#### Современные формы и системы оплаты труда и их применение на предприятии

2017

(на примере ФКП «Завода имени Я.М. Свердлова»)

Содержание

Реферат

Введение

Глава 1. Теоретические основы современных форм и систем оплаты труда

1.1 Сущность оплаты труда, функции, структура и виды заработной платы

1.2 Системы и формы оплаты труда

.3 Методы оценки эффективности оплаты труда

2. Современные формы и системы оплаты труда на ФКП «Завод имени Я.М. Свердлова»

2.1 Организационно-экономическая характеристика ФКП «Завод имени Я.М. Свердлова»

2.2 Организация оплаты труда на ФКП

2.3 Расчет и анализ заработной платы на примере производства формалина

3. Определение эффективности оплаты труда и пути ее совершенствования

Заключение

Список использованных источников

Приложение

Реферат

Тема дипломной работы: «Современные формы и системы оплаты труда и их применение на ФКП «Завод имени Я. М. Свердлова».

Объектом исследования выступает ФКП «Завод имени Я.М. Свердлова».

Целью выпускной квалификационной работы является исследование современных форм и систем оплаты труда на примере производства формалина на ФКП «Завод имени Я.М. Свердлова».

В дипломной работе проводится расчет заработной платы на примере производства формалина и проводится ее анализ.

[**Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом**](http://учебники.информ2000.рф/personal3/personal3-1.shtml)

Во введении обоснована актуальность выбора темы, определены предмет, объект, цель и соответствующие ей задачи, охарактеризованы методы исследования и источники информации, показаны научная и практическая значимость.

В первой главе рассмотрены сущность, организация, системы и формы оплаты труда, а также описаны виды заработной платы.

Во второй рассматривается - организация оплаты труда на ФКП «Завод имени Я.М. Свердлова», а также показан расчет и проведен анализ заработной платы.

В третьей главе определяется эффективности оплаты труда, а также даны рекомендации по совершенствованию организации оплаты трудовой деятельности.

заработный плата экономический формалин

Введение

Основным элементом оплаты труда, который мотивирует персонал достигать высоких результатов в трудовой, производственной деятельности (увеличить производительность труда, количество продукции, услуг, работ, совершенствовать качество и ассортимент) на данном этапе эволюции рыночных отношений, служит заработная плата.

**Фитнес на дому**



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

Она относится к доходам граждан и формирует их внушительную долю (в некоторых случаях только заработная плата составляет источник достатка и благополучия). В этом и содержится ее экономическая и социальная значимость, важность. Макроэкономические критерии ВВП и ВНП тоже включают в свою структуру уровень заработной платы жителей государства, поскольку он один из показателей степени развития страны.

В настоящий период становления российского государства очень насущной проблемой можно назвать определение уровня оплаты труда и его показателей.

Это вызвано тем, что заработная плата на данном ее уровне лишилась своей стимулирующей функции и уже не мотивирует персонал к достижению высоких результатов в его деятельности. В связи с этим требуется введение новых, более современных систем и форм оплаты труда на предприятиях, что позволит мотивировать персонал на трудовую и производственную деятельность и все, что с ней связано.

В качестве теоретической базы исследования по теме выпускной квалификационной работы были использованы труды Хунгуреевой И.П., Чечевицыной Л.Н. и Хачадуровой Е.В., Баскаковой О.В. и Сейко Л.Ф., Фроловой Т.А.

Целью выпускной квалификационной работы является исследование современных форм и систем оплаты труда на примере производства формалина на ФКП «Завод имени Я.М. Свердлова».

Для ее достижения поставлены такие задачи, как:

1) исследовать экономическую и социальную сущность оплаты труда, выделить ее формы и системы, изучить методы определения ее эффективности;

2) дать организационную и экономическую характеристику ФКП «Завод имени Я.М. Свердлова»;

) описать организацию оплаты труда на исследуемом предприятии;

) показать расчет заработной платы на примере производства формалина и провести ее анализ;

) определить эффективность оплаты труда на ФКП и дать рекомендации по ее совершенствованию.

Объект исследования - ФКП «Завод имени Я.М. Свердлова».

Предмет исследования - организация оплаты труда и эффективность использования форм и систем этой оплаты на исследуемом предприятии.

Информационной базой послужили Бухгалтерский баланс, Отчет о финансовых результатах, Положения об организации оплаты труда, премировании, доплатах и надбавках, Коллективный договор, Технико-экономическое обоснование производства продукции.

Глава 1. Теоретические основы современных форм и систем оплаты труда

1.1 Сущность оплаты труда, функции, структура и виды заработной платы

Совокупность взаимоотношений, связанных с гарантией назначения и выполнения (совершения) выплат работодателем своим работникам за их работу (труд) в соответствии с различными законодательными актами и документами (законами, трудовыми договорами, коллективными договорами и соглашениями), - оплата труда. Ведущим (главнейшим) звеном этой совокупности взаимоотношений служат вознаграждение за работу - заработная плата (которая коррелирует с качеством, количеством, сложностью, условиями осуществляемой работы, а также с квалификацией работника) и компенсационные и поощряющие, дающие стимул к работе выплаты.

Такой фактор производства как цена труда определяет основу заработной платы и выражается его предельной производительностью. Заработная плата для работника служит главным пунктом его собственного дохода, для работодателя - одним из главных пунктов расходов на производство продукции.

Работодатель, с одной стороны, ищет пути сокращения удельных затрат рабочей силы на единицу продукции, с другой стороны, старается повысить качество этой продукции и несет издержки на это (в том числе и расходы на заработную плату, чтобы простимулировать работников) с последующим извлечением прибыли.

Для соотнесения выгод и потребности тех и других вводится ставка заработной платы. На нее влияют - сдвиги спроса и предложения на рынке услуг и товаров (если работники используют свой труд на их производство), эластичность (гибкость) спроса на труд по цене, взаимозаменяемость ресурсов, сдвиги цен услуги и товары для потребления, влияние регулирования по договорам, факторы, оказывающие влияние на предложение на рынке труда.

Также заработную плату можно рассматривать как стоимость товара «рабочая сила», отраженную в форме денег, при этом размер данной стоимости находиться в зависимости от условий производства продукции и спроса и предложения.

Сущность заработной платы - символизирует долю (процент) работников, выраженную в форме денег, в той составляющей национального дохода, которая нацелена на личное потребление и разделение по качеству и количеству труда, потраченного каждым отдельно взятым работником в общественном производстве.

Благодаря заработной плате как стимулятору трудовой деятельности происходит развитие (процветание и эволюция) экономики страны, приумножения благосостояния жителей (населения). Также это основной рычаг материального поощрения человека с целью развития и увеличения общественного производства.

Есть 3 вида заработной платы, показанные на схеме 1.

На размер заработной платы влияет несколько факторов, основными из них считают:

Схема 1. Виды заработной платы

1) стоимость рабочей силы (основной характеристикой стоимости жизненно необходимых средств, которые требуются для регенерации и поддержки, сохранения работоспособности сотрудников, можно назвать минимальную стоимость рабочей силы; чем выше становится стоимость рабочей силы, тем больше затрат приходится на приобретение высокой квалификации и удовлетворение социальных и культурных потребностей);

2) ее качество (чем больше квалификация сотрудников, тем выше по качеству и больше по количеству они требуют для регенерации своей работоспособности и своего воспроизводства условий жизни);

3) уровень сформированности социальных, культурных, экономических условий жизни (научно-технический прогресс, достигнутый уровень производительности труда, степень сформированности рабочей силы, условия труда, качество жизни, национальные традиции, экономический рост производства); соперничество на рынке труда (за счет чего происходит градация, разделение по величине заработной платы, на которую влияют спрос и предложение рабочей силы); политика предприятия в отношении заработной платы (она зависит от экономической деятельности предприятия и его экономического состояния, уровня инфляции, обстановки, состояния на рынке, структуры и текучести кадров); направленность социальной политики государства и государственного регулирования оплаты труда,.

Все эти факторы обуславливают условия осуществления (выполнения) функций заработной платы.

Экзогенное выражение (демонстрирование) признаков или особенностей заработной платы в совокупности отношений между работником и работодателем и быстро трансформирующейся под воздействием сферы трудовых отношений - функции заработной платы.

Функции заработной платы продемонстрированы на схеме 2.

Схема 2. Назначение заработной платы в общественной и экономической сферах

Воспроизводственная - гарантирует выполнимость воспроизводства рабочей силы на подходящем для общества уровне потребления, то есть величина заработной платы должна быть такой, чтобы создать благоприятные условия для нормального воспроизводства рабочей силы и даже улучшить (или постепенно улучшать) эти условия (должна позволять оплачивать жилье, покупать продукты питания, предметы одежды, отдыхать и восстанавливать силы, служить для создания семьи, воспитания детей). Социальная - продолжает, дополняет первую функцию. Необходима также заработная плата для получения и оплаты медицинских, образовательных услуг, оплаты стоимости проезда (до места работы и не только).

Стимулирующая - заработная плата должна стимулировать работника к труду, достижению результата в трудовой деятельности. Параллельно с этим должна определяться величина заработной платы (основной и дополнительной) в зависимости от объема выполненной работы, произведенной продукции, достигнутых результатов. Величина заработной платы также должна стимулировать работника повышать квалификацию (чем выше квалификация работника, тем больше будет производительность труда и лучше качество продукции). Статусная - чем выше трудовой статус работника (должность, квалификация, разряд), тем больше величина номинальной и располагаемой заработной платы. И именно достойность оплаты труда коррелирует с прикладыванием трудовых усилий работником в определенном статусе.

Регулирующая - управление рынком труда и прибыльностью организации, их координация (работник нанимается на предприятие, которое предлагает заработную плату выше, чем другое, если остальные условия одинаковы, но, с другой стороны, любое предприятие не готово платить слишком высокую заработную плату, поскольку прибыльность тогда снизится; все это происходит на рынке труда, где и формируется цена на труд). Производственно-долевая - показывает степень участия живого труда в себестоимости и цене продукции через заработную плату. Именно этим определяется дороговизна или дешевизна рабочей силы, конкурентоспособна ли она на рынке труда. В этой функции отражаются остальные шесть с помощью основной и дополнительной заработной платы, а также пособий и доплат.

Формирование платежеспособного спроса работающих по найму - позволяет определить покупательную способность работников, а также как она влияет на динамику и структуру национального производства и совокупный спрос (регулируя размер заработной платы, можно влиять на спрос и предложение товаров),.

Заработная плата сотрудника в идеале состоит из трех элементов (составляющих): оплата по тарифным ставкам, должностным окладам, сдельным расценкам; доплаты и надбавки, выплаты по территориальному регулированию заработной платы; премии и другие вознаграждения по итогам работы за определенный период времени.

Первые два элемента составляют основную заработную плату, которая гарантирует воспроизводственную функцию. Последний элемент связан с результатами деятельности в предыдущем периоде и гарантирует стимулирующую функцию (его величина должна заинтересовывать сотрудника к достижению результата в работе).

Была изучена структура заработной платы у сотрудников на российских предприятиях в 2011 году. Результаты анализа продемонстрировали, что основная заработная плата составляет около 77,6 %, а доля премий и других вознаграждений - 22,4%.

Устройство, гарантия корреляции качества и количества труда с величиной его оплаты путем применения комплекса составляющих ее элементов (надбавки, доплаты, премии, нормирование) - организация оплаты труда.

Первостепенная задача организации оплаты труда - установить корреляцию между размером заработной платы и индивидуальным или коллективным вкладом в него, таким образом повышая стимулирующую функцию этого вклада.

Организация оплаты труда на предприятии должна обеспечивать в соответствии с результатами труда и стоимостью рабочей силы достойную заработную плату работнику, а работодателю - помочь в стимулировании работников и достижении такого результата, который покроет все издержки и увеличить прибыль.

Фундаментом организации заработной платы, ее изменения выступают: колебания в стоимости и цене рабочей силы на рынке труда, видоизмененная функциональная корреляция цены труда с его качеством и количеством, деятельность (работа) профсоюзов и государства в сфере оплаты труда.

Корректировка заработной платы на предприятии реализуется путем планирования, организации оплаты по труду, контроля и координации социального партнерства между работниками, профсоюзом и работодателями.

Принципы организации заработной платы являются объективными, научно доказанными утверждениями, выражающими (описывающими) действие экономических законов и ориентированные на максимальное осуществление функций заработной платы.

При проведении политики в сфере заработной платы и ее формирования в организации следует опираться на такие принципы как:

1. Справедливость (не должно быть дискриминации в сфере оплаты труда, если работники выполнили равную работу, то и оплата должна быть равной).

2. Качество, величина и эффективность вклада по труду работника в результаты работы организации, условия труда, природно-климатическая обстановка вызывают разделение по размеру заработной платы.

3. Поощрение за качество труда и ответственное отношение к труду.

4. Денежное взыскание за сделанный брак и попустительское отношение к своим должностным обязанностям, вызвавшее отрицательный результат (брак).

5. Легкость (несложность), обоснованность (связность) и открытость восприятию, осмыслению сотрудниками функционирующих форм и систем заработной платы.

6. Гарантия опережающих темпов роста производительности труда в сравнении с темпами повышения заработной платы.

7. Регулирование заработной платы с учетом уровня инфляции.

8. Использование современных форм и систем оплаты труда, которые в максимальной степени соответствуют потребностям организации.

9. Регулирование заработной платы на уровне государства и региона в соответствии с обширными правами организации в вопросах выбора форм и систем оплаты труда. 10. Учет состояния рынка труда.

Ведущими правилами (условиями) к организации заработной платы на предприятии, отвечающими интересам работника и работодателя, можно назвать: гарантию обязательного роста заработной платы; сокращение ее расходов на единицу продукции; обеспечение увеличения заработной платы каждого сотрудника сообразно росту результативности деятельности предприятия в целом.

Организация оплаты труда подразумевает: выявление форм и систем оплаты труда сотрудников организации; исследование критериев и расчет величины доплат за конкретные результаты работников и специалистов предприятия; создание (подготовку) системы должностных окладов служащих и специалистов; подтверждение (аргументация) показателей и системы премирования сотрудников.

В отечественной практике организация оплаты труда включает 3 элемента - техническое нормирование труда (процедура определения аргументированных норм труда - норм численности персонала, времени обслуживания, обслуживания, выработки, времени, которые нужны для количественного мониторинга, анализа затрат труда на осуществление определенных работ; данные нормы используются в расчете сдельных расценок), тарифное нормирование труда (совокупность, комплекс тарифных нормативов, состоит из штатно-окладной системы служащих, тарифной системы рабочих и тарифного нормирования работников), формы и системы оплаты труда (методы и варианты применения норм труда и тарифной системы для определения заработной платы сотрудников с учетом специфики их труда, заработная плата рассчитывается с учетом результата, количества и качества труда).

Организация оплаты труда корректируется и разрабатывается на государственном, региональном или отраслевом и организационном уровнях,.

### 1.2 Системы и формы оплаты труда

Установленная корреляция между показателями, определяющими меру оплаты труда в пределах и сверх норм труда, и показателями, определяющими эти нормы, делающая возможным получение заработной платы сотрудником сообразно достигнутым по факту результатам труда и согласованной ценой его рабочей силы между работодателем и сотрудником, - система оплаты труда.

И формы, и системы оплаты труда - основные составляющие организации оплаты труда. Они устанавливают ход (процедуру) начисления заработной платы каждому сотруднику или коллективу с учетом качества, количества и результатов трудовой деятельности. Формы и системы оплаты труда организуют на всех уровнях хозяйственной деятельности денежную основу эволюции человеческого капитала, оптимального применения рабочей силы и результативного управления персоналом.

При создании систем оплаты труда в организации требуется решение двух задач: усилия сотрудников должны быть ориентированы на достижение таких показателей трудовой деятельности, которые гарантируют извлечение требуемого нанимателю производственного результата - изготовления (выработки) нужного количества конкурентоспособной продукции с минимальными затратами; сотруднику должна даваться возможность для воплощения присутствующих (существующих) у него умственных и физических способностей, разрешить ему добиваться в процессе работы достаточной и абсолютной самореализации как личности.

Основным элементом оплаты труда считается тарифная система (комплекс нормативов, посредством которых производится разделение по величине и координирование, корректировка заработной платы в зависимости от трудности совершаемой (исполняемой) работы; условий труда (особо вредные, особо тяжелые, вредные, тяжелые, нормальные); природно-климатической обстановки совершения работы; напряженности, насыщенности и характера труда).

Составляющие тарифной системы: 1) тарифная сетка - таблицы, где прописаны тарифные ставки (часовые, дневные), начиная с самого первого разряда. Сейчас находят применение таблицы до 6 разряда, которые разделены по условиям работы, причем указаны ставки как повременщиков, так и сдельщиков. Тарифный коэффициент самого низкого разряда признается за 1. Для последующих разрядов берутся коэффициенты, которые демонстрируют, в какое количество раз их тарифная ставка больше ставки 1 разряда; 2) тарифная ставка - величина оплаты за трудовую деятельность определенной сложности, выполненную за некоторый промежуток времени: час, месяц, день. Исчисляется только в денежной форме, растет в зависимости от величины разряда. Начальной считается тарифная ставка 1 разряда, по размеру она минимальна, характеризует самый примитивный труд. Разрядом считают показатель, который отражает сложность совершаемой трудовой деятельности и степень квалификации сотрудника; 3) тарифно-квалификационный справочник - список, каталог профессий, должностей, специальностей сотрудников по типам работ, а также квалификаций. Есть единые, то есть для идентичных профессий, и отраслевые справочники. Предназначены для тарификации сотрудников и работ и присвоения им разрядов. Включают 3 раздела: в первом - излагаются и описываются работы, которые должен уметь выполнять сотрудник определенной квалификации, во втором - знания сотрудника об используемых материалах и оборудовании, в третьем - образцы работ, типичные для каждого разряда; 4) районные коэффициенты - учитывают природно-климатическую обстановку и компенсируют условия проживания в ней; 5) доплаты к тарифным ставкам и надбавки за совмещение профессий, работа во вторую и третью смены, вредность, работа в праздничные и выходные дни, сверхурочная работа, расширение зон обслуживания.

Достоинства тарифной системы оплаты труда: при расчете величины поощрения (премирования) за трудовую деятельность дает возможность принимать во внимание его трудность и условия проведения работ; гарантирует индивидуализацию оплаты труда с учетом опыта работы, профессионализма, квалификации, непрерывного трудового стажа работы на предприятии или в фирме; предоставляет возможность учитывать факторы повышенной насыщенности труда (руководство бригадой, совмещение профессий) и осуществление трудовой деятельности в условиях, отклоняющихся от стандартных, обычных (в выходные и праздничные дни, ночное и сверхурочное время). Учет этих факторов при оплате труда происходит при помощи доплат и надбавок к тарифным ставкам и должностным окладам.

Бестарифная система оплаты труда - заработная плата сотрудника полностью зависит от конечных результатов трудовой деятельности коллектива. В данной системе сотруднику не назначается твердый оклад или ставка. Такая система имеет место, если существует возможность учесть результаты трудовой деятельности сотрудника в составе коллектива. То есть в полученном коллективом фонде заработной платы (фонде оплаты труда) заработная плата сотрудника составляет некоторую часть (долю). Если работнику и присваивается конкретный квалификационный уровень, то он никак не связан с тарифной ставкой или должностным окладом, а значит, величина заработной платы сотруднику неизвестна.

Вычисление заработной платы: Подсчитывается количество баллов, заработанных 1 сотрудником. Количество баллов = квалификационный уровень\*коэффициент трудового участия\*количество отработанных человеко-часов. Рассчитывается общая сумма баллов всех сотрудников. Определяется доля фонда оплаты труда, выпадающая на 1 балл. Доля ФОТ на 1 балл = фонд оплаты труда/количество баллов всех сотрудников. Вычисляется заработная плата сотрудника. Заработная плата = доля ФОТ на 1 балл\*количество баллов 1 сотрудника.

Разновидности бестарифной системы оплаты труда продемонстрированы на схеме 3.

Комиссионная система - характерна для фирм, которые предоставляют услуги населению, проводят операции в сфере торговли, сотрудников отдела сбыта или управления продаж, внешнеэкономических служб, агентств по рекламе. Заработная плата сотрудника равна проценту от дохода (выручки) с продаж.

Схема 3. Варианты бестарифной системы оплаты труда

Система «плавающих окладов» - заработная плата начисляется сообразно результату трудовой деятельности, прибыли предприятия и суммы денежных средств, запланированной на заработную плату. Руководитель может изменять заработную плату в сторону ее повышения или понижения на конкретный коэффициент, издавая приказ в течение каждого месяца. Заработная плата = оклад\*коэффициент повышения (понижения). Коэффициент повышения (понижения) = запланированная сумма на заработную плату/фонд оплаты труда в штатном расписании.

Паевая система - устанавливается (указывается) пай или доля сотрудника в общей сумме оплаты труда. Заработная плата = фонд оплаты труда\*доля сотрудника. Также учитываются результаты его трудовой деятельности.

Экспертная система - устанавливается коэффициент личного трудового вклада сотрудника в результат работы фирмы или подразделения. Далее эксперты проставляют баллы по оцениваемым показателям каждому сотруднику, которые или суммируются, или приводятся к среднему показателю (баллу), представляющих коэффициент трудового вклада сотрудника. Заработная плата = коэффициент трудового вклада сотрудника\*ФОТ.

Система оплаты труда с использованием коэффициента стоимости труда - коэффициент устанавливается по заработной плате за 3-6 месяцев за вычетом временных доплат. Коэффициент стоимости труда = (сумма заработной платы - временные доплаты)/количество отработанных дней. Также учитываются деловые качества (при положительных коэффициент округляется до целого числа, стоящего выше, при отрицательных - нижестоящего целого числа; например, если коэффициент равен 4,3, то при положительных деловых качествах он будет округлен до 5, при отрицательных - до 4). Коэффициенты стоимости труда могут корректироваться руководством и изменяться после аттестации. Заработная плата сотрудника = (фонд оплаты труда\*коэффициент стоимости труда сотрудника\*количество отработанных им дней)/∑ (коэффициент стоимости труда каждого сотрудника в коллективе\*количество отработанных каждым дней).

Система оплаты по трудовому рейтингу - заработная плата связана с результатами трудовой деятельности за счет цены рейтинга. Цена рейтинга = фонд оплаты труда/сумма рейтингов сотрудников в коллективе. Трудовой рейтинг = коэффициент уровня образования сотрудника\*коэффициент опыта работы\*коэффициент разряда сотрудника и его места на предприятии. Первый коэффициент имеет диапазон от 0,8 до 2 и растет вслед за увеличением уровня знаний, второй коэффициент - от 2 до 4,5 и учитывает текучесть кадров и ежегодный прирост заработной платы. Цена единицы коэффициента формирует базовую заработную плату. Далее осуществляют ее корректировку с помощью планового коэффициента, коэффициента трудового качества, страхового коэффициента, чтобы контролировать и улучшать производственный процесс. Заработная плата сотрудника = базовая заработная плата\*рейтинг\*плановый коэффициент\*страховой коэффициент\*коэффициент качества труда. Последний коэффициент основывается на стандартах предприятия, а страховой необходим для формирования страхового резерва, который служит для заработной платы вновь пришедших сотрудников и повышения образования.

В последнее время в составе бестарифной системы стали выделять и контрактную систему - наниматель и работник заключают контракт (договор) на конкретный, некоторый срок, где прописаны условия, в которых будет работать сотрудник, обязанности сторон, режим и график работы, размер заработной платы, условия преждевременного расторжения. Таким образом, заработная плата сотрудника равна сумме в контракте.

Смешанные системы оплаты труда:

1) Дилерский механизм - сотрудник покупает часть производимой продукции организацией, а потом ее продает. Заработная плата = цена реализации продукции сотрудником - цена ее покупки у предприятия.

2) Система оплаты труда с групповым премированием - заработная плата сотрудников включает оклад и премию. Оклад прописан в трудовом договоре, а премия рассчитывается как в бестарифной системе (то есть сначала насчитывается общая сумма премий на коллектив, затем находится доля занятости каждого сотрудника в трудовой деятельности, потом определяется сумма премии отдельно взятому сотруднику).

3) Система оплаты труда с премиями за знания и компетенцию - при расчете премий учитываются именно знания, умения и навыки, а не результаты трудовой деятельности. Проще говоря, размер премии больше, если уровень образования и квалификация сотрудника становятся все выше (при этом согласуются с занимаемой должностью и направлению работы).

4) Бонусная система - заработная плата включает премию и оклад. Премия (бонус) делится на личную (поощряются высокие персональные заслуги сотрудника по ходу решения тактических и стратегических задач организации: экономии ресурсов, увеличении объемов реализуемой продукции или оказываемой услуги, снижении издержек производства, достижении более высоких персональных результатов) и командную (поощряется группа или коллектив за достижение поставленных целей, также тактически и стратегически значимых: рост производительности труда, повышение прибыли, увеличение конкурентоспособности, наращивание продаж). Процент премии должен быть четко определен и зависеть от полученной сотрудником или организацией выручки, прибыли. Обычно такая система встречается в сфере торговли или услуг. Выделяется также дополнительное поощрение руководящего состава, которое платится за вклад в развитие в стратегическом направлении или улучшение финансово-экономических и корпоративно-командных показателей - тантьема,.

Системы оплаты труда в зависимости от показателя, используемого в расчете величины заработной платы, дифференцируются на 2 группы - формы оплаты труда.

Порядок действий по обнаружению корреляции между величиной заработной платы сотрудника и израсходованного им труда, вычисляемого с применением известных показателей (измерителей затрат труда) - форма оплаты труда.

Результаты трудовой деятельности и нормы труда выражаются такими показателями, как производительность труда, степень применения ресурсов в производстве, количество изготавливаемой продукции, фактически отработанное время.

Формы оплаты труда показаны на схеме 4.

Если невозможно определить количественную составляющую трудовой деятельности (количество произведенной продукции или оказанных услуг), то для расчета заработной платы следует использовать повременную форму оплаты труда. При этом сотрудник получает заработную плату с учетом фактически отработанного времени и уровня своей квалификации.

Схема 4. Формы оплаты труда

Условия организации данной формы оплаты труда: для правильной организации этой формы необходимо фактически отработанное время учитывать в табеле рабочего времени; обязательна тарификация сотрудников-повременщиков на основании нормативных документов организации; введение и рациональное использование норм и нормативов, регулирующих организацию труда сотрудников; формирование надлежащих условий на рабочем месте для результативной трудовой деятельности.

Системы оплаты труда, относящиеся к повременной форме: 1) простая повременная - заработная плата рассчитывается по фактически отработанному времени и часовой, дневной, месячной тарифной ставке. Заработная плата = часовая (дневная) тарифная ставка\*отработанное время по факту. В случае месячной оплаты используют в расчете твердые месячные оклады, число фактически отработанных дней в месяце и плановое количество дней; 2) повременно-премиальная - помимо простой повременной заработной платы выплачиваются премии за достижение (или перевыполнение) качественных и количественных показателей согласно организационных положений по премированию. Заработная плата = часовая (дневная) тарифная ставка\*отработанное время по факту + премия; 3) окладная - заработная плата представляет собой должностной оклад (месячный), это абсолютная величина на конкретной занимаемой должности. Также может включать поощрение за качественные или количественные показатели. Должностной оклад отмечается в штатном расписании и может варьировать по ученому званию, квалификации по положению о профессии; 4) контрактная - наниматель и работник заключают контракт (договор) на конкретный, некоторый срок, где прописаны условия, в которых будет работать сотрудник, обязанности сторон, режим и график работы, размер заработной платы, условия преждевременного расторжения. Таким образом, заработная плата сотрудника равна сумме в контракте; 5) повременная с нормированным заданием, сдельно-повременная - указывается, фиксируется объем работ, который требуется осуществить за конкретный промежуток времени.

Недостаток рассматриваемой формы оплаты труда - месячный оклад не берет в расчет количество произведенной продукции, оказанных услуг, выполненной работы сотрудниками одинаковой квалификации или профессии,.

Сдельная форма оплаты труда - при этой форме оплаты принимаются во внимание количественные показатели результатов трудовой деятельности и вносятся изменения в нее за счет нормированного производственного задания, нормы времени, норм выработки.

Условия организации данной формы оплаты труда: присутствие научно-подтвержденных норм затрат труда и верная тарификация работ согласно требований тарифно-квалификационных справочников; изготовление продукции - основной критерий трудовой деятельности сдельщика, его уровень обусловлен самим сотрудником; формирование надлежащих условий на рабочем месте для результативной трудовой деятельности; необходим учет результатов трудовой деятельности и времени, затраченного по факту на нее, чтобы сдельная форма была результативной, иначе любой сдвиг в верности учета станет причиной преувеличения количества произведенной продукции, оказанных услуг, выполненной работы или степени выполнения норм.

Вместо тарифной почасовой или дневной ставки применяется в расчете сдельная расценка за единицу произведенной продукции, оказанных услуг, выполненной работы. Сдельная расценка = часовая тарифная ставка/норма выработки за час или сдельная расценка = (часовая тарифная ставка\*продолжительность смены)/норма выработки за смену или сдельная расценка = часовая тарифная ставка/норма времени на производство, оказание или выполнение чего-либо.

Сдельная форма и сдельная расценка индивидуальны или коллективны.

Системы оплаты труда, относящиеся к повременной форме:

1) прямая сдельная - заработная плата сотрудника = сдельная расценка\*количество произведенной продукции, оказанных услуг, выполненной работы. Хорошо подходит для организаций, в которых именно сотрудник влияет на количество продукции, услуг или работ, труд нормирован или деятельность ориентирована на развитие производства. Недостаток: плохо, слабо заинтересовывает сотрудника в повышении качества услуг или товаров, умеренно использовать (тратить) ресурсы на производство;

2) сдельно-премиальная - заработная плата сотрудника дополняется еще и премиями за достижение качественных критериев (отсутствие брака, экономия материалов и сырья, сдача работ или товаров с первого раза) или перевыполнение норм выработки. Хорошо мотивирует сотрудников повышать количественные и качественные показатели результатов трудовой деятельности. Заработная плата = сдельная расценка\*количество произведенной продукции, оказанных услуг, выполненной работы + премия или заработная плата = сдельная расценка\*количество произведенной продукции, оказанных услуг, выполненной работы\*(1+процент премии/100%). Процент премий прописывается в положении о премировании;

3) сдельно-прогрессивная - заработная плата включает как стабильную расценку (за объем работы в рамках норм труда) и повышенные расценки (за перевыполнение норм выработки). Заработная плата = сдельная расценка\*количество произведенной продукции, оказанных услуг, выполненной работы по норме + (повышенная расценка 1\*выпуск) + (повышенная расценка 2\*выпуск). Хорошо подходит для новых организаций или рынков, в которых необходим быстрый прирост объемов производства или работ. Недостаток: перевыполнение норм может вызвать потерю корреляции между ростом производительности труда и заработной платы;

4) сдельно-регрессивная - сдельная расценка постепенно снижается при достижении некоторого уровня перевыполнения норм;

5) косвенно-сдельная - необходима для расчета заработной платы вспомогательных работников (комплектовщиков, наладчиков), которые обслуживают основных, а значит, зависят от заработка таких рабочих и объемов продукции, выпускаемой ими. Сдельная расценка = дневная тарифная ставка косвенного сдельщика/( норма обслуживания косвенного сдельщика\* сменная норма выработки основного рабочего). Заработная плата = сдельная расценка\*фактическое количество произведенной продукции, оказанных услуг, выполненной работы + премия. Эта система заинтересовывает сотрудника в оптимальном ресурсном применении и совершенствовании процессов производства;

6) аккордная - заработная плата сотруднику начисляется либо за выполненную стадию работы, либо за совокупность работ или их стадий. Один из вариантов такой системы - выполнение работ по гражданско-правовым договорам сотрудниками, не входящими в штат организации. Данная система мотивирует небольшое количество людей, как можно быстрее выполнить работу. Аккордная сдельная расценка индивидуальная = сумма произведений расценок конкретных работ или стадий на их объем, аккордная сдельная расценка коллективная = сумма произведений расценок конкретных работ или стадий на их объем/ общий объем работ по достижению результата. Заработная плата = сумма аккордных сдельных расценок\*общий объем работ;

7) аккордно-премиальная - к основной заработной плате добавляется премия при затрате минимального (как можно меньшего) количества времени на осуществление аккордного задания сотрудниками;

8) бригадная, коллективная - заработная плата сотрудника вычисляется по результатам трудовой деятельности всего коллектива или бригады. Актуальна в использовании на работах по эксплуатации, ремонту, сборке подвижного состава железных дорог и похожей деятельности (то есть на таких работах, где каждый отвечает за свой участок работы, но в итоге связан с конечным результатом бригады или коллектива). Нормы выработки предписаны всей группе. Бригадная сдельная расценка = сумма тарифных ставок разрядов выполняемой работы\*норма времени или бригадная сдельная расценка = сумма тарифных ставок разрядов выполняемой работы/ бригадная норма выработки. Заработная плата сотрудника = сумма бригадных сдельных расценок\*общий объем работ,,.

В странах Западной Европы и Северной Америки в последнее время все более широко используется повременная форма оплаты труда: 60-70 процентов промышленных и сельскохозяйственных рабочих оплачиваются повременно. Это связано с тем, что модифицируются технические средства и организация производства, проникает нормирование труда в систему повременной заработной платы. В экономически развитых странах с целью более правильного учета витиеватости труда и его результатов находит применение «подвижность» тарифных ставок исходя из (относительно) квалификации специалистов и персональных достижений сотрудников.

При этом персональная заработная плата может быть неодинаковой, разнородной даже у одного и того же разряда. В большинстве стран с развитой экономикой находит применение система оплаты труда, при которой исполнитель, осуществивший работу на уровне или меньше указанной или утвержденной нормы, приобретает минимальную тарифную ставку. Перевыполнение же нормы выработки поощряется премией. Премиальная система поощрения за труд находит применение при всех формах оплаты труда (повременной, сдельной). Одновременно с этим принимаются в расчет (рассматриваются) персональные достижения отдельно взятого работника (единство с трудовым коллективом, способность работать в команде, демонстрация самостоятельности, инициативы и творчества, результативность использования рабочего времени и др.).

Длительный производственный опыт свидетельствует, что система прямой оплаты труда мотивирует исполнителей к перевыполнению заданий, жесткому, неукоснительному соблюдению правил и норм трудовой и технологической дисциплины, демонстрации максимальной ответственности при осуществлении (совершении) доверенной работы. В то же время необходимо выплачивать надбавки и доплаты за сверхурочные работы, работу в выходные и праздничные дни, за вредные условия труда и практиковать другие способы материального стимулирования персонала.

Существует значительное количество моделей организации оплаты трудовой деятельности в зарубежных странах, которые принимают в расчет степень экономического процветания той или иной страны, её традиции и национальные особенности, соотношение сил работодателей и работников, роль государства в координации, упорядочении и организации экономики и прочие факторы. Покажем особенности организации оплаты труда в зарубежных странах в таблице 1.

Таблица 1 Организация оплаты труда на примере зарубежных стран

|  |  |
| --- | --- |
| Государство | Характеристика и особенности организации оплаты труда |
| Япония | 1. заработная плата зависит от данных, отраженных в анкете соискателя работы: трудового стажа, возраста, образования, пола, вида (типа) найма работодателем; 2. система - тарифная, с пожизненным наймом; 3. трудовая деятельность персонала стимулируется удовлетворением жизненно необходимых потребностей. Для этого находят применение графические методы (методы "профиля зрелости работника", "кривых должностных карьер" и "кривых индивидуальной заработной платы"), таким образом наблюдается корреляция заработной платы и стажа работы; 4. заработная плата за месяц = тарифный заработок (по повременной форме оплаты) + сверхурочные доплаты; 5. рост результативности трудовой деятельности связан с ростом возраста и трудового стажа. |
| США | 1. затраты на человеческие ресурсы представлены не только заработной платой, но и расходами на подбор сотрудников, их обучение, отчислениями на социальное страхование; 2. система - тарифная, форма - повременная (это сопряжено с максимальной степенью организации и производительности труда, когда выработка не коррелирует с деятельностью работника, наименьший уровень заработной платы и часовые тарифные ставки регламентируются и корректируются законодательно, при установлении усредненного значения заработной платы фирмой отслеживаются заработные платы в других организациях на той же административной территории, предельные, максимальные величины заработной платы коррелируют с квалификацией персонала и стоимостью проживания в данном регионе или городе, заработная плата растет каждый год для сотрудников с положительными результатами труда, аттестация ежегодная, руководитель узнает о результатах сотрудников от начальников подразделений, величина заработной платы инженерно-технических работников и руководителей не подлежат огласке, определяются и назначаются на основании персонального договора между административным руководством и работником); 3. стимулирование трудовой деятельности - материальное или карьерный рост (премии платятся только руководству высшей категории в компании, карьерный рост коррелирует с квалификацией, получаемой и повышаемой по мере обучения); 4. некоторые компании характеризуются гибкой системой оплаты труда, когда некоторая часть заработной платы находится в зависимости от коллективной результативности работы, благодаря чему нет увольнений и снижения базовой (основной) заработной платы и наблюдается рост производительности труда; 5. дополнительная заработная плата: оплата без почасовых ставок, продажа работникам акций компаний, доплаты за повышение квалификации и стаж работы, компенсационные выплаты при выходе в отставку, премии, зависящие от величины прибыли, специальные премии менеджерам вне зависимости от их успехов, премии управленческому персоналу; 6. гибкие системы оплаты представлены 2 видами: участие персонала в прибылях фирмы или в распределении доходов. В последнем случае поощрение сотрудника от прибыли коррелирует с ростом производительности труда, улучшением качества производимой продукции, экономией материалов и сырья, удовлетворением спроса (потребностей) клиентов и покупателей. Сотрудник получает премии, но их величина подвязана к результатам деятельности всего подразделения, где он работает. |
| Франция | 1. индивидуализация заработной платы; 2. уход от жесткой индексации, корректировка и координация заработной платы сообразно персональной и коллективной производительности труда, планируется фонд заработной платы привести в зависимость от экономических результатов деятельности компании; 3. минимальный уровень заработной платы все еще индексируется; 4. формы заработной платы: 1) за индивидуальную выработку, 2) гарантированный минимум (80%) + переменная часть (20%, но может быть и в диапазоне 10-50%), 3) фиксированная часть (состоит в корреляции с квалификацией) + переменная часть (коррелирует с результатами деятельности компании и отдельно взятого сотрудника). Последняя форма способна оперировать разными видами дополнительных надбавок (например, выплаты натуральными товарами, приобретение акций предприятия); 5. часто применяется система заслуг, которая устанавливает заработную плату персоналу идентичной квалификации, но с различающимися показателями качества работы. |
| Германия | 1. 3 уровня управления заработной платой - компания, коллективные организации, государство; 2. 3 модели заработной платы (по первой - заработная плата вычисляется в процессе «торгов» работодателя и соискателя работы, при этом работодатель имеет больше возможностей, чем соискатель, по второй - заработная плата вычисляется из коллективных результатов трудовой деятельности, при этом слабость сотрудников укрепляется специальными объединениями - профсоюзами, по третьей - заработная плата нормируется правительством); 3. Наемные работники подразделяются на рабочих и служащих, рабочие получают заработную плату, а служащие - жалованье или оклад; 4. Положения об оплате труда компаний предполагают доплаты, надбавки, премии, единовременные выплаты и иные вознаграждения; 5. Принцип равноправия граждан устанавливает запрет на выплату заработной платы по величине ниже установленного значения при одинаковой или равноценной работе работникам разного пола; 6. Формы оплаты труда - сдельная (на некоторых предприятиях сдельно-аккордная), повременная (простая повременная, аккордно-повременная, премиально-повременная, квалификационно-повременная), в настоящее время становится популярным участие персонала в прибылях компаний. |

Повременная форма в Германии находит применение в управлении, строительстве, промышленности, на транспорте. При этом используется повременная оплата - часовая, дневная, недельная, месячная для рабочих и окладная для служащих.

Разновидности данной формы возникли вследствие технического прогресса. Рабочее время в каждом случае коррелирует с производительностью труда и его качественными показателями.

При простой повременной форме платится постоянная надбавка в течение длительного периода за результаты трудовой деятельности рабочим и служащим.

Аккордно-повременная форма - указывается (фиксируется) время работы, которое нужно для достижения конкретного количественного либо качественного результата трудовой деятельности. В случае выполнения этого времени производится выплата повышенной надбавки, исчисляемой как доля от часовой заработной платы. В случае экономии времени выплачивается премия соразмерно достигнутому понижению времени осуществления работы. Чаще всего характерна для сборочных, монтажных, пуско-наладочных, ремонтных производств.

Премиально-повременная - указывается (фиксируется) конкретная величина премии (чаще всего к месячной заработной плате) за достижение количественных либо качественных результатов трудовой деятельности, экономию материалов, сырья, оптимальное применение технологического оборудования. Менее опасна для здоровья персонала, чем аккордная.

Квалификационно-повременная - указывается (фиксируется) более высокая величина заработной платы, если квалификация сотрудника позволят ему работать на нескольких рабочих местах в профессиональной сфере деятельности на предприятии.

Сдельная форма использовалась широко раньше, сейчас редко, но встречается сдельно-аккордная форма - при бригадной работе, когда величина заработной платы коллектива с добавлением повышенной надбавки за исполнение конкретного объема работ указывается (фиксируется) без учета затрат времени работы. Простая форма используется лишь на простых технологических операциях на нетрудном оборудовании.

Участие персонала в прибыли компании - долю заработной платы выплачивают после реализации программы производства. Одновременно степень заработной платы может позволять 50% от нее связывать с уровнем доходов.

Из анализа зарубежного опыта и сопоставления его с отечественной системой материального стимулирования можно сделать вывод, что наша система несовершенна, требует изменения некоторых позиций. С этой целью отдельные направления в системе стимулирования зарубежных стран могут быть применены на отечественных предприятиях. В первую очередь это касается нормирования труда. В отечественной системе оплаты труда следует применять «подвижность» тарифных ставок в зависимости от профессиональной квалификации и индивидуальных результатов работников. При этом даже в рамках одного тарифного разряда индивидуальная оплата труда работников с учетом их профессионализма может быть различной,,.

### 1.3 Методы оценки эффективности оплаты труда

Эффективность заработной платы как детерминанты мотивации к труду представляет собой социально-экономическое понятие, которое отражает корреляцию величины заработной платы с итогами труда (эффектом от труда) и гарантирует меру воспроизводства рабочей силы.

При комплексном подходе к термину «эффективность заработной платы» можно подчеркнуть 2 скореллированных между собой вида эффективности: экономический и социальный.

Социальное значение заработной платы выражается через воспроизводственную функцию и заключается в обмене денежных средств (то есть заработной платы) на услуги и товары, в результате чего сотрудник удовлетворяет личные и семейные потребности, делая возможным определенный уровень жизни.

Экономическое значение заработной платы выражается через стимулирующую функцию и заключается в побуждении сотрудника к увеличению результативности производства путем начисления заработной платы в зависимости от результатов труда, что является следствием поставленных задач и целей перед сотрудником по ее достижении.

Таким образом, экономическая эффективность заработной платы дает характеристику результативности ее стимулирующей функции через сопоставление расходов и результатов труда сотрудника. Она демонстрирует, каким образом заработная плата через механизм образования (определения) ее объема в зависимости от результатов труда, способствует достижению поставленных задач и целей перед сотрудниками.

Социальная эффективность заработной платы выражает меру воспроизводства рабочей силы сотрудника предприятия и показывает, каким образом заработная плата коррелирует с минимальным размером оплаты труда, который гарантирует простое воспроизводство рабочей силы.

Требования к оценке эффективности заработной платы: эффективность заработной платы должна исчисляться количественно и принимать во внимание все факторы, которые определяют уровень этой эффективности; в состав оценки эффективности должны входить показатели и экономической, и социальной результативности; показатели обеих эффективностей (социальной и экономической) должны опираться на данные статистики государственного и организационного уровня; они должны быть рассчитаны количественно, чтобы их можно было сопоставить на отраслевом, региональном или государственном уровнях; они должны отражать изменение показателей заработной платы и производства; реальные показатели эффективности заработной платы по организациям, регионам, отраслям должны быть сравнимы с критериями эффективности.

Эффективность заработной платы рассчитывают двумя способами:

) подсчет зарплатоемкости и зарплатоотдачи

Зарплатоотдача = объем произведенной продукции или национального продукта/фонд оплаты труда, затраченный на это производство. Она демонстрирует, какое количество производимой продукции в рублях приходится на каждый рубль заработной платы сотрудников. Главный недостаток данного индикатора, что он учитывает в числителе и оплату труда, и затраты на средства и предметы труда. То есть чем больше производимой продукции приходится на каждый рубль фонда оплаты труда, тем выше результативность от использования ресурса рабочей силы. Для измерения экономической эффективности он не подходит, поскольку заработная плата характеризуется двойственной природой (затраты для руководителя, доход для сотрудника).

Зарплатоемкость = 1/зарплатоотдача = фонд оплаты труда/ объем произведенной продукции или национального продукта. Демонстрирует, какое количество заработной платы в рублях приходится на каждый рубль производимой продукции.

Также здесь используется еще ряд показателей для расчета экономической эффективности: коэффициент соотношения чистой прибыли и фонда оплаты труда = чистая прибыль организации/фонд оплаты труда; доля расходов на оплату труда в себестоимости выпущенной продукции = фонд оплаты труда/себестоимость производимой продукции; коэффициент соотношения индекса роста объема производства и индекса роста ФОТ = изменение объема производства/изменение фонда оплаты труда\*100%; коэффициент соотношения индекса роста чистой прибыли и индекса роста ФОТ = изменение чистой прибыли/изменение фонда оплаты труда.

) подсчет показателей, критериев и коэффициентов экономической и социальной эффективности, а также экономии или перерасхода заработной платы.

Индекс заработной платы: Iзп = фактическая средняя заработная плата/плановая средняя заработная плата. Показывает изменение средней заработной платы за отчетный период по сравнению с плановым. Существует модифицированная формула для подсчета индекса заработной платы с принятием во внимание инфляции: Iзп = текущая средняя заработная плата/(средняя заработная плата в базисном периоде\*индекс потребительских цен).

Индекс роста годовой выработки: Iвп = фактический годовой выпуск/плановый выпуск. Показывает изменение в процентах производительности труда (выработки) за отчетный период по сравнению с плановым. Существует модифицированная формула для подсчета индекса годовой выработки (производительности труда) с принятием во внимание изменения цен на продукцию организации: Iвп = текущий годовой выпуск или текущая производительность труда/(годовой выпуск или производительность труда в базисном периоде\*индекс цен на продукцию организации).

Показатель экономической эффективности заработной платы: ЭЭ = Iвп/Iзп. Его можно назвать своеобразным мультипликатором, который показывает - на какое количество процентов изменяется заработная плата при изменении производительности труда на один процент.

Если значение ЭЭ больше единицы, то темпы роста заработной платы выше, чем у производительности труда, что приводит к перерасходу фонда оплаты труда. Также это говорит о расхождении товарной и денежной масс, то есть о росте инфляции. Если значение ЭЭ меньше единицы, то темпы роста заработной платы ниже, чем у производительности труда, что приводит к экономии фонда оплаты труда. Это говорит о более высоком росте товарной массы, чем денежной, то есть падении инфляции и цен на услуги и товары. Если значение ЭЭ равна единице, то темпы роста заработной платы и производительности труда одинаковы, а значит, фонд оплаты труда будет расходоваться полностью, то есть не будет ни его перерасхода, ни экономии. Также это говорит об устойчивом состоянии предложения и спроса на рынке услуг и товаров и о минимальном уровне инфляции.

Э = фактический фонд оплаты труда\*((Iзп-Iвп)/Iзп). Если значение Э отрицательно, то наблюдается экономия фонда оплаты труда; если значение положительно, то перерасход.

Критерий экономической эффективности заработной платы = (удельный вес заработной платы в себестоимости продукции или услуг ± изменение удельного веса заработной платы в себестоимости)/ удельный вес заработной платы в себестоимости.

Отражает, как соотносятся темпы роста производительности труда и темпы роста средней заработной платы.

Коэффициент экономической эффективности заработной платы = показатель экономической эффективности заработной платы/критерий экономической эффективности заработной платы.

В числителе указывается именно фактический показатель.

Коэффициент равен 1, если критерий и показатель равны друг другу, никакие изменения в заработной плате по сути не нужны. Коэффициент меньше 1, если показатель, отражающий факт, меньше критерия, это свойственно (типично) для организаций, где заработная плата не зависит от результатов деятельности. Коэффициент больше 1, если показатель, отражающий факт, больше критерия, значит, нужен другой механизм начисления, расчета заработной платы, а также поправка и регуляция соотношения «темп роста производительности труда/темп роста заработной платы».

Показатель социальной эффективности заработной платы = текущая номинальная средняя заработная плата/(средняя заработная плата\*0,6).

Средняя заработная плата\*0,6 = минимальная заработная плата, предлагаемая Международной организацией труда.

Если показатель социальной эффективности заработной платы больше 1, значит, воспроизводство рабочей силы будет простое и расширенное (то есть работник может и получить образование, и повысить квалификацию, и обеспечивать нетрудоспособных членов семьи. Если показатель социальной эффективности заработной платы меньше 1, значит, воспроизводство рабочей силы не дотягивает даже до простого. Если показатель социальной эффективности заработной платы равен 1, значит, воспроизводство рабочей силы будет только простым.

Критерий социальной эффективности заработной платы = минимальная заработная плата/средняя заработная плата. Пороговый показатель - 100%. Это минимум, при котором сотрудник способен удовлетворяет минимум потребностей (хотя бы физиологические).

Коэффициент социальной эффективности заработной платы = показатель социальной эффективности заработной платы/критерий социальной эффективности заработной платы.

Если коэффициент социальной эффективности заработной платы больше 1, значит, уровень средней заработной платы - удовлетворительный, заработная плата полностью выполняет воспроизводственную функцию. Если коэффициент социальной эффективности заработной платы меньше 1, значит, уровень средней заработной платы - неудовлетворительный, и она не способна удовлетворить даже минимум потребностей. Если коэффициент социальной эффективности заработной платы равен 1, значит, критерий и показатель эффективности равны друг другу.

Оценка эффективности заработной платы помогает определить, какие функции, обязанности надо реорганизовать, изменить, чтобы получить от работников наибольшую отдачу. Она позволяет наметить пути минимизации слабых сторон в труде работников, пересмотреть расстановку кадров, вскрыть узкие места работы подразделения (отдела) в целом; подсказать, что должно быть сделано для улучшения методов, процедур и планирования трудовых процессов, дать полезную информацию относительно квалификации работников, которая может иметь значение при планировании производственных процессов, их модернизации, поскольку оценка эффективности работы позволяет определить, насколько соответствует профессионально-квалификационный состав работников развитию производства.

Глава 2. Современные формы и системы оплаты труда на ФКП "Завод имени Я.М. Свердлова"

2.1 Организационно-экономическая характеристика ФКП «Завод имени Я.М. Свердлова»

18 июня 1915 года Военный Совет Российской империи утвердил (одобрил) решение о строительстве нового казенного завода взрывчатых веществ в Нижегородской губернии. Это было вызвано необходимостью перевести вглубь страны из-под Петербурга Охтинский военный завод.

На сегодняшний момент предприятие имеет три ордена (Орден Трудового Красного Знамени РСФСР, Орден Боевого Красного Знамени, Орден Октябрьской Революции), является исключительным (единственным) по мощному снаряжательному производству, многотоннажному производству «боевых» и промышленных взрывчатых веществ, химической продукции, машиностроительному комплексу, обладает необходимыми вспомогательными производствами и развитой социальной сферой.

В течение всего времени своего существования оно является полигоном для отработки новейших технологий, новых изделий и продукции, уникального оборудования, автоматизированных систем управления и их освоения в производстве.

Согласно Распоряжению Правительства Российской Федерации от 12 сентября 2006 года № 1276-р ФГУП «Завод им. Я.М. Свердлова» был переименован в Федеральное казённое предприятие (ФКП) «Завод имени Я.М. Свердлова» с полным имущественным комплексом. Свою деятельность оно ведет согласно Уставу федерального казенного предприятия.

Помимо продукции оборонного назначения предприятие производит и другие ее виды, что отражено на диаграмме.

Диаграмма 1. Процентное соотношение видов продукции предприятия

Завод обладает развитой инфраструктурой, способной практически в полном объеме обеспечивать его жизнедеятельность. Это машиностроительная, ремонтно-механическая, строительная, инструментальная, транспортная, энергетическая и другие базы. Основные принципы, на которые ориентируется предприятие - это высокое качество и постоянная работа по снижению затрат на производство продукции, позволяющей предприятию достойно конкурировать в условиях жестокой борьбы на рынках сбыта. ФКП "Завод им Я. М. Свердлова" имеет репутацию стабильно работающего, надежного партнера.

Организационная структура продемонстрирована в 1.

Основные показатели деятельности ФКП «Завод имени Я. М. Свердлова» и Отчета о финансовых результатах продемонстрированы в таблице 2, а также дан их анализ. Исходная информация, необходимая для выполнения расчетов в Приложение 3.

Таблица 2 Производственные и финансово-экономические показатели по предприятию

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Значение | | |
|  | 2013 | 2014 | 2015 |
| Валовая продукция | 3884611 500 | 5898750 000 | 6267805 440 |
| Товарная продукция | 3701776 000 | 5836120 000 | 5973345 000 |
| Реализованная продукция (выручка) | 3826880 000 | 5893975 040 | 6045975 000 |
| Стоимость основных фондов | 2507572 080 | 1590553 600 | 2289695 680 |
| Фондоотдача | 1,53 | 3,71 | 2,64 |
| Себестоимость продукции | 994285 520 | 3430525 800 | 2893165 200 |
| Чистая прибыль | 1737120 000 | 1946254 470 | 2393650 560 |
| Рентабельность продаж | 53,8 | 39 | 48,8 |
| Рентабельность реализованной продукции | 207,1 | 67 | 101,91 |
| Фондоемкость | 0,65 | 0,27 | 0,38 |
| Валовая прибыль | 2832594 480 | 2463449 240 | 3152809 800 |
| Прибыль от продаж | 2059176 000 | 2297732 990 | 2948506 400 |
| Коммерческие расходы | 430985 100 | 73337 400 | 5098 500 |
| Управленческие расходы | 342433 400 | 92378 900 | 153318 400 |
| Прочие доходы | 454332 800 | 226497 600 | 393556 800 |
| Прочие расходы | 342108 800 | 91412 500 | 3500 000 |
| Прибыль (убыток) до налогообложения | 2171400 000 | 2432818 100 | 2992063 200 |

В 2014 году произошел рост стоимости валовой продукции на 51,8% по сравнению с 2013 годом, в 2015 году - еще на 6,3%. В 2014 году наблюдалось повышение стоимости товарной продукции на 57,7%; в 2015 году - еще на 2,4%. В 2014 году произошло увеличение товарооборота (выручки от реализации) на 54%; в 2015 году - еще на 2,6%. Резкое повышение всех трех видов продукции в стоимостном выражении связано с открытием новых производств на предприятии в 2013-14 годах. В 2014 году регистрировалось снижение стоимости основных средств на 36,6%; в 2015 году - увеличение на 44%. В 2014 году наблюдалось повышение фондоотдачи на 142,5% (что связано с техническим перевооружением); в 2015 году - снижение на 28,8% (в связи с введением новой техники или ростом затрат на технику безопасности). В 2014 году наблюдалось увеличение себестоимости продукции в 2,45 раза; в 2015 году - снижение на 15,7%.

В 2014 году регистрировалось повышение чистой прибыли на 12%; в 2015 году - еще на 23%. В 2014 году произошло уменьшение рентабельности продаж на 14,8% по сравнению с 2013 годом, в 2015 году - увеличение на 9,8%. Это связано с высоким темпом роста расходов. В 2014 году регистрировалось снижение рентабельности реализованной продукции в 1,4 раза; в 2015 году - повышение на 34,9%. Это связано также с изменением затрат на производство продукции. В 2014 году наблюдалось уменьшение фондоемкости на 58,5%; в 2015 году регистрировался рост на 40,7%. В 2014 году произошло снижение валовой прибыли на 13% по сравнению с 2013 годом, в 2015 году регистрировался рост на 28%.

В 2014 году произошло увеличение прибыли от продаж на 11,6%; в 2015 году - еще на 28,3%. В 2014 году наблюдалось снижение коммерческих расходов на 54% по сравнению с 2013 годом, в 2015 году регистрировалось их дальнейшее сокращение на 2,6%. В 2014 году наблюдалось снижение управленческих расходов на 73% по сравнению с 2013 годом, в 2015 году регистрировалось их повышение на 66%. В 2014 году наблюдалось снижение прочих доходов на 50,2% по сравнению с 2013 годом, в 2015 году регистрировалось их повышение на 73,8%. В 2014 году наблюдалось снижение прочих расходов на 73,3% по сравнению с 2013 годом, в 2015 году регистрировалось их повышение в 2,83 раза. В 2014 году наблюдалось увеличение прибыли до налогообложения на 12% по сравнению с 2013 годом, в 2015 году регистрировалось ее дальнейшее повышение на 28%. В 2014 году наблюдалось увеличение суммы налога на прибыль на 12% по сравнению с 2013 годом, в 2015 году регистрировалось ее дальнейшее повышение на 23%.

Численность персонала, средняя заработная плата и фонд оплаты труда показаны на диаграммах 2-4.

Диаграмма 2. Изменение численности персонала предприятия

В 2014 году регистрировалось уменьшение численности персонала на 1,4%; в 2015 году - еще на 3,4%. Это вызвано условиями труда, взаимоотношениями в коллективах, низкой заработной платой в некоторых подразделениях, изменением структуры управлений и отделов.

Диаграмма 3. Динамика заработной платы на предприятии

В 2014 году произошел рост средней заработной платы на 4,9% по сравнению с 2013 годом, в 2015 году - еще на 10,8%.

Диаграмма 4. Изменение фонда оплаты труда за 2013-2015 гг.

Для фодна оплаты труда характерен рост: в 2014 году - на 3,4%; в 2015 году - на 7,1%.

В таблице 3 отражены основные показатели за 1 полугодие 2016 года.

Таблица 3 Показатели деятельности и Бухгалтерского баланса на 01.07.2016

|  |  |
| --- | --- |
| Основные показатели деятельности | Значения за 1 полугодие 2016 г. |
| валовая продукция | 3976849,96 тыс. руб. |
| товарная продукция | 3890300,32 тыс. руб. |
| реализованная продукция (выручка) | 3906505,70 тыс. руб. |
| стоимость основных фондов | 2713429,70 тыс. руб. |
| фондоотдача | 1,44 руб./руб. |
| себестоимость производимой продукции | 2170255,81 тыс. руб. |
| численность персонала | 4978 чел. |
| среднемесячная заработная плата | 20929 руб. |
| фонд оплаты труда | 625107,37 тыс. руб. |
| чистая прибыль | 1564318,06 тыс. руб. |
| фондоемкость | 0,694 руб./руб. |
| валовая прибыль | 1736249,89 тыс. руб. |
| коммерческие расходы | 3118,57 тыс. руб. |
| управленческие расходы | 8288,92 тыс. руб. |
| прибыль от продаж | 1724842,4 тыс. руб. |
| прочие доходы | 255325,91 тыс. руб. |
| прочие расходы | 24770,74 тыс. руб. |
| прибыль до налогообложения | 1955397,57 тыс. руб. |
| рентабельность продаж | 44,2% |
| рентабельность реализованной продукции | 79,5% |
| Нематериальные активы | 380182,56 тыс. руб. |
| Результаты исследований и разработок | 366710,76 тыс. руб. |
| Прочие внеоборотные активы | 182477,59 тыс. руб. |
| Запасы | 305377,54 тыс. руб. |
| Дебиторская задолженность | 257156,82 тыс. руб. |
| Денежные средства | 281618,12 тыс. руб. |
| Уставный капитал | 164308,06 тыс. руб. |
| Переоценка внеоборотных активов | 6192,07 тыс. руб. |
| Добавочный капитал | 28714,28 тыс. руб. |
| Резервный капитал | 54930,09 тыс. руб. |
| Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток) | 782159,03 тыс. руб. |
| Займы и кредиты | 44171,48 тыс. руб. |
| Прочие долгосрочные обязательства | 106833,16 тыс. руб. |
| Займы и кредиты | 96256,07 тыс. руб. |
| Кредиторская задолженность | 191327,34 тыс. руб. |
| Доходы будущих периодов | 153227,85 тыс. руб. |
| Резервы предстоящих расходов | 113300,70 тыс. руб. |
| Прочие краткосрочные обязательства | 32103,26 тыс. руб. |

Проанализируем теперь Бухгалтерский баланс на 2013-2015 годы, который показан в Приложении 2.

В 2014 году регистрировался рост суммы нематериальных активов на 19,1% по сравнению с 2013 годом, в 2015 году наблюдалось снижение на 2,9%. В 2014 году регистрировалось уменьшение стоимости основных средств на 19,3% по сравнению с 2013 годом, в 2015 году наблюдалось повышение на 44%. В 2014 году регистрировалось увеличение стоимости результатов исследований и разработок на 29,2% по сравнению с 2013 годом, в 2015 году наблюдался дальнейший рост на 65,7%. В 2014 году регистрировалось снижение суммы прочих внеоборотных активов на 75,3% по сравнению с 2013 годом, в 2015 году наблюдалось ее увеличение на 74,8%. В целом произошло уменьшение суммы внеоборотных активов на 19,7% в 2014 году и повышение ее в 2015 году на 40,1%. В 2014 году регистрировалось увеличение суммы запасов на 80,3% по сравнению с 2013 годом, в 2015 году наблюдался ее дальнейший рост на 12,4%.

В 2014 году регистрировалось увеличение суммы дебиторской задолженности на 98,9% по сравнению с 2013 годом, в 2015 году наблюдался ее дальнейший рост на 24,7%. В 2014 году регистрировалось повышение суммы денежных средств в 3,59 раза по сравнению с 2013 годом, в 2015 году наблюдалось ее увеличение на 15,6%. В целом произошло повышение суммы оборотных активов в 1,58 раза в 2014 году и на 14,3% в 2015 году. В 2014 году регистрировалось увеличение суммы уставного капитала на 4,7% по сравнению с 2013 годом, в 2015 году наблюдался ее дальнейший рост в 1,36 раза. В 2014 году регистрировалось увеличение суммы переоценки внеоборотных активов на 1,6% по сравнению с 2013 годом, в 2015 году наблюдался ее дальнейший рост на 42,8%.

В 2014 году регистрировалось увеличение суммы добавочного капитала на 35,2% по сравнению с 2013 годом, в 2015 году наблюдался ее дальнейший рост в 1,63 раза. В 2014 году регистрировалось увеличение суммы резервного капитала на 66,1% по сравнению с 2013 годом, в 2015 году наблюдался ее дальнейший рост на 9,5%. В 2014 году регистрировалось повышение чистой прибыли на 12%; в 2015 году - еще на 23%. В целом произошло повышение суммы капиталов и резервов на 12% в 2014 году и на 36,9% в 2015 году.

В 2014 году регистрировалось увеличение суммы долгосрочных займов и кредитов в 1,73 раза по сравнению с 2013 годом, в 2015 году наблюдалось ее снижение на 3,4%. В 2014 году регистрировалось увеличение суммы прочих долгосрочных обязательств в 2,4 раза по сравнению с 2013 годом, в 2015 году наблюдалось ее уменьшение на 8,2%. В целом произошло повышение суммы долгосрочных обязательств в 1,98 раза в 2014 году и ее снижение на 5,4% в 2015 году. В 2014 году регистрировалось увеличение суммы краткосрочных займов и кредитов на 8,5% по сравнению с 2013 годом, в 2015 году наблюдалось ее уменьшение на 33,1%.

В 2014 году регистрировалось увеличение суммы кредиторской задолженности на 36,6% по сравнению с 2013 годом, в 2015 году наблюдалось ее сокращение на 50%. В 2015 году регистрировалось уменьшение доходов будущих периодов на 5,8% по сравнению с 2014 годом. В 2014 году регистрировалось уменьшение резервов предстоящих расходов на 37,9% по сравнению с 2013 годом, в 2015 году наблюдалось их увеличение на 81,3%. В 2014 году регистрировалось увеличение суммы прочих краткосрочных обязательств в 6,73 раза по сравнению с 2013 годом, в 2015 году наблюдался ее дальнейший рост на 49,8%. В целом произошло повышение суммы краткосрочных обязательств на 61,8% в 2014 году и на 27% в 2015 году. В 2014 году наблюдалось увеличение валюты (общей суммы) бухгалтерского баланса на 63,4% по сравнению с 2013 годом, в 2015 году регистрировался ее дальнейший рост на 21%.

Теперь произведем расчет и анализ коэффициентов финансовой устойчивости.

Коэффициент финансовой независимости = собственный капитал/активы; в 2013 г. он составил 2312306,2/6540649,3 = 0,35. В 2014 г. - 2590472,9/10690157,8 = 0,24. В 2015 г. - 3546113,9/12939911,4 = 0,27. За 1 полугодие 2016 г. 1036303,53/1773523,39 = 0,58.

Норма коэффициента составляет 0,5-0,8. Значит, предприятие финансово зависимо и неавтономно.

Коэффициент суммарных обязательств (задолженности) = заемные средства/активы или 1 - коэффициент финансовой независимости. В 2013 г. он составил 0,65. В 2014 г. - 0,76. В 2015 г. - 0,73. За 1 полугодие 2016 г. - 0,42.

Норма коэффициента = меньше 0,5. Это говорит о задолженности предприятия перед кредиторами, риске банкротства, что вызвано открытием новых производств с использованием заемных средств.

Коэффициент долгосрочных обязательств = долгосрочные пассивы/активы; в 2013 г. он составил 926896/6540649,3 = 0,14. В 2014 г. - 2758809,7/10690157,8 = 0,26. В 2015 г. - 2610075/12939911,4 = 0,2. За 1 полугодие 2016 г. 151004,64/1773523,39 = 0,09. Значит, наибольшее влияние на финансовую устойчивость оказывают краткосрочные обязательства.

Коэффициент «заемный капитал/собственный капитал» в 2013 г. он составил 4228343,1/2312306,2 = 1,82. В 2014 г. - 8099684,9/2590472,9 = 3,13. В 2015 г. - 9393797,5/3546113,9= 2,63. За 1 полугодие 2016 г. 737219,86/1773523,39 = 0,42. Значит, зависимость организации от кредиторов довольно высокая, причем ее рост в 2014 году был связан с привлечением заемных средств. В 2016 году она, возможно, подойдет к нормальному значению.

Коэффициент «долгосрочные обязательства/внеоборотные активы» в 2013 г. составил 926896/ 3472856 = 0,27. В 2014 г. - 2758809,7/2788466,8= 0,99. В 2015 г. - 2610075/3906017= 0,67. За 1 полугодие 2016 г. 151004,64/929370,91 = 0,16. Значит, доля внеоборотных активов, приобретенных за счет долгосрочных обязательств, повысилась в 2,67 раза в 2014 году и снизилась на 32% в 2015 году.

Коэффициент «внеоборотные активы/собственные средства» в 2013 г. составил 3472856/2312306,2 = 1,5. В 2014 г. - 2788466,8/2590472,9= 1,08. В 2015 г. - 3906017/3546113,9= 1,1. За 1 полугодие 2016 г. 929370,91/1036303,53 = 0,9. Нормальное значение коэффициента составляет 0-1. Необходимо немного снизить краткосрочные обязательства или перевести в долгосрочные.

Уровень чистых оборотных активов = (оборотные активы - краткосрочные обязательства)/общие активы = (собственные средства - внеоборотные активы)/общие активы. Но на практике используют коэффициент обеспеченности собственными средствами ((собственные средства - внеоборотные активы)/оборотные активы). В 2013 г. составил (2312306,2-3472856)/3067793,3 = - 0,38. В 2014 г. - (2590472,9 - 2788466,8)/7901691 = - 0,03. В 2015 г. - (3546113,9 - 3906017)/9033894,4= - 0,04. За 1 полугодие 2016 г. (1036303,53-929370,91)/844152,48 = 0,13.Организация неплатежеспособна, поскольку значение коэффициента меньше 0,1. Но ее состояние улучшилось по сравнению с 2013 годом, стоит в дальнейшем увеличивать собственные средства. В 1 полугодии 2016 года организация стала платежеспособна.

Посчитаем и проанализируем коэффициенты ликвидности организации.

Коэффициент текущей ликвидности = (оборотные активы + долгосрочные финансовые вложения)/(краткосрочные обязательства - доходы будущих периодов - резервы предстоящих расходов). В 2013 г. он составил (3067793,3 + 0)/(3301447,1 - 0 - 2104106,2) = 2,56; в 2014 г. (7901691 + 0)/(5340875,2 - 963124,9 - 1307278,9) = 2,57; в 2015 г. (9033894,4 + 0)/(6783722,5 - 907200 - 2370022,6) = 2,58. За 1 полугодие 2016 г. (844152,48 + 0)/(586215,22 - 153227,85 - 113300,70) = 2,64. Норма коэффициента 1,5-2,5. Значит, предприятие способно платить по счетам, поскольку его значения коэффициента близки к норме.

Коэффициент срочной ликвидности = (краткосрочные финансовые вложения + прочие оборотные активы + денежные средства)/(краткосрочные пассивы - доходы будущих периодов - резервы предстоящих расходов). В 2013 г. он составил (841559,8 + 0 + 0)/(3301447,1 - 0 - 2104106,2) = 0,7; в 2014 г. (3865400,3 + 0 + 0)/(5340875,2 - 963124,9 - 1307278,9) = 1,26; в 2015 г. (4467147,3 + 0 + 0)/(6783722,5 - 907200 - 2370022,6) = 1,27. За 1 полугодие 2016 г. (281618,12 + 0 + 0)/(586215,22 - 153227,85 - 113300,70) = 0,88. Норма коэффициента 0,7-1. Предприятие улучшило свою платежеспособность, а оборачиваемость его собственных средств, вложенных в запасы, увеличивается.

Коэффициент абсолютной ликвидности будет таким же. Норма коэффициента - 0,2-0,5. Наш расчет показал, что на предприятии нерациональная структура капитала (слишком высокая доля неработающих активов в кассе или на счетах).

Коэффициент общей ликвидности = (оборотные активы + долгосрочные финансовые вложения)/(краткосрочные обязательства - доходы будущих периодов - резервы предстоящих расходов). В 2013 г. он составил (3067793,3 + 0)/(3301447,1 - 0 - 2104106,2) = 2,56; в 2014 г. (7901691 + 0)/(5340875,2 - 963124,9 - 1307278,9) = 2,57; в 2015 г. (9033894,4 + 0)/(6783722,5 - 907200 - 2370022,6) = 2,58. За 1 полугодие 2016 г. (844152,48 + 0)/(586215,22 - 153227,85 - 113300,70) = 2,64. Норма коэффициента 1,5-2,5. Значит, недостаточно используются оборотные активы или необходим доступ к краткосрочному кредитованию.

Чистый оборотный капитал = оборотные активы - краткосрочные обязательства. В 2013 г. он составил 3067793,3 - 3301447,1 = -233653,8; в 2014 г. 7901691 - 5340875,2 = 2560815,8; в 2015 г. 9033894,4 - 6783722,5 = 2250171,9. За 1 полугодие 2016 г. 844152,48 - 586215,22 = 257937,26. Начиная с 2014 года, организация способна своевременно оплатить краткосрочные обязательства за счет оборотных активов.

Коэффициент маневренности функционирующего капитала = (собственный капитал и резервы - внеоборотные активы)/собственный капитал и резервы. В 2013 г. составил (2312306,2-3472856)/2312306,2 = - 0,5. В 2014 г. - (2590472,9 - 2788466,8)/2590472,9 = - 0,08. В 2015 г. - (3546113,9 - 3906017)/3546113,9 = - 0,1. За 1 полугодие 2016 г. (1036303,53 - 929370,91)/ 1036303,53 = 0,1. Собственные средства полностью вложены в оборотные средства. За 1 полугодие есть часть средств, которая остается невложенной.

Коэффициент оборачиваемости активов = выручка/средняя стоимость активов. В 2014 году показатель составил (5893975 \* 2)/(6540649,3 + 10690157,8) = 0,68; в 2015 году: (6045975 \* 2)/(12939911,4 + 10690157,8) = 0,51. За 1 полугодие 2016 г. (3906505,70 \* 2)/(12939911,4 + 1773523,39) = 0,53. Оборачиваемость капитала снизилась, каждая единица (каждый рубль) активов стала приносить меньше прибыли.

Проанализируем, как используется фонд оплаты труда на предприятии:

Зарплатоемкость = фонд оплаты труда/объем произведенной продукции. Зарплатоемкость = 9977234,40/3884611,50 = 0,26 (на рубль выпускаемой продукции приходилось в 2013 г. 0,26 руб. ФОТ). Зарплатоемкость = 10314501,12/ 5898750,00 = 0,18 (на рубль выпускаемой продукции приходилось в 2014 г. 0,18 руб. ФОТ). Зарплатоемкость = 11047954,56/6267805,44 = 0,18 (на рубль выпускаемой продукции приходилось в 2015 г. 0,18 руб. ФОТ). Коэффициент соотношения чистой прибыли и фонда оплаты труда = чистая прибыль организации/фонд оплаты труда; в 2013 г. - 1737120,00/9977234,40 = 1,74 (1,74 руб. приходилось на 1 руб. ФОТ), в 2014 г. - 1946254,47/10314501,12 = 1,89 (1,89 руб. приходилось на 1 руб. ФОТ), в 2015 г. - 2393650,56/11047954,56 = 2,17 (2,17 руб. приходилось на 1 руб. ФОТ). Доля расходов на оплату труда в себестоимости выпущенной продукции = фонд оплаты труда/себестоимость производимой продукции; в 2013 г. - 9977234,40/9942855,20 = 1 (на рубль себестоимости продукции приходился 1 руб. ФОТ), в 2014 г. - 10314501,12/34305258,00 = 0,3 (на рубль себестоимости приходилось 0,3 руб. ФОТ), в 2015 г. - 11047954,56/28931652,00 = 0,38 (на рубль себестоимости приходилось 0,38 руб. ФОТ).

2.2 Организация оплаты труда на ФКП

Согласно Положению об оплате труда работников на ФКП «Завод имени Я.М. Свердлова», на предприятии функционируют 2 системы: сдельно-премиальная и повременно-премиальная.

Существуют гарантийные и компенсационные выплаты и доплаты работникам: за ночное время работы (с 22 до 6 часов при многосменном режиме работы, доплата составляет 40% часовой тарифной ставки или должностного оклада или 50 % часовой тарифной ставки (оклада) медицинскому персоналу МСЧ за фактически отработанные часы); за вечернее время (смена непосредственно перед ночной, с 14 до 22 часов, доплата составляет 20% часовой тарифной ставки или должностного оклада); к часовой тарифной ставке, окладу, должностному окладу за тяжелую работу, работу с вредными или опасными и иными особыми условиями труда (4, 8, 12% - на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда; 16, 20, 24% - на работах с особо тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, 10% - уборщикам производственных и служебных помещений, использующих дезинфицирующие средства, а также при уборке туалетов, поварам, кондитерам и другим производственным рабочим кухни); за сверхурочную работу (в случае сдельно-премиальной системы: за первые два часа по расценкам, повышенным не менее чем в полтора раза, за последующие часы по расценкам, повышенным не менее чем в два раза, также доплата за сверхурочную работу за первые два часа может быть не менее чем 50% соответствующей тарифной ставки сдельщика, а за последующие часы не менее чем 100% часовой тарифной ставки сдельщика; в случае повременно-премиальной системы: за первые два часа не менее чем в полуторном размере от часовой тарифной ставки или часа - от должностного оклада, за последующие часы не менее чем в двойном размере от часовой тарифной ставки или часа от должностного оклада); за работу в выходные и праздничные дни (при сдельно-премиальной системе - по двойным сдельным расценкам; при повременно-премиальной системе - в размере двойной часовой ставки, в размере дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или в нерабочий праздничный день проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа проводилась сверх месячной нормы рабочего времени; также по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха - в этом случае выходной или праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит); за стаж работы в подразделениях по защите государственной тайны (гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны к должностному окладу или тарифной ставке). Медицинскому персоналу при выполнении работ на рабочих местах с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда и за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплачиваются компенсации в повышенном размере исчисляемые в процентах к тарифной ставке (окладу): 15% - медицинскому персоналу МСЧ с опасными и тяжелыми условиями труда в соответствии с картами аттестации рабочего места или 25% - медицинскому персоналу СП «Ока», работающему в сельской местности.

На предприятии также существуют Положение о премировании рабочих, Положение о премировании руководителей, специалистов и служащих подразделений, Положение о единовременных стимулирующих выплатах, Положение о порядке установления работникам предприятия персональных (директорских) надбавок и Положением о бригадире производственной бригады подразделения предприятия.

Первые два устанавливают размер премий для работников предприятия, а также дополнительное премирование в размере 10% часовой тарифной ставки за работу с личным клеймом. Бригадирам из числа рабочих, не освобожденным от своей основной работы, за руководство бригадой производится доплата к тарифной ставке, расценке, окладу в размере 10% при численности бригады менее 10 человек или 15% при численности бригады от 10 до 20 человек или 20% при численности бригады более 20 человек. Генеральный директор устанавливает размер единовременного премирования работников и их персональные доплаты. Также он определяет надбавку за профессиональное мастерство рабочим предприятия, прошедшим аттестацию в головных региональных центрах.

Последнее Положение определяет размер доплаты за руководство бригадой.

Осуществляется доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.

Работникам и наставникам, ставшими победителями и призерами конкурса профессионального мастерства «Золотые руки», выплачивается разовое денежное поощрение в соответствии с Положением о конкурсе.

Время простоя не по вине Работника оплачивается в размере 2/3 среднего заработка; по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника в размере 2/3 тарифной ставки, оклада; время простоя по вине Работника - не оплачивается.

Заработная плата работников в возрасте до восемнадцати лет, принятых на предприятие на постоянной основе, при повременной оплате труда выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Доплата до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы производится в размере часовой тарифной ставки (стоимости часа). Труд работников в возрасте до восемнадцати лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам. Доплата за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы, производится в размере часовой тарифной ставки (стоимости часа) рабочего-сдельщика. Запрещается привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время. Если работнику исполнилось 18 лет, то продолжительность его отпуска исчисляется следующим образом: за каждый месяц работы в возрасте до 18 лет из расчета продолжительности отпуска в 31 календарный день; за каждый месяц работы в возрасте после 18 лет из расчета продолжительности отпуска в 28 календарных дней.

Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда. Доплата до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы производится в размере часовой тарифной ставки (стоимости часа) с учетом доплат за условия труда. Если инвалид I и II группы работает на условиях неполного рабочего времени, т.е. меньше 35 часов в неделю, по соглашению с работодателем, то оплата его труда должна производиться пропорционально отработанному времени. Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья. Инвалидам I, II и III групп предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

Работодатель предоставляет работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, перерывы для кормления ребенка, которые включаются в рабочее время и оплачиваются в размере ее среднего заработка.

Соблюдать соотношение в размере 1:6 в уровнях оплаты труда 10% работников с наиболее низкой заработной платой и 10% работников с самой высокой заработной платой.

Заработная плата за проработанный месяц выплачивается дважды. Первая часть (аванс) выплачивается до 30 числа (включительно) текущего месяца, окончательный расчет производится до 15 числа (включительно) следующего месяца. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за 1-2 дня до выдачи заработной платы. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Расчетом и планированием заработной платы, премий, доплат, надбавок, анализом условий труда, внедрением современных систем и форм оплаты труда, а также их организацией занимается Управление по организации и оплате труда,,.

### 2.3 Расчет и анализ заработной платы на примере производства формалина

Рассмотрим повременно-премиальную систему оплаты труда на примере производства формалина. Формалин - водный раствор формальдегида (метаналь), стабилизированный метанолом. Наиболее популярным является раствор, содержащий 40 % формальдегида, 8 % метилового спирта и 52 % воды. Ядовит, вызывает слезоточивость и раздражительный эффект на коже и слизистых оболочках. Технический формалин представляет из себя раствор формальдегида в воде и метаноле и выглядит как бесцветная прозрачная жидкость. При хранении допускается образование мути или белого осадка, растворимого при температуре не выше 40 °С. Находит применение в производстве синтетических смол, синтетического каучука, поверхностно-активных веществ, многоатомных спиртов, формалей и других метиленовых производных; в бумажной промышленности для повышения прочности и качества бумаги, в кожевенной - для дубления кожи, в текстильной - для усиления сопротивляемости изделий к изменению их формы и сжиманию, в сельском хозяйстве - для обработки семян и корнеплодов, дезинфекции почвы и животноводческих помещений, в медицине - в качестве дезинфектанта.

Режим работы - круглосуточный, непрерывный. Предусмотрен трёхсменный график работы обслуживающего персонала в случае работы установки на полной нагрузке. У лаборантов рабочий день составляет 7,2 часа, у ИТР, аппаратчиков, операторов, слесарей, электромонтеров - 8 часов.

Основная заработная плата определяется по повременной форме оплаты труда (фактически отработанное время \* тарифную ставку). Фактически отработанное время в месяц составляет 184 часа (23 рабочих дня по 8 часов) или 166 часов (23 рабочих дня по 7,2 часа) у лаборантов.

Тарифная сетка за 2014 год продемонстрирована в Приложении 4.

Средняя тарифная ставка по категориям сотрудников:

Основной производственный персонал:

ТСсред. = (90,06\*6 + 13\*81,01 + 7\*97,51+ 6\*78,29)/32 = 85,81 руб.

ИТР:

ТСсред. = 109,20 руб.

Вспомогательный персонал:

ТСсред. = (88,99\*2+88,99\*1+88,99\*1)/4 = 88,99 руб.

Определим основную заработную плату на 2014 год:

a) у аппаратчика синтеза: 90,06\*184 = 16571,04 руб.) у аппаратчика подготовки сырья: 81,01\*184 = 14905,84 руб.) у оператора дистанционного пульта: 97,51\*184 = 17941,84 руб.) у лаборанта: 78,29\*166 = 12996,14 руб.) у мастера: 109,2\*184 = 20092,80 руб.) у слесарей и электромонтера: 88,99\*184 = 16374,16 руб.

Дополнительная заработная плата составляет 25% от основной:

a) у аппаратчика синтеза: 16571,04 \*0,25 = 4142,76 руб.) у аппаратчика подготовки сырья: 14905,84 \*0,25 = 3726,46 руб.) у оператора дистанционного пульта: 17941,84\*0,25 = 4485,46 руб.) у лаборанта: 12996,14\*0,25 = 3249,04 руб.) у мастера: 20092,8\*0,25 = 5023,20 руб.) у слесарей и электромонтера: 16374,16\*0,25 = 4093,54 руб.

Результаты расчетов приведены в штатном расписании в Приложении 5.

Средняя заработная плата по категориям

Основной производственный персонал: ЗПсред. = (20713,80\*6 + 13\*18632,30 + 7\*22427,30+ 6\*16245,18)/32 = 19405,15 руб.

ИТР: ЗПсред. = 25116,00 руб.

Вспомогательный персонал: ЗПсред. = (20467,70\*2 + 20467,70\*1 + 20467,70\*1)/4 = 20467,70 руб.

Суммы основной и дополнительной заработной платы за год производственных рабочих из штатного расписания, а также сумма начислений на заработную плату, поделенные на годовой выпуск продукции, закладываются в фактическую калькуляцию себестоимости формалина, приведенную в Приложении 6. Отчисления на соцстрахование рассчитываются как 30,9% от суммы основной и дополнительной зарплат. Размер страхового тарифа на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве - в размере 0,7 %, что соответствует среднему уровню страховых отчислений в химической отрасли промышленности. Общепроизводственные расходы - как 302% от сумм отчислений на социальное страхование, основной и дополнительной зарплат. Выпуск формалина на 2014 год составил 38560 тонн.

Основная зарплата в калькуляции определялась следующим образом:

Зосн =(16571,04\*6 + 14905,84\*13 +17941,84 \* 7 + 12996,14 \* 6 + 20092,80 \* 7 + 16374,16 \* 2 + 16374,16 \* 1 + 16374,16 \* 1)\*12/38560 = 218,75 руб./т.

Дополнительная заработная плата: Здоп = (4142,76 \* 6 + 3726,46 \* 13 + 4485,46 \* 7 + 3249,04 \* 6 + 5023,20 \* 7 + 4093,54 \* 2 + 4093,54 \* 1 + 4093,54 \* 1)\*12/38560 = 54,69 руб./т.

Отчисления на соцстрахование =0,309\*10543,77\*1000/38560=84,49 руб./т.

Общепроизводственные расходы = 3,02\*(218,75+54,69+84,49) = 1080,95 руб./т

Тарифная сетка за 2015 год показана в Приложении 7.

Средняя тарифная ставка по категориям сотрудников:

Основной производственный персонал: ТСсред. = (102,40\*9 + 13\*89,60 + 7\*114,80+ 9\*90,60)/38 = 97,51 руб. (повысилась на 13,6%)

ИТР: ТСсред. = 126,54 руб. (выросла на 15,9%)

Вспомогательный персонал: ТСсред. = (95,04\*3+95,04\*3+95,04\*3)/9 = 95,04 руб. (увеличилась на 6,8%)

Основная и дополнительная заработная плата на 2015 год определена аналогично 2014 году. Основная заработная плата увеличилась по сравнению с 2014 годом: у аппаратчика синтеза - на 13,7%; у аппаратчика подготовки сырья - на 10,6%; у оператора дистанционного пульта - на 17,7%; у лаборанта - на 15,7%; у мастера - на 15,9%; у слесарей и электромонтера - на 6,8%. Дополнительная заработная плата увеличилась по сравнению с 2014 годом на такие же количества процентов, что и основная.

Результаты расчетов приведены в штатном расписании в Приложении 8.

Общая сумма затрат на оплату труда за год повысилась на 40,5%.

Средняя заработная плата по категориям.

Основной производственный персонал: ЗПсред. = (23552,00\*9 + 13\*20608,00 + 7\*26404,00+ 9\*18799,50)/38=21944,62 руб. (выросла на 13,1%).

ИТР: ЗПсред. = 29104,20 руб. (повысилась на 15,9%).

Вспомогательный персонал: ЗПсред. = (21859,20\*3 + 21859,20\*3 + 21859,20\*3)/9 = 21859,20 руб. (увеличилась на 6,8%).

Суммы основной и дополнительной заработной платы за год производственных рабочих из штатного расписания, а также сумма начислений на заработную плату, поделенные на годовой выпуск продукции, закладываются в фактическую калькуляцию себестоимости формалина, приведенную в Приложении 9. Отчисления на соцстрахование рассчитываются как 30,9% от суммы основной и дополнительной зарплат. Размер страхового тарифа на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве - в размере 0,7 %, что соответствует среднему уровню страховых отчислений в химической отрасли промышленности. Общепроизводственные расходы - как 355% от сумм отчислений на социальное страхование, основной и дополнительной зарплат.

Выпуск формалина на 2015 год составил 44417 тонн.

Основная зарплата в калькуляции определялась следующим образом: Зосн = (18841,60 \* 9 + 16486,40 \* 13 + 21123,20 \* 7 + 15039,60 \* 9 + 23283,36 \* 7 + 17487,36 \* 3 + 17487,36 \* 3 + 17487,36 \* 3)\*12/44417 = 266,79 руб./т.

Дополнительная заработная плата: Здоп = (4710,40 \* 9 + 4121,60 \* 13 + 5280,80 \* 7 + 3759,90 \* 9 + 5820,84 \* 7 + 4371,84 \* 3 + 4371,84 \* 3 + 4371,84 \* 3)\*12/44417 = 66,70 руб./т.

Отчисления на соцстрахование = 0,309\*14812,29\*1000/44417 = 103,05 руб./т.

Общепроизводственные расходы = 3,55 \* (266,79 + 66,70 + 103,05) = 1549,72 руб./т

Рассмотрим теперь трудозатраты, трудоемкость и выработку производительность труда работников, чтобы выявить категории сотрудников или отдельно взятые специальности, по которым можно было бы уменьшить перерасход по заработной плате.

Трудозатраты определяются как произведение численности сотрудников по данной специальности на баланс рабочего времени (отношение календарной нормы рабочего времени за год к количеству месяцев в году). При сорокачасовой рабочей неделе норма рабочего времени за год составляла 1974 часа. На графике 1 показаны трудовые затраты в течение месяца по категориям сотрудников.

График 1. Трудозатраты (в человеко-часах) по категориям персонала

Наибольшие затраты труда у основного производственного персонала, наименьшие - у ИТР (которые представлены только мастерами). Отразим также на графике 2 выработку по категориям.

График 2. Производительность труда по категориям

Чтобы повысить производительность труда, нам необходимо снижение трудоемкости. Это, в свою очередь, повлечет за собой снижение расходов на оплату труда, поскольку по ней пока наблюдается перерасход.

Трудоемкость определяется отношением трудозатрат за месяц на объем выпущенного химического соединения (вещества). Наибольшее значение показателя у аппаратчика подготовки сырья, наименьшее - у слесарей и электромонтера, что объясняется высокими трудозатратами. Теперь покажем на графике 3 трудоемкость по категориям сотрудников.

График 3. Трудоемкость по категориям

Высокое значение характерно для основного производственного персонала, минимальное - для ИТР.

Чтобы уменьшить издержки рабочего времени на производство, то есть понизить значение трудоемкости у основных рабочих, необходимо: либо совершенствовать технологический и производственный процессы, либо обновлять оборудование, либо применять крайнюю меру - увольнять часть рабочих (в случаях их минимальной работоспособности, то есть минимальных результатов труда или некачественного выполнения работы).

Тарифная сетка за плановый 2016 год представлена в Приложении 10.

Покажем на графике 4 динамику средней тарифной ставки групп персонала по годам.

График 4. Изменение средней часовой тарифной ставки по категориям работников

Планируется в 2016 году повысить среднюю тарифную ставку: у инженерно-технических работников - на 41,7%; у вспомогательного персонала - на 40,2%; у основного производственного - на 33,2%. При этом количество сотрудников предполагается сократить на данном производстве.

Заработная плата рассчитывается за плановый период аналогично фактической.

Результаты расчетов приведены в плановом Штатном расписании на 2016 год в Приложении 11.

Динамика основной, дополнительной заработной платы и отчислений на страхование (фактические и плановые) показаны на графике 5.

График 5. Изменение заработной платы и отчислений на страхование за 3 года

Планируется уменьшить расходы на заработную плату и отчисления в 2016 году на 30,1% за счет сокращения сотрудников и увеличения объема выпуска формалина.

3. Определение эффективности оплаты труда и пути ее совершенствования

Усовершенствовать оплату труда работников можно тремя путями.

Во-первых, за счет роста тарифных ставок или окладов, что позволяет увеличить уровень (степень) нормирования труда и еще больше его усилить за счет мер по повышению уровня организации труда, производства, аннулировать искусственные системы премирования и доплаты.

Во-вторых, за счет изменения размеров премий, доплат за перевыполнение норм, надбавок, что характерно для производств с низким и средним уровнем организации производства и неравномерной загрузкой работников в течение месяца.

В-третьих, за счет изменения механизма образования и распределения фонда оплаты труда по подразделениям предприятия. Данный вариант будет продуктивен, если будет направлен на стимулирование заданных конечных результатов при широкой взаимозаменяемости, коллективной ответственности и достаточно свободном и подвижном разделении труда,.

Средняя месячная заработная плата в 2014 году составляла 20433,72 руб. на человека, в 2015 году - 22858,52 руб. на человека, в 2016 году планируется увеличить ее до 31409,68 руб. Выпуск продукции в 2014 году был равен в стоимостном выражении 38560\*6779,66 = 261423689,6 руб.; в 2015 году - 44417\*16172,96 = 718354364,32 руб.; плановый выпуск в 2016 году - 54967\*21663,62 = 1190784200,54 руб.

Индекс заработной платы: Iзп = фактическая средняя заработная плата/плановая средняя заработная плата. Показывает изменение средней заработной платы за отчетный период по сравнению с плановым:

на 2014 год Iзп = 20433,72\*12/22858,52\*12 = 0,894;

на 2015 год Iзп = 22858,52\*12/31409,68\*12 = 0,858;

на 2016 год Iзп = 31409,68\*12/40308,44\*12 = 0,779.

Индекс роста годовой выработки: Iвп = фактический годовой выпуск/плановый выпуск. Показывает изменение в процентах производительности труда (выработки) за отчетный период по сравнению с плановым:

на 2014 год Iвп = 261423689,6/718354364,32 = 0,364;

на 2015 год Iвп = 718354364,32/1190784200,54 = 0,603;

на 2016 год Iвп = 1190784200,54/1325544107,65 = 0,898.

Показатель экономической эффективности заработной платы: ЭЭ = Iвп/Iзп.

Его можно назвать своеобразным мультипликатором, который показывает - на какое количество процентов изменяется заработная плата при изменении производительности труда на один процент. Если ЭЭ больше единицы, то темпы роста заработной платы выше, чем у производительности труда, что приводит к перерасходу фонда оплаты труда. Если ЭЭ меньше единицы, то темпы роста заработной платы ниже, чем у производительности труда, что приводит к экономии фонда оплаты труда. Если ЭЭ равна единице, то темпы роста заработной платы и производительности труда одинаковы, а значит, фонд оплаты труда будет расходоваться полностью, то есть не будет ни его перерасхода, ни экономии:

на 2014 год ЭЭ = 0,364/0,894 = 0,41;

на 2015 год ЭЭ = 0,603/0,858 = 0,703;

на 2016 год ЭЭ = 0,898/0,779 = 1,15.

Показатели, кроме последнего, меньше 1, что говорит о росте заработной платы вслед за ростом производительности труда (выработки продукции), но более медленными темпами.

Посчитаем теперь экономию (перерасход) фонда оплаты труда: Э = фактический фонд оплаты труда\*((Iзп-Iвп)/Iзп). Если Э отрицательно, то наблюдается экономия фонда оплаты труда; если положительно, то перерасход:

на 2014 год Э = 10543,77\*(1-0,41) = 6220,82 тыс. руб.;

на 2015 год Э = 14812,30\*(1-0,703) = 4399,25 тыс. руб.;

на 2016 год Э = 12815,149\*(1-1,15) = -1922,27 тыс. руб.

Поскольку по формуле получен перерасход (хоть и меньший по сравнению с 2015 годом), то стоит еще снизить процент премии (с 25% до 20-24%) или убрать премии (в том числе единовременные) либо увеличить производительность труда (темпы роста выработки) по сравнению с темпами заработной платы. С планового периода наблюдается экономия в связи с сокращением персонала и повышением годового выпуска формалина.

Для наглядности отразим это на графике 6.



График 6. Перерасход (экономия) фонда оплаты труда за 3 года

Второй вариант лучше, поскольку он приведет к экономии фонда оплаты труда, а это позволит повысить основную или дополнительную заработную плату (например, размер премий). Первый же снизит стимулирование работников к труду.

Определим перерасход или экономию для основного, вспомогательного персонала и ИТР.

Основной персонал: за 2014 год Э = 7451,52\*(1-0,41) = 4396,40 тыс. руб.; за 2015 год Э = 10006,76\*(1-0,703) = 2972,01 тыс. руб.: за 2016 год 7526,96\*(1-1,15) = -1129,044 тыс. руб.

Вспомогательный персонал: за 2014 год Э = 982,56\*(1-0,41) = 579,71 тыс. руб.; за 2015 год Э = 2360,79\*(1-0,703) = 701,16 тыс. руб.; за 2016 год 3308,94\*(1-1,15) = - 496,341 тыс. руб.

ИТР: за 2014 год Э = 2109,72\*(1-0,41) = 1244,74 тыс. руб.; за 2015 год Э = 2444,75\*(1-0,703) = 726,09 тыс. руб.; за 2016 год 1979,25\*(1-1,15) = - 296,89 тыс. руб.

Для наглядности покажем это на графике 7.

График 7. Перерасход (экономия) фонда оплаты труда по группам персонала за 3 года

Наибольший перерасход наблюдался у основного персонала (70,7% в 2014 году, 67,6% в 2015 году), поэтому можно порекомендовать снизить процент дополнительной заработной платы у данной категории работников и распределить между двумя другими. В плановом периоде наибольшая экономия у этой же группы персонала (58,7%). Соответственно, можно будет увеличить заработную плату за счет или повышения тарифных ставок, или роста премий и доплат.

Заключение

Совокупность взаимоотношений, связанных с гарантией назначения и выполнения (совершения) выплат работодателем своим работникам за их работу (труд) в соответствии с различными законодательными актами и документами (законами, трудовыми договорами, коллективными договорами и соглашениями), - оплата труда. Ведущим (главнейшим) звеном этой совокупности взаимоотношений служат вознаграждение за работу - заработная плата (которая коррелирует с качеством, количеством, сложностью, условиями осуществляемой работы, а также с квалификацией работника) и компенсационные и поощряющие, дающие стимул к работе выплаты.

Есть несколько систем и две формы оплаты труда. Каждая имеет свои особенности, преимущества и недостатки.

Современные формы и системы этой оплаты были рассмотрены на примере производства формалина на ФКП «Завод имени Я.М. Свердлова». Был проведен анализ самого предприятия и выявлена динамика (как отрицательная, так и положительная) его производственно-экономических показателей, а также анализ коэффициентов финансовой устойчивости и ликвидности, результатом его стало, что предприятие финансово зависимо и неавтономно, имеет довольно высокую кредиторскую задолженность, риск банкротства, что вызвано открытием новых производств с использованием заемных средств, предприятие улучшило свою платежеспособность в 2015 году и может выплатить краткосрочные обязательства оборотными средствами, в которых полностью вложен собственный капитал.

Согласно Положению об оплате труда работников на ФКП «Завод имени Я. М. Свердлова» на предприятии функционируют 2 системы: сдельно-премиальная и повременно-премиальная.

Оплата труда рабочих осуществляется либо по сдельной расценке, либо по часовым тарифным ставкам, либо по окладам; оплата труда руководителей, специалистов, служащих - только по должностным окладам.

Есть гарантийные и компенсационные выплаты и доплаты работникам, персональные (директорские) надбавки, доплаты за руководство бригадой,

доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.

Работникам и наставникам, ставшими победителями и призерами конкурса профессионального мастерства «Золотые руки», выплачивается разовое денежное поощрение в соответствии с Положением о конкурсе.

Повременно-премиальная система оплаты труда была описана на примере производства формалина.

Технический формалин представляет из себя раствор формальдегида в воде и метаноле и выглядит как бесцветная прозрачная жидкость. При хранении допускается образование мути или белого осадка, растворимого при температуре не выше 40 °С. Находит применение в производстве синтетических смол, синтетического каучука, поверхностно-активных веществ, многоатомных спиртов, формалей и других метиленовых производных; служит также для повышения прочности и качества бумаги, для дубления кожи, для усиления сопротивляемости изделий к изменению их формы и сжиманию, для обработки семян и корнеплодов, дезинфекции почвы и животноводческих помещений, в качестве дезинфектанта.

Режим работы - круглосуточный, непрерывный. Предусмотрен трёхсменный график работы обслуживающего персонала в случае работы установки на полной нагрузке. У лаборантов рабочий день составляет 7,2 часа, у ИТР, аппаратчиков, операторов, слесарей, электромонтеров - 8 часов.

Основная заработная плата определяется по повременной форме оплаты труда (фактически отработанное время умножить на тарифную ставку). Фактически отработанное время в месяц составляет 184 часа (23 рабочих дня по 8 часов) или 166 часов (23 рабочих дня по 7,2 часа). Дополнительная заработная плата - премия в размере 25%.

В 2015 году основная заработная плата увеличилась по сравнению с 2014 годом: у аппаратчика синтеза - на 13,7%; у аппаратчика подготовки сырья - на 10,6%; у оператора дистанционного пульта - на 17,7%; у лаборанта - на 15,7%; у мастера - на 15,9%; у слесарей и электромонтера - на 6,8%. Дополнительная заработная плата увеличилась по сравнению с 2014 годом на такие же количества процентов, что и основная.

Общая сумма затрат на оплату труда за год (фонд оплаты труда) повысилась на 40,5%.

Усовершенствовать оплату труда работников можно за счет роста тарифных ставок или окладов; за счет изменения размеров премий, доплат за перевыполнение норм, надбавок; за счет изменения механизма образования и распределения фонда оплаты труда по подразделениям предприятия.

Перерасход фонда оплаты труда в 2015 году составил 4399,25 тыс. руб., значит, стоит еще снизить процент премии (с 25% до 20-24%) или убрать премии (в том числе единовременные) либо увеличить производительность труда (темпы роста выработки) по сравнению с темпами заработной платы. В плановом периоде ожидается экономия в связи с сокращением персонала и повышением годового выпуска формалина. Соответственно, можно будет увеличить заработную плату за счет или повышения тарифных ставок, или роста премий и доплат.

Наибольший перерасход наблюдался у основного персонала (70,7% в 2014 году, 67,6% в 2015 году), поэтому можно порекомендовать снизить процент дополнительной заработной платы у данной категории работников и распределить между двумя другими. В плановом периоде наибольшая экономия у этой же группы персонала (58,7%).

Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации, 2016

2. Коллективный договор ФКП «Завод имени Я. М. Свердлова»

. Положение об организации оплаты труда на ФКП «Завод имени Я.М. Свердлова»

. Баскакова О.В., Сейко Л. Ф. «Экономика предприятия (организации)»: Учебник. - М.: Издательско-торговая корпорация “Дашков и К°”, 2013. - 372 с.

. Фролова Т.А. «Экономика предприятия»: Конспект лекций. Таганрог: Изд-во ТТИ ФЮУ, 2012.

. Чечевицына Л.Н., Хачадурова Е.В. «Экономика организации»: учебное пособие. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2016. - 382 с.

. Хунгуреева И.П., Шабыкова Н.Э., Унгаева И.Ю. Экономика предприятия: Учебное пособие. - Улан-Удэ, Изд-во ВСГТУ, 2004. - 240 с.

. Сергеев И.В., Веретенникова И.И. Экономика организации (предприятия): Учеб. пособие. - М.: Юрайт, 2011.

. Куликова Н.Н., Щербакова И.А. Оплата труда: концепции, современные формы и системы, методы организации. Национальная Ассоциация Ученых. 2016. № 17-1 (17). С. 28-29.

. Волгин Н.А. Оплата труда - болевая точка сегодняшней экономики // Человек и труд. 2009. №7. с. 19-24.

. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: Учебник для вузов / Б.М. Генкин. - 6-e изд., изм. и доп. - М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 416 с.: 60x90 1/16. (переплет) ISBN 978-5-91768-499-4.

. Организация, нормирование и оплата труда / под ред. А.С. Головачева. М.: Новое знание, 2011. 496 с.

. Пашуто В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. М.: Кнорус, 2005. 320 с.

. Сперанский А.А., Драгункина Н.В. Оптимизация системы оплаты труда и материального стимулирования. М.: Альфа-Пресс, 2006. 192 с.

. Яковлев Р.А. Оплата труда в организации. М.:МЦФЭР, 2005. 528 с.

. Демина К.М. Формы и системы оплаты труда. Современное развитие экономических и правовых отношений. Образование и образовательная деятельность. 2014. № 1. С. 105-110.

. Мазин А.Л. Экономика труда. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. 575 с.

. Ракоти В.Д. Заработная плата и предпринимательский доход: учеб. пособие. М.: Финансы и статистика, 2001. 220 с.

. Рофе А.И. Экономика труда. М.: КНОРУС, 2010. 400 с.

. Экономика труда: рыночные и социальные аспекты : учеб.-метод. комплекс для подготовки магистров / под общ. ред. Н.А. Волгина. М.: РАГС, 2010. 367 c.

. Никифорова А. О соотношении роста производительности и заработной платы // Общество и экономика. 2001. № 7-8. С. 95-111.

. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба: Анализ, проблемы, решения / Н.А. Волгин. М.: Экзамен, 2003. 224 с.

. Коршунов В.В. Экономика организации (предприятия): Учебник. - М.: Юрайт, 2011.

. Чалдаева Л.А. Экономика предприятия: Учебник. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2011.

. Жуков А. Заработная плата: Пути реформирования и резервы повышения // Проблемы теории и практики управления. 2003. № 5. С. 58-64.

. Яковленко Е.Г. и др. Экономика труда: Учеб. пособие для вузов. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. 319 с.

. Потеев А.Т., Потеева М.А., Чечина И.А. Оплата труда и организация ее взаимосвязи с количеством, качеством и производительностью труда. Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2015. № 7-1. С. 161-165.

. Трунин С.Н. Экономика труда: учебник. - М., 2009. - 496 с.

. Кириллова О.Г., Петрова Т.И. Современные подходы к совершенствованию оплаты труда в рыночных условиях // Общество: политика, экономика, право. - 2012. - № 2. - С. 78-80.

. Павловская А. О формировании системы оплаты труда // Труд и заработная плата. - 2009. - № 9. - С. 19-23.

. Мазманова Б.Г. Управление оплатой труда: Учебное пособие. - М.: Финансы и статистика, 2013. - 368 с.

. Федорова М.С. Совершенствование системы оплаты труда на предприятии // Молодой ученый. - 2011. - Т. 1. - № 7. - С. 119-121.

. Давыдов А.В. Мотивация и оплата труда в рыночной экономике/А. В. Давыдов, А.С. Овсяников, Н.М. Маложон. Новосибирск: Наука, 2003. 335 с.

. Экономика труда / под ред. Ю.П. Кокина, Ю.П. Шлендера. М.: Магистр, 2008. 686 с.

. Вайсбург В.А. Экономика труда: учеб. пособие. М.: Омега-Л, 2011. 376с.

. Максимова О.Н., Экова В.А., Майкова И.А. Характеристика форм и систем оплаты труда на промышленном предприятии. Вопросы экономических наук. 2014. № 1 (65). С. 53-54.

. Скляревская В.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учебник. М.: Дашков и К, 2012. 340 с.

. Станишевская С.П., Ковалева Т.Ю. Экономика труда: учеб.-метод. пособие / Перм. гос. нац. исслед. ун-т. Пермь, 2012. 115 с.

39. Экономика организаций (предприятий): Учебник для вузов / Под ред. проф. В.Я. Горфинкеля, проф. В.А. Швандара. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 608 с. - ISBN 5-238-00517-2.

. Труд и занятость в России [Статистический сборник]. - М., 2011. - С. 363

40. Ахмедов А.Э., Ахмедова О.И. Сравнительный анализ организации оплаты труда работников в зарубежной и отечественной практике // Территория науки. 2014. №5 С.88-91.

. Захаров Александр Николаевич Зарубежный опыт мотивации и оплаты труда // Вестник НГИЭИ. 2014. №9 (40) С.19-30.

. Григорьева Л.В. Зарубежный опыт организации оплаты труда (на примере Германии) // АВУ. 2005. №3 С.7-9.

. Ахмедов А.Э. Опыт зарубежных стран по организации оплаты труда/ Актуальные проблемы гуманитарных наук в исследованиях молодых ученых и аспирантов// Сборник статей межвузовской научно-практической конференции, состоявшейся 16 марта 2007 г./ Под. ред. Д.А. Мещерякова.- Воронеж: АНО МОК ВЭПИ, 2007 .- 277 с.

. Технико-экономическое обоснование производства формалина и формальдегидных смол

. Официальный сайт ФКП «Завод имени Я. М. Свердлова»

Приложение 1

Организационная структура предприятия

Приложение 2

Приложение 3

Приложение 4

Тарифная сетка на 2014 г.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Тарифная сетка | | | | | | | | |
| Разряды | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Тарифные коэффициенты | 1,00 | 1,12 | 1,27 | 1,45 | 1,65 | 1,93 | 2,26 | 2,67 |
| Тарифные ставки: |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Аппаратчик синтеза | 54,05 | 60,54 | 68,64 | 78,37 | 89,18 | 104,32 | 122,15 | 144,31 |
| Аппаратчик подготовки сырья и отпуска полуфабрикатов и продукции | 55,68 | 62,36 | 70,71 | 80,74 | 91,87 | 107,46 | 125,84 | 148,67 |
| Оператор дистанционного пульта управления в хим. производстве | 50,50 | 56,56 | 64,14 | 73,23 | 83,33 | 97,47 | 114,13 | 134,84 |
| Лаборант хим. анализа | 43,16 | 48,34 | 54,81 | 62,58 | 71,21 | 83,30 | 97,54 | 115,24 |
| Мастер | 81,07 | 90,80 | 102,96 | 117,55 | 133,77 | 156,47 | 183,22 | 216,46 |
| Слесарь-ремонтник | 61,00 | 68,32 | 77,47 | 88,45 | 100,65 | 117,73 | 137,86 | 162,87 |
| Слесарь КИПиА | 61,00 | 68,32 | 77,47 | 88,45 | 100,65 | 117,73 | 137,86 | 162,87 |
| Электромонтёр по ремонту и обслуживанию эл. оборудования | 61,00 | 68,32 | 77,47 | 88,45 | 100,65 | 117,73 | 137,86 | 162,87 |

Приложение 5

Штатное расписание промышленно-производственного персонала

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование | Зарплата 1 работника, руб./мес. | | | Кол-во, чел. | Расходы на зарплату, тыс. руб./мес. | Расходы на зарплату, тыс. руб./год |
|  | Основная | Допол. | Итого |  |  |  |
| Основной производственный персонал | | | | | | |
| Аппаратчик синтеза 5 разряда | 16571,04 | 4142,76 | 20713,8 | 6 | 124,28 | 1491,39 |
| Аппаратчик подготовки сырья и отпуска полуфабрикатов и продукции 4 разряда | 14905,84 | 3726,46 | 18632,3 | 13 | 242,22 | 2906,64 |
| Оператор дистанционного пульта управления в хим. производстве 6 разряда | 17941,84 | 4485,46 | 22427,3 | 7 | 156,99 | 1883,89 |
| Лаборант хим. анализа 5 разряда | 12996,14 | 3249,04 | 16245,18 | 6 | 97,47 | 1169,65 |
| ИТР | | | | | | |
| Мастер | 20092,80 | 5023,20 | 25116,0 | 7 | 175,81 | 2109,74 |
| Вспомогательный производственный персонал | | | | | | |
| Слесарь-ремонтник 4 разряда | 16374,16 | 4093,54 | 20467,7 | 2 | 40,94 | 491,22 |
| Слесарь КИПиА 4 разряда | 16374,16 | 4093,54 | 20467,7 | 1 | 20,47 | 245,61 |
| Электромонтёр по ремонту и обслуживанию эл. оборудования | 16374,16 | 4093,54 | 20467,7 | 1 | 20,47 | 245,61 |
| ИТОГО: | | | | 43 | 878,65 | 10543,77 |
| Начисления на заработную плату (30,9 %) | | | |  | 271,50 | 3258,00 |
| ВСЕГО: | | | |  | 1150,15 | 13801,80 |

Приложение 6

Фактическая калькуляция на производство 1 тонны формалина

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование статей затрат | Ед. изм. | Затраты на единицу | | |
|  |  | Норма | цена | сумма |
| СЫРЬЁ И МАТЕРИАЛЫ |  |  |  |  |
| Метанол ГОСТ 2222-95 | кг | 622 | 8,55 | 5318,1 |
| Железомолибденовый катализатор марки SỦD-CHEMIE | кг | 0,0705 | 3408 | 240,264 |
| Инерт марки SỦD-CHEMIE | кг | 0,04 | 524,04 | 20,9616 |
| Платинопалладиевый катализатор | кг | 0,00006 | 7446,82 | 0,4596802 |
| Активированный уголь ГОСТ20464-75 | кг | 0,0004 | 177,64 | 0,0795023 |
| Дифенильная смесь (дифенил+дифенилоксид) | кг | 0,32 | 60,95 | 19,504 |
| Вспомогательные материалы | руб. |  |  | 109,38 |
| ТЗР | руб. |  |  | 1255,92 |
| ИТОГО по ст.1: |  |  |  | 6964,67 |
| ТЭР |  |  |  |  |
| азот | куб. м | 1,18 | 2,3265306 | 2,7453061 |
| сжатый воздух | куб. м | 1,7664931 | 0,7931034 | 1,4010117 |
| вода оборотная | куб. м | 127,19 | 1,0584462 | 134,62377 |
| вода обессоленная | куб. м | 1,1484594 | 21,54 | 24,736048 |
| пар 1,0 Мпа (выработка) | Гкал | -0,323 | 960 | -310,4256 |
| пар 1,0 Мпа (потребление) | куб. м | 0,155 | 960 | 148,8 |
| электроэнергия | кВт\*ч | 131,56 | 1,095339 | 144,09938 |
| ИТОГО по ст.2: |  |  |  | 145,9799 |
| ЗАРПЛАТА ОСНОВНАЯ | руб. |  |  | 218,75 |
| ЗАРПЛАТА ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ | руб. |  |  | 54,69 |
| ОТЧИСЛЕНИЯ на соцстрахование | руб. |  |  | 84,49 |
| Итого прямых затрат: | руб. |  |  | 7468,58 |
| ОБЩЕПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ РАСХОДЫ | руб. |  |  | 1080,95 |
| ИТОГО ЗАВОДСКАЯ СЕБЕСТОИМОСТЬ | руб. |  |  | 8549,53 |

Приложение 7

Тарифная сетка на 2015 год

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Тарифная сетка | | | | | | | | |
| Разряды | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Тарифные коэффициенты | 1,00 | 1,22 | 1,35 | 1,52 | 1,71 | 2,01 | 2,43 | 2,77 |
| Тарифные ставки: |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Аппаратчик синтеза | 59,06 | 72,05 | 79,73 | 89,77 | 100,99 | 118,71 | 143,52 | 163,60 |
| Аппаратчик подготовки сырья и отпуска полуфабрикатов и продукции | 58,65 | 71,55 | 79,18 | 89,15 | 100,29 | 117,89 | 142,52 | 162,46 |
| Оператор дистанционного пульта управления в хим. производстве | 54,54 | 66,54 | 73,63 | 82,90 | 93,26 | 109,63 | 132,53 | 151,08 |
| Лаборант хим. анализа | 52,52 | 64,07 | 70,90 | 79,83 | 89,81 | 105,57 | 127,62 | 145,48 |
| Мастер | 89,99 | 109,79 | 121,49 | 136,78 | 153,88 | 180,88 | 218,68 | 249,27 |
| Слесарь-ремонтник | 61,80 | 75,40 | 83,43 | 93,94 | 105,68 | 124,22 | 150,17 | 171,19 |
| Слесарь КИПиА | 61,80 | 75,40 | 83,43 | 93,94 | 105,68 | 124,22 | 150,17 | 171,19 |
| Электромонтёр по ремонту и обслуживанию эл. оборудования | 61,80 | 75,40 | 83,43 | 93,94 | 105,68 | 124,22 | 150,17 | 171,19 |

Приложение 8

Штатное расписание промышленно-производственного персонала

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование | Зарплата 1 работника, руб./мес. | | | Кол-во, чел. | Расходы на зарплату, тыс. руб./мес. | Расходы на зарплату, тыс. руб./год |
|  | Основная | Допол. | Итого |  |  |  |
| Основной производственный персонал | | | | | | |
| Аппаратчик синтеза 5 разряда | 18841,60 | 4710,4 | 23552,0 | 9 | 211,97 | 2543,62 |
| Аппаратчик подготовки сырья и отпуска полуфабрикатов и продукции 4 разряда | 16486,40 | 4121,6 | 20608,0 | 13 | 267,90 | 3214,85 |
| Оператор дистанционного пульта управления в хим. производстве 6 разряда | 21123,20 | 5280,8 | 26404,0 | 7 | 184,83 | 2217,94 |
| Лаборант хим. анализа 5 разряда | 15039,60 | 3759,9 | 18799,5 | 9 | 169,20 | 2030,35 |
| ИТР | | | | | | |
| Мастер | 23283,36 | 5820,84 | 29104,2 | 7 | 203,73 | 2444,75 |
| Вспомогательный производственный персонал | | | | | | |
| Слесарь-ремонтник 4 разряда | 17487,36 | 4371,84 | 21859,2 | 3 | 65,58 | 786,93 |
| Слесарь КИПиА 4 разряда | 17487,36 | 4371,84 | 21859,2 | 3 | 65,58 | 786,93 |
| Электромонтёр по ремонту и обслуживанию эл. оборудования | 17487,36 | 4371,84 | 21859,2 | 3 | 65,58 | 786,93 |
| ИТОГО: | | | | 54 | 1234,36 | 14812,30 |
| Начисления на заработную плату (30,9 %) | | | |  | 381,42 | 4577,00 |
| ВСЕГО: | | | |  | 1615,77 | 19389,30 |

Приложение 9

Фактическая калькуляция на производство 1 тонны формалина

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование статей затрат | Ед. изм. | Затраты на единицу | | |
|  |  | Норма | цена | сумма |
| СЫРЬЁ И МАТЕРИАЛЫ |  |  |  |  |
| Метанол ГОСТ 2222-95 | кг | 755,12 | 9,4 | 7098,0916 |
| Железомолибденовый катализатор марки SỦD-CHEMIE | кг | 0,208 | 4090,32 | 851,60462 |
| Инерт марки SỦD-CHEMIE | кг | 0,127 | 581,77 | 73,884509 |
| Платинопалладиевый катализатор | кг | 0,00071 | 7589,74 | 5,398029 |
| Активированный уголь ГОСТ20464-75 | кг | 0,0048 | 177,64 | 0,8522018 |
| Дифенильная смесь (дифенил+дифенилоксид) | кг | 0,225 | 71,66 | 16,1235 |
| Вспомогательные материалы | руб. |  |  | 126,36 |
| ТЗР | руб. |  |  | 1797,91 |
| ИТОГО по ст.1: |  |  |  | 9970,22 |
| ТЭР |  |  |  |  |
| азот | куб. м | 0,88 | 2,9491928 | 2,5855806 |
| сжатый воздух | куб. м | 2,1 | 0,6676923 | 1,4021538 |
| вода оборотная | куб. м | 127,25 | 1,1839482 | 150,65267 |
| вода обессоленная | куб. м | 1,0233786 | 22,25 | 22,773244 |
| пар 1,0 Мпа (выработка) | Гкал | -0,483 | 1126,67 | -544,18332 |
| пар 1,0 Мпа (потребление) | куб. м | 0,487 | 1126,67 | 548,69002 |
| электроэнергия | кВт\*ч | 164,45 | 1,1142857 | 183,24429 |
| ИТОГО по ст.2: |  |  |  | 365,1646 |
| ЗАРПЛАТА ОСНОВНАЯ | руб. |  |  | 266,79 |
| ЗАРПЛАТА ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ | руб. |  |  | 66,70 |
| ОТЧИСЛЕНИЯ на соцстрахование | руб. |  |  | 103,05 |
| Итого прямых затрат: | руб. |  |  | 10771,92 |
| ОБЩЕПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ РАСХОДЫ | руб. |  |  | 1549,72 |
| ИТОГО ЗАВОДСКАЯ СЕБЕСТОИМОСТЬ | руб. |  |  | 12321,64 |

Приложение 10

Тарифная сетка на 2016 год

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Тарифная сетка | | | | | | | | |
| Разряды | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Тарифные коэффициенты | 1 | 1,43 | 1,63 | 1,74 | 2,00 | 2,11 | 2,32 | 2,77 |
| Тарифные ставки: |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Аппаратчик синтеза | 71,88 | 102,80 | 117,17 | 125,08 | 143,77 | 151,68 | 166,84 | 199,12 |
| Аппаратчик подготовки сырья и отпуска полуфабрикатов и продукции | 63,36 | 90,60 | 103,28 | 110,25 | 126,72 | 133,69 | 147,06 | 175,51 |
| Оператор дистанционного пульта управления в хим. производстве | 75,47 | 107,92 | 123,02 | 131,32 | 150,94 | 159,24 | 175,17 | 209,05 |
| Лаборант хим. анализа | 59,96 | 85,74 | 97,73 | 104,33 | 119,92 | 126,51 | 139,17 | 166,09 |
| Мастер | 109,99 | 157,28 | 179,28 | 191,38 | 219,97 | 232,07 | 255,28 | 304,66 |
| Слесарь-ремонтник | 76,56 | 109,48 | 124,79 | 133,21 | 153,12 | 161,54 | 177,70 | 212,07 |
| Слесарь КИПиА | 76,56 | 109,48 | 124,79 | 133,21 | 153,12 | 161,54 | 177,70 | 212,07 |
| Электромонтёр по ремонту и обслуживанию эл. оборудования | 76,56 | 109,48 | 124,79 | 133,21 | 153,12 | 161,54 | 177,70 | 212,07 |

Таблица 11

Плановая калькуляция на производство 1 тонны формалина

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование статей затрат | Ед. изм. | Затраты на единицу | | |
|  |  | Норма | цена | сумма |
| СЫРЬЁ И МАТЕРИАЛЫ |  |  |  |  |
| Метанол ГОСТ 2222-95 | кг | 921,69 | 10,87 | 10016,12 |
| Железомолибденовый катализатор марки SỦD- CHEMIE | кг | 0,245 | 4212,01 | 1031,52 |
| Инерт марки SỦD-CHEMIE | кг | 0,188 | 505,86 | 94,85 |
| Платинопалладиевый катализатор | кг | 0,002397 | 6972,60 | 16,71 |
| Активированный уголь ГОСТ20464-75 | кг | 0,0048 | 177,64 | 0,85 |
| Дифенильная смесь (дифенил+дифенилоксид) | кг | 0,001367 | 85,34 | 0,12 |
| Вспомогательные материалы | руб. |  |  | 312,17 |
| ТЗР | руб. |  |  | 3441,70 |
| ИТОГО по ст.1: |  |  |  | 14914,04 |
| ТЭР |  |  |  |  |
| азот | куб. м | 1,1078 | 3,8456 | 4,26 |
| сжатый воздух | куб. м | 2,299752 | 0,6858 | 1,58 |
| вода оборотная | куб. м | 160,03 | 1,96141013 | 313,88 |
| вода обессоленная | куб. м | 1,0233786 | 30,00 | 30,70 |
| пар 1,0 Мпа (выработка) | Гкал | -0,472 | 1259,81 | -594,63 |
| пар 1,0 Мпа (потребление) | куб. м | 0,599 | 1259,81 | 754,03 |
| электроэнергия | кВт\*ч | 201,84 | 1,388192 | 280,19 |
| ИТОГО по ст.2: |  |  |  | 790,01 |
| ЗАРПЛАТА ОСНОВНАЯ | руб. |  |  | 186,51 |
| ЗАРПЛАТА ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ | руб. |  |  | 46,63 |
| ОТЧИСЛЕНИЯ на соцстрахование | руб. |  |  | 72,04 |
| Итого прямых затрат: | руб. |  |  | 16009,24 |
| ОБЩЕПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ РАСХОДЫ | руб. |  |  | 1184,11 |
| ИТОГО ЗАВОДСКАЯ СЕБЕСТОИМОСТЬ | руб. |  |  | 17193,35 |

[**Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом**](http://учебники.информ2000.рф/personal3/personal3-1.shtml)

|  |  |
| --- | --- |
| [**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) |  |