püsimisele töösuhte ajal. Tööleping teenib ettevõttes töösuhete spetsiifilise regulaatori ülesannet. Töölepingu sõlmimise hetkest saab inimesest selle ettevõtte töötaja ning temale laienevad tööõigusnormid ja ettevõttes kehtestatud normatiivse iseloomuga õigusaktid täies mahus.

Selleks, et välja selgitada optimaalne palgasüsteem ettevõtte Elme Messer Gaas AS jaoks, pidas töö autor vajalikuks vaadelda töötasustamise korda ettevõttes. Töö autor uuris hoolega töötaja töölevõtmise menetlust, töötasu arvestust ettevõttes, puhkuste ja haiguslehtede arvestust. Töö autor toob nende arvestuste kohta ka ilmekaid näiteid.

Diplomitöö autor viibis pikka aega ettevõtte raamatupidamises ja valdab usaldusväärset teavet selle kohta, kuidas teostatakse ettevõttes Elme Messer Gaas AS töötasu arvestust ja kinnipidamisi töötasult.

Ettevõttes Elme Messer Gaas AS on töötasu arvestusperiood, palga väljamaksmise kord ja tähtaeg kindlaks määratud töösisekorraeskirjade ja töölepinguga. Koos palgamääraga on need osaks palgatingimustest. Töötasu arvestusperiood on kalendrikuu. Palga väljamaksmise või selle töötaja pangaarvele kandmise kuupäev määratakse kindlaks töölepinguga. Töötasu makstakse välja mitte harvem kui üks kord kuus.

Palgaarvestus ettevõttes Elme Messer Gaas AS toimub tööaja tabeli ja koosseisunimestiku alusel.

Tööaja arvestuse tabel koostatakse kalendrikuu viimasel päeval, sellel kajastub iga töötaja tegelik tööloldud aeg, tema komanderingus, puhkusel või haiguslehel viibimise aeg.

Ettevõtte Elme Messer Gaas AS koosseisunimestik koostatakse kalendrikuu alguses ja seda korrigeeritakse töötajate töölevõtmise või töölt vabastamise ajal. Koosseisunimestikku kantakse töötaja ees- ja perekonnanimi, tema ametikoht, palgamäär või töötaja tariifimäär, tulemustasu, boonuste summa või protsent.

Pärast põhjalikku tutvumist sellega, kuidas toimuvad ettevõttes erinevad arvestusprotsessid, analüüsis töö autor esmalt erinevaid olemasolevaid palgasüsteeme. Seda oli vaja teha selleks, et autor saaks edaspidi ettevõtte jaoks optimaalse palgasüsteemi väljaselgitamiseks tugineda saadud teadmistele ja informatsioonile, mis puudutab palgasüsteeme tervikuna.

Kaasaegse tööturu silmanähtava mitmekesisuse kõrval esineb samasugune mitmekesisus ka palgasüsteemides. Ühe või teise süsteemi valik sõltub konkreetsest tööandjast ja tema poolt pakutava töö spetsiifikast. Peatahtis on, et valitud süsteem soodustaks ettevõtte majanduslikku arengut, ei riivaks töötaja õigusi ja oleks vastuvõetav mõlemale töölepingu osapolele.

Õiguslikust seisukohast kujutab palgasüsteem endast töötajale tehtud töö eest tasu arvestamise viisi. Kindlaksmääratud süsteem peab silmas pidama efektiivsust ja töötingimusi, samuti kindlustama töötaja pideva huvitatuse ettevõtte majandustegevuse tulemuste parandamise vastu.

Ettevõtte erinevates allüksustes või erinevate töötajate gruppide suhtes võib tööandja kehtestada erinevad palgasüsteemid. Tähtis on meeles pidada, et tööandja ja töötaja peavad tingimata saavutama kokkuleppe selle palgasüsteemi osas, mida hakatakse kohaldama antud töötaja suhtes ja mis märgitakse ka tema töölepingusse.

Käesoleval ajal kohaldatakse praktikas kaht peamist palgasüsteemi: ajapalgasüsteem ja tükipalgasüsteem.

Samal ajal tuleb arvestada ka sellega, et kaasaegseid palgasüsteeme on väga erinevaid. Seepärast võivad tööandjad, selleks et tugevdada töötajate materiaalsel huvi oma lepinguliste kohustuste täitmise vastu tööandja ees, et tõsta tootmise efektiivsust ja töö kvaliteeti, rakendada lisaks peamistele palgasüsteemidele ka teisi, näiteks preemiasüsteemi, sealhulgas tasustamine tööaasta tulemuste alusel, või muid töötajate materiaalse stimuleerimise viise.

Diplomitööd kokku võttes, lähtudes töö kirjutamise käigus ja autori poolt ettevõtte Elme Messer Gaas AS tööga vahetul tutvumisel saadud teadmistest, analüüsis autor ettevõttes rakendatavat palgasüsteemi ja tegi mõned ettepanekud selle parandamiseks. Autor koostas kehtiva süsteemi eeliste ja puuduste tabeli, mille alusel jõudis järeldusele, et ettevõtte Elme Messer Gaas AS kui arenev ettevõtte kasutab olemasolevat süsteemi arukalt ja loogiliselt.

Et motiveerida töötajaid töötulemusi parandama, tuleb neile maksta väärilist töötasu. Kuid selleks, et töötajad oleksid oma palgaga rahul ja panustaksid selle suurendamisse, püüeldes parimate tulemuste poole, tuleb valida õige palgasüsteem. Diplomitöö autori arvates viib ettevõtte Elme Messer Gaas AS ellu sellist poliitikat.

Käesoleval ajal rakendatakse ettevõttes järgmisi palgasüsteeme:

1. Ajapalgasüsteem – töötajatele kehtestatakse spetsiaalsed tariifid (palgad, tunnitasu määrad). Ajapalga eriliik on ajapalk-preemia süsteem. Töötaja palk koosneb kahest osast. Esimene osa on palgamäär või tunnitasumäära sooritamine tööloldud aja jooksul. Teine osa koosneb preemiast kindlaksmääratud töötulemuste saavutamise eest.
2. Tükipalgasüsteem – rakendatakse nende töötajate suhtes, kelle töö tulemused on realselt üleloetavad. Need on peamiselt tootmises töötavad töötajad. Ettevõtte kehtestab tükihinded igale tooteliigile kõikides tootmisprotsessides.
3. Ettevõttes Elme Messer Gaas AS rakendatakse ka tükipalk-preemia süsteemi. Töötajad saavad teatud koguse toodangu valmistamise eest lisaks põhipalgale ka preemiat.

Premeeritakse ka direktoreid ja vanemjuhte:

Juhatuse liikmete premeerimist ettevõttes Elme Messer Gaas AS korraldab aktsiaseltsi nõukogu. Juhatuse liikmega lepingu sõlmimisel võtab nõukogu vastu otsuse, millega määratakse kindlaks töötasu suurus, preemia maksmise kord ja tema ametihüved (ametiauto, mobiiltelefon, arvuti), puhkuse kestus.

Juhatuse liikmetele boonuste maksmine on seotud kasumi saamisega. Need makstakse välja pärast aastaaruande koostamist ja maksmise kinnitab aktsiaseltsi nõukogu.

Direktorite ja vanemjuhtide palga kinnitavad juhatuse liikmed.

Vanemjuhtidele kehtib järgmine palgasüsteem: põhipalk, tulemustasu ja boonused igas kvartalis.

Boonuste eesmärk on motiveerida direktoreid püüdlema töötulemuste paranemise ja ettevõtte efektiivsuse poole.

Ettevõttes makstakse lisatasu ka klienditeeninduse töötajatele.

Klienditeeninduse töötajate tasustamine erineb teiste töötajate tasustamisest. Neil on rohkem võimalusi saada lisatasu või preemiat, sest nende tegevuse tulemused sõltuvad rahalistest stiimulitest või neid saadakse sel viisil parandada. Nende töötajate töö iseloom eeldab, et suhteliselt lihtne on määratleda töö eesmärged ja hinnata selle tõhusust, seetõttu vastavad preemiaskeemid müügi eest sageli läbipaistvuse nõudele (s.t. peab olema selgepiiriline seos jõupingutuste ja tulemuste vahel).

Ettevõttes Elme Messer Gaas AS on välja töötatud järgmine töötajate palgasüsteem:

Plaanilise palgafondi alusel, mille suurus määratakse kindlaks müügiplaani ja kasumi järgi järgmiseks aastaks (direktor kaitseb seda plaani juhatuse liikmete ees iga 2-3 kuu järel kuni jooksva aasta lõpuni), arvutatakse välja väljastatava toodangu plaaniline maht (gaaside, vedelike nomenklatuur) ja määratakse kindlaks töötasu normatiiv ühe ballooni kohta. See normatiiv arvestab protseduuride täitmist töötajate poolt enne balloonide täitmist, täitmise ajal ja pärast seda, balloonide markeerimist ja üleandmist valmistoodangu lattu. Balloonide tehniliste gaasidega täitmise normatiiv erineb, näiteks, balloonide täitmisest toidu- ja meditsiiniliste gaasidega, sest nende suhtes on seadusega kehtestatud täiendavad tootmis- ja kvaliteedikontrolli nõuded vastavalt Euroliidu nõudmistele.

Palka arvestatakse normatiivi järgi, lisatakse puhkusereserv 10% ja saadakse plaaniline palga üldmaht iga tüüpi gaasi ja segu puhuks. Palga plaaniline üldmaht jagatakse balloonide plaanilise tootmismahuga ja saadakse töötasu ühe ballooni kohta. Peetakse igapäevast arvestust täidetud balloonide tootmise üle (fikseeritakse žurnaalides) ja need antakse edasi laohoidjale, mille kohta vormistatakse mõlema poole allkirjadega üleandmisakt. Brigadir teeb kokkuvõtte iga töötaja poolt täidetud balloonide kohta kuu esimese kuupäeva seisuga ja annab kokkuvõtte üle toomisjuhile.

Tootmisjuht võtab palga arvestamisel arvesse tööliste poolt niisuguste lisatööde teostamist nagu:

1. Osavõtt seadmete tehnilisest hooldusest.
2. Balloonide pakkimine ja markeerimine.
3. Tootmis- ja olmeruumide korrashoid.
4. Seadmete ühendamine kliendi juures.
5. Transportimine kliendi tarbimiskohta (keldriruumid, 2-4 korrus jne).
6. Konteinerite ja fiksaatorite pisiremont, materjalide ja seadmete kohaletoimetamine ning ladustamine.

Lisatööde teostamise korral saab töötaja lisatasu (niinimetatud meistri fondist).

Ergutavate palgasüsteemide eesmärk on luua töötajatele stiimuleid, et nad teeksid rohkem jõupingutusi. Selline tõhusus saavutatakse järgmiste tingimuste järgimisel:

1. Ilmne ja lihtsasti arusaadav seos töö ja tasustamise vahel.
2. Tasu on töö mahu vääriline.
3. Iga inimene saab mõjutada oma töö taset ja teenida välja tasu.
4. Tasustamine järgneb tööle kohe.

Ergutavate palgasüsteemide peamine loogiline põhjendus on lihtne eeldus, et raha motiveerib inimesi. Arvatakse, et töötajad töötavad paremini, kui töö eest tasumine on otseselt seotud saavutatud töötulemustega.

Tulemustasu skeemi kasutatakse lootuses, et see parandab töötulemusi, vähendab tootmiskulusid

ja kindlustab asjahuvilistele töötajatele suurema töötasu.

Ettevõttes on ka töötasude boonussüsteem. Boonussüsteemi korral koosneb palk ettevõttes kolmest osast: põhipalk, tulemustasu ja boonused. Boonuste suurus on igale töötajale täpselt kindlaks määratud – see sõltub kuu müüginahust.

Aga kuna ettevõttes koosneb mõne kategooria töötajate palk kolmest osast – põhipalk, tulemustasu ja boonused – teeb töö autor ettevõttele ettepaneku teha mõned muudatused:

1. Minna üle kolmetasandiliselt palgasüsteemilt kahtetasandilisele. Töötaja palgale lisada lisatasu töö tulemuste eest. Sellega suureneb palk, see oleks töötasu garantii, mis fikseeritakse töölepingus, ja on töötajatele hea motivaator. Mida kõrgem on konstantne palgaosa, seda kõrgem on palga garantii ettevõttes. Palga garanteeritud süsteemi peamine ülesanne on mitte siduda töötaja palka mingisuguste näitajatega, vaid kindlustada temale kindlaksmääratud summa arvestamine ettevõttes kehtiva palgatingimuste kogumi kaudu.
2. Klienditeeninduse töötajate boonussüsteemi võiks proovida muuta taoliselt, et boonuste summa ei sõltuks müüginahust, vaid tuleks kindlaks määrata plaaniline müügitase ja kehtestada bonus müüginahu ületamise eest. See süsteem motiveerib töötajaid saavutama plaanilist taset ja tekitab huvi see maht ületada. Ergutav süsteem kindlustab kahe ülesande optimaalse lahenduse: tööandjale vajalike töötulemuste saavutamine ja töötajale eneseteostuseks vajalike tingimuste loomine tema isikliku huvitatuse alusel. Ergutav süsteem annab töötajale võimaluse valida oma osaluse tase tulemuslikkuse paranemises.
3. Töötajatele võib kehtestada täiendava preemiakoeffitsiendi töö kvaliteedi eest. Sellega motiveeritakse töötajat täitma oma tööülesandeid mitte ainult koguseliselt, vaid ka kvaliteetselt.

Nendel muudatustel peaks kahtlemata olema hea mõju ettevõtte Elme Messer Gaas AS tegevusele. Seda seetõttu, et autori arvates peab iga ettevõtte produktiivsete tulemuste saavutamiseks võimaluste piires leidma lähenemisviisi igale töötajategrupile.

Kui töötaja mõistab, et tema jaoks on loodud kõige optimaalsemad töötingimused ja palgasüsteem on välja töötatud viisil, mis lubab igal töötajal tunnetada oma tähtsust ja osalust ettevõttes, on töötaja panus kõrge, mis omakorda toob ettevõttele kaasa kõrge kasumi.

Tehtud töö käigus jõudis autor ka järeldusteni, et palgasüsteemide väljatöötamisel tuleb ettevõttel

samaaegselt lahendada kaks probleemi:

1. Esiteks, iga palgasüsteem peab suunama töötaja jõupingutused selliste töötulemuste saavutamisele, mis kindlustavad tööandjale vajaliku töötulemuse – vajaliku koguse konkurentsivõimelise toodangu tootmise minimaalsete kulutustega.
2. Teiseks, iga palgasüsteem peab andma töötajale võimaluse realiseerida oma vaimseid ja füüsilisi võimeid, samuti võimaldama tal püüelda tootmisprotsessis oma isiksuse täieliku eneseteostuse poole.

Palgapoliitika on ettevõtte juhtimise komponent ja sellest sõltub olulisel määral ettevõtte töö tõhusus, sest töötasu on üks tähtsamaid instrumente, mis võimaldab tööjõudu ratsionaalselt kasutada. Palgapoliitika väljatöötamisel tuleb arvestada töötasu ja tööviljakuse kasvutempo omavahelise seosega.

Seega võimaldab arukas palgapoliitika suurendada ettevõtte tootlikkust ja järelkult ka tööjõu kasutamise tõhusust.

SUMMARY

SALARY ACCOUNTING AND ANALYSIS – BASED ON THE EXAMPLE OF ELME MESSER GAAS AS

Kristina Sobol

Language:	Russian	Figures:	–
Pages:	44	Tables:	3
References:	26	Appendixes:	6
Keywords:	–		

This thesis work was devoted to the analysis of different remuneration schemes and to the revelation of the optimal scheme for the firm Elme Messer Gaas AS.

The actuality of the chosen research topic is explained by the dependence of the wage on the living standards of the population. In addition, the important factor is just that the salary is the principal earner for the most people.

Remuneration scheme is a requisite of the payroll management. The choice of rational staff remuneration schemes has the most important social and economic value for every company, as far as they determine the procedure of salary accounting to individual employees or their groups depending on the quantity, quality and results of work.

The goal of this work was analysis of the different remuneration schemes and identification of

the optimal scheme for the firm Elme Messer Gaas AS.

The goal of research identified setting and resolving of the following tasks:

The study of the legislative provision of the industrial regulations related to remuneration was the important task for the author. The author cited in his work a fairly large number of legal acts based on which he could justify his opinion in any matter of remuneration.

In order to determine the optimal remuneration scheme for the firm Elme Messer Gaas AS, the author saw fit to observe the procedure of salary accounting of the firm. He studied carefully the employee hiring process, the salary accounting, the calculation of vacation and sick lists of the firm. The author cited also the illustrative examples of calculations of these operations and made the analysis of different remuneration schemes.

After a detailed study of various calculations of the firm, as a first step the author analyzed various existing remuneration schemes. He had to do it in order to rely on the received knowledges and information relating to the whole remuneration scheme when detecting an optimal remuneration scheme for the firm in the future.

And at the end of the thesis work, guided by the knowledges acquired in the course of thesis work writing and in course of studying the activity of the firm Elme Messer Gaas AS, the author analyzed the current remuneration scheme and made some improving proposals. He made the table of advantages and disadvantages of the current scheme, based on which he arrived at the conclusion that the firm Elme Messer Gaas, as a developing company in the business, uses the existing system very wisely and logically. However, the author was able to offer some changes to the firm.

The firm Elme Messer Gaas AS is the leading gas company in the Baltic region. First of all it produces and sells industrial, medical, food and specialty gases, as well as various equipment associated with the use of gas. The main products are oxygen, nitrogen, argon, carbon dioxide, acetylene, hydrogen, propane and helium.

It is the author's opinion that the most significant and meaningful changes in the remuneration scheme of the firm Elme Messer Gaas AS could be:

The transition from the three-level remuneration scheme to the two-level scheme. To add to the position salary a supplement for the employee responsibility for the performance of work. Thus, salary is increased, and it is guaranteeing wage, which is fixed in the employment contract and

which is a good motivation for employees.

Change the bonus system for the staff customer service so as the sum of the bonuses is not depended on the sales volume, and to establish the planned sales level and to set sales over-fulfillment bonus. This system will motivate employees to achieve the planned level and allow to quicken interest in over-fulfillment of sales volume.

Introduction of an extra factor to the wage bonus for the quality of work. It will stimulate employee to do the job, not only quantitatively but also qualitatively.

These changes must surely have a good effect for the activity of the firm Elme Messer Gaas AS. As far as the author consider that every firm must as possible find approach to each group of employees in order to get an efficient result.

When the employees will understand that there are the most optimal working conditions for them and the remuneration scheme is created so that every employee is aware of the importance and involvement in the company, then the employees devotion will be high, and that lead to a large profit of the firm.

Wage policy enters into the company management and it is strongly influenced on the efficiency because the salary is one of the most important tools that allows to make efficient use of labour. When developing a wage policy they should take into account the growth ratio of the salary and the labour productivity.

Therefore, the competent wage policy allows to improve the labour productivity and, consequently, the utilization efficiency of the workforce

Deklareerin, et käesolev lõputöö, mis on minu iseseisva töö tulemus, on esitatud Tallinna Tehnikaülikooli diplomi taotlemiseks ning selle alusel ei ole varem taotletud akadeemilist kraadi ega diplomit.

Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjanduslikest allikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

Autor:
(Eesnimi Perenimi, 13. jaanuar 2015)

Üliõpilaskood:

Töö vastab kehtivatele nõuetele.

Juhendaja:
(Eesnimi Perenimi, 13. jaanuar 2015)

Kaitsmisele lubatud: ”.....” 2015

TTÜ TK kaitsmiskomisjoni esimees:

.....
(nimi, allkiri)