МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

# БИРОБИДЖАНСКИЙ ФИЛИАЛ

## КУРСОВОЙ ПРОЕКТ

**дисциплина – Экономика предприятия**

### Тема:

### «Нормирование и оплата труда на предприятии»

Выполнил:

#### Пономарев Максим Николаевич

Специальность – экономист

на предприятии АПК

Курс – 3

Группа Э-22

Зачетная книжка №554

Домашний адрес:

ЕАО г. Биробиджан

ул. Невская-14 а, кв.20

Проверил: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Биробиджан 2004 год

План:

##### Введение.

1 Элементы организации труда на предприятии

* 1. Нормирование труда и его виды
  2. Тарификация труда

1. Материальное стимулирование труда
   1. Формы и системы оплаты труда
   2. Правовое регулирование вопросов оплаты и нормирования труда
2. Анализ фонда заработной платы ООО СЦ «Услуга»
   1. Экономическая характеристика ООО СЦ «Услуга»
   2. Анализ организации оплаты труда персонала предприятия
   3. Анализ использования материальных и моральных стимулов
   4. Анализ средней заработной платы и соотношение темпов ее роста с темпами роста производительности труда

Заключение

Список литературы

# Введение

В рыночной экономике число субъектов социально-тру­довых отношений увеличилось с двух до трех; государство работодатель и наемный работник. Распределение рабочей силы и установление уровня заработной платы происходит на рынке труда. Основой заработной платы должна стать цена (стоимость) труда (рабочей силы). Главное место за­нимает договорная (контрактная) форма социально-трудо­вых отношений. В России начала складываться типичная трехканальная схема мобилизации средств для социальных нужд. Наряду с элементами социального обеспечения (со­хранившимися от ранее действующих основных социально-трудовых отношений) резко возросла роль социального страхования и платных социальных услуг.

Трудовые отношения основаны на соглашении меж­ду работником и работодателем о личном выполнении работ­ником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего распорядка при обеспече­нии работодателем условий труда, предусмотренных трудо­вым законодательством, коллективным договором, соглаше­ниями, трудовым договором. Важное значение имеет тот факт, что участники кол­лективных переговоров свободны в выборе вопросов регу­лирования социально-трудовых отношений. Основным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации, заключаемым между работниками и работодателями в лице их представителей, является коллективный договор. В его содержание могут включаться взаимные обязательства работников и работо­дателя по следующим вопросам:

* формы, системы и размеры оплаты труда;
* выплата пособий, компенсаций;
* механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, опре­деленных коллективным договором;
* занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
* рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
* соблюдение интересов работников при приватизации организации, ведомственного жилья;
* экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
* гарантии и льготы работникам, совмещающим рабо­ту с обучением;
* контроль за выполнением коллективного договора порядок внесения в него изменений и дополнений, ответ­ственность сторон, обеспечение нормальных условий дея­тельности представителей работников.

Труд как понятие обозначает целесообразную деятельность человека по производству продукции или оказания услуг и всегда связывается с физическими и психологическими затратами энергии. Труд, являясь источником производимых продуктов, услуг сам является товаром, который продается на рынке труда. Следовательно, на рынке труда продается процесс соединения энергии человека (его способностей, умений и вещества природы, в том числе и имеющего духовное происхождение), а цена труда в этом случае выступает в виде денежного эквивалента – заработная плата.

Объект:нормирование и оплата труда на предприятии.

Предмет:элементы организации труда**,** формы,сущность и принципы оплаты труда на предприятии.

Цель:дать характеристикуформам и принципам оплаты труда на предприятии.

Задачи:

1. Определить понятия нормирования и оплаты труда на предприятии.

2. Дать характеристику организации и оплаты труда на предприятии.

Для решения поставленных задач в данном курсовом проекте использовались различные литературные источники, в которых освещены вопросы нормирования и оплаты труда на предприятии.

Работа состоит из введения, трех глав, заключения. Список использованной литературы состоит из 11 пунктов.

###### **1 Элементы организации труда на предприятии**

###### **1.1 Нормирование труда и его виды**

Организация труда включает в качестве необходимого составляющего элемента нормирование труда. Целью нормирования труда является определение необходимых затрат и результатов труда, установление соотношений между численностью работников различных групп и количеством единиц оборудования. Необходимыми считаются затраты и результаты, соответствующие наиболее эффективным вариантам организации труда, производства и управления. Нормирование труда на предприятии обеспечивает:

• определение плановой трудоемкости изготовления отдельных деталей, узлов и изделия в целом;

• расчет необходимой численности работников, какпо профессиям, так и по квалификации;

• оценку результатов труда, установление фондов заработной платы и материального поощрения;

• оценку эффективности от внедрения новой техники;

• обоснование плана повышения производительности труда;

• расчет производственных программ цехов, участков, групп, отдельных рабочих мест;

• определение количества необходимого оборудования;

• оценку организационного уровня рабочих мест при проведении аттестации и разработке оптимальных вариантов их организации и обслуживания.

Нормы труда являются основой планирования и организации производства, оплаты труда, стимулирования роста его производительности.

Для нормирования труда используются нормативы и единые (типовые) нормы. На предприятиях рассчитываются (определяются) и устанавливаются нормы времени, трудоемкости операций, выработки, обслуживания, численности, управляемости, а также нормированные задания.

Основное место в нормативных материалах по труду отводится нормам времени.

Норма времени *–* продолжительность рабочего времени, необходимого для изготовления единицы продукции или выполнения определенного объема работ. Норма времени обычно состоит из двух частей:

• нормы подготовительно-заключительного времени, которая устанавливается на все заданное количество продукции и не зависит от его величины;

• нормы штучного времени, которая включает оперативное время (в том числе основное, которое затрачивается на изменение предмета труда, и вспомогательное время, когда производятся загрузка сырья, съем готовой продукции, управление оборудованием и т.п.), время обслуживания рабочего места, время перерывов, предусмотренных технологией и организацией производства.

Норму времени (Нвр) в целом можно представить как:

Hвр= tз+tв+tоб+tотл+tпт+tпз,

а норму штучного времени как:

tш = tз + tв + tоб + tотл +tпт

где tз – основное время; tв *–* вспомогательное время; tоб – время обслуживания рабочего места; tотл – время на отдых и личные надобности работников; tпт – время перерывов по оргтехпричинам (регламентировано); tпз – подготовительно-заключительное время.

Норма времени обслуживания рабочего места – время, затрачиваемое рабочим на уход за оборудованием и поддержание рабочего места в нормальном состоянии. Оно в свою очередь подразделяется на:

• время на техническое обслуживание (уход за оборудованием при выполнении данной работы: замена изношенного инструмента, уборка стружки и т.п.);

• время на организационное обслуживание (уход за рабочим местом, связанный с выполнением работы в течение всей смены: раскладка и уборка инструмента в начале и конце смены, смазка оборудования и т.п.).

Норма выработки определяет количество единиц продукции, которое должно быть изготовлено одним работником (бригадой) за определенное время;

Нвыр=Тд / Нв

где Нвыр – норма выработки, ед.; Тд – действительный фонд рабочего времени, ч; Нв *–* установленная норма времени на единицу продукции, час.

Норма обслуживания *–* количество производственных объектов (рабочих мест, единиц оборудования), которое работник соответствующей квалификации должен обслужить в течение единицы рабочего времени. Норма применяется как к работникам, обслуживающим автоматизированные производственные процессы, так и к вспомогательным рабочим. Норма обслуживания рассчитывается по формуле:

Ноб= Тд /tоб

где Ноб – норма обслуживания, ед.; Тд – действительный фонд рабочего времени; tоб – установленная норма времени на обслуживание единицы оборудования, ч.

Норма численности (Нч**)** определяет численность работников определенного профессионально -квалификационного состава, необходимых для выполнения данного объема работ.

Нормированное задание устанавливает необходимый ассортимент и объем работ, которые должны быть выполнены бригадой за данный отрезок времени. В отличие от нормы выработки нормированное задание может устанавливаться не только в натуральных единицах, но и в нормо-часах, нормо-рублях.

Норма управляемости определяет количество работников, которые должны быть непосредственно подчинены одному руководителю.

Таким образом, для рациональной организации производства используется система норм труда, отражающих различные стороны трудового процесса. Нормы длительности, трудоемкости и численности являются нормами затрат труда, нормы выработки и нормированные задания – нормами результатов труда. Нормы обслуживания и управляемости относятся к нормативным характеристикам организации трудового процесса и характеризуют размеры рабочих мест.

Основное требование к нормам состоит в том, что все они должны соответствовать наиболее эффективным для условий данного участка вариантам технологического процесса, организации труда, производства и управления.

Нормы труда устанавливаются на отдельную операцию (операционная норма) либо на взаимосвязанную группу операций, комплекса работ (укрупненная, комплексная норма).

### 

**1.2 Тарификация труда**

Тарифная система обычно охватывает рабочих и служащих предприятия, но разрабатывается раздельно по различным категориям работников.

Основными составляющими тарифных условий оплаты труда и раздельной их разработке для рабочих и служащих являются:

• минимальная ставка оплаты работника как основа для расчета тарифных ставок рабочих и должностных окладов служащих;

• тарифные ставки первого разряда, дифференцированные по основным тарифообразующим факторам (интенсивности труда, видам работ, условиям труда) и образующие так называемую вертикаль ставок первого разряда;

• тарифные ставки по разрядам рабочих, дифференцированные по сложности выполняемых ими работ (квалификации рабочих) и образующие так называемую горизонталь ставок, или тарифную сетку;

• схемы должностных окладов служащих, включая руководителей, специалистов и т.д., построенные с учетом сложности выполняемых ими должностных обязанностей;

• тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих, квалификационные справочники должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующие описания работ на предприятии как инструменты тарификации рабочих и служащих.

Предприятие может самостоятельно проводить работу по тарификации рабочих и служащих, однако обычно для этих целей используется Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС). Кроме того, знакомство с методиками, используемыми в ЕТКС, может способствовать построению рациональной системы оплаты труда на предприятии.

Практика показывает, что многие предприятия используют дифференциацию тарифных ставок первого разряда по следующим трем основным признакам (тарифообразующим факторам):

1) по формам оплаты: применяются тарифные ставки первого разряда для сдельщиков (более высокие) и повременщиков;

2) по отдельным профессиональным группам: выделяются, например, группы с повышенной интенсивностью труда (станочники, рабочие на конвейерах), с повышенной ответственностью, связанной с работой с особыми техническими средствами (рабочие на высокопроизводительных машинах и агрегатах);

3) по условиям и тяжести труда: тарифные ставки повышаются в определенном проценте при отклонении условий и степени тяжести труда на рабочем месте от нормальных.

Эти признаки дифференциации ставок могут быть приняты предприятием полностью, частично или заменены другими, вытекающими из его специфики.

При разработке системы вертикальной дифференциации ставок первого разряда сначала рассчитывается минимальная часовая тарифная ставка для рабочих-повременщиков, работающих в нормальных условиях труда, исходя из принятой минимальной месячной тарифной ставки для предприятия и установленной на нем среднемесячной продолжительности рабочего времени (среднемесячным фондом рабочего времени). Этот фонд рабочего времени, установленный в законодательном порядке, в настоящее время составляет: для 40-часовой рабочей недели – 165,08 часа, для 36-часовой рабочей недели ~ 148,55 часа, для 24-часовой рабочей недели – 98,95 часа.

Для 40-часовой рабочей недели с месячным фондом рабочего времени 165,08 часа и при размере минимальной ставки оплаты в размере, допустим, 720 рублей, часовая тарифная ставка рабочего повременщика составит 720 : 165,08 = 4,36 руб.

Дальше строится вертикаль ставок первого разряда на основе принятых на предприятии условий дифференциации тарифных ставок между рабочими-сдельщиками и рабочими-повременщиками и дифференциации ставок по видам работ.

Если предположить, что на предприятии используется 3 группы ставок первого разряда для разных видов работ, причем большая по размерам 1-я группа ставок на 21% превышает меньшую (3-ю) и на 8% – 2-ю группу ставок, и что для всех трех групп ставок предусмотрена их дифференциация между рабочими-сдельщиками и рабочими-повременщиками в размере 7%, то вертикаль ставок первого разряда будет следующей, руб.;

1-я группа ставок:

для рабочих-повременщиков 871,2(720 \*1,21)

для рабочих-сдельщиков 932,18 (871,2 \* 1,07)

2-я группа ставок:

для рабочих-повременщиков 940,9 (871,2 \* 1,08)

для рабочих-сдельщиков 1006,76 (940,9 \* 1,07)

3-я группа ставок:

для рабочих-повременщиков 720 (118857,6 : 165,08)

для рабочих-сдельщиков 770,4 (720 \* 1,07)

Рассчитанные таким способом ставки первого разряда, могут увеличиваться на принятый предприятием размер доплат к ставкам за отклоняющиеся от нормальных условия труда и другие доплаты тарифного характера. Вместо дифференциации ставок первого разряда по этому фактору предприятие может устанавливать надбавки в равном абсолютном размере всем рабочим, работающим в одинаковых условиях труда, независимо от их квалификации (разряда).

Тарифная сетка – это соотношение тарифных ставок по разрядам.

По ЕТКС работ и профессий рабочих, например, подавляющее большинство рабочих «тарифицируется» по 6 основным разрядам, иными словами, в ЕТКС предусмотрена 6-разрядная сетка с соотношением ставок крайних разрядов 1:1,8. Для ограниченного круга работ в машиностроении, в основном производстве черной металлургии, при добыче сырья для черной металлургии, для некоторых работ в электроэнергетике используются 2 дополнительных разряда тарификации работ и рабочих – седьмой и восьмой, применение которых расширяет диапазон дифференциации тарифных ставок до 1:2.

Число разрядов в разрабатываемой предприятием тарифной сетке (шесть, семь и восемь) определяется по ЕТКС работ и профессий рабочих и предусмотренной в нем тарификации работ и профессий рабочих по производствам и видам работ.

Для всех учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании, обязательным является применение единой тарифной сетки.

Размер тарифной ставки (оклада) первого разряда устанавливается Правительством РФ. Ставки (оклады) работников остальных разрядов единой тарифной сетки устанавливаются путем умножения тарифной ставки (оклада) первого разряда на соответствующий тарифный коэффициент.

Таким образом, нормирование труда на предприятии служит основой разработки норм выполнения различных операций, позволяет установить каждому работнику нормируемый (необходимый для выполнения) объем трудозатрат. Целью тарификации является установление расценок (тарифов) на соответствующие виды работ операций, что позволяет организовать работу по определению размеров оплаты труда работников предприятия.

1. Материальное стимулирование труда

**Формы и системы оплаты труда**

Система материального стимулирования включает заработную плату, денежные премии, и иногда в качестве инструмента материального стимулирования используется система участия работников в прибыли предприятия.

Оплата труда — система отношений, связанных с обес­печением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными ак­тами и трудовыми договорами.

Заработная плата — вознаграждение за труд в зависи­мости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Предприятие обязано выплачивать работникам заработную плату не ниже установленного государством минимального уровня.

Формы и системы оплаты труда представляют собой способы установления зависимости величины заработной платы от количества и качества затраченного труда с помощью совокупности количественных и качественных показателей, отражающих результаты труда. Основное их назначение – обеспечение правильного соотношения между мерой труда и мерой его оплаты, а также повышение заинтересованности рабочих в эффективном труде.

Основными формами заработной платы являются повременная и сдельная формы оплаты.

При повременной оплате мерой труда является отработанное время, а заработок начисляется в соответствии с тарифной ставкой работника или окладом за фактически отработанное время. Заработная плата подсчитывается по формуле:

ЗП =ТС· РВ

где ЗП*–* заработная плата; ТС*–* тарифная ставка присвоенного рабочему квалификационного разряда; РВ *–* фактически отработанное время.

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

ЗП = СР· ВП,

где ЗП *–* заработная плата рабочего; СР *–* сдельная расценка за единицу продукции; ВП *–* количество изготовленной продукции.

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

Эффективное применение повременной формы оплаты труда определяется следующими условиями:

1) строго регламентированные, аппаратурные, автоматизированные производства, где рабочий не может влиять на технологическое время;

2) высокие требования к качеству продукции, которые непосредственно зависят от рабочих;

3) на рабочем месте можно реально увеличить выработку продукции, а производству столько продукции не требуется.

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

Наличие следующих условий делает целесообразным применение сдельной формы оплаты труда:

1) наличие реальных возможностей увеличения выработки продукции при сокращении затрат времени на единицу продукции;

2) возможность рабочих увеличивать выпуск продукции при стабильной технологии и соответствующем качестве продукции;

3) при потребности производства в увеличении выпуска продукции на данном участке.

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

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

Сдельную форму оплаты труда подразделяют на отдельные системы: прямую сдельную, сдельно-премиальную; сдельно-прогрессивную, косвенную сдельную и аккордную, % от выручки.

Сущность прямой сдельной системы оплаты труда заключается в том, что по ней заработок начисляется работнику по заранее установленной расценке за каждую единицу качественно произведенной продукции (выполненной работы). Основным элементом данной системы является сдельная расценка, которая устанавливается на каждую определенную работу (операцию) исходя из тарифной ставки, соответствующей разряду работы и нормы выработки или нормы времени на данную работу.

Индивидуальная сдельная расценка за единицу продукции или работы определяется:

, ,



где Зч – часовая тарифная ставка, установленная в соответствии с разрядом работы, руб/ч;

Вч – часовая норма выработки данной продукции;

tn – норма времени на единицу продукции, ч.

Создавая личную материальную заинтересованность рабочих в повышении индивидуальной выработки, прямая индивидуальная сдельная система оплаты труда в то же время слабо материально их заинтересовывает в достижении высоких показателей работы бригады, участка, смены в целом. Поэтому она чаще применяется в сочетании с премированием рабочих за выполнение и превышение как общих, так и конкретных индивидуальных качественных и количественных показателей работы.

Сущность сдельно-премиальной системы оплаты труда заключатся в том, что по ней рабочему – сдельщику сверх заработка по прямым сдельным расценкам начисляется и выплачивается премия за выполнение и перевыполнение заранее установленных конкретных количественных и качественных показателей работы. Но для этого должны быть установлены

размеры премии за выполнение и перевыполнение этих показателей. Это могут быть показатели роста производительности труда: повышение объемов производства; выполнение технически обоснованных норм выработок и снижение нормируемой трудоемкости; выполнение производственных заданий; личных планов; повышение качества и сортности продукции; бездефектное изготовление продукции; недопущение брака; экономия сырья, материалов, инструментов и других ценностей.

При аккордной системе оплаты труда размер оплаты устанавливается за весь комплекс работ. Размер аккордной оплаты труда определяется на основе действующих норм времени (выработки) и расценок, а при их отсутствии – исходя из норм и расценок на аналогичные работы. При аккордной системе оплаты труда рабочие могут премироваться за сокращение сроков выполнения аккордного задания при качественном выполнении работ. Премия начисляется на сумму заработка по аккордному наряду и не должна превышать максимального размера, установленного для данного вида работ положением о премировании рабочих предприятия. Премии при аккордной системе оплаты труда выплачиваются из фонда заработной платы в порядке, предусмотренном положением о премировании рабочих соответствующих отраслей производства. При выполнении аккордного задания в срок премия не начисляется.

Сдельно-прогрессивная система предусматривает оплату за труд рабочего в пределах установленной исходной нормы (базы), оплачивается по обычным по обычным сдельным расценкам, в сверх установленной исходной базы (а иногда в течение твердо определенного срока) – по повышенным сдельным расценкам. Важную роль при сдельно-прогрессивной системе оплаты труда играет так называемая исходная норма (база) для начисления «прогрессивки» то есть тот предел выполнения норм выработки, сверх которого оплата за выполненную работу производится по повышенным расценкам.

Правильное установление исходной базы в значительной степени определяет, насколько данная система будет стимулировать рост производительности труда. Срок, на который вводится сдельно-прогрессивная система оплаты труда, устанавливается в каждом отдельном случае руководителем предприятия по согласованию с комитетом профсоюза исходя из производственной необходимости. Об отмене или изменении положения о сдельно-прогрессивной оплате труда рабочие предупреждаются за две недели.

При косвенно-сдельной оплате труда размер заработка рабочего ставится в прямую зависимость от результатов труда, обслуживаемых им рабочих сдельщиков. Эта система используется для оплаты труда не основных, а вспомогательных рабочих (накладчиков, настройщиков). Косвенная сдельная расценка рассчитывается с учетом норм выработки обслуживающих рабочих и их численности по формуле:



где Зч – тарифная ставка (часовая) обслуживаемого рабочего;

Вч – это часовая норма выработки одного рабочего в единицу продукции;

Р – количество обслуживаемых рабочих.

Общий заработок рассчитывается либо путем умножения ставки вспомогательного рабочего на средний процент выполненных норм обслуживаемых рабочих сдельщиков, либо умножением косвенно-сдельной расценки на фактический выпуск продукции обслуживаемых рабочих:

,



где Зч – тарифная ставка вспомогательного рабочего, переводимого на косвенную сдельную оплату труда, в рублях;

Фвсп – фактическое отработанное количество человеко-часов;

У – средневзвешенный процент выполнения норм выработки всеми обслуживающими данным рабочим рабочих:

,



где Зк – косвенно-сдельная расценка за единицу продукции, производимую рабочим, в рублях;

Вф – фактическое количество продукции, произведенное в данном периоде рабочим.

Коллективная (бригадная) сдельная система оплата труда предусматривает начисление заработка по результатам труда коллектива (бригады) рабочих в целом. При коллективной организации труда производство каждой единицы продукции не редко требует выполнения нескольких различных по своему характеру работ, которые зачастую и тарифицируются по разным разрядам. Поэтому расчет обще-бригадной сдельной расценки за единицу продукции производится по нормативной трудоемкости выполняемых работ по каждому из тарифных ставок разрядов. Общий сдельный заработок бригады определяется путем умножения обще-бригадной сдельной расценке на количество продукции, произведенной бригадой в целом за расчетный период.

В целях более полного учета индивидуального вклада каждого рабочего в результаты коллективного труда бригады по решению ее общего собрания могут быть применения коэффициенты трудового участия (КТУ). При установлении КТУ рекомендуется учитывать фактическое совмещение профессий и расширение зон обслуживания, выполнение более сложных работ за отсутствующего рабочего, помощь в работе другим членам бригады, соблюдение трудовой и производственной дисциплины и другие факторы. Минимальный размер заработной платы члена бригады не может быть ниже размера тарифной ставки за отработанное время, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством (при невыполнении норм выработки, браке и простое).

Повременная форма оплаты труда имеет две системы, простую повременную и повременно-премиальную.

При простой повременной системе заработок работнику начисляется по присвоенной ему тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время.

По способу начисления заработной платы данная система подразделяется на три вида: почасовую, поденную и помесячную.

При почасовой оплате расчет заработной платы производится исходя из часовой тарифной ставки рабочего и фактического количества отработанных им часов за расчетный период по формуле:

,



где Зпов – общий заработок рабочего – повременщика за расчетный период, в рублях;

Тч – часовая тарифная ставка, соответствующая разряду рабочего, в рублях;

Вч – это время, фактически отработанное рабочим за расчетный период, в часах.

При поденной оплате заработную плату рабочего рассчитывают на основе дневной тарифной ставки рабочего и фактического количества отработанных дней (смен):

,



где Тд – дневная тарифная ставка, соответствующая разряду рабочего, в рублях;

Вф – время фактически отработанное рабочим за расчетный период, в днях (сменах).

При помесячной оплате расчет заработной платы осуществляется исходя из твердых месячных окладов (ставок), числа рабочих дней, предусмотренных графиком работы на данный месяц, и числа рабочих дней, фактически отработанных работником в данном месяце, по формуле:

,



где Тм – месячный должностной оклад (ставка) работника, в рублях;

Вч – время работы по графику за данный месяц, дней;

Вф – время, фактически отработанное работником в данном месяце, рабочих дней.

В целях повышения стимулирующего значения оплаты труда простая повременная система заработной платы чаще применяется в сочетании с премированием работников за выполнение и перевыполнение важнейших показателей их работы. Эта система называется повременно-премиальной системой заработной платы.

Сущность ее заключается в том, что заработную плату работника сверх тарифа (оклада или ставки) за фактически отработанное время включается премия за конкретные достижения в работе по заранее установленным показателям.

Важную роль в материальном стимулировании труда играют доплаты, надбавки к заработной плате, различные типы выплат.

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

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

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

В настоящее время все виды компенсационных доплат и надбавок можно разделить на две большие группы.

Во-первых, это доплаты и надбавки, которые не имеют ограничений по сферам трудовой деятельности, и обычно являются обязательными для предприятий всех форм собственности. В первую группу входят доплаты; за работу в выходные и праздничные дни, в сверхурочное время; несовершеннолетним работникам в связи с сокращением их рабочего дня; рабочим, выполняющим работы ниже присвоенного им тарифного разряда (разница между тарифной ставкой рабочего, исходя из присвоенного ему разряда, и ставкой по выполняемой работе); при невыполнении норм выработки и изготовлении бракованной продукции не по вине работника – до среднего заработка в условиях, предусмотренных законодательством; рабочим, в связи с отклонениями от нормальных условий выполнения работы.

Во вторую группу входят доплаты и надбавки, которые применяются в определенных сферах труда.

Основания для их начисления могут быть различными.Одни,например, устанавливаются для того, чтобы компенсировать дополнительную работу, не связанную непосредственно с основными функциями работника. Другие виды надбавок применяются к работам с неблагоприятными условиями труда. Третьи объясняются особым характером выполняемой работы. Предприятия имеют возможность в процессе установки доплаты и надбавки учесть все особенности работы на разных участках.

Для стимулирования работников обычно применяются такие наиболее распространенные и значимые доплаты, как доплаты за совмещение нескольких профессий (должностей); за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ; выполнение обязанностей отсутствующего работника; рабочим за профессиональное мастерство; специалистам за высокие достижения в труде и высокий уровень квалификации; бригадирам из числа рабочих, не освобожденных от основной работы. Выплачиваются также доплаты за выполнение обязанностей мастера учебных мастерских; руководство подсобным сельским хозяйством; ведение делопроизводства и бухгалтерского учета; обслуживание вычислительной техники.

Условия и размеры доплат регулируются предприятием самостоятельно. На предприятии должно быть принято специальное положение о введении той или иной стимулирующей надбавки. Доплаты и надбавки можно регулировать в отраслевом соглашении и соответственно отражать в коллективных договорах, заключаемых на предприятиях.

Доплаты и надбавки чаще всего вызваны особыми условиями работы конкретного работника. Премии же рассчитаны обычно на то, чтобы поощрить достижение на производстве какого-либо определенного результата. Доплаты и надбавки носят стабильный характер, премии – непостоянный. Премия чаще всего стимулирует результаты коллективного труда, а всевозможные доплаты и надбавки – персональной работы. Премия, которая установлена для всех, имеет более обширное поле действия, а потому часто (если судить по результатам труда) она эффективнее некоторых видов доплат, так как ее стимулирующее воздействие распространяется на весь коллектив.

Доплаты и надбавки обычно устанавливаются в относительных размерах и корректируются при изменении тарифных ставок и окладов с учетом инфляции.

Антиподом тарифного выступает так называемый бестарифный(распределительный) вариант организации заработной платы на предприятии. Для него характерны следующие признаки;

• тесная (полная) зависимость уровня оплаты труда работника с фондом заработной платы, начисляемой по коллективным результатам работы (в этом качестве бестарифные системы принадлежат к классу коллективных систем оплаты труда);

• присвоение каждому работнику постоянных (относительно постоянных) коэффициентов, комплексно характеризующих его квалификационный уровень и определяющих его трудовой вклад в общие результаты труда по данным о предыдущей трудовой деятельности работника или группы работников, относимых к этому квалификационному уровню [своего рода «базовый» коэффициент трудового участия (КТУ), применяемый в коллективных системах оплаты];

• присвоение каждому работникуКТУ в текущих результатах деятельности, дополняющего оценку его квалификационного уровня (по содержанию напоминает механизм определения фактического КТУ на основе «базового» в бригадных системах распределения заработка).

Индивидуальная заработная плата каждого работника при бестарифном варианте представляет собой его долю в заработанном всем коллективом фонде заработной платы (фонде оплаты труда).

Помимо тарифных и бестарифных систем в качестве новых форм оплаты труда можно выделить смешанные системы*,* а в их числе, прежде всего комиссионную форму оплаты труда и так называемый дилерский механизм. Смешанными эти системы называют по той причине, что они имеют признаки одновременно тарифных и бестарифных форм оплаты труда, коллективной и индивидуальной организации заработной платы.

Комиссионная форма предполагает оплату действий работника по заключению какой-либо сделки (договора) от лица предприятия в комиссионных процентах от суммарного размера этой, сделки. Такой метод вполне приемлем, например, для работников подразделений сбыта, внешнеэкономической службы предприятия и т.п.

Дилерский механизм предусматривает закупку работником части продукции предприятия за свой счет с последующей ее реализацией собственными усилиями работника. Иными словами, это – выплата зарплаты авансом в виде «натуры» с последующим перерасчетом.

Оплата труда служащих осуществляется установленным им по штатному расписанию окладом и в соответствии с действующей системой премирования. По своему характеру она ближе к повре­менно-премиальной системе с той лишь разницей, что вместо та­рифной ставки (дневной или часовой) фигурирует месячный или годовой оклад. Установленные показатели и условия премирования учитывают специфику труда служащих, а также специфику того подразделения, в котором данный служащий работает.

Основным источником выплат заработной платы всем катего­риям работающих является фонд оплаты труда.

При обосновании норматива заработной платы на 1 руб. выпус­каемой продукции предприятие должно учитывать планируемое изменение производительности труда, ожидаемый уровень инфля­ции и планируемое изменение реальной заработной платы работ­ников.

В состав фонда оплаты труда включаются:

оплата за отработанное время;

* оплата за неотработанное время;
* единовременные поощрительные выплаты;
* выплаты за питание, жилье, топливо.

Оплата за отработанное время включает: 1) заработную пла­ту по тарифным ставкам и окладам, а также по сдельным рас­ценкам; 2) стоимость продукции, выданной в порядке натураль­ной оплаты; 3) премии и вознаграждения; 4) стимулирующие доплаты и надбавки к тарифным ставкам за профессиональное мастерство, совмещение профессий и должностей; 5) компенса­ционные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, и др.

Оплата за неотработанное время — это оплата: 1) ежегодных и дополнительных отпусков; 2) льготных часов подростков; 3) про­стоев не по вине работника; 4) вынужденного прогула и др.

Единовременные поощрительные выплаты включают: 1) едино­временные (разовые) премии; 2) вознаграждение по итогам рабо­ты за год, годовое вознаграждение за выслугу лет (стаж работы); 3) материальную помощь, предоставляемую всем или большин­ству работников; 4) денежную компенсацию за неиспользованный отпуск; 5) стоимость акций, бесплатно выдаваемых работникам в качестве поощрения, или льготы по приобретению акций и т. д.

Таким образом,оплата труда или заработная плата – это часть фонда индивидуального потребления населения. Она распределяется между наемными работниками, участвующими в общественно полезном труде и управлении, по количеству и качеству их труда.

**2.2 Правовое регулирование вопросов оплаты и нормирования труда**

С 01.01.2002 года вступил в силу Трудовой Кодекс РФ, согласно которому работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников.

Порядок и условия применения стимулирующих выплат в бюджетных организациях определяются соответствующими органами государственной власти и местного самоуправления.

Шестой раздел ТК РФ (ст.133-163) регулирует вопросы оплаты и нормирования труда на предприятии.

В ст. 146 ТК РФ предусмотрена оплата труда в особых условиях (работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, тяжелыми условиями труда, а также на работах в местностях с особыми климатическими условиями (ст. 147 и 148 ТК РФ).

На практике предусмотрены также следующие стимулирующие выплаты (ст. 146—154 ТК РФ):

* при выполнении работ в условиях труда, отклоняю­щихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий и исполнении обя­занностей временно отсутствующего работника, за преде­лами нормальной продолжительности рабочего времени, за работу в выходные и нерабочие, праздничные дни, за каж­дый час работы в ночное время);
* при невыполнении норм труда (должностных обязан­ностей) по вине работодателя оплата производится за фак­тически проработанное время или выполненную работу (на уровне средней заработной платы работника, при наличии брака не по вине работника оплачивается наравне с годны­ми изделиями, по причинам простоя, не зависящим от ра­ботодателя и работника (ст. 155—157 ТК РФ) и при осво­ении новых производств (продукции) ст. 158 ТК РФ).

Контроль за мерой труда и мерой потребления осуществляется через единую тарифную систему и разнообразные формы оплаты труда. Тарифная система оплаты труда представляет собой органическую совокупность нормативов, при помощи которых обеспечивается дифференциация и регулирование размеров заработной платы различных групп и категорий работников в зависимости от квалификационного уровня, условий, тяжести, интенсивности и ответственности, выполняемых ими работ, а также особенностей народнохозяйственного значения отраслей промышленности и предприятий, их территориального размещения.

Особая роль в регулировании заработной платы принад­лежит тарифной системе. Эта система получила свое назва­ние от слова "тариф", что означает исходный размер опла­ты труда определенного вида, характера, классификации.

В данную систему включают следующиеэлементы: тарифно-квалификационные справочники; тарифные сетки; тарифные ставки, надбавки и доплаты, районные коэффициенты; списки (перечни) работ с вредными и тяжелыми условиями труда.

Тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационный справочник служащих состоят из трех частей: 1 — руководители; 2 – специалисты; 3- технические исполнители.

Они содержат квалификационные характеристики работников. На их основе квалификационные комиссии присваивают определен­ий разряд работнику и устанавливают функциональные обязанности работников по их специальности, квалифика­ции, которые работник должен знать и уметь выполнять. Эти справочники приняты в централизованном порядке. Раз­личают единые (бывшие союзные), т. е. для всего народно­го хозяйства, и отраслевые справочники. На их основе дол­жны быть разработаны должностные характеристики, в которых определяются содержание работы и требования к квалификации работника.

Списки профессий и работ с вредными и тяжелыми условиями труда разрабатывают с учетом централизованных медицински обоснованных списков и результатов аттестации рабочих мест. Их прилагают к коллективному договору. По этим спискам конкретным работникам устанавливают надбавки за неблагоприятные условия труда или предусматривают сокращение рабочего времени и дополнительные отпуска за вредность условий труда.

В деле управления оплатой важное значение имеет нормирование труда.Работникам, согласно ст. 159 ТК РФ гарантируются государственное содействие системной организации нормирования труда и применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного профессионального органа или устанавливаемых коллективным договором.

В ст. 160 ТК РФ указано, что нормы труда представля­ют нормы выработки, времени, обслуживания, которые ус­танавливаются для работников в соответствии с достигну­тым уровнем техники, технологии, организации производ­ства и труда. Норма выработки характеризуется как коли­чество единиц продукции, которое должно быть изготов­лено в единицу времени.

Новая тарифная система предусматривает особый механизм компенсации за неблагоприятные условия труда. Во всех отраслях промышленности (за исключением угольной, металлургической и химической, где условия труда учтены непосредственно в тарифах) вместо повышенных тарифных ставок вводятся соответствующие доплаты. Но право на получение доплат зависит не от включения профессий в соответствующий перечень, а от результатов оценки фактического состояния условий труда на конкретных рабочих местах (на основе их аттестации). Таким образом, не профессия является основанием для установления доплат, а состояние конкретного рабочего места. В последующем рационализация этого рабочего места до уровня нормального ликвидирует и саму доплату.

Районный коэффициент представляет собой нормативный показатель увеличения размера заработной платы в зависимости от географического расположения предприятия. Он был введен в целях стимулирования работников предприятий и организаций, расположенных в северных районах, в Восточной Сибири и на Дальнем Востоке. Его размеры были установлены дифференцированно по районам страны.

Районные коэффициенты к заработной плате, следовательно, являются основным средством практического осуществления районного регулирования заработной платы.



В последние годы некоторые крупные зарубежные предприя­тия, используя новый управленческий подход, отказываются не только от индивидуальной сдельной, но и от повременной систе­мы оплаты труда. При этом система материального стимулирова­ния ориентируется на фактическую квалификацию работника (на основании не диплома, а уровня выполняемой работы). На таких предприятиях работники получают фиксированное жалованье за квалификацию, а не за число человеко-часов, проведенных на рабочем месте. Под фактической квалификацией понимается так­же способность работника не только выполнять свои непосред­ственные обязанности, но и участвовать в решении производствен­ных проблем, разбираться в любом аспекте хозяйственной дея­тельности предприятия.

Таким образом,вопросы заработной платы и нормирования труда регулируются ТК РФ. Основным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации, заключаемым между работниками и работодателями в лице их представителей, является коллективный договор.Тарифная система оплаты труда представляет собой совокупность нормативов, обеспечивающих возможность осуществлять дифференциацию и регулирование оплаты труда различных групп и категорий работников в зависи­мости от сложности (квалификации) труда, условий труда (тяжести, вредности, климатических условий), характера и значения труда.

3 Анализ фонда заработной платы ООО СЦ «Услуга»

**3.1 Экономическая характеристика ООО СЦ «Услуга»**

ООО СЦ «Услуга» было образовано 1 января 2003 года. Полное фирменное название Общества: Общество с ограниченной ответственностью Сервисный центр «Услуга». Общество является коммерческой организацией. Основной целью деятельности Общества является извлечение прибыли. Общество вправе осуществлять любые виды деятельности, не запрещенные законом. Основными видами деятельности Общества являются:

1. Производство строительных металлоизделий (железных и чугунных решеток, перил, ступеней, дверей, навесов и др.);
2. Производство строительных деталей из древесины и плит на древесной основе (оконных и дверных блоков, паркета и др.), столярных изделий и деревянных конструкций;
3. Производство швейных изделий (форменной одежды, спецодежды, постельного белья), технических швейных изделий (палатки, рюкзаки, чехлы и др.);
4. Осуществление отделочных работ (штукатурные, малярные, облицовочные и др.);
5. Строительно-монтажные работы;
6. Производство электромонтажных работ;
7. Розничная торговля;
8. Торгово-закупочная деятельность;

Уставный капитал Общества составляется из номинальной стоимости доли его участника в размере 10000 рублей. Размер вкладов участника соответствует номинальной стоимости его доли.

Предприятие работает по упрощенной системе налогообложения.

Определим динамику основных экономических показателей. Данные для анализа сгруппируем в таблице 1

### Таблица 1

Анализ динамики основных экономических показателей предприятия за период 2003-2004 гг.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2003г | 2004г | +/- |
| Объем выпуска продукции, т.р. | 9807 | 14181 | +4374 |
| Выручка от реализации, т.р. | 9522 | 14466 | +4944 |
| Себестоимость продукции, т.р. | 9558 | 12402 | +2844 |
| Прибыль (убыток) от реализации, т.р. | -36 | +2064 | +2100 |
| Среднегодовая стоимость основных фондов, т.р. | 278,0 | 413,0 | +135 |
| Фондоотдача | 35,3 | 34,3 | -0,96 |
| Среднесписочная численность работников, чел. | 85 | 93 | +8 |
| Среднегодовая выработка одного работника, т.р. | 115,3 | 152,5 | +37,2 |
| Фонд заработной платы, т.р. | 4119 | 5078 | +959 |
| Выручка на 1 руб. заработной платы | 2,31 | 2,85 | +0,54 |
| Сумма прибыли от реализации на 1 руб. заработной платы | 0 | 0,41 | +0,41 |

По данным таблицы видно, что по основным экономическим показателям в 2004 году произошел рост по сравнению с уровнем прошлого года. Прибыль от реализации в 2004 году обусловлена ростом выручки от реализации на 51,9%. Рост себестоимости продукции составил 29,7%. В 2004 году наблюдается незначительное снижение эффективности использования основных производственных фондов за счет увеличения на 48,5% их среднегодовой стоимости. Эффективность использования трудовых ресурсов повысилась за счет роста производительности труда на 32,2%. Сумма прибыли от реализации продукции на 1 руб. заработной платы увеличилась на 0,41 руб.

Таким образом, можно сделать вывод, что предприятие за отчетный период 2004 года улучшило свои основные экономические показатели, что существенным образом сказалось на результате его основной деятельности.

###### **3.2 Анализ организации оплаты труда персонала предприятия**

Для разработки штатного расписания предприятия ООО СЦ «Услуга» применяется нормативный метод определения годового фонда заработной платы по основной деятельности предприятия:

- в зависимости от объемов работ рассчитывается нормативная численность по предприятию;

- месячная тарифная ставка 1-го разряда рабочего устанавливается в соответствии с ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»

На предприятии выплачивается премия работникам к окладу, тарифной ставке, доплатам (в соответствии с действующим законодательством):

- руководителям подразделений всех уровней, специалистам и служащим - за высокую квалификацию и качественное выполнение своих должностных обязанностей- в размере до 50%;

- рабочим - за профессиональное мастерство при выполнении производственных заданий в срок и качественно- в размере до 40%;

- работникам предприятия за выполнение особо важного задания выплачивается дополнительная премия в размере до 50%.

В состав фонда оплаты труда включаются начисленные суммы в денежной и натуральной формах за отработанное и неотработанное время, стимулирующие доплаты и надбавки, компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, премии и единовременные поощрительные выплаты.

Отнесение должностей руководящих подразделениями всех уровней работников, специалистов и служащих к разрядам платы тарифной сетки осуществляется с учетом сложности их труда и квалификации согласно Постановления мэра города № 818 от 10.12.99г., где утверждается диапазон разрядов и тарифные межразрядные коэффициенты.

Тарификация рабочих производится в соответствии с требованиями единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий (ЕТКС). Тарификация рабочих по квалификационным разрядам осуществляется в диапазоне 1-18 ЕТКС.

Для оплаты труда рабочих применяется сдельно-премиальная и повременно-премиальная оплата труда.

Для оплаты труда рабочих, стимулирующих наибольшую заинтересованность работников в производстве в заданном объеме, применяется бригадный подряд.

Расчет сдельно-премиальной оплаты труда работников производится на основе актов выполненных работ, составленных в соответствии с «Территориальными единичными расценками на ремонтно-строительные работы в ЕАО» от 29.08.2003 г. (Постановление Губернатора ЕАО №190), в которых отражена величина заработной платы с учетом разрядности выполненных работ, тарифных ставок, действующих на предприятии на текущий момент, умноженных на нормативную трудоемкость.

Для оплаты труда работников предприятия применяются доплаты компенсационного характера на основании ТК РФ.

Доплата за работу в ночное время производится в размере 40% тарифной ставки (оклада).

Доплата за работу в тяжелых и вредных условиях труда устанавливается согласно результатам аттестации рабочих мест и оценки условий труда и начисляется за время фактической деятельности работников на таких местах.

Оплата труда работников в сверхурочное время производится на основе суммированного учета отработанного времени за год в соответствии со ст.152 ТК РФ.

Оплата труда работников в праздничные дни производится в двойном размере.

Оплата времени простоя производится в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

Доплаты, применяемые в конкретных сферах приложения труда и устанавливаемые за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема работ носят стимулирующий характер и устанавливаются в пределах имеющихся денежных средств у предприятия и в зависимости от объема и качества работ, выполняемых работниками, но не более 50% (по усмотрению руководителя предприятия).

Для анализа использования фонда заработной платы ООО СЦ «Услуга» составим таблицу 2.

Таблица 2

Анализ динамики фонда заработной платы, тыс. р.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Категории персонала | Преды  дущий год | Отчетный год | | Отклонения, +/- | | Темпы роста,% | |
| план | факт | От плана | От преды  дущего года | По плану | Факти  чески |
| Фонд заработной платы всего персонала | 4119 | 4990 | 5078 | +88 | +959 | 121,1 | 123,3 |
| В т.ч. рабочие | 3237 | 3942 | 4040 | +98 | +803 | 121,7 | 124,8 |
| Служащие | 238 | 282 | 280 | -2 | +42 | 118,5 | 117,6 |
| специалисты | 198 | 227 | 223 | -4 | +25 | 114,6 | 112,6 |
| руководители | 446 | 539 | 535 | -4 | +89 | 120,8 | 119,9 |

По приведенной таблице 2 можно судить об абсолютных от­клонениях в использовании фонда заработной платы. Мы видим, что заработная плата всего персонала увеличилась на 23,3% по сравнению с уровнем прошлого года. В большей степени увеличился фонд заработной платы рабочих (24,8%). Фактический рост заработной платы рабочих превысил плановый уровень, по другим категориям персонала фактическая заработная плата не достигла планового уровня. Однако нужно иметь в виду, что абсолютное отклонение само по себе не характе­ризует использование фонда заработной платы, т.к. этот показатель определяется без учета степени выполнения плана или изменения против показателей прошлого года по объему производства продукции. Поэтому необходимо определить и относительное отклонение по фонду заработной платы. Относительное отклонение рассчитаем как разность между фактической суммой заработной платы и плановым фондом, скорректированным на коэффициент выполнения плана по производству продукции.

Аналогично определяется относительное отклонение и к предыдущему году.

Однако при этом необходимо учитывать, что корректируется только переменная часть фонда заработной платы, которая изменя­ется пропорционально объему производства продукции. Это зар­плата рабочих по сдельным расценкам, премии рабочим и управ­ленческому персоналу за производственные результаты и сумма отпускных, соответствующая доле переменной зарплаты (табл. 3).

Таблица 3

Исходные данные для анализа относительного отклонения по фонду заработной платы, тыс. р.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Виды выплат | Предыдущий год | Отчетный год | | Отклонения, +/- | |
| план | факт | От плана | От предыдущего года |
| Перменная часть оплаты труда рабочих | 2104 | 2759 | 3030 | +271 | +926 |
| В т.ч. по сдельным расценкам | 1262 | 1931 | 2121 | +190 | +859 |
| Премии за производственные результаты | 842 | 828 | 909 | +81 | +67 |
| Постоянная часть оплаты труда рабочих | 1133 | 1183 | 1010 | -173 | -123 |
| В т.ч. повременная оплата по тарифным ставкам | 963 | 960 | 657 | -303 | -306 |
| Доплаты всего | 170 | 223 | 353 | +130 | +183 |
| Из них за сверхурочное время работы | 68 | 78 | 141 | +63 | +73 |
| Всего оплата труда рабочих без отпускных | 2849 | 3469 | 3555 | +86 | +706 |
| Оплата отпусков рабочих | 388 | 473 | 485 | +12 | +97 |
| В т.ч относящаяся к переменной части | 252 | 331 | 339 | +8 | +87 |
| Относящаяся к постоянной части | 136 | 142 | 146 | +4 | +10 |
| Оплата труда служащих | 882 | 1048 | 1038 | -10 | +156 |
| Общий фонд заработной платы | 4119 | 4990 | 5078 | +88 | +959 |
| В т.ч. переменная часть | 2104 | 2759 | 3030 | +271 | +926 |
| Постоянная часть | 2015 | 2231 | 2048 | -183 | +33 |
| Удельный вес в общем фонде заработной платы,% |  |  |  |  |  |
| Переменной части | 51 | 55 | 60 | +5 | +9 |
| Постоянной части | 49 | 45 | 40 | -5 | -9 |

Постоянная часть оплаты труда не изменяется при изменении объема производства (зарплата рабочих по тарифным ставкам, зар­плата служащих по окладам, все виды доплат, оплата труда работ­ников непромышленных производств и соответствующая сумма отпускных).

При расчете относительного отклонения по фонду зарплаты ис­пользуется так называемый поправочный коэффициент, который отражает удельный вес переменной зарплаты в общем фонде. Он показывает, на какую долю процента следует увеличить плановый фонд зарплаты за каждый процент перевыполнения плана по вы­пуску продукции.

Относительное отклонение по фонду заработной платы ООО СЦ «Услуга» составило:

Э = ФЗотч – ФЗпл \* К = 5078 – 4990 \* 1,1 = 5078-5489 = -411 т.р.

Аналогично рассчитывается относительное отклонение и приме­нительно к фонду заработной платы за предыдущий год.

Э = ФЗотч – ФЗпр \* К = 5078 – 4119\*1,44 = 5078-5931= - 853 т.р.

Постоянная часть заработной платы рабочих снизилась на 123 т.р. из-за снижения среднесписочной численности рабочих повременщиков, уменьшения количества отработанных дней в сред­нем одним рабочим за год, средней продолжительности рабочей смены и среднечасового заработка. Среднегодовая сумма доплат, в том числе за сверхурочно отработанное время увеличилась на 183 т.р.

Фонд зарплаты служащих увеличился на 156 т.р. за счет увеличения численности управленческого персонала и среднегодового заработка.

Большое значение для анализа использования фонда зарплаты имеет изучение среднего заработка работников предприятия, его изменение, а также факторов, определяющих его уровень. Это изу­чение проведем в разрезе категорий и профессий и в целом по предприятию.

Определенные выводы о рациональности использования фонда зарплаты можно сделать при анализе структуры и наличии непро­изводительных выплат в его составе (табл. 4).

Таблица 4

Характеристика структуры фонда зарплаты рабочих

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Виды выплат | Предыдущий год | | Отчетный год | |
| Тыс.руб. | Удельный вес,% | Тыс.руб. | Удельный вес,% |
| Фонд заработной платы рабочих | 3237 | 100 | 4040 | 100 |
| В том числе оплата простоев не по вине рабочих | 137 | 4 | 112 | 2,8 |
| Оплата за время вынужденного прогула | 12 | 0,4 | 10 | 0,2 |
| Суммы, выплаченные за не проработанное время по инициативе администрации | 25 | 0,8 | 18 | 0,4 |
| Оплата сверхурочной работы | 68 | 2,1 | 141 | 3,5 |
| Доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий труда | 37 | 1,1 | 40 | 1,0 |
| Оплата за производство продукции, признанной браком не по вине рабочего | 16 | 0,5 | 12 | 0,3 |

Необходимо добиваться снижения непроизводительных выплат в структуре фонда заработной платы, что будет свидетельствовать об улучшении организации производства и труда на предприятии. На анализируемом предприятии произошло снижение по всем статьям непроизводительных выплат, кроме оплаты за сверхурочно отработанное время, удельный вес которой в общей сумме выплат увеличился на 1,4%.

Таким образом, на анализируемом предприятии СЦ «Услуга» система оплаты труда разработана в соответствии с ТК РФ и подписанным коллективным договором. Основная часть заработной платы зависит от уровня производительности труда рабочих.

###### **3.3 Анализ использования материальных и моральных стимулов**

С учетом накопленного опыта по стимулированию труда посто­янно совершенствуется вся система материального и морального поощрения трудовых коллективов, направленная на ускорение роста производительности труда и сокращение текучести кадров, по­ставки продукции в ассортименте и в сроки в соответствии с заклю­ченными договорами, улучшение конечных результатов всей рабо­ты предприятия. Основой материального стимулирования на пред­приятиях является премиальная система. Премии должны начис­ляться в зависимости от трудового вклада коллектива и каждого работника персонально, уравнительность в материальном поощре­нии недопустима. Для обеспечения премиальной системы денеж­ными ресурсами создаются фонды экономического стимулирова­ния. Размеры отчислений в эти фонды возрастают при улучшении показателей деятельности предприятия и, наоборот, при ухудшении - снижаются.

При анализе необходимо проверить правильность отчислений в фонды экономического стимулирования и затем рассмотреть, как влияет материальное стимулирование на основные показатели дея­тельности предприятия.

Об эффективности использования премиальной системы можно судить по ряду показателей. Одним из них является премияотдача. Для анализа премияотдачи составим табл. 5.

Таблица 5

Характеристика премияотдачи выработанной продукции

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Предыдущий год | Отчетный год | | Отклонения, +/- | | Темпы роста | |
| план | факт | От плана | От предыдущего года | По плану | фактически |
| Объем реализации продукции в действующих ценах (без НДС и акцизов),т.р. | 9522 | 10465 | 14466 | +4001 | +4944 | 109,9 | 151,9 |
| Выплачено премий, т.р. | 863 | 861 | 962 | +101 | +99 | 99 | 111,5 |
| В том числе рабочим | 842 | 828 | 909 | +81 | +67 | 98 | 107,9 |
| Премияотдача всего | 11,03 | 12,15 | 15,03 | +2,88 | +4 | 110,1 | 136,3 |
| В том числе рабочих | 11,3 | 12,6 | 15,9 | +3,3 | +4,6 | 111,5 | 140,7 |

Показатель премияотдачи имеет тенденцию к возраста­нию. В большей степени увеличение премияотдачи произошло по рабочему фонду. Это объясняется ростом производительности труда рабочих и оплатой их труда по сдельно-премиальной системе. Рост объема реализации опережает рост премирования, что можно считать положительной тенденцией в области материального стимулирования труда на данном предприятии.

Об эффективности использования премий можно также судить по соотношению темпов роста производительности труда и премияотдачи (табл.6).

Таблица 6

Характеристика соотношения темпов роста производительности

труда и премияотдачи

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Предыдущий год | Отчетный год | | Отклонения | | Темпы роста | |
| план | факт | От плана | От предыдущ года | По плану | Фак  тически |
| Выработка на 1 работника | 115,3 | 127,2 | 152,5 | +25,3 | +37,2 | 110,3 | 132,3 |
| На 1 рабочего | 144,2 | 154,3 | 202,6 | +48,3 | +58,4 | 107 | 140,5 |
| Премия отдача всего | 11,03 | 12,15 | 15,03 | +2,88 | +4 | 110,1 | 136,3 |
| По рабочим | 11,3 | 12,6 | 15,9 | +3,3 | +4,6 | 111,5 | 140,7 |

Темпы роста премияотдачи должны опережают темпы роста про­изводительности труда. Это является положительной тенденцией.

Чтобы проанализировать развитие материального стимулирова­ния на предприятии, необходимо рассмотреть динамику удельного веса премий в фонде заработной платы (табл. 7).

Таблица 7

Характеристика удельного веса премий в фонде зарплаты, тыс. р.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Предыдущ год | Отчетный год | | Отклонения,+/- | | Темпы роста,% | |
| план | факт | От плана | От предыдущ года | По  плану | Факти  чески |
| Фонд заработной платы, включая премии, всего | 4119 | 4990 | 5078 | +88 | +959 | 121,1 | 123,3 |
| В т.ч. рабочих | 3237 | 3942 | 4040 | +98 | +803 | 121,7 | 124,8 |
| Специалистов и служащих | 436 | 509 | 503 | -6 | +67 | 116,7 | 115,4 |
| руководителей | 446 | 539 | 535 | -4 | +89 | 120,8 | 119,9 |
| Премии, всего | 863 | 861 | 962 | +101 | +99 | 99 | 111,5 |
| В т.ч. рабочим | 842 | 828 | 909 | +81 | +67 | 98 | 107,9 |
| Специалистам и служащим | 11 | 18 | 35 | +17 | +24 | 163,6 | 318 |
| руководителям | 10 | 15 | 18 | +3 | +8 | 150 | 180 |
| Удельный вес премий в ФЗП, % | 20,9 | 17,2 | 18,9 | +1,7 | -2 | 82,2 | 90 |
| В т.ч. рабочих | 26 | 21 | 22,5 | +1,5 | -3,5 | 80,8 | 86,5 |
| Специалистов и служащих | 2,5 | 3,5 | 7,0 | +3,5 | +4,5 | 140 | 280 |
| руководителей | 2,2 | 2,8 | 3,36 | +0,56 | +1,16 | 127 | 152,7 |

Снижение удельного веса премий рабочих свидетельствует о снижении роли премиальной системы в стимулировании труда рабочих. Увеличение удельного веса премий специалистов и руководителей говорит о увеличении роли премиальной системы в стимулировании труда инженерно-технических работников и руководящего состава и их заинтересованности в результатах деятельности предприятия.

Таким образом, на данном предприятии существует система премирования для материального поощрения труда рабочих и инженерно-технических работников, что является стимулом для роста производительности труда.

###### **3.4 Анализ средней заработной платы и соотношения темпов ее роста с темпами роста производительности труда**

Показателем, характеризующим уровень оплаты труда, является средняя заработная плата. Ее изменения влияют на расход фонда зарплаты, на себестоимость продукции. Величина средней зарплаты, как правило, зависит от производительности труда. В принципе рост производительности труда является основным источником повышения средней зарплаты. В то же время и средняя зарплата активно влияет на уровень производительности труда.

Для расширенного воспроизводства, получения необходимой прибыли и рентабельности производства нужно, чтобы темпы рост производительности труда опережали темпы роста его оплаты. Если этот принцип нарушается, то это приводит к перерасходу фонда зарплаты, повышению себестоимости вырабатываемой продукции и уменьшению прибыли.

Соотношение между ростом производительности труда и сред­ней заработной платы может быть установлено по коэффициенту опережения роста производительности труда средней заработной платы, который рассчитывают как отношение процента роста про­изводительности трудах проценту роста средней заработной платы.

Для анализа составим таблицу 8.

Таблица 8

Анализ темпов роста производительности труда и средней заработной плат

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Предыдущ год | Отчетный год | | Отклонения,+/- | | Темпы роста,% | |
| план | факт | От плана | От предыдущ года | По  плану | Факти  чески |
| 1.Объем продукции в действующих ценах (без НДС и акцизов), тыс.руб. | 9807 | 11066 | 14181 | +3115 | +4374 | 112,8 | 144,6 |
| 2.Среднесписочная численность, всего | 85 | 87 | 93 | +6 | +8 | 102,3 | 109,4 |
| В т.ч. рабочих | 68 | 72 | 70 | -2 | +2 | 105,8 | 102,9 |
| 3.Фонд заработной платы всего | 4119 | 4990 | 5078 | +88 | +959 | 121,1 | 123,3 |
| В т.ч. рабочих | 3237 | 3942 | 4040 | +98 | +803 | 121,7 | 124,8 |
| 4. Выработка на 1 работающего, руб. | 115,3 | 127,2 | 152,5 | +25,3 | +37,2 | 110,3 | 132,3 |
| 5.Выработка на 1 рабочего, руб. | 144,2 | 154,3 | 202,6 | +48,3 | +58,4 | 107 | 140,5 |
| 6.Средняя заработная плата на 1 работника, руб. | 4038 | 4780 | 4550 | -230 | +512 | 118,4 | 112,7 |
| 7.Средняя заработная плата на 1 рабочего, руб. | 3967 | 4563 | 4810 | +247 | +843 | 115 | 121,3 |
| 8.Средства фонда заработной платы на 1 руб. объема продукции, коп. (п3:п1х100) | 42 | 45 | 35,8 | -9,2 | -6,2 | 107,1 | 85 |
| 9.Коэффициент опережения на 1 работающего (п4:п6) | х | х | х | х | х | 0,93 | 1,17 |
| 10.Коэффициент опережения на 1 рабочего (п5:п7) | х | х | х | х | х | 0,93 | 1,16 |

Из данных таблицы мы видим, что темп роста производительности труда опережает темп роста заработной платы, что является положительной тенденцией.

Для сохранения высокого уровня оплаты труда и конкурентоспособности продукции предприятие должно иметь более высокую производительность труда за счет снижения трудовых затрат.

Соотношение темпов роста производительности труда и средней зарплаты оказывает непосредственное влияние на себестоимость продукции. Превышение темпа роста средней зарплаты приводит к увеличению затрат на оплату труда на один рубль объема продукции. Затраты на оплату труда на один рубль объема продукции рассчитываются как отношение фонда зарплаты к объему продукции в действующих ценах соответствующего года.

Изменение себестоимости за счет изменения уровня затрат на оплату труда на один рубль объема продукции (Исеб) определяется по формуле

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Исеб.= | (Сзог − Сз пр. г)⋅Пог | ,где |
| 100 |

Сзог - средства фонда зарплаты на один рубль объема продукции в отчетном году (коп.);

Сз пр. г - то же в предыдущем году;

Пог - объем продукции в отчетном году, тыс. р.

Изменение себестоимости за счет изменения уровня затрат на оплату труда на 1 рубль объема продукции по ООО СЦ «Услуга» составило:

Исеб = (35,8 – 42)\*14181 / 100 = -879 тыс.руб.

Таким образом, рациональное использование заработной платы на предприятии оказывает положительное влияние не только на рост производительности труда, но и на снижение себестоимости продукции. Все это оказывает общее положительное влияние на результаты деятельности предприятия.

**Заключение**

На основании изученного по теме материала, можно сделать следующие выводы:

Нормирование и оплата труда на производстве являются важнейшими элементами экономики предприятия, посредством которых осуществляется взаимосвязь и взаимозависимость всех трудовых показателей со всеми другими показателями хозяйственной деятельности.

Основным нормативно-правовым актом, регулирующим вопросы оплаты труда на предприятии, является коллективный договор между администрацией и работниками предприятия, составленный в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

В системе трудовых показателей заработная плата представляется фондом заработной платы, фондом материального поощрения и средней заработной платой по категориям работающих. Фонд заработной платы тесно связан с тарифными ставками и штатно-должностными окладами, с нормированием труда, с нормативами трудоемкости производства продукции, с количественными и качественными показателями, за выполнение и перевыполнение которых выплачиваются премии, с объемом и качеством произведенных работ, с условиями функционирования рабочей силы. Посредством этих связей осуществляется управление заработной платой.

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

Важную роль в материальном стимулировании труда играют доплаты, надбавки к заработной плате, различные типы выплат, которые делятся на две группы: компенсационные и стимулирующие.

Рост средней заработной платы при опережающем росте объемов производства и снижении численности рабочих, а также непроизводительных выплат является положительной тенденцией и основой для повышения благосостояния работников предприятия.

Анализ фонда заработной платы ООО СЦ «Услуга» показал, что фонд заработной платы предприятия делится на переменный и постоянный. Увеличение переменной части фонда заработной платы связано с ростом производительности труда и увеличением объема производства. Снижение постоянной части фонда заработной платы на анализируемом предприятии связано с уменьшением количества отработанных дней в сред­нем одним рабочим за год, средней продолжительности рабочей смены и среднечасового заработка.

Система премирования на предприятии способствует росту объема производства и стимулирует повышение производительности труда. Однако увеличение выплат за сверхурочно отработанное время является негативной тенденцией в плане непроизводительных выплат.

Соотношение темпов роста производительности труда и средней зарплаты оказывает непосредственное влияние на себестоимость продукции.

Снижение темпа роста средней зарплаты по сравнению с темпом роста производительности труда приводит к уменьшению затрат на оплату труда на один рубль объема продукции. Все эти тенденции оказывают положительное влияние на результаты деятельности предприятия.

# Список литературы

1. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001г № 197-ФЗ
2. Адамчук В.В. и др. Организация и нормирование труда. М. 1999.
3. Грязнов А.Я. Основы организации и оплаты труда. М. 1997.
4. Рофе А.И. и др. Научная организация труда. М. 1998.
5. Сергеев И.В. Экономика предприятия: Учебное пособие. - М.: Финансы и статистика, 1998 г.
6. Грузинов В.П., Грибов В.Д. Экономика предприятия. – М.: Финансы и статистика, 1999. – 208 с.
7. Заработная плата/Барышников Н.П. – М.: «Филинъ», 1998. – 496 с.
8. Организация и нормирование труда/ Под ред. В.В. Адамчука. – М.:Финстатинформ, 1999. – 304 с.
9. Раицкий К.А. Экономика организации (предприятия) Учебник М: Дашков и К0, 2003 – 1012 с.
10. Экономика предприятия (фирмы) Учебник под ред. О.И. Волкова и О.В. Девяткина М: ИНФРА-М, 2003 – 601с.
11. Экономика предприятия/Под ред. О.И. Волкова. – М.: ИНФРА-М, 1998. – 416 с.