Экономика отрасли

Выполнил: Ветров Александр

**26.01.2011**

**Организация, нормирование и оплата труда.**

*Техническое нормирование труда*

Организация оплаты труда.

Под оплатой труда (заработной платой) принято понимать вознаграждение, установленное работнику за выполнение трудовых обязанностей.

Оплата труда каждого работника определяется работодателем в зависимости от количества и качества выполняемой работы и максимальным пределом не ограничивается.

Дифференциация размеров оплаты труда осуществляется в зависимости от сложности, содержания и результатов труда работника.

При оплате труда рабочих могут применяться тарифные ставки, клады, а также бестарифная система, если предприятие, учреждение, организация сочтут такую систему более целесообразной.

Вид, системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, премий и иных поощрительных выплат, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями персонала определяются предприятием самостоятельно и фиксируются в коллективных дого­ворах, иных локальных нормативных актах.

Различают основную и дополнительную оплату труда. В основную работную плату включаются выплаты за отработанное время, за ко­личество и качество выполненных работ при повременной, сдельной и прогрессивной оплате, доплаты в связи с отклонениями.

Тарифные и бестарифные системы оплаты труда

Тарифная система включает тарифную ставку, определяющую размер оплаты труда в час или за день, тарифную сетку, показывающую соотношение в оплате труда между различными разрядами работ и рабочих (квалификациями), и тарифно-квалификационные справочники, с помощью которых можно определить разряд работы и ра­бочих в соответствии с тарифной сеткой.

**Тарифная ставка** (оклад) — фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени. Тарифная ставка используется для расчета сдельных расценок с учетом норм выработки.

**Тарификация работы** — отнесение видов труда к тарифным разря­дам или квалификационным категориям в зависимости от их слож­ности.

**Тарифный разряд** — величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника. Тарифный разряд присваивается каждой производственной операции, каждой работе. Квалификационный разряд — величина, отражающая уровень профессиональной подго­товки работника.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов (разрядов оплаты) работникам производится на основе Единого тарифно-ква­лификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Справочники и порядок их примене­ния утверждаются в порядке, определяемом Правительством Россий­ской Федерации.

Выполнение простейших работ оплачивается по тарифной ставке рабочего 1-го разряда. Тарифные ставки рабочих остальных разрядов превышают этот размер в зависимости от уровня квалификации их труда, т.е. присвоенного тарифного разряда и установленного тариф­ного коэффициента.

Бестарифная система оплаты труда ставит заработок работника в полную зависимость от конечных результатов работы коллектива, к которому относится работник. При этой системе не устанавливается гордого оклада или тарифной ставки. Применение такой системы целесообразно в тех случаях, когда есть реальная возможность учесть результаты труда работника при общей заинтересованности и ответственности каждого члена коллектива.

Оплата труда руководителей, специалистов и служащих произво­дная, как правило, на основе должностных окладов по соглашению сторон трудового договора в пропорции к средней заработной плате работников организации. Законами и иными нормативно-правовыми актами может быть установлен другой порядок определения размеров млаты труда для руководителей, специалистов и служащих (в про­центах от выручки, в долях от прибыли и др.). Должностные оклады устанавливаются администрацией предприятия в соответствии с должностью и квалификацией работника.

МРОТ определяет низшую границу оплаты труда неквалифици­рованных работников при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

МРОТ не включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные или компенсационные выплаты.

В настоящее время МРОТ выполняет три основные функции:

* является государственной гарантией минимального размера оплаты труда.
* выполняет роль норматива при исчислении администрации штрафом, налогов, сборов и иных платежей, осуществляемых в соответствии с законодательством Российской Федерации;
* служит критерием для определения размера пособий и компенсаций, выплачиваемых в соответствии с законодательством по социальной защите населения.

Труд работников оплачивается повременно, сдельно или по иным системам оплаты труда. Оплата может производиться за индивидуальные и коллективные результаты работы.

Для усиления материальной заинтересованности работников в выполнении планов и договорных обязательств, повышении эффективности производствам качества работы могут вводиться системы премирования, вознаграж­дение по итогам работы за год, другие формы материального поощрения.

Формыи системы заработной платы

Формы и системы заработной платы представляют собой способы установления зависимости величины заработной платы от количества и качества затраченного труда с помощью совокупности количественных и качественных показателей, отражающих результаты труда.

Основное их назначение — обеспечение правильного соотношения между мерой труда и мерой его оплаты, а также повышение заинтересованности рабочих в эффективном труде.

При повременной оплате мерой труда является отработанное время, а заработок начисляется в соответствии с тарифной ставкой работника или окладом за фактически отработанное время.

При сдельной оплате мерой труда является выработанная рабочим продукция, и заработок зависит от количества и качества произведенной рабочим продукции, так как при данной системе заработная плата начисляется за каждую единицу продукции исходя из установленной сдельной расценки.

Выбор сдельной и повременной форм оплаты труда зависит от ряда факторов: характера применяемого оборудования, особенностей технологического процесса, организации производства и труда, требований к качеству продукции, использованию трудовых и материальных ресурсов.

Эффективное применение повременной формы оплаты труда определяется следующими условиями:

* 1. строго регламентированные, аппаратурные, автоматизированные производства, где рабочий не может влиять на технологическое время;
  2. высокие требования к качеству продукции, которые непосредственно зависят от рабочих;
  3. на рабочем месте можно реально увеличить выработку продукции, а производству столько продукции не требуется.

Повременная форма оплаты может применяться для оплаты труда таких вспомогательных рабочих, как дежурные слесари, электромонтеры, кладовщики, учетчики, в связи с трудностями нормирования и количественного измерения их труда. Рабочие служб технического контроля также оплачиваются по повременной форме.

Следующие условия делают целесообразным применение сдельной формы оплаты труда:

* + 1. наличие реальных возможностей увеличения выработки продукции при сокращении затрат времени на единицу продукции;
    2. возможность рабочих увеличивать выпуск продукции при стабильной технологии и соответствующем качестве продукции;
    3. потребность производства в увеличении выпуска продукции на данном участке.

Такие условия характерны для производств, где применяется ручной, механизированно-ручной и механизированный труд. При этом необходимо учитывать, что если даже имеются все условия для значительного увеличения выработки продукции, но при этом ухудшается ее качество, нерационально используются материальные ресурсы и преждевременно изнашивается оборудование, то применять сдельную форму оплаты нецелесообразно.

Повременная и сдельная формы заработной платы на практике используются в виде различных систем

**16.02.2011**

**Техническое нормирование труда.**

Нормирование труда это установление необходимых затрат труда на выполнение определенной работы в соответствующих организационно-технических условиях, при нормальной интенсивности труда. Т.е. это нормы труда, для конкретных организационно-технических условий.

Область применения технического нормирования:

1. проектирование;
2. организация заработанной платы;
3. технико-экономическое планирование (для расчета производственных мощностей, для обоснования численности работников, для составления плановых заданий);
4. оперативное планирование производства (для составления графика запуска или выпуска продукции).

Методы установления норм времени:

1. аналитически - исследовательский метод (на основе изучения затрат времени наблюдением);
2. хронометраж;
3. фотография рабочего времени;
4. аналитически – расчетный метод;
5. расчетно-сравнительный метод.

Для того чтобы работники выполняли нормы времени должны соблюдаться обязательные требования:

1. требования охраны труда и техники безопасности;
2. надлежащее качество материалов, инструментов и других средств труда, их своевременное предоставление работнику;
3. исправное состояние помещений, сооружений, оборудования…

*Нормы времени (Нв)* – это затраты рабочего времени (секунды минуты, часы) на изготовление единицы изделия или выполнение определенной производственно-технологической операции при определенных организационно-технических условиях.

Норма времени определяется расчетным путем, т.е. делением продолжительности рабочего времени на общий объем продукции или услуг.

**Нв=Т/У**

***Норма выработки (Нвыр)*** - это минимальное задание рабочему на изготовление промышленной продукции, которая должна быть произведена на единицу времени.

**Нвыб=Т/Нвр**

***Норма времени на обслуживание*** - это норматив режима работы оборудования, устанавливается расчетным путем.

***Норма обслуживания*** – это количество объектов, которые может обслужить один рабочий или группа рабочих в течение рабочей смены.

**Нобс=Тсм/Нвр обсл**

***Норматив численности* (Нч)** – это заранее установленная расчетным числом норма числа рабочих для выполнения конкретных работ.

Нч=Нвр обс\*N\*Тсм

***Норматив управляемости*** – это заранее установленная численность работников непосредственно подчиняющихся одному руководителю.

***Время работы*** - это период в течение, которого работник подготавливается и выполняет порученную работу.

Состоит из времени работы по выполнению производственного задания и времени работы не предусмотрено производственным заданием.

Время работы на выполнение производственного задания включает подготовительно- заключительное время, оперативное время и время обслуживания рабочего места.

***Время перерывов*** - это время в течение, которого работник не принимает участия в работе. Различают время регламентированных перерывов и не регламентированных перерывов.

***Время регламентированных перерывов*** – это перерывы в работе, обусловленные технологией и организацией производственного процесса, а так же время на отдых и личные надобности (предусмотрено режимом работы и нормами).

***Нерегламентированные перерывы в работе*** – это время, связанное с нарушением нормального течения производственного процесса, перерывы вызванные нарушением трудовой дисциплины или недостатками в организации работы.

Нормируемые затраты рабочего времени включают в норму труда. Это подготовительно заключительное время, время оперативной работы. Время обслуживания рабочего места и время регламентированных перерывов.

Ненормируемые затраты рабочего времени в норму времени не включаются и являются прямыми потерями рабочего времени.

Суммарная величина нормируемых затрат на единицу продукции называется штучно – калькуляционным временем.

**21.02.2011**

**Методы технического нормирования.**

1. ***Аналитический метод*** – с помощью него устанавливаются научно обоснованные и оптимальные нормы труда.
2. ***Аналитический исследовательский метод*** – применяется в массовом и крупносерийном производстве.

**Этапы:**

* Расчленение производственного процесса на операции;
* Изучение и анализ операции;
* Рациональный порядок выполнения операции;
* Расчет норм на операцию на основе фотографий и хронометража рабочего дня;
* Внедрение передовых технологий, технических обоснованных норм.

***Аналитически расчетный метод*** – применяется в единичном и мелкосерийном производстве. Расчет ведется с помощью формул или заранее разработанных нормативов.

***Статистический метод*** – производится анализ статистических данных.

***Метод аналогий*** – учитываются все затраты по аналогичным операциям или работам.

***Фотография рабочего дня*** – это процесс изучения и измерения всех затрат времени на протяжении всей рабочей смены. Применяется для расчета норм и нормативов, подготовительно заключительного времени, на техническое обслуживание, на организационное обслуживание рабочего места, на отдых и личные надобности с целью изучения передового метода работы, выявление потерь рабочего времени, для определения резервов роста производительности и т.д.

***Хронометраж*** – это изучение операции путем наблюдения и измерения затрат рабочего времени на выполнение отдельных элементов повторяющихся при изготовлении каждой единицы продукции в целях определения норм на отдельные операции.

**Показатели уровня нормирования труда и пути развития.**

Средний коэффициент выполнения норм: по определенной группе работников; определение работников по коэффициенту выполнения норм; доля работников, труд которых нормируется; удельный вес технически обоснованных норм в целом по группам работников; общее количество норм по анализируемому подразделению (по предприятию); доля норм рассчитанным по межотраслевым и отраслевым нормативам; частота пересмотра норм; экономия от снижения трудоемкости.

**06.09.2011**

**Оплата труда.**

***Заработная плата*** – это вознаграждение за трудовые показатели в зависимости от квалификации работника, сложности, качества и количества выполняемой работы, условий труда, компенсационных и стимулирующих выплат за сложные, опасные и вредные условия.

***Минимальный размер оплаты труда (МРОТ)*** – это гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработающего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях на рабочем месте.

**В строительстве заработная плата базируется на основе:**

1. Трудового кодекса РФ (действует с 2002 г.);
2. Отраслевого тарифного соглашения по строительству и промышленности строительных материалов РФ;
3. Методических рекомендаций по определению размеру средств на оплату труда в договорных ценах и сметах на строительство и оплату труда работников строительно-монтажных и ремонтно-строительных организаций утвержденных Госстроем РФ;
4. Прочих нормативных актов (стандарты, ГОСТы, СНИПы);

***Тарифная система*** – это совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработанной платы работников разной категорий.

***Тарифная ставка (оклад)*** – это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности за единицу времени.

***Тарификация работы*** – это отнесение видов труда к тарифным разрядам в зависимости от сложности выполняемых работ.

***Тарифный разряд*** – это величина отражающая сложность труда и квалификацию работника.

***Квалификационный разряд*** – это величина отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

***Тарифная сетка*** – это совокупность тарифных разрядов (профессий, должностей) определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов.

***Тарифный коэффициент*** – это часовая тарифная ставка соответствующего разряда к часовой тарифной ставки первого разряда.

**12.09.2011**

**(продолжение)**

Механизм организации оплаты труда включает в себя следующие элементы:

1. Многоуровневую коллективно-договорную систему отражающие интересы обеих сторон, при установлении условий оплаты труда;
2. Систему обеспечения минимальных гарантий оплаты и защиты от негативных влияний на рынки труда;
3. Налоговую систему регулирования оплаты труда;
4. Систему информации об уровне и динамики зарплаты, дающей реальную информацию о цене рабочей силы;
5. Увязку заработанной платы и результаты труда работников на предприятии.

Организация оплаты труда в России в правовом порядке предусмотрено реагирующий на различных уровнях:

* Государственной;
* Региональной;
* Отраслевой;
* На предприятии.

В законодательной форме устанавливается МРОТ ниже которого не допускается уровень месячной оплаты труда.

Периодичность индексации заработной платы в связи с инфляцией.

Единая тарифная сетка для бюджетников.

Районные коэффициенты к заработной плате для работающих в регионах с неблагоприятными природными климатическими условиями.

На уровне отраслей и регионов организация труда регулируется соглашениями, заключенными между правсоюзами, работодателями и тип труда РФ (срок длительности 3 года)

**12.09.2011**

**Затраты труда в строительстве.**

К затратам относятся следующее выплаты:

Выплаты заработной платы основному

Выплаты стимулирующего характера по системным положениям:

1. Премии за производственные результаты;
2. Надбавки к тарифным ставкам и окладам за профессиональным мастерство;
3. Высокие достижения в труде.

Выплаты компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда (за работу в ночное время, сверхурочную работу, многосменным режиме, за совмещение профессий, расширение зон обслуживания, за работу в тяжелых вредных и особо опасных условиях).

Стоимость бесплатно предоставляемых работников комуникальных услуг питания, продуктов, жилья.

Стоимость бесплатно выдаваемых обмундирования, форменной одежды в личное постоянное пользование.

Оплата очередных отпусков, проезду к месту отдыха работников предприятия, расположенных в районах крайнего сервера, Дальнего Востока, а так же льготных часов подростков, кормящих матерей, времени прохождения медосмотров. И выполнения государственных обязанностей.

Выплаты работникам в связи с реорганизацией предприятия и сокращением численности штатов.

Единовременные вознаграждения за выслугу лет.

Выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

Оплата отпуска перед началом работы молодым специалистам.

Оплата учебных отпусков.

Оплата за время вынужденного прогула или выполнения ниже оплачиваемой работы.

Доплаты в случаях временной утраты трудоспособности (больничные лист).

Разница, в окладах выплачиваемая работникам трудоустроенных с других предприятий с сохранением размеров должностных окладов.

Суммы, выплачиваемые при выполнении работ вахтовым методом.

Суммы, начисленные привлеченным работникам по договорам с государственными учреждениями.

Заработная плата работникам за время обучения на курсах повышения квалификации.

Оплата труда студентов за время производственной практики.

Оплата труда студентам, работающим в стройотрядах.

Оплату труда работников за выполнение работ по договорам (если они не числятся в штате предприятия).

Другие виды оплаты труда, включаемые в фонды оплаты (надбавки и т.д.)

**16.09.2011**

**Районное регулирование заработной платы.**

Районное регулирование заработной платы включает:

1. ***Районные коэффициенты к зарплате*** – это нормативный показатель увеличения зарплаты в зависимости от места нахождения предприятия и устанавливается с учетом дискомфортности проживания. Диапазон коэффициентов колеблется 1.15 – 2.
2. ***Процентные надбавки к зарплате***за непрерывный стаж работы в районах крайнего севера и приравненных к ним местностям. Выплачиваются после 6 месяцев работы и достигают максимума через 5 лет (от 10 до 100%).

***Особые условия оплаты труда*** действуют при отклонении от нормальных условий труда, при работе в сверхурочное врем и, праздничные дни, ночное время и т.д. На строительных предприятиях применяются надбавки за высокое профессиональное мастерство; высокие достижения в труде; выполнение особо важной

работы на срок ее проведения; персональные надбавки, устанавливаемые по решению руководителей и др. Величины стимулирующих доплат и надбавок определяются предприятием самостоятельно и включаются в затраты на оплату труда.

**15.7. ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

Наибольшее распространение в практике работы строительных предприятий получили такие формы оплаты труда, как сдельная и повременная, позволяющие формировать разнообразные модели оплаты за конечный результат на их основе.

Все разновидности форм и систем оплаты базируются на тарифной системе и нормировании. Различают следующие разновидности сдельной формы оплаты: прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенно-сдельная, аккордная, аккордно-премиальная.

***При сдельной оплате*** заработок рабочих (звена, бригады) определяется объемом выполненных работ (продукции) и сдельной расценкой на единицу его измерения. Работник получает заработную плату в зависимости от количества выполненной работы по установленным сдельным расценкам. При этом выполненные и предъявленные к оплате работы, должны соответствовать простоту и требованиям к их качеству, предусмотренными строительными нормами и правилами. Исходными являются производственные нормы в сборниках ЕН и Р и ВН и Р.

При использовании сдельной оплаты труда применяются следующие параметры:

1) ***нормы времени***— время, необходимое для выполнения единицы СМР в нормальных условиях труда;

2) ***нормы выработки***— количество СМР, которое должен 111.1 работать рабочий в течение установленного времени при нормальных условиях труда;

3) ***сдельная расценка***— это установленная ставка заработной платы за единицу СМР.

При сдельной форме оплаты труда заработок работника находится в прямой зависимости от количества и качества изготовленной продукции или объема СМР.

**28.09.2011**

**Формы и системы заработной платы.**

***Простая повременная система труда***. В этом случаи заработок рабочего определяется тарифной ставкой присвоенного ему разряда и количеством отработанного времени:

Зп=Тч\*В, где Зп – повременная заработная плата, руб.; Тч – часовая (дневная) тарифная ставка рабочего соответствующего разряда; В- фактически отработанное время, часы (дни).

***Повременно-премиальная система.***В соответствии с данной системой, рабочий сверх оплаты в соответствии с отработанным временем и тарифными ставками получает премию за обеспечение определенных количественных и качественных показателей.

Рабочие-повременщики, занятые обслуживанием основного производства, премируются за достижение показателей, характеризующих улучшение качества их работы: обеспечение бесперебойной и ритмичной работы оборудования по выпуску продукции, улучшение коэффициента его использования, увеличение межремонтного периода эксплуатации и сокращение затрат на обслуживание и ремонт и т.д.

***Прямая индивидуальная система****.* При такой системе заработок рабочего непосредственно зависит от его выработки. Заработная плата начисляется в соответствии с количеством произведенной продукции по постоянным сдельным расценкам, что повышает заинтересованность работников в увеличении индивидуальной производительности труда. Заработок определяется путем умножения количества изготовленной продукции на сдельную расценку за единицу этой продукции.

***Косвенно-сдельная система****.* В этом случае заработная плата рабочего находится в прямой зависимости от выработки тех рабочих, которых он обслуживает. Данная система применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих, от которых в значительной степени зависят темп работы и выработка основных рабочих.

***Сдельно-прогрессивная система.***При данной системе выработка рабочего в пределах установленной нормы оплачивается по действующим на данной работе прямым сдельным расценкам, а вся дополнительная выработка, полученная сверх этой нормы, по повышенным расценкам.

***Аккордно-сдельная система.***Размер оплаты труда при такой системе устанавливается за весь объем работы. Аккордная оплата вводится для отдельных групп рабочих в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении производительности труда и сокращении сроков выполнения работы.

***Сдельно-премиальная система.***При использовании этой системы предусматривается выплата рабочему в дополнение к сдельному заработку, начисленному по расценкам, премии за достижение установленных индивидуальных или коллективных (количественных или качественных) показателей. В качестве показателей премирования рабочих используются:

* рост производительности труда;
* улучшение качества продукции, работ;
* освоение новой техники и технологии;
* снижение материальных затрат и т.д.

Обычно доплаты и надбавки делятся на две группы: компенсационные и стимулирующие.

Размер ***компенсационных выплат***(за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, за работу в вечернее и ночное время и т.д.) определяется предприятием самостоятельно, но должен быть не ниже размеров, установленных соответствующими решениями Правительства РФ или других органов по его поручению.

***Стимулирующие выплаты***(доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, работу с меньшей численностью, премии, вознаграждения и т.д.) определяются предприятиями самостоятельно и производятся в пределах имеющихся средств. Размеры и условия их выплат определяются в коллективных договорах.

Для стимулирования работников обычно применяются доплаты за: совмещение нескольких профессий (должностей); за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ; выполнение обязанностей отсутствующего работника; рабочим за профессиональное мастерство; специалистам за высокие достижения в труде и высокий уровень квалификации; бригадирам из числа рабочих, не освобожденных от основной работы.

Для специалистов, служащих и руководителей используется система должностных окладов. ***Должностной оклад***абсолютный размер заработной платы, устанавливаемый в соответствии с занимаемой должностью.

**12.10.2011**

**Расчет заработной платы.**

**Бригадная и бестарифная система.**

Для строительства характерны модели оплаты труда: Бригадная и бестарифная.

При бригадной системе заработок каждого рабочего ставится в зависимость от количества и качества строительно-монтажных работ, произведенных всей бригадой. Этим обеспечивается мотивация рабочих в достижении высоких результатов. Особенности этой модели заключается в том, что первоначально коллективный заработок начисляют всей бригаде, а затем распределяют между членами бригады в зависимости от их трудового вклада. В этих условиях каждый может оценить труд своих коллег.

При повременной оплате труда бригаде устанавливают нормированные задания с премированием за своевременный и качественный результат. В состав коллективного заработка бригады включают повременную оплату по тарифным ставкам, с учетом отработочного времени, экономию фонда оплаты труда, премии из фонда оплаты труда, вознаграждения из прибыли…

При сдельной оплате труда зарплату начисляют бригаде в целом. Общий заработок бригады зависит от коллективной или сдельной расценки за единицу СМР (строительно-монтажных работ) и фактической выработки. Наиболее распространен метод распределения заработка в соответствии с тарифными разрядами и отработанным временем с учетом коэффициента трудового участия (КТУ).

Факторы повышающие КТУ:

1. Превышение средней производительности труда при хорошем качестве работы.
2. Рост профессионального мастерства.
3. Применение теоретических и практических зданий для повышения эффективности на производстве.

**26.10.2011.**

**Себестоимость, цена, прибыль и рентабельность.**

**Классификация затрат на производство продукции**

Существуют следующие классификации затрат:

* - по виду производства - основное и вспомогательное;
* - по виду продукции – отдельное изделие, группа однородных изделий, заказ, передел, работы, услуги;
* - по виду расходов – статьи калькуляции (для калькулирования себестоимости продукции и организации аналитического учета) и элементы затрат (для составления сметы затрат на производство);
* - по месту возникновения затрат – участок, цех, производство.

Группировка затрат по экономическим элементам (смета затрат на производство)

Группировка затрат по экономическим элементам отражается в смете затрат на производство и реализацию продукции.

Смета затрат на производство включает следующие элементы:

1. Сырье, основные материалы, покупные полуфабрикаты, комплектующие изделия (за вычетом возвратных отходов);
2. Вспомогательные и прочие материалы;
3. Топливо со стороны;
4. Энергия со стороны;
5. Заработная плата основная и дополнительная;
6. Отчисления на социальные нужды;
7. Амортизация основных фондов;
8. Прочие денежные расходы.

Группировка затрат по статьям калькуляции.

Типовая группировка затрат по статьям калькуляции имеет следующий вид:

1. Сырье, основные материалы, полуфабрикаты, комплектующие изделия (за вычетом возвратных отходов);
2. Вспомогательные материалы;
3. Топливо на технологические цели;
4. Энергия на технологические цели;
5. Основная заработная плата производственных рабочих;
6. Отчисления на социальные нужды по заработной плате производственных рабочих;
7. Расход на содержания и эксплуатацию оборудования;
8. Расход на подготовку и освоение нового производства;
9. Ценовые расходы.

**03.12.2011**

**Сметная прибыль.**

***Сметная прибыль (плановые накопления)*** – это средства для покрытия расходов строительных организаций не проходящих по статьям прямых затрат и накладных расходов.

А именно:

* плата за кредиты банка;
* затраты на развитие производства;
* модернизацию и реконструкцию основных фондов;
* частичное пополнение собственных оборотных средств;
* затраты на уплату налога на прибыль;
* затраты на материальное стимулирование работников;
* затраты на материальную помощь;
* на социальную сферу;
* на содержание объектов здравоохранения, культуры, спорта, детских лагерей, жилищных фондов и других объектов внепроизводственного назначения, а так же расходы на организацию помощи и услуг учебным заведениям.

Общеотраслевой норматив сметной прибыли строителей составляет 65% к величине средств на оплату труда рабочих или 8% от общей суммы сметной стоимости строительства.

Если условия производства работ отличаются от принятых по средним нормам, а прибыль не покрывает расходы строительной организации не проходящих по статьям прямых затрат и накладных расходов, то по согласованию с заказчиком рекомендуется разрабатывать индивидуальный норматив сметной прибыли.

**10.12.2011**

**Система ценообразования и сметного нормирования.**

**Сметное ценообразование** – это система технических, организационных и экономических методов определения затрат времени, трудовых и материально-технических ресурсов на производство строительно-монтажных работ с целью разработки и обоснования сметных норм и нормативов.

**Сметная норма** – это совокупность затрат труда работников строительства, времени работы строительных машин и механизмов, строительных материалов, изделий и конструкций на определенный измеритель строительно-монтажных работ.

**Сметный норматив** – это сборник сметных норм и расценок, содержащий требования по выполнению строительно-монтажных работ.

**Единичные расценки** – это сметный норматив, устанавливающий размер прямых затрат в денежном выражении на один вид строительных работ (БЕЗ УЧЕТА НАКЛАДНЫХ РАСХОДОВ И СМЕТНОЙ ПРИБЫЛИ)

Сметная документация.

Смета является обязательным элементом рабочей документации строящегося объекта.

В сметную документацию входят:

* локальные сметы;
* локальные сметные расчеты;
* объектные сметы;
* объектные сметные расчеты;
* сметные расчеты на отдельные виды затрат;
* сводные сметные расчеты;
* сводка затрат.

**20.01.2012**

**Финансы организации (предприятия)**

Финансы предприятия представляют собой денежные отношения, которые возникают в процессе его деятельности и увязанные с формированием и распределением его финансовых ресурсов.

Финансовые отношения различаются по следующим видам:

1. Отношения с партнерами по бизнесу связанные с поставками сырья, материалов, полуфабрикатов, строительных конструкций, топлива, транспортировкой грузов, обеспечением работы строительных машин, механизмов…
2. Отношения с заказчиками строительства с потребителями товаров в соответствии с заключенными договорами.
3. Отношение с государством при уплате налогов, а так же других выплат в бюджет и внебюджетные фонды.
4. Отношение с заказчиками строительства и потребителями товаров, а так же с поставщиками материальных ресурсов и исполнителями оказания услуг по взысканию и уплате штрафов за нарушение договорных обязательств.
5. Отношение с банковской системой по расчётам за соответствующие услуги при получении и погашении кредитов, при проведении расчетных операций с поставщиками и заказчиками.
6. Отношения со страховыми компаниями по страхованию производственных и финансовых рисков.

**24.01.2012**

1. Отношения с работниками предприятия по выплате заработной платы и других видов доходов.
2. Отношения с акционерами по выплате дивидендов.
3. Отношения с учредителями по формированию уставного капитала и распределению доходов.
4. Отношения с дочерними предприятиями, филиалами, участками, бригадами по поводу финансирования расходов и участия в распределении прибыли предприятия.
5. Отношения с товарно-сырьевыми и фондовыми биржами по операциям с производственными и финансовыми активами.
6. Отношения с инвестиционными компаниями и фондами по осуществлению финансовых инвестиций

Отличительная особенность финансов предприятия заключается в том что:

1. Они выражены в денежной форме и характеризуются движением денежных средств.
2. Носят двухсторонний характер и являются результатом взаимодействия предприятия с другими субъектами экономической системы (предприятия, биржи, фонды).
3. В процессе движения денежных средств формируют фонды предприятия.

Функции финансовых предприятий

**7.02.2012**

**Основы налогообложения организаций.**

Важным звеном налоговой системы являются участники отношений, возникающих в процессе установления и взимания налогов и сборов. Эти отношения регулируются соответствующим законодательством и в состав участников входят:

1. Организации и физические лица, признаваемые налогоплательщиками или плательщиками сборов.
2. Организации и физические лица (налоговые агенты) т.е. лица на которых возложены обязанности по исчислению, удержанию с налогоплательщика и перечислению в соответствующий бюджет налогов.
3. Государственная налоговая служба РФ и её территориальные подразделения.
4. Государственный таможенный комитет РФ и его территориальные подразделения.
5. Государственные органы исполнительной власти и исполнительные органы местного самоуправления, другие уполномоченные ими лица, осуществляющие приём взимание налогов и сборов и контроль за их уплатой.
6. Министерство финансов РФ, министерство финансов республик, краев и областей, финансовые управления…

Налоговый кодекс Российской Федерации

Налоговый кодекс РФ – это свод норм налогового законодательства, выполняет следующие функции:

1. Определяет виды налогов и сборов взимаемых в РФ.
2. Устанавливает основания возникновения и порядок исполнения обязанностей по уплате налогов и сборов.
3. Определяют основные положения налогов и сборов субъектов РФ местных налогов.
4. Устанавливает права и обязанности налогоплательщиков, налоговых органов и других участников отношений, регулируемых законодательством.
5. Определяет формы и методы налогового контроля.
6. Устанавливает ответственность за совершение правонарушения устанавливает ответственность за совершение правонарушений.
7. Устанавливает порядок обжалование действий налоговых органов и должностных лиц.

В зависимости от уровня установления и изъятия налоги подразделяются на 3 вида:

1. Федеральные
2. Региональные
3. Субъектов федерации (местные).

**20.02.2012**

**Классификация налогов.**

Виды налогов:

1. Прямые налоги устанавливаются непосредственно на доход или имущества (прямая форма обложения)
2. Налогоплательщиками и плательщиками сборов признаются организации (предприятия) и физические лица, на которых в соответствии с налоговым законодательствам возложена обязанность. Уплачивают соответственно налоги и сборы.
3. Объектом налогообложения может выступать имущество прибыль, доход, стоимость реализованных товаров или иной объект имеющий стоимостную, количественную или физическую характеристику, с наличием которого у налогоплательщика возникает обязанность по уплате налога.
4. Налоговая база представляет собой стоимостную, физическую или иную характеристику объекта налогообложения.
5. Налоговая ставка – величина налоговых вычислений на единицу измерения налоговой базы.
6. Налоговым периодом считается календарный год или иной период применительно к отдельных налогам.

**Порядок исчисления налога.**

Порядок исчисления налога определяется по каждому налогу отдельно, в соответствии с действующим налоговым законодательством, на основании данных бухгалтерского учета и отчетности предприятий.

Порядок и сроки уплаты налогов устанавливается в соответствующими законодательными актами по каждому налогу.

Налоговые льготы представляют собой полное или частичное освобождения от уплаты налогов

Порядок исчисления налога:

Действующая в РФ налоговая система предусматривает **3 способа** взимания налогов:

1. Кадастровый;
2. Декларационный;
3. Административный.

Кадастровый способ предполагает использование кадастра (реестр, описи), содержащего перечень типичных сведений об оценке и средней доходности объекта налогообложения, который используется при исчислении соответствующего налога.

Декларационный способ предусматривает подачу налогоплательщикам в налоговой органы официального заявления – декларация о величине объекта налогообложения.

Содержание.

Введение.

(учебники, интернет) роль и значение строительной отрасли в системе экономике.

«Введение» учебника Бакушевой

1. Маркетинг в строительстве. (что такое маркинтинг, + реклама , поставщики товара стр. 228 ) 2 листа максимум
2. Сметная стоимость и себестоимость строительно-монтажных работ. (стр. 169. Или 162) (стр. 68 Бакушеава)
   1. Пути снижения себестоимости СМР (строительно-монтажных работ)
3. Расчетная часть.
   1. Пояснительная записка.
   2. Локальная смета. №02-01-01 на общестроительные работы.
   3. Объектная смета. №02-01
   4. Сводный сметный расчет.
   5. Технико-экономические показатели.
   6. Расчет договорной цены.
4. Выводы.

Литература.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | ТЕР | Земляные работы | Стоимость Объема работ |  |  |  |
| 1 | 0,1-0,1-004-4 | Разработка грунта экскаватором  Обратная лопата с емкостью ковша 0,253М ( в котлован) 10003М | 0,448 |  |  |  |
| 2 | 0,1-0,2-055-1 | Разработка грунта в ручную 1003м | 0,952 |  |  |  |
| 3 | 0,1-0,1-033-1 | Обратная засыпка грунта механизировано10003м | 0,182 |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |