Содержание

[ВВЕДЕНИЕ 3](#_heading=h.gjdgxs)

[1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ 5](#_heading=h.30j0zll)

[1.1. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ И РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА 5](#_heading=h.1fob9te)

[1.2 ФОРМЫ И ТРАДИЦИОННЫЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ 9](#_heading=h.3znysh7)

[1.3 ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИХ И НЕФТЕГАЗОВЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ 15](#_heading=h.2et92p0)

[2 АНАЛИЗ ДЕЙСТВУЮЩИХ ФОРМ И СИСТЕМ ОПЛАТУ ТРУДА В СОРУМСКОМ ЛПУМГ ООО “ГАЗПРОМ ТРАНСГАЗ ЮГОРСК” 20](#_heading=h.tyjcwt)

[2.1 ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ ЗА ПЕРИОД 2020-2022 ГГ.](#_heading=h.3dy6vkm)[. 20](#_heading=h.1t3h5sf)

[2.2 АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОЧИХ ЛПУМГ ООО “ГАЗПРОМ ТРАНСГАЗ ЮГОРСК” 25](#_heading=h.4d34og8)

[3 РАЗРАБОТКА МЕРОПРИЯТИЙ ПО РАЗВИТИЮ ФОРМ И СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ СОРУМСКОГО ЛПУМГ ООО “ГАЗПРОМ ТРАНСГАЗ ЮГОРСК” 43](#_heading=h.3rdcrjn)

[3.1 РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОВЫШЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАЗВИТИЯ ФОРМ И СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ 43](#_heading=h.26in1rg)

[3.2 МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОВЫШЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ](#_heading=h.lnxbz9) [РАЗВИТИЯ ФОРМ И СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ](#_heading=h.26in1rg) [47](#_heading=h.lnxbz9)

[ЗАКЛЮЧЕНИЕ 5](#_heading=h.35nkun2)4

[СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 5](#_heading=h.1ksv4uv)8

[Приложение А.](#_heading=h.2jxsxqh) Критерии определения размера коэффициента деловых качеств руководителей (Кд) [6](#_heading=h.2jxsxqh)3

[Приложение Б.](#_heading=h.1y810tw) Критерии определения размера коэффициента деловых качеств специалистов и других служащих (Кд) [6](#_heading=h.1y810tw)6

[Приложение В.](#_heading=h.1ci93xb) Единая тарифная сетка оплаты труда рабочих, руководителей, специалистов и других служащих организаций ПАО «Газпром»  [6](#_heading=h.1ci93xb)8

[Приложение Г.](#_heading=h.3as4poj) Коэффициенты дифференциации к тарифным ставкам рабочих70

[Приложение Д.](#_heading=h.2p2csry) Классификатор ступеней оплаты труда руководителей72

[Приложение Е.](#_heading=h.3o7alnk) Классификатор ступеней оплаты труда специалистов и других служащих [7](#_heading=h.3o7alnk)6

Введение

Учет труда и оплаты труда непосредственно занимает одно из основных мест в системе бухгалтерского учета на любом предприятии. Труд является важнейших элементов издержек производства и обращения.

Изучение учета и контроля является весьма актуальным в настоящее время, так как заработная плата - основной источник дохода рабочих и служащих, непосредственно с ее помощью осуществляется контроль за мерой труда и потребления, она используется как важнейший экономический рычаг управления экономикой. Вопросы организации труда занимают одно из ведущих мест в социально-экономической политике государства. В условиях рыночной экономики практическое осуществление мер по совершенствованию организации оплаты труда должно быть основано на материальной заинтересованности в повышении эффективности труда.

Оплата труда - это система отношений, связанных с обеспечением работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законодательством, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами (ст. 129 ТК РФ).

В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников, установленных ст. 130 ТК РФ, входят:

- величина минимального размера оплаты труда в РФ;

- величина минимального размера тарифной ставки (оклада) работников организаций бюджетной сферы в РФ;

- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;

- ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;

- ограничение оплаты труда в натуральной форме;

- обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;

- государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы;

- ответственность работодателей;

- сроки и очередность выплаты заработной платы.

В настоящее время законодательство непрерывно совершенствуется, появляются новые документы и инструкции, непосредственно имеющие отношение к расчетам по оплате труда, что приводит к увеличению их трудоемкости.

Цель выпускной квалификационной работы заключается в разработке и реализации конкретных мероприятий по повышению эффективности развития форм и систем оплаты труда в организации.

Для достижения поставленной цели выпускной квалификационной работе были поставлены следующие задачи:

- изучить сущность, формы и систему заработной платы организации;

- проанализировать организацию оплаты труда в организации;

- разработать мероприятия по повышению эффективности развития форм и систем оплаты труда в организации;

Объектом исследования является Сорумское ЛПУМГ ООО «Газпром трансгаз Югорск». Предметом исследования является заработная плата работников предприятия.