**Оплата труда работников организации: анализ и**

**пути повышения эффективности**

**(на материалах КУП «Горэлектротранспорт»)**

**2011**

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

1. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИ, СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ЗНАЧЕНИЕ ПОВЫШЕНИЯ ЕЕ

ЭФФЕКТИВНОСТИ

.1 Сущность и особенности организации оплаты труда работников отрасли

.2 Методические подходы к анализу оплаты труда работников отрасли

. АНАЛИЗ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

.1 Экономическая характеристика деятельности организации и ее влияние на эффективность оплаты труда

.2 Анализ действующих подходов к организации оплаты труда работников

.3 Анализ эффективности оплаты труда в условиях конкуренции

. РЕЗЕРВЫ И ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОПЛАТЫ В ОТРАСЛИ

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

|  |  |
| --- | --- |
| [**КНИЖНЫЙ МАГАЗИН**](http://учебники.информ2000.рф/chitai.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ТОВАРЫ для ХУДОЖНИКОВ и ДИЗАЙНЕРОВ**](http://учебники.информ2000.рф/kar.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**АУДИОЛЕКЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/lectr.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**IT-специалисты: ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/otu.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ФИТНЕС на ДОМУ**](http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml) |  |

ВВЕДЕНИЕ

Одним из основных направлений повышения эффективности использования персонала организации является совершенствование системы экономического стимулирования, важнейшим фактором проявления которой служит оплата труда работников организации и их социальная защищенность.

В соответствии с Основными положениями Программы социально-эконо-мического развития Республики Беларусь на 2011-2015 годы, основной целью социальной политики является повышение уровня и качества жизни населения и создание условий для развития человеческого потенциала.

Важнейшими путями ее достижения должна стать усиление роли заработной платы как главного фактора, стимулирующего экономическое развитие и повышение эффективности экономики.

**Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций –**

[**http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml**](http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml)

Определены следующие задачи совершенствования системы экономического стимулирования труда:

усиление стимулирующей роли заработной платы с увеличением производства продукции и повышении его эффективности;

значительное повышение удельного веса оплаты по тарифным ставкам и окладам в среднемесячной заработной плате;

регулирование цены рабочей силы на основе поэтапного приближения размера тарифной ставки первого разряда к бюджету прожиточного минимума, а в перспективе - к минимальному потребительскому бюджету.

|  |
| --- |
| [Вернуться в библиотеку по экономике и праву: учебники, дипломы, диссертации](http://учебники.информ2000.рф/index.shtml)  [Рерайт текстов и уникализация 90 %](http://учебники.информ2000.рф/rerait-diplom.shtml)  [Написание по заказу контрольных, дипломов, диссертаций. . .](http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml) |

В реальном секторе экономики политика государства в сфере трудовых отношений будет реализовываться через расширение сферы действия и повышения эффективности социального партнерства с целью обеспечения повышения стимулирующей роли оплаты труда, и тем самым восстановления функции расширенного воспроизводства рабочей силы заработной платы.

Курс на рыночную экономику, а, следовательно, на ускорение интенсификации общественного производства, повышение его экономической эффективности и качества продукции требует полной мобилизации всех имеющихся резервов. А это предполагает максимальное развитие хозяйственной инициативы управления трудовыми коллективами организаций и совершенствование оплаты их труда. Достаточная обеспеченность организаций нужными трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда и его оплаты имеют большое значение для увеличения объемов продукции (работ, услуг) и повышения эффективности производства. В связи с этим тема дипломной работы, посвященная расходам на оплату труда и путях их совершенствования, является актуальной.

**Фитнес на дому**



[**http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml**](http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml)

Целью дипломной работы является анализ оплаты труда работников организации и пути повышения эффективности ее использования в организации.

В соответствии с целью определены задачи дипломной работы:

определить сущность и особенности организации оплаты труда работников отрасли;

рассмотреть методику анализу оплаты труда работников отрасли;

провести анализ оплаты труда основных категории работников исследуемой организации;

дать оценку эффективности оплаты труда работников организации;

разработать мероприятий по повышению эффективности оплаты труда работников исследуемой организации.

Объектом исследования дипломной работы является КУП Горэлектротранспорт» - одна из основных транспортных организаций г. Гомеля, занятых перевозкой пассажиров городским электрически транспортом, предметом исследования - оплата труда, анализ и эффективность ее использования.

Для исследования форм и систем оплаты труда основных категории работников организации используются:

формы годовой статистической и бухгалтерской отчетности;

положения об оплате труда и премировании работников организации:

коллективный договор организации.

Методические основы для изучения и анализа оплаты труда в организации, а также ее эффективности изложены в трудах Г. В. Савицкой, В. И. Стражева, О. И. Волкова и других ученых - экономистов, а также в нормативных и законодательных документах Республики Беларусь в области оплаты труда.

При изучении и оценке форм и систем заработной платы основной категории работников организации и эффективности их использования применяются методы экономического и статистического анализа, факторный анализ и др.

Структура дипломной работы включает введение, три главы, заключение, список использованных источников

В первой главе рассмотрены теоретические аспекты исследуемого вопроса. Вторая и третья главы имеют практическую направленность и посвящены рассмотрению форм и систем оплаты труда основной категории работников организации, эффективности использования фонда заработной платы и разработке направлений повышения эффективности оплаты работников организации.

Дипломная работа содержит 69 страниц печатного текста, 15 таблиц, 8 рисунков и 24 приложения.

оплата труд конкуренция

1. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИ, СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ЗНАЧЕНИЕ ПОВЫШЕНИЯ ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

.1 Сущность и особенности организации оплаты труда работников отрасли

Как социально-экономическая категория оплата труда отражает противоположность интересов наемного работника и работодателя в их отношениях по поводу выполненной работником работы. Для работника заработная плата - главная и основная часть его личного дохода, средство воспроизводства его как носителя способностей к труду и члена общества. Для работодателя оплата труда работников - это всегда расход на рабочую силу как задействованный в производственном процессе ресурс.

В экономических моделях, основанных на опосредованном через рынок труда отношении между работником и работодателем, на уровне оплаты труда сказывается действие рыночных факторов (спрос, предложение, рыночная конъюнктура - территориальная, отраслевая, профессиональная) и их общественных регуляторов (законодательных норм, соглашений между работниками и работодателями, общественно-политических воздействий и т.п.).

В странах с рыночными моделями экономики четко выделяются два уровня взаимодействия работников и работодателей. Первый уровень - их взаимодействие на рынке труда. В результате этого взаимодействия устанавливаются ставки заработной платы и заключаются договоры найма. Второй уровень - взаимодействие между работником и работодателем внутри предприятия по поводу использования работника в производственном процессе, оценки и оплаты выполненной им работы в соответствии с условиями найма. Результатом второго уровня взаимодействия являются установление систем оплаты труда, увязывающих ставку заработной платы (цену рабочей силы) с нормами труда работника на каждом рабочем месте, и начисление заработной платы в меру выполненной работником работы.

Основной целью государственной политики в области оплаты труда является превращение заработной платы в надежный источник доходов и повышение ее роли как стимула трудовой активности работников.

Политика оплаты в последнем пятилетии основывалась на сочетании государственных, рыночных и коллективно-договорных механизмов регулирования заработной платы при постепенном расширении прав самих субъектов хозяйствования и использовании в реальном секторе экономики в большей степени рыночных механизмов регулирования.

Заработная плата является формой вознаграждения за труд и важным стимулом работников организации. Она выполняет воспроизводственную, стимулирующую (мотивационную), социальную и учетную функции. Воспроизводственная функция заключается в обеспечении возможности воспроизводства рабочей силы, стимулирующая (мотивационная) - направлена на повышение заинтересованности работников в развитии производства, социальная - способствует реализации принципа социальной справедливости, учетная - характеризует меру участия живого труда в процессе образования цены продукта, его долю в совокупных затратах на производство и реализации продукции (товаров, работ и услуг).

В условиях рыночной экономики на величину заработной платы воздействует ряд рыночных и нерыночных факторов, в результате чего складывается определенный уровень оплаты труда (Рисунок 1).



Рисунок 1 - Факторы формирования заработной платы

Источник: [2, с.254].

К рыночным факторам относятся:

. Складывающий спрос и предложение на рынке труда - снижение спроса на рынке товаров и услуг ведет к сокращению объемов производства и продаж, и следовательно, к падению спроса на используемый труд и ухудшение условий найма.

. Полезность ресурса для предпринимателя - дополнительное вовлечение работников оказывается целесообразно до той поры, пока величина предельного дохода от используемого фактора труда снизится до уровня предельных затрат.

. Эластичность спроса на труд по цене - повышение цены ресурса, увеличение затрат предпринимателя, ведет к снижению спроса на труд, к ухудшению условий найма.

. Взаимозаменяемость ресурсов - возможность замещения живого труда более производительной техникой.

. Изменение цен на потребительские товары и услуги - рост цен на потребительские товары и услуги, вызывая повышение стоимости жизни, повлечет за собой в первую очередь рост воспроизводственного минимума в структуре ставки заработной платы, а значит, уровень заработной платы в целом.

Нерыночные факторы:

. Меры государственного регулирования заработной платы - связанные с установлением минимума заработной платы, уровня гарантированных законодательством компенсационных доплат, меры по регулированию занятости и защите внутреннего рынка труда.

. Конечные результаты деятельности организации и личный трудовой вклад работника - данный фактор прямо зависит от величины заработной платы.

. Соотношение сил между профсоюзом и работодателем - на ставку заработной платы существенное влияние может оказывать политика профсоюзов.

Общий уровень оплаты труда организации, по мнению профессора О.И. Волкова [28, с. 256], может зависеть от следующих основных факторов:

результатов хозяйственной деятельности организации;

кадровой политики организации;

стоимости жизни;

уровня безработицы в регионе, области, среди работников соответствующих специальностей;

влияния профсоюзов, конкурентов, государства и др.;

рациональная организация оплаты труда организации позволяет стимулировать высокие результаты труда и эффективную деятельность ее работников, обеспечивать конкурентоспособность организации на рынках труда и готовой продукции, товаров, услуг необходимую рентабельность и прибыльность.

Цель рациональной организации оплаты труда - обеспечение соответствия между величиной оплаты и трудовым вкладом работника в общие результаты хозяйственной деятельности организации, т.е. установление соответствия между мерой труда и мерой потребления.

Рыночные отношения предполагают усиление хозяйственной самостоятельности организаций различных форм собственности и хозяйствования, в том

числе и в области оплаты труда.

В.И. Стражев [2, с.259] считает, что практика жесткого государственного регулирования заработной платы посредством установления нормативов прироста заработной платы и формирования фондов экономического стимулирования, соотношения темпов роста производительности труда и темпов роста средней заработной платы, регламентации ставок, окладов, доплат и премий показала достаточно низкую эффективность в условиях формирования рыночных отношений. Предпочтение отдано государственному воздействию через налоговую систему при одновременной реформе оплаты труда.

При этом основа системы управления системами оплаты труда оставалась неизменной - жесткая государственная регламентация всех зарплатообразующих составляющих (ставок, окладов, доплат, премий и т.п.) посредством тарифной системы, основанной на искусственном снижении минимального уровня заработной платы. Действующая система оплаты труда основана на трех основных принципах [2, с. 215].

Во-первых, предоставление организациям, функционирующим на основе различных форм собственности и хозяйствования, максимальной самостоятельности в вопросах оплаты труда при условии, что проведение всех мер по повышению оплаты труда осуществляется организациями исключительно за счет их собственных средств без выделения на эти цели ассигнований из бюджета.

Во-вторых, в целях социальной защиты работающих в период перехода к рыночным отношениям осуществляется государственная регламентация минимальной оплаты труда посредством сохранения тарифной системы, обязательной для всех звеньев народного хозяйства. Она позволит обеспечить работникам даже самой низкой квалификации нормальное воспроизводство рабочей силы независимо от форм собственности, в рамках которой они трудятся. Социальная защита населения обеспечивается государством также через введение минимального потребительского бюджета и индексации доходов населения.

И, в-третьих, устранение уравнительности в оплате труда и снятие ограничения ее роста, зависимость оплаты труда работников от количества и качества затраченного ими труда и конечных результатов работы коллектива.

Поскольку роль государства сводится к установлению минимальной гарантированной оплаты труда, все остальные вопросы должны регулироваться рынком труда, т.е. фактическим спросом и предложением рабочей силы соответствующего качества.

Экономические и социальные реформы, проводимые в Республике Беларусь, постепенно меняют отношение работника к труду. Существовавшая ранее система мотивации имела явный перекос в сторону моральных стимулов и очень слабо использовала материальные. Накопленный в экономически развитых странах опыт организационно-управленческой и мотивационной деятельности доказывает необходимость рационального сочетания как моральных, так и материальных стимулов. На передовых организациях нашей республики применяются следующие формы стимулирования труда: повышение оплаты труда и, как следствие, рост общего дохода работников; привлечение работников к управлению; продвижение по службе; улучшение условий труда, социально-бытовых условий; участие работников в прибыли; социальные льготы и доплаты; моральные стимулы. Таким образом, смысл всех экономических преобразований сводится к созданию у трудоспособного населения высоких мотивов и стимулов к труду, повышению его качества и производительности, а, следовательно, и повышению жизненного уровня народа.

Лежащий в основе заработной платы размер жизненно необходимых средств не может определяться произвольно. Он должен воплощать набор потребительских благ и услуг, необходимых работнику, соответствовать уровню производительных сил общества, динамично меняться по мере развития экономики и ориентироваться на растущие потребности личности.

В связи с этим главным значением заработной платы является расширение ее возможностей в обеспечении воспроизводства рабочей силы, удовлетворении потребности работника в повышении качества жизни за счет собственного труда, т.е. размер заработной платы не должен быть ниже той стоимости массы товаров и услуг, которые необходимы работнику для обеспечения его жизненных потребностей [247 , с.5].

В настоящее время в Республике Беларусь проводится работа по совершенствованию оплаты труда работников реального сектора экономики, в части усиления её зависимости от результатов финансово-хозяйственной деятельности и расширению прав нанимателей в стимулировании труда работников.

По данным Национального статистического кабинета Республики Беларусь номинальная начисленная среднемесячная заработная плата работников в республике в январе-марте 2011 года увеличилась к уровню соответствующего периода 2010 года на 46,7 %, и составила 1477,7 тыс. р., в том числе в марте -1553,1 тыс. р.

В марте 2011 года её уровень у работников транспорта составил 1663,2 тыс. р. Реальная среднемесячная заработная плата работников в Республике Беларусь возросла в январе-марте 2011 года на 38,3 %.

В состав фонда заработной платы работников транспорта включаются как расходы, относимые на себестоимость продукции (товаров, работ, услуг), так и выплаты, осуществляемые за счет чистой прибыли.

. Заработная плата за выполненную работу и отработанное время включает заработную плату, начисленную работникам в соответствии с принятыми в организации формами и системами оплаты труда в денежной и натуральной форме, как состоящим в списочном составе организации, так и работникам несписочного состава (за выполнение работ по договорам гражданско-правого характера, суммы премий, вознаграждений, другие специальные льготы, представленные работникам, не состоящим в списочном составе организации.

. Поощрительные выплаты как регулярного характера (надбавки и доплаты к тарифным ставкам и должностным окладам, текущее премирование и т.д.), так и единовременные выплаты (разовые премии, вознаграждения по итогам работы за год, единовременная материальная помощь и др.).

. Выплаты компенсирующего характера, связанные с режимом и условиями труда (различные доплаты за особые, вредные, тяжелые условия труда, оплата за работу в выходные и праздничные дни, сверхурочное время, компенсация за неиспользованный отпуск и др.)

. Оплата за неотработанное время (оплата ежегодных основных и дополнительных отпусков, за выполнение государственных и общественных обязанностей и др.).

. Отдельные выплаты социального характера (стоимость бесплатно предоставляемого работникам отдельных отраслей экономики питания, возмещения расходов по оплате квартирной платы, коммунальных услуг, топлива, оплаты путевок на лечение и т.п.).

Кроме того, одним из важных факторов дифференциации оплаты труда работников выступают доплаты и надбавки: рабочим - за вредные условия труда, за высокие квалификационные классы, за профмастерство, за ненормируемый рабочий день, за руководство бригадой, за разрывной характер работы размеры и др.; служащим - персональные надбавки за высокие достижения в труде, сложность и напряженность работы и др.

Анализ фонда заработной платы производится для изучения состава, пропорций и тенденций изменения средств на оплату труда, выбора оптимального варианта реализации общенародных и коллективных интересов через удовлетворение личного интереса каждого конкретного работника, объективной оценки правильности фактических систем и форм оплаты труда, уровня влияния факторов на их формирования и изменения и т.д.

Наибольшее внимание в настоящее время заслуживает вопрос правового регулирования оплаты труда работников всех отраслей народного хозяйства. В соответствии со ст.56 Трудового кодекса Республики Беларусь, принятым в 1999 году система государственных гарантий по оплате труда работников включает в себя:

величину минимальной заработной платы в Республике Беларусь (на 1.01.2010 г. сумма минимальной заработной платы составляет 35000 руб.);

величину размера тарифной ставки первого разряда Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь для работников бюджетной сферы (на 1.11.2010 г. размер ставки первого разряда составляет 118000 руб.);

республиканские тарифы оплаты труда - часовые и (или) месячные тарифные ставки (оклады), определяющие уровни оплаты труда для конкретных профессионально - квалификационных групп работников организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, организаций государственной формы собственности и с долей собственности государства в их имуществе;

размеры увеличения оплаты труда за работу в условиях, отличающихся от нормативных;

меры по поддержанию уровня реального содержания заработной платы, индексации заработной платы;

ограничения размеров удержаний из заработной платы, в том числе размеров налогообложения доходов;

государственный контроль и надзор за своевременностью выплат заработной платы и реализацию государственных гарантий в части ее размеров;

ответственность нанимателей за нарушение условий коллективного договора, соглашения по оплате труда.

Величина минимальной заработной платы и ставка первого разряда устанавливается Правительством Республики Беларусь, вопросы индексации заработной платы регулируются законом РБ от 29.12.1990 г. №476 -XII «Об индексации доходов населения с учетом инфляции», с изменениями и дополнениями, Инструкцией «О порядке индексации доходов населения в связи с ростом цен на потребительские товары и услуги», утвержденной постановлением-приказом Министерства труда и социальной защиты от 05.05.2008 г. № 57 и др. нормативными актами.

Указом Президента Республики Беларусь от 27.02.1995 г. №92 «О мерах по социальной поддержке населения» с учетом изменений и дополнений предусмотрено, что субъекты хозяйствования государственной формы собственности и с долей государства в их имуществе, уровень тарифной ставки первого разряда которых превышает установленный уровень этой ставки для работников бюджетной сферы, дальнейшее повышение заработной платы осуществляется только в прямой зависимости от роста объемов производства и реализации продукции, повышения эффективной деятельности.

В целях совершенствования организации труда, предупреждения нарушений законодательства в сфере трудовых отношений, внедрена контрактная форма найма работников. Основополагающими актами в данной сфере стали Декрет Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999г. №29 "О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительной дисциплины", а также постановление Совета Министров Республики Беларусь от 25 сентября 1999г. №1476 (в ред. Постановления Совета Министров Республики Беларусь от 24 июля 2006 г., № 933), принятое во исполнение вышеназванного Декрета, которым было утверждено Положение о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками.

С этого времени в Беларуси начался массовый перевод работников на контрактную форму найма, включая и тех работников, с которыми ранее были заключены трудовые договоры на неопределенный срок. Контракт - это трудовой договор, заключенный в письменной форме на определенный в нем срок, содержащий особенности по сравнению с общими нормами законодательства о труде и предусматривающий конкретную минимальную компенсацию за ухудшение правового положения работника. Контракт заключается на срок не менее одного года, в письменной форме в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон.

В контракте указываются в качестве обязательных следующие условия: дата подписания; место работы; должность, профессия, специальность работника; срок действия контракта; права сторон; обязанности и ответственность сторон; условия организации и оплаты труда работника (с учетом результатов его работы), предусматривающие зависимость мер поощрения от соблюдения правил внутреннего трудового распорядка; дополнительные меры стимулирования труда, в том числе: предоставление работнику дополнительного поощрительного отпуска с сохранением заработной платы до пяти календарных дней; повышение тарифной ставки (не более чем на 50 процентов, если больший размер не предусмотрен законодательством);

Контракт, являясь разновидностью трудового договора, имеет общие черты с «обычным» трудовым договором и особенности, которые его выделяют в самостоятельный вид трудового договора. В частности, общими чертами контракта и обычного трудового договора являются следующие:

контракт, как и любой трудовой договор, является юридическим фактом, с которым законодательство связывает возникновение конкретного трудового правоотношения;

в силу контракта, как и любого трудового договора, стороны (работник и наниматель) приобретают взаимные права и обязанности;

работники, работающие у нанимателя, как по контракту, так и по любому трудовому договору, обязаны подчиняться установленному трудовому распорядку и надлежащим образом выполнять свои обязанности и др.

Декретом Президента Республики Беларусь от 18 июля 2002 г. № 17 «О некоторых вопросах регулирования оплаты труда работников», установлено, что оплата труда работников осуществляется на основе Единой тарифной сетки Республики Беларусь.

В современных условиях хозяйствования существует две системы организации заработной платы: тарифная и бестарифная. Наиболее распространенной и традиционной является тарифная система организации заработной платы. Тарифная система представляет собой совокупность нормативных документов, позволяющих устанавливать и регулировать уровень оплаты труда в зависимости от его сложности и условий. Она включает тарифно-квалификационные справочники, единую тарифную сетку и тарифную ставку первого разряда.

Порядком повышения тарифной ставки первого разряда, утвержденным постановлением-приказом Минтруда, Минфина, Минэкономики, Минстата Республики Беларусь от 22/29.01.1999 г. №10/18/8/29 определено, что основанием для повышения тарифной ставки первого разряда указанными субъектами является рост объемов производства (работ, услуг) в сопоставимых ценах к соответствующему периоду предыдущего года, рост реализованной продукции и повышения эффективности хозяйствования. Это в равной степени относится и к тем организациям, у которых размер тарифной ставки первого разряда установлен на уровне, применяемой для бюджетной сферы.

Республиканские тарифы оплаты труда определяются по тарифным коэффициентам Единой тарифной сетки Республики Беларусь и устанавливаемой Правительством Республики Беларусь тарифной ставке первого разряда с участием профсоюза. Постановлением Минтруда и соцзащиты Республики Беларусь от 26.04.2010 г. № 60 утверждена Инструкция о порядке применения Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь [6].

Тарифная сетка является элементом тарифной системы и представляет собой совокупность квалификационных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов, с помощью которых определяются размеры тарифных ставок и окладов, т.е. устанавливается зависимость оплаты труда от квалификации работника, сложности выполняемой работы и уровня управления.

Основной особенностью оплаты труда работников транспорта, в частности водителей, является формирование тарифных ставок водителей грузовых автомобилей в зависимости от грузоподъемности автомобилей и их специализации, легковых автомобилей - в зависимости от мощности двигателей, автобусов, троллейбусов - в зависимости от длины транспортного средства

Оплата рабочих, занятых техническим обслуживанием и текущим ремонтом осуществляется в соответствии с Положениями о техническом обслуживании и ремонте подвижного состава разработанными НИИ «Транстехника» и утвержденными Министром транспорта и коммуникации Республики Беларусь.

Согласно Декрет <file:///C:\Gbinfo\_u\plan\Temp\151498.htm>у Президента Республики Беларусь от 23.01.2009 № 2 «О стимулировании работников организаций отраслей экономики» нанимателю предоставлено право на основании коллективного договора, соглашения, иного локального нормативного правового акта устанавливать работникам стимулирующие выплаты. При этом определено, что общая сумма средств, направляемых на выплату премий за производственные результаты и надбавок всех видов, выплачиваемых работникам организаций отраслей экономики независимо от форм собственности, кроме организаций, финансируемых из бюджета и пользующихся государственными дотациями, и относимых на себестоимость продукции, товаров (работ, услуг), включается в затраты, учитываемые при налогообложении и ценообразовании, в пределах 80 % суммы заработной платы, исчисленной по сдельным расценкам, а также тарифным ставкам и должностным окладам с учетом повышений, предусмотренных законодательством, в расчете на одного работника за фактически отработанное время в отчетном периоде по организации в целом, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

.2 Методические подходы к анализу оплаты труда работников отрасли

В общем понимании экономическая эффективность - это результативность деятельности экономических программ и мероприятий, характеризуемая соотношением полученного экономического эффекта и затрат ресурсов, обусловившим получение этого эффекта. Другими словами, экономическая эффективность - это конкретный результат эффективности решения какой-либо задачи. В зависимости от уровня управления он может выражаться в стоимостных и натуральных показателях. Для оценки экономической эффективности рассчитываются различные коэффициенты. Как правило, это качественные относительные показатели, которые позволяют определить величину эффекта на единицу затрат и выбрать лучшие варианты решения экономических проблем.

Исследование эффективности использования средств на оплату труда направлено на решение следующих задач:

установление наиболее целесообразной формы оплаты труда для конкретной организации;

определение оптимальной численности работников и структуры организации с целью сокращения величины трудовых затрат;

исследование показателей, характеризующих расходы организации на содержание трудовых ресурсов по основным элементам затрат на оплату труда, выплатам социального характера, поощрительным выплатам и др.;

оценка структуры заработной платы, в т.ч. доли оклада в общей сумме заработка, соотношение минимальной, средней и максимальной заработной платы;

определение и изучение темпов роста заработной платы по сравнению с производительностью труда;

выявление резервов повышения эффективности использования средств на содержание трудовых ресурсов;

осуществление контроля за использованием средств на оплату труда работников и правильностью их отнесения на затраты организации.

Для оценки рациональности расходования организацией средств на содержание трудовых ресурсов необходимо сравнивать их с:

плановыми показателями;

нормативными показателями;

фактическими данными базисного периода;

лучшими и худшими показателями в отдельные периоды базисного и отчетного года;

показателями, характеризующими цену труда;

общими расходами организации на содержание трудовых ресурсов.

Объективная оценка средств на оплату труда требует комплексного подхода и предполагает исследование всех взаимосвязанных показателей. Необходимо четко определить размер и структуру средств на оплату труда.



Рисунок 2 - Виды расходов на оплату труда работников организации

Источник: [16, с.93 ]

Формирование расходов на оплату труда, прежде всего, зависит от категории работников, поскольку оплата труда рабочих в наибольшей степени подвержена влиянию объема выполненной транспортной работы или выполненного технического обслуживания при ремонте подвижного состава (при сдельной оплате труда) или отработанного времени (при повременной оплате труда). Оплата труда служащих производится по установленным должностным окладам и напрямую с объемом выполненной транспортной работы не связана.

Переменная часть расходов на оплату труда включает оплату по сдельным расценкам, выплаты премий сдельщикам и повременщикам за достижение лучших количественных или качественных показателей по выполненным работам и оказанным услугам и часть отпускных, относящихся к переменной части оплаты труда. Указанные виды оплат, прежде всего, зависят от объема выполненной транспортной работы: чем она больше, тем больше заработная плата, начисляемая рабочим. Объемный фактор действует совместно со структурным фактором, т.е. с учетом удельных весов работ и услуг, имеющих большую или меньшую трудоемкость и соответственно оплату за единицу услуги (работы), по которой начисляется оплата труда сдельщикам.

На переменную часть оплаты труда оказывает влияние трудоемкость единицы выполненной работы (услуги) и расценки, т.е. часовая оплата труда. Анализ начинается с установления размеров абсолютного и относительного отклонений от фонда заработной платы за предыдущий год.

Абсолютная экономия (или перерасход) фонда заработной платы определяется как разность между фактически начисленной заработной платой за отчетный и базисный периоды без учета выполнения производственной программы.

Относительное отклонение (экономия или перерасход) фонда заработной платы определяется сравнением фактического фонда заработной платы с базисным, пересчитанным на процент выполнения по оказанным транспортным услугам, выполненным работам с учетом поправочного коэффициента 0,6 - 0,9.

Важной задачей анализа является выявление причин абсолютного отклонения фонда заработной платы. Это может произойти за счет изменения численности работающих и средней заработной платы одного работающего.

Для выяснения причин изменения численности сопоставляют штатный и фактический составы персонала.

Для установления причин изменения средней заработной платы анализируют состав и структуру фонда заработной платы (фактический и за предыдущий год, сдельный, повременный, премии, оплаты и доплаты и пр.), а также определяют отклонения по среднегодовой, среднедневной и среднечасовой заработной плате.

Перерасход фонда заработной платы не за счет численности, а за счет средней заработной платы может оцениваться положительно при условии, если рост средней заработной платы не опережает роста производительности труда.

Соотношение темпов роста производительности труда и средней заработной платы характеризуется индексами.

В целях обеспечения эффективной деятельности организации, получения необходимого уровня рентабельности и расширенного воспроизводства темпы роста производительности труда должны опережать темпы роста средней заработной платы работников.

При определении и анализе суммы экономии (перерасхода) фонда заработной платы в результате изменения соотношения между темпами роста производительности труда и темпом роста средней заработной платы можно использовать следующую формулу / 2, с.51/ :

, (1.1)

где + - Э - экономия (перерасход)фонда заработной платы;

 - фонд заработной платы работников отчетного года;

 - индекс изменения средней заработной платы;

 - индекс изменения производительности труда.

При анализе изменения соотношения темпов роста производительности труда и темпов роста средней заработной платы работников по организациях, производящим потребительские товары и услуги, следует учитывать индекс инфляции.

Для оценки эффективности использования средств на оплату труда можно применять такие показатели, как объем производства продукции в действующих ценах, выручку, сумму валовой, чистой, реинвестированной прибыли на рубль зарплаты и др. В процессе анализа следует изучить динамику этих показателей, выполнение плана по их уровню.

Далее необходимо установить факторы изменения каждого показателя, характеризующего эффективность использования фонда заработной платы (рис.1)

Рисунок 3 - Структурно-логическая схема факторного анализа показателей эффективности использования заработной платы

Источник: [20, с.417]

Для факторного анализа такого показателя, как производство продукции (работ, услуг) на рубль заработной платы можно использовать следующую модель [ , с.503]:

ЧВ ×П × Д×УД :ГЗП; (1.2)

где ВП - выпуск продукции в действующих ценах, тыс. руб.;

ФЗП - фонд заработной платы персонала, тыс. руб.;

Т - количество часов, затраченных на производство продукции, час;

Д и Д - количество отработанных дней соответственно всеми рабочими и одним рабочим за анализируемый период, дн.;

ЧР - среднесписочная численность рабочих, чел.;

ППП - среднесписочная численность промышленно-производственного персонала, чел.;

ЧВ - среднечасовая выработка продукции, ед./час.;

П - средняя продолжительность рабочего дня, час.;

УД - удельный вес рабочих в общей численности персонала, %;

ГЗП - среднегодовая зарплата одного работника, руб.

Выручка на рубль зарплаты кроме перечисленных факторов зависит еще от соотношения произведенной продукции (работ, услуг) (уровня реализуемости продукции, работ и услуг УР):

УР×ЧВ×П×Д×УД:ГЗП (1.3)

Прибыль от реализации продукции (работ, услуг) на рубль зарплаты, кроме вышеназванных факторов, зависит еще и от уровня рентабельности продаж (RРП):

RРП ×

УР×ЧВ×П×Д×УД:ГЗП (1.4)

При анализе размера чистой прибыли на рубль заработной платы добавляется еще такой фактор, как доля чистой прибыли в общей сумме валовой прибыли (ДЧП):



ДЧП ×RРП × УР× ЧВ × П × Д × УД :ГЗП (1.5)

Анализируя изменение размера реинвестированной прибыли на рубль заработной платы, необходимо учитывать еще и такой фактор, как доля реинвестированной прибыли в общей сумме чистой прибыли (URP):



URP ×Дчп × RРП × УР× ЧВ × П × Д × УД : ГЗП (1.6)

Для расчета влияния факторов по приведенным выше моделям может использоваться способ цепной подстановки. Анализ можно углубить за счет детализации каждого фактора данной модели. Зная, например, из-за каких факторов изменился уровень среднечасовой выработки, способом пропорционального деления можно рассчитать их влияние на величину прибыли на рубль заработной платы.

На основании проведенного анализа заработной платы работников необходимо рассмотреть методы и целесообразность ее повышения в соответствии с действующим законодательством и внутренними возможностями организации с целью повышения стимулирующей роли оплаты труда работников организации.

2. АНАЛИЗ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1 Экономическая характеристика деятельности организации иее влияние на эффективность оплаты труда

Гомельское троллейбусное управление было основано в 1962 году. В 1993 году Гомельское троллейбусное управление переименовано в Гомельское предприятие «Горэлектротранспорт», а в 2000 году - в коммунальное унитарное предприятие «Горэлектротранспорт» в составе производственного объединения жилищно-коммунального хозяйства Гомельского горисполкома.

В соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 12 января 2005г. №28 «О внесении изменения и дополнения в постановления Совета Министров Республики Беларусь от 24 октября 2001 г. №1529 и от 31 октября 2001 г. №1588» государственное регулирование и управление городским электрическим транспортом передано Министерству транспорта и коммуникаций Республики Беларусь. Функции оперативного управления предприятием, до решения вопроса собственником, остаются за КПУП «Гомельское городское ЖКХ».

Форма собственности государственная, имущество находится в коммунальной собственности г. Гомеля, право владения, пользования и распоряжения имуществом принадлежит Гомельскому городскому Совету депутатов в лице Гомельского городского исполнительного комитета. Имущество предприятия принадлежит ему на праве хозяйственного ведения.

Организационная структура управления КУП «Горэлектротранспорт» находит своё выражение в схеме структуры аппарата управления, представленной в приложении А, положениях о подразделениях, должностных инструкциях работников аппарата управления и других работников, а также в штатных расписаниях рабочих, руководителей, специалистов и служащих.

Схема структуры управления предприятием включает в себя структурные подразделения и должностные лица в их взаимосвязи соподчинённости, распределения цехов, участков, отделов и служб по уровням управления.

Положения о подразделениях документально регламентируют основные задачи, функции и порядок взаимоотношений определённого подразделения с другими, обязанности, права и ответственность руководителя данного подразделения; должностные инструкции - обязанности, права и ответственность каждого исполнителя. Штатное расписание определяет квалификационно-должностной состав аппарата управления предприятия. Структура управления предприятием включает в себя 14 отделов, 2 депо, энергослужбу, гараж и ремонтно-строительный участок.

Непроизводственная сфера предприятия включает в себя два общежития, цех общественного питания, учебный центр, здравпункт.

Управление всей производственно-хозяйственной деятельностью предприятия осуществляет директор предприятия. В прямом подчинении директора предприятия находится: главный инженер, заместитель директора, заместитель директора по экономическим вопросам, главный бухгалтер, отдел юридической и кадровой работы.

Организация отделов, служб, бюро определяется с учётом нормативов численности для подразделений, с введением должностей с учётом соответствующих норм управляемости и обслуживания.

В целях повышения эффективности структуры управления для более оперативного решения вопросов исполнителями в основных производственных цехах были упразднены должности начальников участков и смен, проводятся мероприятия по объединению цехов и укрупнению участков.

Решение сложных технических задач требует обеспечения их высококвалифицированными кадрами рабочих и специалистов. Для обеспечения выполнения производственной программы предприятие располагает необходимым кадровым потенциалом.

Основным видом деятельности предприятия является внутригородская перевозка пассажиров троллейбусами. Плановое задание по объемам выполнения транспортной работы устанавливается городским исполнительным комитетом.

В настоящее время КУП «Горэлектротранспорт» состоит из двух депо общей вместимостью 225 машино-мест с технологическим оборудованием, энергослужбы, гаража, ремонтно-строительного участка, административно-управленческого аппарата. Социальная сфера организации представлена двумя общежитиями, цехом общественного питания, учебным центром и здравпунктом.

По состоянию на 1.01.2011 года КУП «Горэлектротранспорт» имело на балансе 235 троллейбусов, из них 3 учебных и 232 пассажирских.

Протяженность контактной питающей сети в однопутном направлении (в два провода) составляет 146,4 км, общая мощность тяговых подстанций на конец квартала - 34252 кВт. Количество тяговых подстанций - 19 единиц, из которых 18 - на телеуправлении. Протяженность питающей сети постоянного тока - 83,6 км.

Основным видом деятельности организации является внутригородская перевозка пассажиров троллейбусами. Плановое задание по объемам выполнения транспортной работы устанавливается городским исполнительным комитетом

Перевозка пассажиров производится на 22 городских троллейбусных маршрутах. В рабочие дни в час «пик» на линию выходит 185 троллейбусов, в субботние и воскресные - 119 троллейбуса. Ежедневно предприятие перевозит до 286,0 тыс. пассажиров.

Также предприятие оказывает организациям и населению следующие услуги:

перевозка грузов и пассажиров автомобильным транспортом;

изготовление столярных и металлоизделий;

размещение и прокат рекламы в салонах и на бортах троллейбусов, на опорах контактной сети;

мойка автотранспорта;

проведение электротехнических испытаний кабелей, инструментов;

сдача в аренду помещений;

проживание в общежитиях;

общественное питание и розничная торговля;

проведение медицинского освидетельствования.

Выработка стратегии маркетинга требует решения для предприятия главной задачи - оказание транспортных услуг и увеличение их доли в городских пассажирских перевозках.

В таблице 1 и рисунке 4 представлена информация о положении КУП «Горэлектротранспорт» на рынке автотранспортных услуг в г. Гомеле.



Рисунок 4 - Доля КУП «Горэлектротранспорт» на рынке транспортных услуг г. Гомеля в 2010 году

Источник: собственная разработка

Как свидетельствуют данные таблицы 1, в 2008-2010 гг. наметилась тенденция снижения доли предприятия в городских пассажирских перевозках. Так, если в перевозке пассажиров в 2007 году доля предприятия составляла 45,9 %,

Таблица 1 - Доля КУП «Горэлектротранспорт» на рынке транспортных услуг г. Гомеля в 2008-2010 гг.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2008 год | | | | 2009 год | | | | 2010 год | | | |
|  | КУП «ГЭТ» | ОАО ГАП-1 | ОАО АП-6 | Всего | КУП «ГЭТ» | ОАО ГАП-1 | ОАО АП-6 | Всего | КУП «ГЭТ» | ОАО ГАП-1 | ОАО АП-6 | Всего |
| 1. Списочное количество транспорта | 242 | 68 | 175 | 485 | 231 | 71 | 173 | 475 | 232 | 79 | 180 | 491 |
| 2. Часы в наряде, тыс. час. | 713,0 | 240 | 538,9 | 1491,9 | 704 | 259,6 | 563,5 | 1527,1 | 712 | 278,6 | 595,1 | 1585,7 |
| 2.1.Удельный вес предприятий в общих часах в наряде, % | 47,8 | 16,1 | 35,1 | 100,0 | 46,1 | 17,0 | 36,9 | 100,0 | 44,9 | 17,6 | 37,5 | 100,0 |
| 3. Пробег, тыс. км. | 11955,1 | 3992,6 | 8973,5 | 24921,2 | 11617,3 | 4241,2 | 9486,1 | 25344,6 | 11754,1 | 4675,3 | 10101,6 | 26531 |
| 3.1.Удельный вес предприятий в общем пробеге, % | 48,0 | 16,0 | 36,0 | 100,0 | 45,8 | 16,7 | 37,4 | 100,0 | 44,3 | 17,6 | 38,1 | 100,0 |
| 4. Перевезено пассажиров, тыс. чел. | 100568,3 | 35256,8 | 83050,5 | 118307,3 | 94235 | 36617,8 | 81174,6 | 212027,4 | 97639,5 | 39309,4 | 84476,9 | 221425,8 |
| 4.1.Удельный вес предприятий в общих перевозке пассажиров, % | 45,9 | 16,2 | 37,9 | 100,0 | 44,4 | 17,3 | 38,3 | 100,0 | 44,1 | 17,8 | 38,2 | 100,0 |
| 5. Пассажирооборот, тыс. пассажиро-км | 362045,9 | 170005,8 | 342998,5 | 875050,2 | 339246 | 176560,8 | 336062,8 | 51869,6 | 351502,2 | 189471,4 | 349734,3 | 890707,9 |
| 5.1.Удельный вес предприятий в общем пассажирообороте, % | 41,4 | 19,4 | 39,2 | 100,0 | 41,4 | 19,4 | 39,2 | 100,0 | 39,5 | 21,3 | 39,3 | 100,0 |

Источник: собственная разработка на основании данных КУП «Горэлектротранспорт»то в 2010 году - 44,1 %, снижение 1,5 п.п., по пассажирообороту доля предприятия снизилась по сравнению с 2008 годом на 2,1 п.п.

Следует отметить, что объемы по перевозке пассажиров основных конкурентов предприятия на рынке транспортных услуг города - ОАО «Автобусный парк № 6 г. Гомеля» и ОАО «Гомельский автобусный парк № 1» незначительно возросли в удельном весе в общих городских перевозках.

Рост перевозки пассажиров на 4052,6 тыс. чел. или на 11,5% ОАО «Гомельский автобусный парк № 1» связан с открытием новых автобусных маршрутов, за счет дублированиям троллейбусных.

Объективными причинами снижения объемов перевозки пассажиров являются не только новые маршруты, открытые ОАО «Гомельский автобусный парк № 1», но и неизменная численность населения города и рост численности транспорта в личном пользовании населения города.

Для более полной характеристики деятельности КУП «Горэлектротранспорт» представляем аналитическую таблицу 2, в которой проведем анализ основных финансово-экономических показателей исследуемого предприятия за 2008-2010 гг. используя приложения Б, В.

Как видно из таблицы 2 выручка от реализации работ и услуг по организации составили в 2009 году 30369 млн руб., снизилась к 2008 году на 643 млн руб. или на 2,1 %. В 2010 году выручка от реализации работ и услуг возросла к 2009 году 7164 млн р. или на 23,6 %.

Выручка от перевозки пассажиров составила по КУП «Горэлектротранспорт» в анализируемом периоде более 93,0 %, а это значит, от эффективности деятельности предприятия по организации перевозок пассажиров зависят ее результаты деятельности.

В 2009 году, как свидетельствуют данные таблицы 2, снизилась выручка от перевозки пассажиров, одновременно снизилось субсидирование из бюджета на возмещение убытков от перевозки пассажиров. Так при планируемом субсидирование из бюджета - 23,0 %, фактическое субсидирование в 2009 году составило -19,6 %. Не возмещенные расходы на перевозку пассажиров на конец анализируемого периода составили 16,3 %.

Неизменный тариф на перевозку пассажиров на протяжении 2,5 лет и значительный рост затрат на перевозку за счет роста тарифа на энергоносители привели к росту убытков от перевозки пассажиров.

Убытки от перевозки пассажиров в 2009 году составили 5320 млн р., что в 2 раза больше чем в 2008 году.

В 2009 году, как и в 2008 году положительное влияние на формирование прибыли отчетного периода оказали операционные и внереализационные результаты, в результате прибыль отчетного периода составила 54 млн р., чистая прибыль - 33 млн р.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Таблица 2 - Основные показатели деятельности КУП "Горэлектротранспорт" за 2008-2010 гг. | | | | | | | | | | |
| Показатели | Годы | | | | Отклонение (+ / -) | | | Темп роста, % | |
|  | 2008 | 2009 | | 2010 | | 2009г. От 2008г. | 2010г. от 2009г. | 2009г. К 2008г. | 2010г. К 2009г. |
| 1.Годовой объем производства в натуральном выражении перевезено пассажиров - всего, млн. чел. | 100568,3 | 94235 | | 97639,5 | | -6333,3 | 3404,5 | 93,7 | 103,6 |
| в т.ч. платных пассажиров, млн.чел. | 88251,1 | 87404 | | 90494,8 | | -847,1 | 3090,8 | 99,0 | 103,5 |
| 2. Пассажирооборот, тыс. пас. Км. | 362045,9 | 339246 | | 351501 | | -22799,9 | 12255 | 93,7 | 103,6 |
| 3. Выручка от реализации продукции, работ и услуг- всего, млн р. | 31012 | 30369 | | 37533 | | -643 | 7164 | 97,9 | 123,6 |
| 3.1 в том числе от перевозки пассажиров, млн р. | 22727 | 22184 | | 26188 | | -543 | 4004 | 97,6 | 118,0 |
| 3.2.Налоги, сборы, платежи из выручки, млн р. | 697 | 428 | |  | | -27 |  | 94,1 |  |
| 3.3. Субсидии из бюджета на возмещение затрат , млн р. | 6577 | 6643 | | 7477 | | 66 | 834 | 101,0 | 112,6 |
| 4.Расходы - всего, млн р. | 31988 | 35173 | | 44480 | | 3185 | 9307 | 110,0 | 126,5 |
| 4.1.в т.ч. расходы на перевозку пассажиров, млн р. | 30593 | 33924 | | 41441 | | 3331 | 7517 | 110,9 | 122,2 |
| 5. Убытки от реализации продукции. Работ и услуг, млн р. | -1673 | -5232 | | -7529 | | -3859 | -2297 | 312,7 | 141,5 |
| 6.Убытки от перевозки пассажиров с учетом дотации из бюджета, млн р | -1743 | -5320 | | -7776 | | -3577 | -2456 | 305,2 | 146,2 |
| 7. Прибыль (убыток) от внереализационных доходов и расходов, млн р. | 2390 | 5202 | | 7488 | | 2812 | 2286 | 217,7 | 143,9 |
| 8. Прибыль (убытки) от операционных доходов и расходов, млн р. | 46 | 84 | | 62 | | 38 | -22 | 182,6 | 73,8 |
| 9. Прибыль отчетного периода (до налогообложения), млн р. | 763 | 54 | | 21 | | -689 | -33 | 7,1 | 38,9 |
| 10. Чистая прибыль (убыток) отчетного года, млн р | 139 | 33 | | 2 | | -106 | -31 | 25,2 | 6,1 |
| 11.Рентабельность (убыточность) оказанных услуг, % | -5,4 | -14,9 | | -16,9 | | -9,5 | 2,0 | х | х |
| 12.Среднесписочная численность, чел. | 1311 | 1318 | | 1317 | | 7 | -1 | 100,5 | 99,9 |
| 12.1 в т.ч. численность персонала основной деятельности, чел. | 1265 | 1271 | | 1270 | | 6 | -1 | 100,5 | 99,9 |
| 13. Объем платных услуг, млн р. |  |  | |  | |  |  |  |  |
| в действующих ценах | 22886 | 22343 | | 26422 | | -543 | 4079 | 97,6 | 118,3 |
| в сопоставимых условиях | 20448 | 22347 | | 22683 | | 1899 | 336 | 97,6 | 101,5 |
| 13.1. в том числе бытовых услуг | 35,4 | 63,5 | | 75,6 | | 28,1 | 12,1 | 179,4 | 119,1 |
| 14. Среднемесячная заработная плата, р. | 782018 | 917375 | | 1036244 | | 135357 | 118869 | 117,3 | 113,0 |
| 15 Производительность труда одного работающего, тыс.р. | 23655,2 | 23041,5 | 28498,9 | | -613,7 | | 5457,4 | 97,4 | 123,7 |
| 15.1. в том числе основной деятельности, тыс. р. | 24515,4 | 23893,5 | 29553,5 | | -621,9 | | 5660 | 97,5 | 123,7 |
| 15.2. основной деятельности на перевозке пассажиров, тыс. р. | 23165,3 | 22680,6 | 26507,9 | | -484,6 | | 3827,3 | 97,9 | 116,9 |

С 27 февраля 2010 года увеличился тариф на перевозку пассажиров на 20%, однако он не смог обеспечить безубыточную деятельность предприятия в нынешних условиях, в связи со значительными темпами роста затрат на перевозку пассажиров. И в первую очередь в связи с ростом тарифа на электрическую энергию, являющейся второй статье затрат в себестоимости перевозок пассажиров, после расходов на оплату труда.

В 2010 году темпы роста выручки от реализации работ и услуг составили 123,6 %, в том числе от перевозки пассажиров - 118,0 %, в свою очередь темпы роста расходов на реализацию работ и услуг составили всего по КУП «Горэлектротранспорт» - 126,5 %, расходы на перевозку пассажиров - 122,2 %.

Опережающие темпы роста расходов, как в целом по предприятию, так и по перевозке пассажиров по сравнению с доходами привели к значительному росту убытков от перевозки пассажиров, которые за 2010 год составили 7529 млн. руб., возросли к 2009 году на 43,9 %.

Чистая прибыль отчетного периода составила по предприятию 2 млн. руб., против 33 млн. руб. за 2009 год.

Основными причинами убыточной деятельности организации по перевозке пассажиров являются:

значительный рост тарифов на энергоносители. При фактическом снижении расхода электроэнергии на движение троллейбусов за счет приобретения новых энергосберегающих троллейбусов и снижения расхода электроэнергии на производственные нужды депо, за счет роста тарифа на 47,3 % фактические затраты на электрическую энергию возросли на 18,2 %;

в среднем на 23,0 % возросли цены и тарифы на воду, автошины, запасные части и материалы;

амортизационные отчисления в расходах на перевозку пассажиров возросли по сравнению с 2009 годом более чем на 80 % в связи с обновлением подвижного состава (за год приобретено 20 единиц транспорта), а также отменой с 1 января 2010 года Постановления Совета Министров Республики Беларусь от 18 марта 2009 года № 327 о начислением амортизации только на активную часть основных средств.

в 2010 году в затратах на перевозку пассажиров расходы на оплату труда работников предприятия по сравнению с 2009 годом возросли более чем на 10 %, что связано с повышением тарифной ставки первого разряда по предприятию с 1 марта 2010 года - на 10,0 %, увеличением повышающего процента к тарифным ставкам (окладам) при заключении контрактов с целью выполнения прогнозного показателя по росту средней заработной платы.

Объем платных услуг за 2009 год составил 22343 млн р., из них бытовые услуги составили - 63,5 млн р. В действующих ценах платные услуги снижены к 2008 году на 2,4 %, бытовые услуг возросли к 2008 году на 79,4 %. В сопоставимых условия объем платных услуг снижен в 2009 году к 2008 году на 2,4 %.

В 2010 году платные услуги составил 26422 млн. руб., из них бытовые услуги - 79,1 млн. руб. В действующих ценах платные услуги возросли к 2009 году на 18,3 %. В сопоставимых условия объем платных услуг возрос в 2010 год к 2009 года на 1,5 %, в том числе бытовых услуг - на 19,1 %.

Среднесписочная численность работающих по предприятию в 2009 году составила 1318 человека, возросла к 2008 году на 7 человек. Темпы роста производительности труда одного работающего в 2009 году к 2008 году составили -

,4 %, в том числе по основной деятельности - 97,5 %.

Среднемесячная заработная плата за 2009 год составила 917,4 тыс. р., темп роста к 2008 году - 117,3 %.

Темпы роста производительности труда одного работающего в 2010 году по отношению к 2009 году составили - 123,7 %, в том числе по основной деятельности - 124,6 %. Среднемесячная заработная плата за 2010 год возросла на 13,0 % и составила 1036,2 тыс. руб.

Темпы роста производительности труда опережали темпы роста заработной платы, что положительно характеризует деятельность предприятия.

Основными показателями, характеризующими финансовую устойчивость организации согласно официальной методике, является ее платежеспособность (ликвидность) и коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами. В таблице 3 произведем расчет показателей платежеспособности и ликвидности исследуемой организации.

Таблица 3 - Показатели ликвидности и платежеспособности по

КУП «Горэлектротранспорт» на конец 2008-2010 гг.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | На 1.01. 2009г. | На 1.01. 2010г. | На 1.01. 2011г. | Темп роста ( %) или отклонение (+ / -) | |
|  |  |  |  | 2009/2008 | 2010/2009 |
| 1. Оборотные активы, млн р. | 6881 | 2858 | 2732 | 91,5 | 95,6 |
| 2.Денежные средства, млн р. | 1154 | 115 | 85 | 10,0 | 73,9 |
| 3.Финансовые вложения, млн р. | - | 1 | 1 | - | 100,0 |
| 4.Краткосрочная дебиторская задолженность, млн р. | 3414 | 162 | 251 | 4,7 | 154,9 |
| 5.Краткосрочные обязательства, млн р. | 1615 | 2398 | 3635 | 148,4 | 151,6 |
| 6. Показатели ликвидности и платежеспособности: |  |  |  |  |  |
| 6.1.Коэффициент абсолютной ликвидности [(стр.2+стр.3): стр.5 ] | 0,715 | 0,048 | 0,024 | -0,667 | -0,024 |
| 6.2. Коэффициент промежуточной ликвидности [(стр.2+стр.3 + стр.4): стр.5] | 2,788 | 0,116 | 0,093 | -2,672 | -0,023 |
| 6.3. Коэффициент текущей ликвидности (стр.1 : стр.5) | 4,261 | 1,192 | 0,752 | -3,069 | -0,440 |

Источник: собственная разработка на основании данных КУП «Горэлектротранспорт»

Коэффициент абсолютной ликвидности характеризует удельный вес краткосрочных обязательств, которые могут быть погашены за счет ликвидных активов (денежных средств и финансовых обязательств). Рекомендуемое значение данного коэффициента не должно быть менее 0,2.

В анализируемой организации значение данного коэффициента на конец анализируемого периода составило 0,024, на начало периода составляло 0,715, а это говорит о снижении мобильности оборотных активов КУП «Горэлектротранспорт» и его неспособности обеспечить краткосрочные платежи денежными средствами.

Коэффициент промежуточной ликвидности характеризует долю краткосрочных обязательств, которые могут быть погашены за счет имеющихся остатков денежных средств, реализации финансовых вложений и ожидаемых поступлений от погашения краткосрочной дебиторской задолженности. Данный коэффициент на конец 2008 года составлял 2,788, на конец 2010 года составил 0,093, т.е. краткосрочные обязательства могут быть погашены за счет имеющихся остатков денежных средств, реализации финансовых вложений и ожидаемых поступлений от погашения краткосрочной дебиторской задолженности на конец 2010 года на 9,3 %, а в начале анализируемого периода они могли быть погашены на 100,0 %.

Коэффициент текущей ликвидности в 2008-2009 гг. был значительно ниже нормативного, что свидетельствовало о достаточной сумме оборотных активов для полного погашения краткосрочных обязательств, на конец 2010 года коэффициент текущей ликвидности был снижен к предыдущим отчетным периодам, и его значение сложилось ниже нормативного.

Таким образом, выше рассмотренные показатели на конец исследуемого периода имеет тенденцию к снижению, что говорит об ухудшении платежеспособности организации.

Динамика показателей финансовой независимости КУП «Горэлектротран-спорт» представлена в таблице 4.

Как свидетельствуют данные таблицы 4, КУП «Горэлектротранспорт» имело собственные оборотные средства лишь на конец 2007 года в сумме 2233 млн р., т.е. доля собственных источников финансирования вложенных в активы составила 5,4 %. Выше нормативного на конец 2007 года был коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами и составил 0,649. На конец 2008-2009 гг. оборотные активы организации финансировались за счет заемных средств, т.е. собственные оборотные средства не участвовали в формировании активов. Не участвовали собственные средства организации и в формировании оборотных активов организации в 2008-2009 гг.

Коэффициент финансового риска составил на конец 2008 года 0,150 руб. заемных и привлеченных средств, приходящихся на 1 р. собственных средств, возрос к началу анализируемого периода на 0,121 руб.

Таблица 4 - Показатели финансовой независимости КУП «Горэлектротранспорт» на конец 2008-2010 гг.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | На 1.01. 2009г. | На 1.01. 2010г. | На 1.01. 2011г. | Темп роста (%) или отклонение (+ / -) | |
|  |  |  |  | 2009/ 2008 | 2010/ 2009 |
| 1. Валюта баланса, млн р. | 74395 | 80445 | 90444 | 190,1 | 112,4 |
| 2. Капитал и резервы, млн р. | 64671 | 72579 | 79117 | 112,2 | 109,0 |
| 3.Заемные источники финансирования, млн р. | 9724 | 7866 | 11327 | 80,9 | 144,0 |
| 4. Собственные оборотные средства, млн | -2749 | -4904 | -8596 | 178,4 | 175,3 |
| 5.Просроченная кредиторская задолженность, млн р. | 3 | 51 | 23 | в 17 раз | 45,1 |
| 6.Оборотные активы, млн р. | 6881 | 2858 | 2732 | 41,5 | 95,6 |
| 7. Показатели финансовой независимости: |  |  |  |  |  |
| 7.1. Коэффициент финансовой независимости | 0,869 | 0,902 | 0,874 | 0,033 | -0,028 |
| 7.2.Коэффициент обеспеченности финансовых обязательств активами | 0,131 | 0,098 | 0,126 | -0,033 | 0,028 |
| 7.3. Коэффициент финансового риска | 0,150 | 0,108 |  | -0,042 |  |
| 7.4. Коэффициент маневренности собственных средств | - | - |  | - |  |
| 7.5. Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами | - | - |  | - |  |

Источник: собственная разработка на основании данных КУП «Горэлектротранспорт»

Рост данного коэффициента свидетельствует о росте зависимости КУП «Горэлектротранспорт» от внешних источников финансирования. На конец 2009 года значение данного коэффициента снизилось к 2008 году на 0,042. Однако в целом значения данного коэффициента имели низкие значения, т.е. организация независима от внешних источников

В соответствии с Инструкцией по анализу и контролю за финансовым состоянием и платежеспособностью субъектов предпринимательской деятельности структура баланса может быть признана удовлетворительной, а организация - платежеспособной. В анализируемом периоде значения коэффициентов текущей ликвидности имели значения выше нормативных, ниже нормативных в 2008-2009 гг. был коэффициент обеспеченности собственными оборотными средства, однако коэффициент обеспеченности финансовых обязательств активами имел значения в пределах нормативного.

В таблице 5 представлена динамика показателей деловой активности КУП «Горэлектротранспорт» за 2008-2010 гг.

Таблица 5 - Показатели деловой активности по КУП «Горэлектротранспорт» в 2008-2010 гг.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | На 1.01. 2009г. | На 1.01. 2010г. | На 1.01. 2010г. | Темп роста, % или отклонение (+ / -) | |
|  |  |  |  | 2009/ 2008 | 2010/ 2009 |
| 1. Средняя стоимость оборотных активов, млн р. | 5162 | 4870 | 2795 | 94,3 | 57,3 |
| 1.1. Материальных оборотных активов, млн р. | 2189 | 2404 | 2419 | 109,8 | 100,6 |
| 1.2. Дебиторской задолженности, млн р. | 2203 | 1788 | 207 | 81,2 | 11,6 |
| 2.Средняя величина кредиторской задолженности, млн р | 1412 | 1835 | 2290 | 130,0 | 124,8 |
| 3. Выручка от реализации товаров, продукции, работ, услуг, млн р. | 31012 | 30369 | 37533 | 97,9 | 123,6 |
| 4.Себестоимость реализованных товаров, продукции, работ, услуг, млн р. | 31988 | 35173 | 44480 | 110,0 | 126,5 |
| 5. Оборачиваемость в днях: |  |  |  |  |  |
| 5.1. Оборотных активов (стр.1\*360:стр.3) | 60 | 58 | 27 | -2 | -31 |
| 5.2. Материальных оборотных активов (стр.1.1\*360: стр.4) | 25 | 25 | 20 | - | -5 |
| 5.3. Дебиторской задолженности (стр.1.2 \*360: стр.3) | 26 | 21 | 2 | -5 | -19 |
| 5.4. Кредиторской задолженности (стр.2 \*360 : стр.4) | 16 | 19 | 18 | 3 | -1 |
| 6. Продолжительность операционного цикла (стр.5.2+стр.5.3) | 51 | 46 | 22 | -5 | -24 |

Источник: собственная разработка на основании данных КУП «Горэлектротранспорт»

Ускорение оборачиваемости оборотных средств приводит к высвобождению средств из оборота, своевременному погашению обязательств организации, снижению потребности в кредитах и займах, росту выручки и прибыли от реализации товаров, работ и услуг.

Данные таблицы 5 свидетельствуют о том, что в результате опережающего темпа роста выручки от реализации работ и услуг (97,9 %) по сравнению с темпами роста среднегодовой стоимости оборотных активов (94,3 %) в 2009 году по сравнению с 2008 годом наблюдается ускорение оборачиваемости средств в обороте с 60 до 58 дней.

В 2009 году в результате опережающего роста темпов роста выручки от реализации продукции (работ и услуг) по сравнению с темпами роста среднегодовой стоимостью оборотных активов КУП «Горэлектротранспорт» наблюдается ускорение средств в обороте с 58 до 27 дней, что привело к высвобождению денежных средств из оборота:

в 2009 году - - 2 × 30369 / 360 = - 168,7 млн р.

в 2010 году - -31 × 37533 / 360 = - 3232,0 млн р.

Оборачиваемость средств в материальных оборотных активах в 2009 году осталась на уровне 2008 года , в 2010 году ускорилась по сравнению с 2009 году на 5 дней. Ускорение сроков погашения материальных оборотных активов, привело к притоку денежных средств в оборота на 417,0 млн р. (-5×37533/360)

В 2009 году ускорилась оборачиваемость дебиторской задолженности на 5 дней, в 2010 году на 19 дней, ускорение погашения дебиторской задолженности способствовало своевременному возращению вложенных в оборот денежные средств в виде выручки.

Сроки погашения кредиторской задолженности в 2009 году замедлись на 3 дня, однако ускорился в 2010 году на 1 день.

Операционный цикл снизился в 2008 году по сравнению с 2008 годом на 5 дня и составил 46 день, в 2010 году сократился по сравнению с 2009 годом на 24 дня, это означает, что денежные средства, вложенные в текущую деятельность, будут быстрее возвращаться в виде выручки.

Подводя итоги проведенного анализа, следует отметить, что в анализируемом периоде по отдельным позициям наметилась тенденция снижения эффективности финансово-хозяйственной деятельности КУП «Горэлектротранспорт».

Снижение объемов доходов от перевозки пассажиров и рост убытков связан с неизменными тарифами на перевозку пассажиров на протяжении двух лет и недостаточным субсидированием из бюджета.

Однако положительные результаты от операционных и внереализационных доходов и расходов позволили организации получить в 2008-2010 гг. прибыль отчетного периода, соответственно 139 и 33 млн р. и 2 млн р.

.2 Анализ действующих подходов к организации оплаты труда работников организации

Как известно, заработная плата является главным мотивационным стимулом повышения производительности труда работников всех организаций. Следовательно, вопросам оплаты труда по КУП «Горэлектротранспорт» следует уделить особое внимание.

В исследуемой организации применяются повременно-премиальная и сдельно-премиальная формы оплаты труда

При выборе той или иной формы и системы оплаты труда в организации учитываются объективные условия: характер применяемого оборудования, транспорта, особенности технологических процессов по ремонту подвижного состава, формы организации труда, требования к качеству выполняемых работ и оказываемых услуг, использование трудовых и материальных ресурсов.

В таблице 6 рассмотрим применяемые формы оплаты труда работников КУП «Горэлектротранспорт» в разрезе производственных подразделений. Информация о списочной численности работников организации приведена на 1.01.2011 года.

Таблица 6 - Информация о формах и системах оплаты труда работников КУП «Горэлектротранспорт» в 2010 году

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Подразделение | Численность, чел. | Применяемая форма оплаты труда | Состав фонда оплаты туда | | |
|  |  |  | Тариф/ приработок | % премии за производственные результаты | дополнительная заработная плата (основные выплаты) |
| 1. Производственный персонал, в т.ч. | 1351 |  |  |  |  |
| 1.1 Руководители, специалисты и служащие, из них | 190 | повременно-премиальная | оклад | 5 % | Персональные надбавки, доплата за стаж работы |
| - контролеры пассажирского транспорта | 54 | повременно-премиальная | оклад | в % от реализации штрафных квитанций | Персональные надбавки, доплата за стаж работы |
| 1.2 Рабочие | 1007 |  |  |  |  |
| 1.2.1 Водители троллейбусов | 445 | повременно-премиальная | часовая тарифная ставка (ЧТС) | До 75 % | стаж работы, % от реализации проездных билетов, доплата за вредные условия труда, классность, за старые троллейбусы |
| 1.2.2 Депо 1, 2, из них | 344 |  |  |  |  |
| - рабочие на сдельной оплате труда (ежедневное обслуживание и текущий ремонт троллейбусов) | 174 | сдельно-премиальная | ЧТС + приработок | От 5 до 70 % от сдельного заработка | стаж работы, вредные условия труда, ночные |
| - рабочие на повременной оплате | 104 | повременно-премиальная | ЧТС | 25 | стаж работы, вредность |
| - вспомогательные рабочие | 66 | повременно-премиальная. | Оклад | 25 | стаж работы, вредность |
| 1.2.3 Энергослужба | 61 | повременно-премиальная | ЧТС | 25 | стаж работы, вредность, ночные |
| 1.2.4 Гараж | 76 | повременно-премиальная | ЧТС | 15 | стаж работы, вредность, классность |
| 1.2.5 Ремонтно-строительный цех | 22 | сдельно-премиальная | ЧТС + приработок | 30 | стаж работы, вредность |
| 1.2.6 Отдел по реализации проездной продукции | 92 | повременно-премиальная | оклад | в % от выполнения плана по реализации проездной продукции | стаж работы |
| 1.2.7 Одел контроля за оплатой проезда | 13 | повременно-премиальная | оклад | До 85 % | стаж работы |
| 1.2.8 Коммерческий отдел, ЭМО, канцелярия | 27 | повременно-премиальная | ЧТС, оклад | 25 | стаж работы |
| 1.2.9 Отдел охраны и хозяйственного обслуживания | 27 | повременно-премиальная | ЧТС | - | стаж работы. Ночные |
| 2. Непроизводственная сфера, в т.ч. | 51 |  |  |  |  |
| 2.1 Служащие | 21 | повременно-премиальная | оклад | 5 | перс.надб., стаж работы |
| 2.2 Рабочие, из них | 30 |  |  |  |  |
| - здравпункт - учебный центр - общежития 1,2 - столовые | 1 2 19 10 | повременно-премиальная | ЧТС, оклад | до 20 | стаж работы, доплата за ночное время |
| того по предприятию, из них: - по повременно-премиальной системе оплаты, чел / %; - по сдельно- премиальной системе, чел. / % | 1400 1178 84,1 222 15,9 |  |  |  |  |

Таким образом, из данных таблицы 6 видно, что основной системой оплаты труда, применяемой в организации, является повременно-премиальная оплата труда. Численность работающих на повременной оплате труда составляет 1178 ел, или 84,1 % к общей численности персонала организации.

В соответствии с коллективным договором, принятым на конференции трудового коллектива организации, оплата труда и ее регулирование производится по следующим принципам:

.Оплата труда производится в пределах средств, заработанных трудовым коллективом.

.Все вопросы применения форм, систем и размеров заработной платы, материального стимулирования, выплаты вознаграждений и материальной помощи, индексации зарплаты решаются по согласованию с профкомом.

.Тарифные коэффициенты для расчета тарифных ставок, окладов, доплат, надбавок и других видов оплаты для работников организации устанавливаются на основе ЕТС, повышающих коэффициентов, установленных Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь в соответствии с Инструкцией о порядке повышения тарифной ставки первого разряда коммерческим организациями, утвержденной Постановлением Министерства труда и соцзащиты РБ, Министерства финансов РБ и Министерства экономики РБ от 24.02.2005 г. №18/23/34, с последующими дополнениями и изменениями

. Высококвалифицированным рабочим, занятым на особо важных и ответственных работах, устанавливаются повышенные тарифные ставки, исходя из тарифной ставки 1-го разряда, установленной на предприятии для данной категории работников и коэффициента 2,03-2,17.

.Выплачиваются ежемесячно процентные надбавки за выслугу лет в соответствии с действующим в организации положением.

.Устанавливаются доплаты за совмещение профессий и должностей, увеличение объема выполняемых работ, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующих работников в соответствии с положением о порядке и условиях совмещения профессий.

. При замещении одним работником другого по должности с более высоким окладом с оформлением приказа по предприятию производится выплата разницы между должностными окладами замещаемому работнику и др.

Фонд заработной платы работников организации по действующей инструкции органов статистики включает в себя не только фонд оплаты труда, относимый к текущим затратам организации, но и выплаты за счет средств социальной защиты и средств бюджета, направляемых на выплаты социального характера.

Порядок формирования средств, направляемых на выплаты социального характера, и их сумма для организации утверждается в бюджете города на очередной финансовый год. Источником социальных выплат являются ассигнования из бюджета на покрытие убытков по городским перевозкам.

Однако наибольший удельный вес в составе средств, направленных на потребление, занимает фонд оплаты труда, относимый на себестоимость продукции, о чем свидетельствуют данные таблицы 7.

В таблице 7 и на рисунках 5, 6, 7 представлена структура и динамика фонда заработной платы работников КУП «Горэлектротранспорт». Исходной информация о составе фонда заработной платы по КУП «Горэлектротранспорт» послужили отчеты формы 1-т «Отчет по труду», формы 6-т «Отчет о составе фонда заработной платы и прочих выплат», внутренние данные организации (Приложения Н, Т, У).

Таблица 7 - Динамика структуры фонда заработной платы КУП «Горэлектротранспорт» за 2008-2010 гг.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Годы | | | | | | | | | | Изменение (+ / -) | | | Темп роста, % | | | | |
|  | 2008 | | | 2009 | | | 2010 | | | |  | | |  | | | | |
|  | сумма, млн р. | | уд. вес, % | сумма, млн р. | уд. вес, % | | сумма, млн р. | | уд. вес, % | | 2009 г. от 2008 г. | 2009 г. к 2009 г. | | 2009 г. от 2008 г. | 2010г. к 2009г. | | 2010г. к 2008г. | |
| 1.Затраты на оплату труда в составе затрат на производство, в том числе: - заработная плата, начисленная за выполненную работу и отработанное время из нее: - заработная плата по тарифным ставкам и окладам, включая суммы индексации; -заработная плата по сдельным расценкам, включая суммы индексации; - работникам несписочного состава и другие выплаты за выполненную работу и отработанное время. - выплаты стимулирующего характера - всего: в том числе: - надбавки (доплаты) к тарифным ставкам и окладам за профмастерство, классность, стаж работы и др. доплаты; - премии и вознаграждения; - другие регулярные стимулирующие выплаты, включая денежную помощь (компенсацию), выплачиваемую большинству работников организации; - выплаты компенсирующего характера всего: из них : | 11835,5 6535,5 5307,0 1025,9 202,6 3130,8 1600,3 1433,9 96,6 971,7 | | 96,1 53,1 43,1 8,3 1,7 25,4 13,0 11,6 0,8 7,9 | 14154,2 8120,2 6673,4 1343,8 103,0 3714,2 2237,5 1428,6 48,1 935,9 | 97,4 55,9 45,9 9,3 0,8 25,6 15,4 9,8 0,4 6,4 | | 15798,2 9037,2 7003,6 1776,9 256,7 4136,5 2284,6 1765,2 86,7 1033,7 | | 96,4 55,1 42,7 10,8 1,6 25,2 13,9 10,8 0,5 6,3 | | 2318,7 1584,7 1366,4 317,9 -99,6 583,4 637,2 -5,3 -48,5 -35,8 | 1644 917 330,2 433,1 153,7 422,3 47,1 336,6 38,6 97,7 | | 119,6 124,2 125,7 131,0 50,8 118,6 139,8 99,6 49,8 96,3 | 111,6 111,3 104,9 132,2 249,2 111,4 102,1 123,6 180,2 110,4 | | 133,5 138,3 132,0 173,2 126,7 132,1 142,8 123,1 90,3 106,4 | |
| Показатели | | Годы | | | | | | | | | Изменение (+ / -) | | | Темп роста, % | | | | | |
|  | | 2008 | | 2009 | | | | 2010 | | |  | | |  | | | | | |
|  | | сумма, млн р. | уд. вес, % | сумма, млн р. | | уд. вес, % | | сумма, млн р. | | уд. вес, % | 2009 г. От 2008 г. | | 2009 г. К 2009 г. | 2009 г. От 2008 г. | | 2010г. К 2009г. | | 2010г. К 2008г. | | |
| - денежная компенсация за неиспользованный отпуск - оплата за неотработанное время (отпусков, свободных от работы дней матерям, время выполнения государственных и общественных обязанностей и др.). 2.Выплаты стимулирующего характера, выплачиваемые из прибыли Итого фонд заработной платы | | 59,7 1197,5 479,6 12315,1 | 0,5 9,7 3,9 100,0 | 5,4 1383,9 369,9 14524,1 | | - 9,6 2,5 100,0 | | 5,9 1590,9 592,6 16390,9 | | - 9,7 3,6 100,0 | -54,3 186,4 -109,7 2209,0 | | 0,5 207,0 222,7 1866,8 | 9,0 115,6 77,1 117,96 | | 109,3 115,0 160,2 112,9 | | 9,9 132,9 123,6 133,1 | | |

Источник: собственная разработка на основании данных КУП «Горэлектротранспорт»



Рисунок 5 - Структура фонда заработной платы КУП «Горэлектротранспорт» за 2008 год, %



Рисунок 6 - Структура фонда заработной платы КУП «Горэлектротранспорт» за 2009 год, %



Рисунок 7 - Структура фонда заработной платы КУП «Горэлектротранспорт» за 2010 год, %

Источник: собственная разработка на основании данных КУП «Горэлектротранспорт»

По данным таблицы 7 можно сделать вывод, что наибольший удельный вес в составе фонда оплаты труда занимают выплаты, включаемые в затраты на производство продукции (работ, услуг): 96,1%, 97,4 % и 96,4 % соответственно в 2008-2010 гг.

Выплаты стимулирующего характера, выплачиваемые за счет субсидий бюджета, направленных на выплаты социального характера (премии, единовременные поощрения, материальную помощь) в удельном весе в составе фонда заработной платы составили в 2008-2010 гг. соответственно - 3,9 %, 2,5 % и 3,6 %.

В анализируемом периоде не произошло существенных изменений в структуре фонда заработной платы работников организации. При росте доли тарифной части фонда заработной платы в 2009 году по отношению к 2008 году на 2,8 %, в 2010 году произошло ее снижение на 0,8 %.

Выплаты стимулирующего характера, включаемые в фонд заработной платы, относимый на себестоимость работ и услуг, снизились в 2010 году к 2008 году на 0,2 %, в связи со снижение регулярных выплат стимулирующего характера выплачиваемых работникам организации по причине отсутствия в обороте свободных денежных средств.

Снижение выплат компенсирующего характера связано со снижением выплат денежной компенсации за неиспользованный отпуск, так как в основном основные категории работников организации работают на работах с вредными условиями, отпуск которым представляется в полном размере.

Оплаты за необработанное время в анализируемо периоде оставалась в пределах 9,7 % от общего фонда заработной платы работников предприятия.

Далее в работе более подробно остановимся на оплате труда основных категорий работников КУП «Горэлектротранспорт».

Оплата труда основной категории работников КУП «Горэлектротранспорт»

водителей троллейбусов осуществляется по повременно-премиальной системе оплаты труда.

Часовые и среднемесячные тарифные ставки устанавливаются для водителей троллейбусов исходя из тарифного коэффициента 2,90, согласно таблицы 5 приложения 2 к Инструкции о порядке определения тарифных ставок и должностных окладов работников коммерческих организаций и индивидуальных предпринимателей [6, c.12] и тарифной ставки первого разряда установленного в организации для данной категории работающих.

Водителям пассажирских троллейбусов выплачивается ежемесячно надбавка за классность в процентах от установленной тарифной ставки за фактически отработанное время в следующих размерах:

водителям 1 класса - 25%;

водителям 2 класса - 10%.

На выплату надбавки за классность водителям троллейбусов в 2010 году было направлено 598,0 млн р.

Водителям троллейбусов, работающим на городских регулярных пассажирских перевозках, для которых вводится рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе более двух часов), устанавливается доплата за отработанное в эти дни время в размере 30% тарифной ставки. Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается. Оплата за работу с разделением смены на 2 части в 2010 году составила 183,0 млн р.

Премирование водителей работающих на пассажирских троллейбусах ЗИУ-9, АКСМ - 101, АКСМ -201, АКСМ - 213 и АКСМ - 321 производится в размере 30 %, в том числе (Приложение Ф):

обеспечение регулярности движения - 98-100 % - 15 % (при регулярности движения ниже 96% премия за этот показатель не начисляется);

отсутствие простоев подвижного состава на линии по вине водителя - 10 %;

соблюдение требований охраны труда и техники безопасности - 5 %.

Показатели премирования водителей:

обеспечение регулярности движения - 98-100 % - 25 % (при регулярности движения ниже 96% премия за этот показатель не начисляется);

отсутствие простоев подвижного состава на линии по вине водителя - 10 %;

соблюдение требований охраны труда и техники безопасности - 5 %.

Для водителей, работающих на троллейбусах с большим износом, устанавливается премирование в размере от 2 до 8 % в зависимости от изношенности подвижного состава (в соответствии действующим положением о премировании) (Приложение Х).

Для водителей, работающих на полностью самортизированных троллейбусах, устанавливается доплата в размере от 2 до 8 % в зависимости от изношенности подвижного состава (в соответствии действующим положением о доплате) (Приложение Ш).

Премирование водителей за реализацию проездной продукции осуществлялось в 2008-2010 года в организации в соответствии с Положением о премировании водителей за реализацию проездной продукции (Приложение Щ), когда премия выплачивалась в проценте от тарифной ставки за фактически отработанное временя в зависимости от реализованной продукции. Премирование по данному положению не стимулировало водителей к увеличению количества реализованной продукции, так как рост суммы премии был завязан в на тарифную ставку за отработанное время.

Премирование водителей троллейбусов производится по результатам работы за месяц. Премия начисляется на тарифную ставку пропорционально отработанному времени.

Сравнительный анализ заработной платы водителей троллейбусов за 2008-2010 гг. представим в таблице 8, используя внутренние данные организации.

Таблица 8 - Среднемесячная заработная плата водителей троллейбусов КУП «Горэлектротранспорт» в 2008-2010 гг.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Годы | | | Темп роста, % | | |
|  | 2008 | 2009 | 2010 | 2009 г к 2008г. | 2010г к 2009г. | 2010г. К 2008г. |
| 1. Среднесписочная численность водителей троллейбусов, чел | 440 | 433 | 433 | 98,4 | 100,0 | 98,4 |
| в том числе: |  |  |  |  |  |  |
| - водители троллейбусов депо № 1 | 246 | 241 | 236 | 98,0 | 97,9 | 95,9 |
| - водители троллейбусов депо № 2 | 194 | 192 | 198 | 98,9 | 103,1 | 102,1 |
| 2. Фонд заработной платы водителей троллейбусов, млн р. | 5237,4 | 5980,3 | 6762,2 | 114,2 | 113,1 | 129,1 |
| в том числе: |  |  |  |  |  |  |
| - водители троллейбусов депо № 1 | 3038,6 | 3378,7 | 3790,6 | 111,2 | 112,2 | 124,7 |
| - водители троллейбусов депо № 2 | 2198,8 | 2601,6 | 2971,6 | 118,3 | 114,2 | 135,1 |
| 3. Среднемесячная заработная плата водителей троллейбусов, тыс. р. | 991,9 | 1150,9 | 1301,4 | 116,0 | 113,1 | 131,2 |
| в том числе: |  |  |  |  |  |  |
| - водители троллейбусов депо № 1 | 1028,3 | 1168,3 | 1338,5 | 112,5 | 114,6 | 130,1 |
| - водители троллейбусов депо № 2 | 944,5 | 1129,2 | 1250,7 | 119,6 | 110,8 | 132,4 |

Источник: собственная разработка на основании данных КУП «Горэлектротранспорт»

Как свидетельствуют данные таблицы 8, темпы роста средней заработной платы водителей троллейбусов в 2008 году составляли 116,0 %, в 2010 году - 113,1 %.

Темпы роста заработной платы водителей троллейбусов, как и других категорий работающих организации связаны с ростом основных показателей на основании которых организация может увеличивать действую тарифную ставку первого разряда. К таким показателям относятся рост производительности труда и снижением убытков, данные показатели установлены решением Гомельского горисполкома от 1.10.2008 г. № 1033 «Об установлении показателей повышения тарифной ставки первого разряда организаций КПУП «Гомельское городское ЖКХ».

Более 25 % в списочной численности работников организации занимают рабочие, занятые ремонтом и техническим обслуживанием подвижного состава.

Для выполнения технического обслуживания и ремонта подвижного состава (троллейбусов) депо № 1 и депо №2 организуются комплексные бригады. В комплексные бригады включаются рабочие всех специальностей, предусмотренных штатным расписанием, за исключением следующих профессий:

.Бригада ЕО (вспомогательные работы участка ежедневного обслуживания)

смазчик

монтировщик шин и шинно-пневматических муфт

комплектовщик изделий и инструментов

мойщик-уборщик подвижного состава

уборщик территории, уборщик помещений

водитель троллейбуса (на маневровых работах)

.Бригада текущего ремонта (вспомогательные работы участка плановых ремонтов)

обмотчик элементов электрических машин

аккумуляторщик

обойщик

маляр

кладовщик

грузчик

столяр

исполнитель художественно-оформительских работ

водитель троллейбуса (на маневровых работах)

Для ремонтных рабочих депо на сдельной оплате труда, занятых ЕО, ТО-1,ТО-2, ТР основным видом заработной платы является комплексная сдельная расценка за выпускаемый на линию троллейбус, который обслужен в полном объеме согласно технологии.

Заработная плата бригад ремонтных рабочих складывается из двух частей:

коллективного сдельного заработка

премии за коллективные результаты

Бригады рабочих ЕО, ТО-1, ТО-2, ТР работают на один наряд, в который вписывается работа, выполненная всеми членами бригады. Общий бригадный заработок является произведением сдельных расценок на количество прошедших обслуживания, отремонтированных, принятых ОТК и выпущенных на линию троллейбусов.

Оплата труда производится по трудоемкости работ, рассчитанной в соответствии с «Положением о техническом обслуживании и ремонте пассажирского электротранспорта», согласно приложению 12.

Нормативы трудоемкости корректируются в зависимости от:

условий эксплуатации (I, II и III категории условий эксплуатации);

модификации троллейбуса и организации его работы;

периода эксплуатации (весенне-летний период с 1 апреля по 31 октября и осенне-зимний с 1 ноября по 31 марта);

пробега с начала эксплуатации;

численности троллейбусов в организации;

Исходный коэффициент корректирования, равный 1,0 принимается для:

третьей категории условий эксплуатации;

базовой модели троллейбуса - одиночной;

среднего пробега троллейбуса с начала эксплуатации от 150 до 300 тыс. км;

количества обслуживаемых на предприятии троллейбусов (трамваев) одной модели - 100 - 200 ед.;

весенне-летнего периода эксплуатации.

Корректированию подвергаются нормативы Положения в тех случаях, когда хотя бы одно из приведенных выше условий, не соответствует установленным. Так например, при ремонте троллейбуса с большим сроком эксплуатации норма времени на ремонт увеличивается в зависимости от его пробега.

Дополнительно к общей трудоемкости, рассчитанной в соответствии с «Положением о техническом обслуживании …», прибавляется трудоемкость по работам, выполненным рабочими комплексных бригад, не предусмотренные технологическими процессами по видам осмотров и ремонтов (аварийно-восстановительные работы, изготовление узлов и агрегатов, работы, выполненные по разовым заказам).

Дополнительные работы рассчитываются по нарядам, выписанным мастером или начальником участка. Все работы, оформляются нарядом на сдельные работы по форме № 41-а

Распределение трудоемкости неплановых (заявочных) ремонтов рассчитанной в соответствии с «Положением о техническом обслуживании …» производится в зависимости от организации технологического процесса (п.3.6 « Положения…) между бригадами рабочих занятых на ЕО и ТО в соответствии с «Распределением общего фонда оплаты труда» и утверждается главным инженером организации.

Распределение общего фонда оплаты труда в комплексной бригаде производится в соответствии с тарифными разрядами, присвоенными рабочим бригады и КТУ (согласно протоколу совета бригады).

Оплата труда рабочих-повременщиков производится по ставкам и окладам, утвержденным директором организации.

Премия рабочим депо на повременной оплате труда начисляется за результаты работы депо в целом по каждому отчетному месяцу. Рабочим на повременной оплате труда премия начисляется на ставку (оклад) за фактически отработанное время.

Премия рабочим депо на сдельной оплате производится за выполненный объем работ по ремонту и техническому обслуживанию подвижного состава.

За каждый случай срыва плана обеспечения исправными троллейбусами

выпуска в часы "пик" месячная премия уменьшается на 3%. Срывом считается опоздание свыше 1 часа.

За каждый случай не соблюдения гарантийного срока эксплуатации троллейбуса после ремонта месячная премия уменьшается на 5 %.

Оценка качества ТО и ремонта троллейбуса производится по следующим критериям:

ТО-1- безотказность работы троллейбуса в пределах установленной периодичности обслуживания в объемах перечней;

ТО-2 - безотказность работы троллейбуса в течение 15 дней (2,5 тыс. км);

ТР - безотказность работы троллейбуса в течение 1 месяца (5 тыс. км);

РР - безотказность работы отремонтированных деталей, аппаратов, узлов и агрегатов до очередного ТО-2.

Выплата премии рабочим депо на сдельной и повременной оплате труда производится с учетом месячного коэффициента качества труда, утвержденного начальником депо согласно приложению Ю.

При коэффициенте качества труда равном 0 премия не выплачивается.

При определении КТУ каждому рабочему должны быть учтены поощрения и наказания за результаты работы, отраженные в ведомости учета качества труда (Приложение Ю).

Премия рабочим депо начисляется на основании отчетных данных отдела организации и управления движением о выполнении плана выпуска троллейбусов в часы "пик" и о фактических потерях машино-часов на лини по технической неисправности по каждому депо.

Более 5,0 % в общей численности КУП «Горэлектротранспорт» составляют работники энергослужбы обеспечивающие движение троллейбусов на линии, за счет своевременной и бесперебойной подачи электроэнергии на движение троллейбусов. Оплата труда работников энегослужбы (электромонтеры контактной сети, электромонтеры тяговых подстанций и др.) осуществляется по повременно-премиальной системе оплаты труда. Однако их премирование зависит от обеспечения бесперебойного движения троллейбусов на линии. В случае наличия простоев премия рабочим снижается в зависимости от времени простоя, в случае превышения простоев более одного часа по вине службы премия не выплачивается.

Таким образом, в данном подразделе дипломной работы нами рассмотрена специфика оплаты работников организации, ее основных категорий работающих, дан анализ оплаты труда водителей троллейбусов и ремонтных рабочих, занятых техническим обслуживанием и ремонтом подвижного состава.

Далее в дипломной работе будет дан анализ эффективности оплаты труда работников транспортной организации.

.3 Анализ эффективности оплаты труда в условиях конкуренции

Оценку эффективности использования кадрового персонала в организации и уровня производительности их труда необходимо рассматривать в тесной связи с оплатой труда. С ростом производительности труда создаются реальные предпосылки для повышения уровня его оплаты, при этом средства на оплату труда нужно использовать таким образом, чтобы темпы роста производительности труда обгоняли темпы роста его оплаты. В связи с этим анализ использования средств на оплату труда имеет большое значение для организации

Далее в дипломной работе установим степень соответствия темпов роста средней заработной платы и производительности труда. Для определения соответствия темпов роста производительности темпам роста средней заработной платы воспользуемся данными таблицы 9, в которой рассчитаем индексы роста средней заработной платы и производительности труда, а также экономию (перерасход) фонда заработной платы в соответствии с методикой, описанной в первой главе дипломной работы.

Информацией для составления таблицы 9, послужила формы 1-т, 12-т (Приложения Н, П, Р).

Таблица 9 - Индексы роста средней заработной платы и производительности труда работников КУП «Горэлектротранспорт» в 2008-2010 гг.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Годы | | |
|  | 2008 | 2009 | 2010 |
| 1. Объем доходов от перевозки пассажиров с учетом субсидий из бюджета в действующих ценах, млн р. 2.Фонд оплаты труда работников промышленно-производственного персонала, млн р. 3.Среднесписочная численность работников промышленно-производственного персонала, чел. 4.Среднегодовая заработная плата работников промышленно-производственного персонала, тыс. р., (стр.2:стр.3×1000) 5.Среднегодовая выработка в действующих ценах работников промышленно-производственного персонала, тыс. р., (стр.1 : стр.3×1000) 6.Индекс роста среднегодовой заработной платы (Iсз) 7.Индекс роста среднегодовой производительности труда работников промышленно-производственного персонала (Iгв) 8.Коэффициент опережения (отставания) (Коп), (стр.7:стр.6) 8.Сумма экономии (перерасхода) фонда зарплаты (+ - Э), (стр.2×((стр.6-стр.7):стр.6)), млн. р. | 29304 12027,3 1265 9,5077 23,165 - - - | 28828 14199,9 1272 11,1634 22,664 1,17414 0,97837 0,83327 | 33666 15983,9 1270 12,5857 26,509 1,12741 1,16965 1,03747 |

Источник: собственная разработка на основании данных КУП «Горэлектротранспорт»

Сумма экономии (-Э) или перерасхода (+П) фонда заработной платы в связи с различием темпов роста производительности труда и средней заработной платы определяется по формуле 1.13 представленной в первой главе дипломной работы.

2009 год - 14199,9 × (1,17414 - 0,97837) / 1,17414 = 2367,6 млн р.

год - 15983,9 × (1,12741 - 1,16965) / 1,12741 = -598,9 млн р.

Приведенные данные в таблице 9 показывают, что в анализируемой организации в 2009 году по сравнению 2008 годом темпы роста производительности труда работников промышленно-производственного персонала отставили от темпов роста среднегодовой заработной платы, коэффициент отставания 0,83327, что привело к относительному перерасходу фонда заработной платы по организации в сумме 2367,6 млн р.

Опережающие темпы роста производительности труда по сравнению с темпами роста средней заработной платы позволили КУП «Горэлектротранспорт» получить в 2010 году относительную экономию фонда заработной платы работников промышленно-производственного персонала в сумме 598,9 млн р..

Как известно, сумма расходов на оплату труда работников организации находится в прямой зависимости от изменения объема выполненных работ и оказанных услуг и средней заработной платы и в обратной - от изменения производительности труда работника промышленно-производственного персонала.

Их влияние определим в таблице 10, используя методику, предложенную в первой главе работы. Изменение в динамике суммы расходов на оплату труда работников КУП «Горэлектротранспорт» явилось результатом влияния следующих факторов:

увеличения объема доходов от перевозки пассажиров:

год: 11832 - 12027,3 = -195,3 млн р.;

год: 16582,6 - 14199,9 = 2382,7 млн р.

повышения производительности труда работников промышленно-производственного персонала организации:

год: 12093,8 - 11832 = 261,8 млн р.;

год: 14177,3 - 16582,6 = -2405,3 млн р.

- роста среднегодовой заработной платы на одного работника промышленно-производственного персонала:

год: 14199,9 - 12093,8 = 2106,1 млн р.;

год: 15983,9 - 14177,3 = 1806,6 млн р.

итого:

год: -195,3 + 261,8 + 2106,1 = 2172,6 млн. р.

год: 2382,7 - 2405,3 +1806,6 = 1784,0 млн р.

Таблица 10 - Алгоритм расчета расходов на оплату труда работников КУП «Горэлектротранспорт» в 2008-2010 гг.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2009/2008 | | | | 2010/2009 | | | |
|  | 1 расчет | 2 расчет | 3 расчет | 4 расчет | 1 расчет | 2 расчет | 3 расчет | 4 расчет |
| 1.Объем доходов от перевозки пассажиров с учетом субсидий из бюджета в действующих ценах, млн р. 2. Фактическая среднегодовая выработка на одного работника ППП, рассчитанная исходя из объема производства продукции в действующих ценах, тыс. руб. 3.Фактическая среднегодовая заработная плата на одного работника торговли, млн р. 4. Сумма израсходованных средств на оплату труда (стр.1:стр.2хстр.3), млн р. | Прошлый год 29304 Прошлый год 23,165 Прошлый год 9,5077 Прошлый год 12027,3 | Отчетный год 28828 Прошлый год 23,165 Прошлый год 9,5077 Пересчи-танная 11832,0 | Отчетный год 28828 Отчетный год 22,664 Прошлый год 9,5077 Пересчит-анная 12093,8 | Отчетный год 28828 Отчетный год 22,664 Отчетный год 11,16,4 Пересчит-анная 14199,9 | Прошлый год 28828 Прошлый год 22,664 Прошлый год 11,1634 Прошлый год 14199,9 | Отчетный год 33666 Прошлый год 22,664 Прошлый год 11,1634 Пересчи-танная 16582,6 | Отчетный год 33666 Отчетный год 26,509 Прошлый год 11,1634 Пересчит-анная 14177,3 | Отчетный год 33666 Отчетный год 26,509 Отчетный год 12,5857 Пересчит-анная 15983,9 |

Источник: собственная разработка на основании данных КУП «Горэлектротранспорт»

В результате проведенного анализа можно сделать вывод, что в 2009 году снижение производительности труда работников промышленно-производственного персонала КУП «Горэлектротранспорт» в действующих ценах на 2,2 % по отношению к предыдущему периоду привело к относительному перерасходу средств на оплату труда на 261,8 млн р., рост средней заработной платы работников на 17,4% также привел к относительному перерасходу средств на оплату труда, что в конечном итоге явилось результатом относительного перерасхода средств на оплату труда в сумме 2367,9 млн р. (261,8 + 2106,1).

В 2010 году рост производительности труда работников основной деятельности организации в действующих ценах на 17,0 % по отношению к предыдущему отчетному периоду способствовал относительной экономии средств на оплату труда на 2405,3 млн р., а рост средней заработной платы работников основной деятельности на 12,7% привел к относительному перерасходу средств на оплату труда, что в конечном итоге явилось результатом относительной экономики средств на оплату труда в сумме 598,7 млн р. (-2405,3 + 1806,6).

Учитывая отрицательные результаты деятельности от реализации работ и услуг КУП «Горэлектротранспорт», нет возможности провести анализ факторов, повлиявших на рост чистой прибыли на рубль заработной платы работников основной деятельности организации в соответствии с формулами, представленными в первой главе дипломной работы..

Поэтому в таблице 11 приведем данные для анализа эффективности использования фонда заработной платы по финансовой результативности в целом по транспортной организации.

Таблица 11 - Данные для оценки эффективности использовании фонда заработной платы КУП «Горэлектротранспорт» в 2008-2010 гг.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Годы | | | Темп роста, % | | |
|  | 2008 | 2009 | 2009 | 2010г. К 2009г. | 2010г. К 2009г. | 2010г. К 2008г. |
| 1. Объем доходов от перевозки пассажиров с учетом субсидий из бюджета, млн р. | 29304 | 28828 | 33666 | 98,4 | 116,8 | 114,9 |
| 2. Выручка от реализации продукции, (работ и услуг), млн р. | 31012 | 30369 | 37533 | 97,9 | 123,6 | 121,0 |
| 3. Прибыль отчетного периода, млн р. | 763 | 54 | 21 | 7,1 | 38,9 | 2,8 |
| 4. Чистая прибыль, млнн р. | 139 | 33 | 2 | 23,7 | 6,1 | 1,4 |
| 4. Фонд заработной платы, млн р | 12315,1 | 14524,1 | 16390,9 | 117,9 | 112,9 | 133,1 |
| 5. Показатели эффективности использования фонда заработной платы |  |  |  |  |  |  |
| - объем реализации работ и услуг на 1 р. заработной платы, р. | 2,380 | 1,572 | 2,054 | 66,1 | 130,6 | 86,3 |
| - выручка от реализации продукции (работ, услуг) на 1 р. заработной платы, р. | 2,518 | 2,091 | 2,290 | 83,0 | 109,5 | 90,9 |
| - сумма прибыли отчетного периода на 1 р. заработной платы, р. | 0,062 | 0,004 | 0,001 | 6,5 | 25,0 | 1,6 |
| - сумма чистой прибыли на 1 р. заработной платы, р. | 0,011 | 0,001 | 0,0001 | 9,1 | 1,0 | - |

Источник: собственная разработка на основании данных КУП «Горэлектротранспорт»

Как свидетельствуют данные таблицы 11, на конец 2009 года снизилась по всем показателям эффективность использования фонда заработной платы организации. Причиной снижения показателей эффективности явилось снижение объема выполненных работ и оказанных услуг и выручки от реализации, рост убытков от реализации работ и услуг в связи с неизменным тарифом на перевозку пассажиров и потерей доходов, при закрытии движения и изменении отдельных маршрутов троллейбусов при проведении работ по ремонту теплотрасс и дорожного покрытия в 2009 году.

В 2010 году по отдельным показателям повысилась эффективность использования фонда. Так объем реализации работ и услуг на 1 р. заработной платы составил 2,054 р., возрос к 2009 году на 30,6 %, выручка от реализации работ и услуг возросла на 1 р. заработной платы на 9,5 % и составила 2,290 р.

В результате опережающих темпов роста расходов на реалработ и услуг по сравнению с доходами, ростом убытков от реализации услуг и снижения прибыли отчетного года и чистой прибыли снизилась эффективность использования фонда заработной платы по прибыли отчетного периода и чистой прибыли.

Сумма прибыли отчетного периода на 1 р. заработной платы в 2010 году составила 0,001 руб., снизилась к 2009 году на 75,0 %, чистая прибыль составила 0,0001 р., снизилась на 91,0 %.

Таким образом, в данной главе работы дана краткая характеристика анализируемой организации и проведен анализ основных финансово-экономических показателей деятельности.

Проведенный анализ применяемых форм и систем оплаты труда работников организации показал, что основной формой оплаты труда в организации является повременно-премиальная система. Более чем 1140 работникам организации оплата производится по повременно-премиальной системе труда, в том числе и основной категории рабочих - водителям троллейбусов.

Проведенный анализ фонда заработной платы показал, что в анализируемом периоде не произошло существенных изменений в структуре фонда зара-

ботной платы работников организации. Наибольший удельный вес в составе фонда оплаты труда занимают выплаты, включаемые в затраты на производство продукции (работ, услуг). Их удельный вес в общем фонде заработной платы изменился с 96,1 % в 2008 году до 96,4 % в 2010 году, выплаты стимулирующего характера, выплачиваемые за счет субсидий бюджета, направленных на выплаты социального характера снизились с 3,9% в 2008 году до3,6 % в 2010 году.

Также в данной главе работы дана оценка эффективности использования фонда заработной платы. Как свидетельствует проведенный анализ, при снижении эффективности использования фонда заработной платы в 2009 году и относительном перерасходе фонда заработной платы, в 2010 году по организации получена относительная экономии фонда заработной платы.

Далее в дипломной работе рассмотрим пути повышения эффективности использования форм и систем оплаты труда.

. РЕЗЕРВЫ И ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА В ОТРАСЛИ

С переходом к рыночным отношениям требуется принципиально новая организация оплаты труда. И это не самоцель, а реальная необходимость замены устаревшей, низко эффективной модели оплаты труда, которая в значительной мере сдерживает реализацию потенциала работников и их коллективов, тормозит развитие экономики. Организация заработной платы, основанная на использовании ее традиционных элементов в виде тарифных ставок и окладов, разного вида премии, доплат и надбавок, слабо восприимчива к научно-техническому прогрессу, повышению качества продукции, экономии ресурсов. Всевозможные премии, доплаты и надбавки утратили стимулирующую роль и превратились по сути в механическую прибавку к тарифным ставкам и должностным окладам, как правило, не связанную с результатами труда. Более того, они настолько усложняют организацию заработной платы, что она становится недоступной для понимания. Можно было бы и дальше перечислять то, к чему существующая система оплаты труда не восприимчива, в чем она не заинтересовывает, к чему не побуждает и т. д., и т.п.

Какие же первоочередные преобразования в организации оплаты труда следует провести, чтобы она соответствовала современным условиям хозяйствования? Прежде всего, надо окончательно отказаться от использования гарантированных тарифных ставок и должностных окладов. Именно они выступают главным ограничителем и шлагбаумом размеров заработной платы и заинтересованности персонала в развитии и реализации имеющихся способностей. Что послужило основанием для такого негативного отношения к ставкам и окладам? Ведь они многие десятилетия доминировали в сфере материального стимулирования. Выделим в этом плане несколько аспектов.

Дело в том, что превышение меры труда, за которую выплачивается ставка или оклад, либо не предполагает увеличения и не сопровождается ростом его оплаты, либо это увеличение незначительно и слабо ощутимо для работников. Поэтому тарифные ставки и должностные оклады работники традиционно связывают с тем предельным уровнем количества и качества труда, превышение которого материально не выгодно для них. При этом часто срабатывает принцип: зачем работать больше и лучше, если все равно получишь не больше установленной ставки или оклада.

Действующий сегодня порядок начисления ставок и окладов, при котором мера оплаты опережает меру труда (сначала устанавливаем гарантированный размер ставки или оклада, а уж затем «под него» ждем адекватного трудового вклада), допускает возможность их выплаты без достижения работниками соответствующих результатов. Здесь несколько иная логика: стоит ли достигать требуемых результатов, определенных тарифной системой, ведь и без этого получишь, как минимум, гарантированную ставку или оклад. Такой механизм организации и выплаты ставок и окладов, естественно, расслабляет, расхолаживает и, уж конечно, не заинтересовывает работников в высокопроизводительном труде.

Именно в этом видится одна из основных причин сознательного недоиспользования работниками своих физических и интеллектуальных способностей. Достаточно большое количество работников не уверены, что если они будут работать больше и лучше, то увеличится их заработок.

Установление тарифных ставок и должностных окладов в большей мере соответствует не экономическим, а командно-административным методам хозяйствования, когда средства, предназначенные на оплату труда, централизованно выдаются «сверху» чаще без учета связи их размеров с конечными результатами работы организаций и трудовым вкладом конкретных работников. Это не способствует углублению демократизации распределительных отношении, расширению прав и самостоятельности трудовых коллективов в решении экономических проблем.

Гарантированные ставки и оклады в большей степени отвечали лишь первой, «отмирающей» модели хозрасчета, поскольку только она предполагала гарантированный фонд заработной платы (ФЗП). Другим, более прогрессивным моделям хозяйствования и тем более рыночным отношениям, они не только не соответствуют, но и противоречат, ибо в этих условиях размеры заработной платы работников полностью зависят от итогов хозяйственной деятельности предприятий, спроса потребителя на продукцию, размеров заработанных средств на оплату труда (ФОТ). В данном случае уже нет экономической основы для того, чтобы заранее, до получения трудовым коллективом конкретных конечных результатов, устанавливать гарантированные тарифные ставки и оклады, которые затем могут быть не выплачены работникам из-за недостаточных размеров заработанного ФОТ. Не логично распределять не гарантированный, динамичный ФОТ между работниками по гарантированным стабильным ставкам и окладам. Это равносильно попытке преждевременно точно распределить еще не созданный продукт. Приведенные аргументы убеждают в неэффективности тарифных ставок и должностных окладов, нецелесообразности их применения в условиях рыночных отношений. Однако, чем может быть замен данный элемент организации оплаты труда, если не по тарифу, то, как распределять заработанные средства между работниками?

Оказавшись от использования гарантированных ставок и окладов, в организациях может быть использована бестарифная систему заработной платы, которая уже используется в России. Однако в Беларуси она не получила своего распространения за счет административных методов регулирования заработной платы работников организаций.

В целях оказания методической помощи руководителям и специалистам коммерческих организаций при проведении работы по совершенствованию оплаты труда, усилению взаимосвязи заработной платы с конечными результатами Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь постановлением от 30.12.2003 г. №163 утвердило Рекомендации по усилению взаимосвязи заработной платы и производительности (эффективности) труда в коммерческих организациях, а также рекомендовало их использовать коммерческим организациям в целях совершенствования механизма взаимосвязи тарифной и премиальной систем оплаты труда с производительностью труда [25, с.21].

Реализация механизма взаимосвязи производительности труда и заработной платы выражается в увеличении объемов производства на основе роста коллективной и индивидуальной производительности труда при соблюдении экономии как трудовых, так и материальных затрат и повышении эффективности хозяйствования.

Среди взаимосвязанных составных частей системы организации заработной платы ведущая роль в повышении производительности труда принадлежит формам и системам оплаты труда, которые, взаимодействуя с тарифной системой и нормированием труда, позволяют применить к каждой группе и категории работающих определенный порядок начисления заработной платы посредством установления функциональной зависимости между производительностью труда и его оплатой с тем, чтобы точнее учесть количество и качество труда, вложенного в конечные результаты производства.

Исходя из этого, рекомендуется ряд систем оплаты труда, которые могут быть применены в организациях в зависимости от сложившихся организационно-технических условий производства, качества применяемых норм труда и других факторов, влияющих на повышение производительности труда.

Система нарастающих тарифных ставок рекомендуется для применения при использовании технически обоснованных норм труда. Ее применение позволяет не просто стимулировать работника к повышению производительности труда, а приводит к резкому ее увеличению в определенных пределах, так как при выполнении установленного задания до 90 % работа оплачивается по пониженной тарифной ставке (от 90 до 100 % от установленной тарифной ставки), а при перевыполнении - по повышенной. Этот фактор побуждает работника не только к выполнению установленного задания, но и к его перевыполнению.

В рекомендуемой системе используется сочетание трех частных случаев зависимости заработной платы от уровня производительности труда:

регрессивная зависимость (К" - коэффициент пропорциональности равен 0,9), при выполнении задания до 90 %;

прямая пропорциональная зависимость (К" = 1,0), при выполнении задания от 90 до 100 %;

прогрессивная зависимость (К' = 1,20), при выполнении задания от 100 -120 %;

прогрессивная зависимость (К' = 1,30), при выполнении задания свыше 120 %.

Заработная плата конкретного работника исчисляется по следующим формулам:

а) при выполнении задания до 90 %

=Тс ×О,9 ×Нн , (3.1)

где З - заработная плата конкретного работника, руб.;

Нн - нормативная трудоемкость, чел.-час;

Тс - часовая тарифная ставка, руб.

б) при выполнении задания от 90 до 100%;

=Тс×Нн , (3.2)

в) при выполнении задания от 100 до 120% и 121 до 130 %

=Тс х 1,15 (1,25 ) × Нн. (3.3)

Данная система может быть применена для рабочих строительного участка КУП «Горэлектротранспорт», находящихся на сдельно-премиальной оплате труда.

На основании данного предложения произведем сравнительный расчет и анализ заработной платы рабочих строительного участка КУП «Горэлектротранспорт». Результаты расчетов оформим в таблице 12.

Расчет нормативной трудоемкости рабочих-сдельщиков может быть определена исходя из фактической трудоемкости и уровня выполнения норм по следующей формуле:

ТФ × КВН

ТН = , (3.4)

100

где ТФ - фактическая среднемесячная трудоемкость, человеко-час (в 2011 г. - 169,8 час в месяц);

КВН - уровень выполнения норм, % (в первом квартале 2010 года по строительному участку составил 118,0%).

Таблица 12 - Сравнительный анализ применяемой сдельно-премиальной системы оплаты труда и системы нарастающих тарифных ставок для рабочих ремонтно-строительного участка КУП «Горэлектротранспорт»

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | К-во, чел. | Часовая тарифная ставка, руб. | Применяемая сдельно-премиальная система оплаты труда | | | Рекомендуемая система нарастающих тарифных ставок | | |
|  |  |  | тарифный фонд, тыс. р. | приработок, тыс. р. | итого, тыс. р. | ФОТ при к = 0,9, тыс. руб. | ФОТ при к = 1,20,тыс. руб. | ФОТ при к = 1,25,тыс. руб. |
| 1. Состав строительного участка - столяр 4-го разряда - столяр 5-го разряда. - плотник 4-го разряда - каменщик 4-го разряда - маляр 4-го разряда - маляр 5-го разряда - кровельщик 4-го разряда Итого: 2. Премия за выполнение месячного планового задания (30% согласно действующего положения): Всего | 4 2 3 2 2 3 2 18 Х х | 2179 2401 2179 2179 2179 2401 2179 х х | 1480,0 815,4 1110,0 815,4 815,4 1110,0 815,4 6961,8 - 6961,8 | 266,4 1476,8 199,8 146,8 146,8 199,8 146,8 1253,2 - 1253,2 | 1746,4 962,2 1309,8 962,2 962,2 1309,8 962,2 8214,8 2464,4 10679,2 | 1332,0 733,9 999,4 733,9 733,9 999,4 733,9 6266,4 - 6266,4 | 1776,0 978,5 1330,0 978,5 978,5 1330,0 978,5 8350,0 2505,0 10850,0 | 1924,0 1060,0 1443,0 1060,0 1060,0 1443,0 1060,0 9050,0 2715,0 11765 |

Источник: собственная разработка на основании данных КУП «Горэлектротранспорт»

Тогда, ТН = 169,8 × 118,0 : 100 = 201,8 человеко-час.

Из данных таблицы 12 виден достигнутый эффект в результате внедрения системы нарастающих тарифных ставок, поскольку в случае выполнения задания более, чем на 100% фонд месячной заработной платы работников бригады возрастает на 1799,7 тыс. р. (10850 - 9050,3), более чем на 120 % на 2714,7 тыс.р. (11765 - 9050,3), а в случае невыполнения задания - он меньше на 2783,9 тыс. р. (6266,4 - 9050,3) по сравнению с фондом заработной платы, полученным при действующей системе оплаты труда.

Кроме того, необходимо отметить, что рекомендуемая система нарастающих тарифных ставок в большей мере, чем простая сдельная, стимулирует работника к повышению производительности. Однако, несомненные достоинства в определенных условиях превращаются в их недостатки. Часто, из-за сильного материального стимула, работник не уделяет должного внимания соблюдению таких параметров производственного процесса, как качество продукции и сохранность оборудования и инвентаря. Поэтому данную систему необходимо дополнять специальными условиями премирования за качество, а также за соблюдение определенных нормативов, обеспечивающих сохранность оборудования и инвентаря.

Для вышеназванных работников КУП «Горэлектротранспорт» и переведенных на систему оплаты труда с нарастанием тарифных ставок, могут применяться следующие условия снижения размера премии:

наличие актов о браке и нарушение технологической дисциплины (за каждый случай 50% от установленного размера).

Система компенсации интенсивности. Работы, выполняемые в современных организациях и характеризующиеся высоким уровнем механизации и автоматизации производства, отличаются значительным удельным весом режимной части цикла в общей сумме затрат времени при их выполнении. Режимное время цикла определяется паспортными данными оборудования, другими нормативами и не может быть изменено работником. Чем выше удельный вес режимной части цикла, тем в меньшей степени производительность зависит от темпа труда работника.

Следовательно, применение прямой сдельной системы оплаты труда отрицательно сказывается на заработной плате работников, сильно ограничивает возможности ее повышения за счет интенсивности при выполнении ручных работ цикла. При этом в невыгодных условиях находится работник, выполняющий работы с высокой долей режимной части цикла, так как для повышения заработка ему приходится в большей мере увеличивать темп работы при выполнении не режимной части цикла и, следовательно, дополнительно расходовать значительные физические усилия.

Данная система предусматривает компенсацию интенсификации труда при выполнении ручных работ путем введения коэффициента к нормативному времени режимной части цикла, т.е. увеличивается время выполнения ручных работ на коэффициент Ки = 1,1, величина которого определена эмпирически. В результате стимулируется повышение интенсификации ручного труда, что способствует повышению производительности используемого оборудования.

Заработная плата в рекомендуемой системе повременная (90 % от основной тарифной ставки) за фактически отработанное время при выполнении задания до 100 %. Применение пониженной тарифной ставки служит дополнительным стимулирующим фактором для выполнения задания. Начиная со 100 % применяется основная тарифная ставка. Функциональная зависимость заработной платы от уровня выполнения задания и удельного веса ручной работы прямо пропорциональная, с коэффициентом больше единицы, т.е. зависимость прогрессивная.

Заработная плата конкретного работника исчисляется по, следующим формулам:

при выполнении задания до 100%:

3 = 0,9 × ТС × НФ. (3.5)

при выполнении задания на 100% и выше:

= ТС × НН × (КИ - 0,1 × F), (3.6)

где F - удельный вес ручных работ в цикле.

В КУП «Горэлектротранспорт» при реставрации запасных частей и агрегатов на механическом участке удельный вес ручных работ составляет 80%. Рабочие, которые участвуют в данном производстве, очень часто не выполняют доведенное им сменное задание, что не способствует основному циклу ТО и текущих ремонтов троллейбусов и обеспечению их своевременного выхода на линию.

Произведем расчет заработной платы слесаря-инструментальщика 5 разряда при применении системы оплаты труда компенсации интенсивности и действующей повременно-премиальной системы.

Месячная заработная плата рабочего, рассчитанная в соответствии с действующей системой:

З = 3068 р. × 169,8 × 1,40 = 729,3 тыс. р. (где 1,4 - премия за выполнение задания).

Месячная заработная плата, рассчитанная в соответствии с предлагаемой системой компенсации интенсивности:

при выполнении задания до 100% по формуле (3.5):

З = 0,9 × 3068 × 169,8 = 468,9 тыс. р.;

при выполнении задания на 100% и выше по формуле (3.6):

З = (3068 ×185,1 × (1,09 - 0,1 × 0,8)) × 1,40 = 803,0 тыс. р.

Следовательно, рост месячной заработной платы слесаря-инструментальщика 5 разряда составит 10,1 % (803,0 : 729,3 × 100 - 100).

При переводе работников на повременную форму оплаты труда, может произойти снижение производительности труда, для того чтобы этого не произошло, следует поддерживать высокий уровень нормирования труда и применять системы поощрительных выплат.

При нормировании труда рабочих-повременщиков не следует ограничиваться установлением их численности на основе норм труда, необходимо также оценивать их труд на основе учета степени выполнения технических параметров и режимов работы, норм расхода сырья, материалов и других производственных

ресурсов, графиков выполнения определенных видов работ и т.п.

Поощрительный характер повременной оплаты достигается в рекомендуемых системах оплаты труда за счет сочетания в себе положительных элементов повременной и сдельной форм оплаты труда, так как гарантируют работнику определенный размер заработной платы за отработанное время и, в свою очередь, дают возможность ее увеличения в определенном размере за счет повышения производительности труда или улучшения других параметров производства, предусмотренных в системах оплаты.

Система стимулирования выполнения нормативных показателей. Данная система повременной оплаты труда предусматривает применение стимулирующего воздействия для выполнения установленного норматива (нормированного задания, степень выполнения технологических параметров и режимов, нормативов загрузки оборудования и т.п.). Но поощрение работника за выполнение нормативных показателей начинается с определенных условий.

Работнику, выполнившему установленный норматив на 80%, заработная плата начисляется по установленной тарифной ставке пропорционально фактически отработанному времени. За каждый процент перевыполнения норматива производится доплата (премия) в процентах к повременной части заработной платы дифференцировано от уровня выполнения установленного норматива (таблица 13).

Данная система оплаты труда может быть использована на КУП «Горэлектротранспорт» для вспомогательных рабочих депо №1, №2, находящихся на

Таблица 13 - Шкала дополнительной оплаты, стимулирующая выполнение нормативного показателя

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень выполнения нормативного показателя, % | Размер доплат, % к повременной оплате за фактически отработанное время |
| От 81 до 90 | От 1 до 5 (0,5 - за каждый процент выполнения сверх 80 %) |
| От 91 до 95 | От 6 до 10 (1 - за каждый процент выполнения сверх 90 % ) |
| От 96 до 100 | От 11 до 26 (2 - за каждый процент выполнения сверх 95 % ) |

Источник: собственная разработка на основании данных КУП «Горэлектротранспорт»

повременной оплате труда. За нормативный показатель может быть принят уровень выполнения хозрасчетных показателей по механическому участку. Например, для слесаря-ремонтника 4 разряда расчет тарифной части заработной платы по системе стимулирования выполнения нормативных показателей можно рассчитать следующим образом:

) при условии выполнения плановых заданий цехом на 88%:

2412 × 169,8 + (2412 × 169,8 × (8 ×0,5 : 100)) = 425,9 тыс. р.;

) при условии выполнения плановых заданий цехом на 95%:

2412 × 169,8 + (2412 × 169,8 × (10 × 1,0 : 100)) = 450,5 тыс. р.;

) при условии выполнения плановых заданий цехом на 100% и выше:

2412 × 169,8 + (2412 × 169,8 × (10 ×2,0 : 100)) = 491,5 тыс. р.

Побуждающий мотив данной системы заключается в стремлении каждого работника выполнить установленный норматив, так как при этом он получает максимальный процент доплат к заработной плате, начисленной за фактически отработанное время.

Систему нарастающих поощрительных доплат можно рекомендовать для линейных руководителей, т.е. тех служащих, которые непосредственно связаны с руководством рабочими (начальнику участка, мастер участка, мастер ОТК), а также рекомендуется для применения на работах, где требуется обеспечить перевыполнение нормированного задания.

По данной системе линейный руководитель за отработанное время получает заработную плату по установленному должностному окладу, а за перевыполнение нормированного задания по бригаде, участку, цеху получает поощрительную доплату, величина которой прямо пропорциональна количеству продукции, изготовленной ими сверх нормы, или сэкономленному времени, предусмотренному нормированным заданием.

Заработная плата определяется по формулам:

при выполнении нормированного задания на 100 %:

З = О, (3.7)

где О - должностной оклад линейного руководителя;

при выполнении нормированного задания свыше 100 %:

НИ - НФ

З = О × (1 + ). (3.8)

НФ

Например, для мастера механического участка депо №1 и депо № 2 при выполнении участком нормированного задания на 108,5% заработная плата по формуле (3.9) составит:

З = 793,1 × (1 + (184,2 - 169,8):169,8) = 860,4 тыс. р.

(без учета премиальных и прочих доплат), тогда как при выполнении нормированного задания до 100% он получит 793,1 тыс. р.

В таблице 14 и на рисунке 8 обобщим информацию о новых предложенных формах и системах оплаты труда.

Таблица 14 - Информация о внедряемых системах оплаты труда на КУП «Горэлектротранспорт»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Внедряемые системы оплаты труда | Тарифный фонд оплаты труда на 1 чел., т.руб. | | |
|  | до внедрения | после внедрения | |
|  |  | при условии невыполнения плана | при условии выполнения плана |
| 1. Система нарастающих тарифных ставок (ремонтно-строительный участок) 2. Система компенсации интенсивности (большая доля ручного труда при реставрации запасных частей и агрегатов) 3. Система стимулирования выполнения нормативных показателей (вспомогательные рабочие механического участка) 4. Система нарастающих производительных доплат (линейные руководители депо № 1, депо №2) | 456,4 520,9 450,5 793,1 | 386,8 468,9 425,9 793,1 | 502,8 573,6 491,5 860,4 |

Источник: собственная разработка на основании данных КУП «Горэлектротранспорт»



Рисунок 8 - Применяемые и внедряемые системы оплаты труда на

КУП «Горэлектротранспорт»

Источник: собственная разработка на основании данных КУП «Горэлектротранспорт»

Как свидетельствуют данные таблицы 3.5 и рисунка 3.1, экономический эффект от внедрения новых систем оплаты труда работников организации достигается только при условии выполнения плана по техническому обслуживанию и ремонту подвижного состава с целью обеспечения планового задания по перевозке пассажиров, который связан с повышением тарифной части заработной платы работников и, следовательно, соответствующих премий и доплат.

Если же план по ремонту и техническому обслуживанию не выполняется не обеспечивается плановый выпуск троллейбусов на линию, тарифный фонд работников снижается.

В результате предложенных новых систем оплаты труда, обеспечивающих взаимосвязь заработной платы и производительности труда (системы нарастающих тарифных ставок, системы компенсации интенсивности, системы нарастающих поощрительных доплат и системы стимулирования выполнения нормативных показателей), которые, базируясь на нормах труда и тарифных ставках, расценках, шкалах дополнительной оплаты и т.п., обеспечивается не только увеличение объемов ремонтно-строительных работ, объемов реставрации запасных частей и агрегатов, технического обслуживания и ремонта подвижного состава на основе коллективной и индивидуальной производительности труда, но и изменение уровня оплаты труда в зависимости от коллективных и индивидуальных результатов труда.

Одним из вариантов совершенствования систем оплаты труда и повышения производительности труда в организации является оплата труда в зависимости от количества и качества выполненных работ и оказанных услуг.

С этой целью в организации введены Положения о премировании водителей, диспетчеров диспетчерской службы, контролеров отдела контроля за оплатой проезда. Согласно положениям, премирование данных категорий работающих производится в проценте от тарифной ставки (должностного оклада) за фактически отработанное время в зависимости от суммы выручки за реализованную продукцию и суммы штрафов поступивших на расчетный счет и в кассу организации.

Как уже отмечалось во второй главе работы, за реализацию проездной продукции водителям троллейбусов установлена премия согласно приложению Щ. В соответствии с положением премирование водителей осуществляется в % от тарифной ставки за фактически отработанное время в зависимости от сумм реализации абонементных талонов за календарный период.

Премирование за реализацию является весомой прибавкой к заработной плате. В среднем на одного водителя организации премирование за реализацию составляет 235200 руб. в месяц. Однако данное положение не стимулирует водителей троллейбусов к увеличению объемов реализации проездной продукции.

Целесообразнее было бы установить оплату за реализацию проездной продукции как доплату в проценте от суммы реализованной продукции, т.е. размер данной доплата должен зависит не от отработанного времени водителем троллейбуса, а от суммы реализованной проездной продукции.

Так, например, месячная тарифная ставка водителя троллейбуса в марте 2011 года составляла с учетом повышения по контакту на 40 % - 642557 р.

При реализации проездной продукции за месяц на сумму 1,5 млн р., премия за реализацию проездной продукции составит - 269874 р. (642557 р. × 42 %: 100%)

В случае отработки не полного баланса рабочего времени за месяц и при реализации проездной продукции в том же объеме, премия за реализацию будет соответственно ниже, что не стимулирует к увеличению реализации проездной продукции.

Таким образом, целесообразно установить для водителей троллейбусов доплату за реализацию поездной продукции в размере от реализованной продукции, что будет стимулировать их к росту реализации.

Подписанный Президентом Республики Указ № 181 от 10 мая 2011 г. «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда» предусматривает по либерализации в сфере оплаты, что дает возможность и государственным организациям применять формы и системы оплаты труда.

В таблице 15 представим сравнительный анализ премирования водителей троллейбусов за реализованную продукцию в соответствии с действующим Положением и предлагаемый вариант доплат за реализацию.

Таблица 15 - Сравнительный вариант премирования и планируемых доплат за реализацию продукции водителям троллейбусов

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Сумма реализации абонементных талонов, тыс. р. | Размер премии в % к тарифной ставки за фактически отработанное время | Сумма премии при отработке баланса рабочего времени, р. | Размер доплаты в % от реализации продукции, р. (18,5 %) | Отклонение (+ /- ) |
| До 200,0 | 2 | 12851 | 37000 | 24149 |
| От 501 - 550 | 13 | 83532 | 97125 | 13593 |
| От 601- 650 | 15 | 96383 | 115625 | 19242 |
| От 651 - 700 | 18 | 115660 | 124875 | 9215 |
| От 901 - 1000 | 26 | 167065 | 175750 | 8685 |
| От 1001 - 1100 | 28 | 179916 | 194250 | 14334 |
| От 1201 - 1250 | 34 | 218469 | 226625 | 8157 |
| От 1401 - 1450 | 41 | 263448 | 263625 | 177 |
| От 1501 - 1550 | 43 | 276299 | 282125 | -5846 |
| От 1701 - 1750 | 50 | 321279 | 319125 | -2154 |
| От 1901 - 1950 | 56 | 359832 | 356125 | -3707 |
| От 2001- 2050 | 60 | 385534 | 374625 | -10909 |

Источник: собственная разработка на основании данных КУП «Горэлектротранспорт»

Как свидетельствуют данные таблицы 15, при установлении доплаты водителям троллейбусов в размере 18,5 % от реализации проездной продукции преследовалась цель не увеличения заработной платы, а сохранения ее на том уровне, который был установлен при отработке баланса рабочего времени, т.е. при максимальной премии выплачиваемом водителю в зависимости от суммы реализации.

Доплата за реализацию от выручки позволит водителю при неполной отработке баланса рабочего времени (болезнь, трудовой отпуск и др.) получить полную сумму доплаты при реализации проездной продукции.

В целях усиления стимулирования работников КУП «Горэлектротранспорт», повышения ответственности за осуществление городских пассажирских перевозок, принятия мер материального поощрения высокопроизводительного и качественного труда можно предложить в качестве модели мотивации введение дополнительного премирования работников за прохождение осенне-зимнего периода. Данные выплаты управленческому персоналу производятся из фонда потребления организации, по результатам выполнения установленных показателей, с учетом коэффициентов определяющих максимальный размер премии.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Дипломная работа на тему «Оплата труда работников организации: анализ и пути повышения эффективности» написана на материалах КУП «Горэлектротранспорт»

Основная цель государственной политики в области оплаты труда - превращение заработной платы в надежный источник доходов и повышение ее роли как стимула трудовой активности работников.

Заработная плата является формой вознаграждения за труд и важным стимулом работников организации. Она выполняет воспроизводственную, стимулирующую (мотивационную), социальную и учетную функции. В условиях рыночной экономики на величину заработной платы воздействует ряд рыночных и нерыночных факторов, в результате чего складывается определенный уровень оплаты труда

Формирование расходов на оплату труда работников транспорта зависит от категории работников, поскольку оплата труда рабочих в наибольшей степени подвержена влиянию объема выполненной транспортной работы или выполненного технического обслуживания при ремонте подвижного состава (при сдельной оплате труда) или отработанного времени (при повременной оплате труда). Оплата труда служащих производится по установленным должностным окладам и напрямую с объемом выполненной транспортной работы не связана.

КУП «Горэлектротранспорт» осуществляет перевозку пассажиров городским электрическим транспортом. Объем перевозки пассажиров организации составляет более 45 % в общих городских перевозках пассажиров. Ежедневно организация перевозит более 276 тыс. пассажиров.

Проведенный анализ хозяйственной деятельности организации показал, что выручка от реализации работ и услуг составили в 2009 году 30369 млн руб., снизилась к 2008 году на 643 млн руб. или на 2,1 %. В 2010 году выручка от реализации работ и услуг возросла к 2009 году 7164 млн р. или на 23,6 %.

Неизменный тариф на перевозку пассажиров на протяжении двух с половиной лет и значительный рост затрат на перевозку за счет роста тарифа на энергоносители привели к росту убытков от перевозки пассажиров. Убытки от перевозки пассажиров в 2009 году составили 5320 млн р., что в 2 раза больше чем в 2008 году. В 2009 году, как и в 2008 году положительное влияние на формирование прибыли отчетного периода оказали операционные и внереализационные результаты, в результате прибыль отчетного периода составила 54 млн р., чистая прибыль - 33 млн р.

Рост тарифа в феврале 2010 года, при значительном росте цен и тарифов, не позволит КУП «Горэлектротранспорт» обеспечить безубыточную работу организации на перевозке пассажиров и в 2010 году

Опережающие темпы роста расходов, как в целом по организации, так и по перевозке пассажиров по сравнению с доходами привели к значительному росту убытков от перевозки пассажиров, которые за 2010 год составили 7529 млн. руб., возросли к 2009 году на 43,9 %.

Чистая прибыль отчетного периода составила по предприятию 2 млн. руб., против 33 млн. руб. за 2009 год.

Темпы роста производительности труда одного работающего в 2010 году по отношению к 2009 году составили - 123,7 %, в том числе по основной деятельности - 124,6 %. Среднемесячная заработная плата за 2010 год возросла на 13,0 % и составила 1036,2 тыс. руб.

Темпы роста производительности труда опережали темпы роста заработной платы, что положительно характеризует деятельность предприятия.

Показатели, характеризующие финансовую устойчивость организации и ее платежеспособность - коэффициент текущей ликвидности и обеспеченности собственными оборотными средствами имели значения ниже нормативных, однако коэффициент обеспеченности финансовых обязательств активами был в пределах нормативного, и в соответствии с Инструкцией по анализу и контролю за финансовым состоянием и платежеспособностью субъектов предпринимательской деятельности структура баланса может быть признана удовлетворительной, а организация - платежеспособной.

Основными формами оплаты труда, применяемыми в организации, являются повременно-премиальная и сдельно-премиальная.

Работниками, для которых формой оплаты труда является сдельно-премиальная, являются рабочие депо № 1 и депо № 2, занятые техническим обслуживанием и ремонтом подвижного состава, рабочие строительного участка, кассиры билетные и работники цеха общественного питания.

Численность работников на повременной оплате труда составляет 1178 чел или 84,1 % к общей численности персонала организации.

Фонд заработной платы работников КУП «Горэлектротранспорт» по действующей инструкции органов статистики включает в себя не только фонд оплаты труда, относимый к текущим затратам организации, но и выплаты за счет средств социальной защиты и выплат социального характера, производимых за счет средств местного бюджета.. Однако наибольший удельный вес в составе средств, направленных на оплату труда, занимает фонд оплаты труда, относимый на себестоимость выполняемых работ и услуг.

Оплата труда основной категории работников КУП «Горэлектротранспорт»

водителей троллейбусов осуществляется по повременно-премиальной системе оплаты труда.

Также водителям троллейбусов устанавливаются доплаты за классность, за работу в ночное время, за разделение смены на части (с перерывом в работе более двух часов).

Для ремонтных рабочих депо на сдельной оплате труда, занятых ЕО, ТО-1,ТО-2, ТР основным видом заработной платы является комплексная сдельная расценка за выпускаемый на линию троллейбус, который обслужен в полном объеме согласно технологии.

Приведенный анализ эффективности оплаты труда показал, что в анализируемой организации в 2009 году по сравнению 2008 годом темпы роста производительности труда работников промышленно-производственного персонала отставили от темпов роста среднегодовой заработной платы, что привело к относительному перерасходу фонда заработной платы по организации в сумме 2367,6 млн р.

Относительный перерасход фонда заработной платы работников организации в 2009 году сложился по причине неизменного тарифа и сохранения объемов выручки от реализации выполненных работ и услуг на уровне 2008 года и выполнения прогнозного уровня по росту средней заработной платы, а также в связи и использованием организацией не эффективных форм оплаты труда.

В результате опережающих темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста средней заработной платы в 2010 году относительная экономию фонда заработной платы работников промышленно-производственного персонала составила 598,9 млн р.

Проведенный факторный анализ формирования фонда заработной платы показал, что в 2009 году снижение производительности труда работников промышленно-производственного персонала и рост средней заработной платы работников привели к относительному перерасходу средств на оплату труда.

В 2010 году рост производительности труда работников основной деятельности способствовал относительной экономии средств на оплату труда, а рост средней заработной платы работников основной деятельности привел к относительному перерасходу средств на оплату труда.

С целью повышения эффективности труда в организации ведущая роль в повышении производительности труда должна принадлежать формам и системам оплаты труда. Данные формы и системы оплаты труда взаимодействуя с тарифной системой и нормированием труда, позволили бы к каждой группе и категории работающих организации применить определенный порядок начисления заработной платы.

Для усиления мотивации работников предлагается начисление заработной платы рабочим, руководителям и специалистам производить в прямой зависимости от увеличения объемов производства продукции (работ и услуг) на основе роста коллективной и индивидуальной производительности труда при соблюдении экономии как трудовых, так и материальных затрат и повышении эффективности хозяйствования.

Система нарастающих тарифных ставок, рекомендуемая для применения при использовании технически обоснованных норм труда, может быть применена для рабочих ремонтно-строительного участка КУП «Горэлектротранспорт», находящегося на сдельно-премиальной оплате труда.

Система компенсации интенсивности может быть применена в КУП «Горэлектротранспорт» при реставрации запасных частей и агрегатов на механическом участке, где удельный вес ручных работ составляет 80%.

Поощрительный характер повременной оплаты достигается в рекомендуемых системах оплаты труда за счет сочетания в себе положительных элементов повременной и сдельной форм оплаты труда, так за счет повышения производительности труда или улучшения других параметров производства, предусмотренных в системах оплаты.

Система стимулирования выполнения нормативных показателей может быть использована на КУП «Горэлектротранспорт» для вспомогательных рабочих депо №1, №2, находящихся на повременной оплате труда. За нормативный показатель может быть принят уровень выполнения хозрасчетных показателей по механическому участку.

Побуждающим мотивом данной системы является стремление работника выполнить установленный норматив, так как при этом он получает максимальный процент доплат к заработной плате, начисленной за фактически отработанное время.

Систему нарастающих поощрительных доплат можно рекомендовать для линейных руководителей депо №1 и депо №2

По данной системе линейный руководитель за перевыполнение нормированного задания по бригаде, участку, цеху получает поощрительную доплату, величина которой прямо пропорциональна количеству выполненных объемов работ по техническому обслуживанию и ремонту подвижного состава.

Одним из вариантов совершенствования систем оплаты труда и повышения производительности труда в организации является оплата труда в зависимости от количества и качества выполненных работ и оказанных услуг.

Целесообразно установить оплату за реализацию проездной продукции водителям как доплату в проценте от суммы реализованной продукции, т.е. размер данной доплата должен зависит не от отработанного времени водителем троллейбуса, а от суммы реализованной проездной продукции.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Акулич, В.В. Трудовые ресурсы организации, учимся управлять / В.В. Акулич // Планово-экономический отдел. - 2008. - №9. - С. 50-56.

Анализ хозяйственной деятельности в промышленности : учеб. / В.И. Стражев [и др.] ; под общ. ред. В.И. Стражева. - изд. 5-е, перераб. и доп. - Мн.: Выш. шк., 2005. - 480 с.

Герасимова, В.И. Анализ хозяйственной деятельности : Курс лекций. Часть II / Герасимова В.И., Харевич Г.Л. - Мн. : Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2005. -380с.

Ермолович,Л.Л. Анализ хозяйственной деятельности организации : учеб. пособие / Л.Л.Ермолович и др : под общ. ред. Л.Л. Ермолович.- Мн.: Интерпресссервис; Экоперспектива, 2001.-576 с.

Ефимова, О.В. Финансовый анализ: учеб. / О.В. Ефимова. - М.: Бухгалтерский учет, 1996 - 208 с.

Инструкция о порядке определения тарифных ставок и должностных окладов работников коммерческий организаций и индивидуальных предпринимателей : утв. постановлением Мин-ва труда и социальной защиты Республики Беларусь от 26.04.2010 г. № 60 // Бюллетень Минтруда и соцзащиты. - 2010.- № 5. С.4-28.

Инструкция по анализу и контролю за финансовым состоянием и платежеспособностью субъектов предпринимательской деятельности : утв. поста-новл. Министерства финансов Республики, Министерства экономики и Министерства статистики и анализа Республики Беларусь от 14 мая 2004 г. (в ред. от 8 мая 2008 г. №79/99/50) // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь.- 2008. № 132.- С.80-91.

Ковалев, В.В. Финансовый анализ: Управление капиталом. Выбор инвестиций. Анализ отчетности: учеб./ В.В. Ковалев В.В. - М.: Финансы и статистика, 2003. -432 с.

Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / под общ. ред. Г.А. Василевича.- Мн. : Амалфея, 2000. - 1072 с.

Лукашевич, В.В. Управление персоналом. Учебн. пособие / В.В. Лукашевич. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004.- 256 с.

Лукичева, Л.И.Управление персоналом: курс лекций; практические задания / Л.И. Лукичева; под ред. Ю.П. Анискина. - М.: Омега. - 2006.- 264 с.

Маркарьян Э.А., Герасименко Г.П. Финансовый анализ: учеб./ Э.А.Маркарьян, Г.П. Герасименко Г.П. - М.: НД ФБК-ПРЕСС, 2002.- С.215.

Методические рекомендации по применению гибких систем оплаты труда в коммерческих организациях: утв. постановл. Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.09.2010 г. № 131 // Эконом. газ. Информбанк. - 2010.- № 90. - С.7-13.

Методические рекомендации по проведению кадровой диагностики организации с целью выявления потенциально избыточной численности: утв. постанов. Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 29.12.2010 г. № 181 // Бюллетень Минтруда и соцзащиты. 2011. - № 1. - С.26-41.

Основные положения Программы социально-экономического развития Республики Беларусь на 2011-2015 годы / Советская Белоруссия - нояб. 2010. - С.17-28.

Попова, И.Г. Мотивация труда: принципы, методы, приоритетные направления / И.Г. Попова // Труд и заработная плата. - 2009. - № 4. - С.92-96.

Прохорчик, А. Возможности мотивации труда использованы не полностью // А. Прохорчик / Нац. эконом. газ. - 2006. - № 71. - С.1, 4.

Русак, Е.С. Экономика организации : курс лекций.- Мн. : Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2004. - 244 с.

Рекомендации по усилению взаимосвязи заработной платы и производительности (эффективности) труда в коммерческих организациях: постановление Мин-ва труда и социальной защиты Респуб. Беларусь от 30.12.2003 г. №163 // Бюллетень Минтруда и соцзащиты РБ. - 2004. - №106. - С.3-34.

Савицкая, Г.В. Анализ хозяйственной деятельности организации: Изд. 5-е / В. Савицкая. - Мн. ООО «Новое знание», 2001.-688 с.

Савицкая, Г.В. Анализ финансового состояния организации как основа для составления пояснительной записки к годовому отчету / Г.В. Савицкая // Гл. бухгалтер.- 2000.- №6.- С.62-68.

Сыроед, Т.Н. Методические подходы к анализу эффективности использования трудовых ресурсов торговых организаций в условиях социально-ориентированной рыночной экономики / Т.Н. Сыроед, Л.В. Естратенкова. С.1-6.

Суша, Г.З. Стратегия развития предприятия: учеб. пособие / Г.З. Суша. Академия управления при Президенте РБ. - Мн. - 2007.- 185 с.

Титович А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала : монография / А.А. Титович, В.С. Коржов.- Гомель: ГГУ им. Ф.Скорины, 2003.- 149 с.

Управление организацией : учеб. / под ред. А.Г. Поршнева, З.П. Румнцевой, Н.А. Саломатина.- Изд. 2-е, перер. и доп.-М.: ИНФРА-М,1998.-669 с.

Финансовый менеджмент / под общ. ред. Е.С.Стояновой. - Изд 5-е, перераб. и допол. - М.: Перспектива, 2002 - 574 с.

Шеремет, А.Д. Методика финансового анализа / А.Д. Шеремет, Р.С.Сайфулин, Е.В.Негашев.- Изд.3-е, перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2001. -208 с.

Экономика организации (фирмы) : учебник / под ред.проф. О.И. Волкова и доц. О.В. Девяткина.- Изд. 3-е, перераб..и допол.. - М.: ИНФРА-М, 2002.- 601 с.

|  |
| --- |
| [Вернуться в библиотеку по экономике и праву: учебники, дипломы, диссертации](http://учебники.информ2000.рф/index.shtml)  [Рерайт текстов и уникализация 90 %](http://учебники.информ2000.рф/rerait-diplom.shtml)  [Написание по заказу контрольных, дипломов, диссертаций. . .](http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml) |