**Содержание.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Введение. | 3 |
| **Глава 1.** | **Организация заработной платы.** |  |
| §1.1. | Сущность и значение заработной платы. | 4 |
| §1.2. | Тарифная система. | 5 |
| §1.3. | Нормирование труда. | 7 |
| §1.4. | Формы и системы заработной платы. | 8 |
| §1.5. | Мотивация и стимулирование труда. | 12 |
| **Глава 2.** | **Организация заработной платы на**  **предприятии ООО «Строй».** |  |
| §2.1. | Характеристика предприятия, его показатели и структура себестоимости. | 16 |
| §2.2. | Образование фонда оплаты труда на ООО «Строй» | 20 |
| §2.3. | Тарифная система ООО «Строй». | 23 |
| §2.4. | Система оплаты труда, применяемая на ООО «Строй». | 24 |
| §2.5. | Надбавки и доплаты, применяемые на предприя- тии ООО «Строй». | 25 |
| §2.6. | Примеры расчета заработной платы работников предприятия. | 26 |
| §2.7. | Структура фонда оплаты труда работников предприятия. Расчет средней заработной платы. | 27 |
| **Глава 3.** | **Анализ производительности труда на предприятии ООО «Строй».** |  |
| §3.1. | Анализ производительности труда. | 29 |
| §3.2. | Соотношение темпов роста производительности труда и средней заработной платы на ООО «Строй» | 32 |
| §3.3. | Соотношение средней заработной платы на ООО «Строй» с прожиточным минимумом. | 33 |
|  | Выводы и предложения. | 34 |
|  | Список использованных источников. | 37 |

3

# *Введение.*

Экономическое назначение заработной платы – обеспечивать условия жизнедеятельности человека. Ради этого человек сдает в наем свои услуги. Совокупность этих услуг наряду с другими факторами производства создает в обществе продукт, подлежащий распределению. Одна часть этого продукта используется на развитие производства, другая поступает в личное потребление членов общества, образуя их доходы. Причем процесс образования доходов происходит как бы на двух уровнях: на уровне работников как непосредственно участников производства и на уровне семей, где окончательно складываются доходы в соответствии с размером семьи и доходами её членов, принимающих разнообразные формы в виде доходов на землю, капитал, труд или социальные выплаты.

Общий уровень заработной платы в стране зависит от степени развития производительных сил общества: технологии, производительности, организации труда и т. п. Так, сравнение среднего уровня ставок заработной платы и США, и Западной Европе подтверждает данную закономерность.

Организация оплаты труда является важной составляющей организации труда на предприятии.

Из всего разнообразия существующих форм и систем оплаты труда каждое предприятие выбирает ту систему, которая в наибольшей степени соответствует конкретным условиям производства (характеру выпускаемой продукции, конкретному технологическому оборудованию, уровню управления, рынку сбыта, объему спроса и т.д.).

# Цель курсовой работы: рассмотреть порядок внедрения на предприятии системы оплаты труда, структуру заработка работников предприятия, соотношение темпов роста производительности труда и средней заработной платы.

Для выполнения данной курсовой работы были использованы данные ООО «Строй» за 2000 год.

4

## ГЛАВА 1. ОРГАНИЗАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.

**§1.1. Сущность и значение заработной платы.**

Заработная плата представляет собой цену рабочей силы, соответствующую стоимости предметов потребления и услуг, которые обеспечивают воспроизводство рабочей силы, удовлетворяя физические и духовные потребности самого работника и членов его семьи.

В основе организации оплаты труда лежат следующие принципы:

* предоставление предприятиям максимальной самостоятельности в вопросах организации и оплаты труда;
* распределение в соответствии с результатами труда, его количеством и качеством;
* материальная заинтересованность в высоких конечных результатах труда и неограниченности заработной платы;
* выработка эффективной системы социальной защищенности работников;
* регулирование соотношения в оплате труда между наиболее и наименее оплачиваемыми категориями работников;
* опережающие темпы роста производительности труда над ростом средней заработной платы.

Заработная плата выступает в различных формах: сдельной, повременной с элементами сдельщины; широко распространены премии и дополнительные выплаты в зависимости от квалификации труда, степени сложности, привлекательности и т. д. Все способы вознаграждения принимают форму ставки заработной платы. И здесь важно не только то, какую заработную плату получает работник, но и какое количество товаров и услуг можно на нее приобрести. Надо различать номинальную заработную плату, т. е. ее денежный размер, и реальную заработную плату, под которой понимается определенное количество приобретаемых на данную оплату труда товаров и услуг.

Организация оплаты труда на предприятии базируется на трех взаимосвязанных взаимозависимых элементах, а именно: тарифная система, нормирование труда и формы оплаты труда.

5

**§1.2. Тарифная система.**

Тарифная система традиционно служит основой организации заработной платы работающих и строится в зависимости от условий труда, квалификации работающих, формы оплаты труда и значения данной отрасли в народном хозяйстве. Тарифная система включает: тарифную ставку, тарифную сетку, тарифно-квалификационные справочники, с помощью которых можно определить разряд работы и работающего в соответствии с тарифной сеткой.

**Тарифная система** - совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий.

**Тарифная ставка (оклад)** - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени. Исходной является минимальная тарифная ставка первого разряда. Она определяет уровень оплаты наиболее простого труда. Тарифные ставки могут быть дневные, часовые.

**Тарифная сетка** - совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов. Тарифный коэффициент низшего разряда принимается равным единице.

С помощью **тарифно-квалификационных справочников** можно определить разряд работы или работающего в соответствии с тарифной сеткой.

Система оплаты труда по Единой тарифной системе (ЕТС), принятой в 1992 году для бюджетных отраслей, предусматривает дифференциацию зарплаты по 18 разрядам. Ставка 18 разряда в 10,07 раза превосходит ставку 1-го разряда. Первые 8 разрядов предназначены для тарификации рабочих.

6

В соответствии с принципами разработки ЕТС, размер ставки 1-го разряда должен быть не ниже минимального размера оплаты труда. В частности, исходя из минимальной заработной платы и средней продолжительности рабочего времени, установленных в законодательном порядке, определяются минимальные размеры часовых тарифных ставок 1-го разряда. С 1-го по 3-й разряд ставки увеличиваются на 30% от разряда к разряду, с 4-го по 15-й – на 13%, с 16-го по 18-й – на 11%.

Ставки и оклады работников на основе ЕТС являются минимальными уровнями оплаты труда как в государственном, так и в частном секторе национальной экономики. Это служит государственной социальной гарантией уровня оплаты труда, ниже которого работнику не может быть установлена заработная плата при соблюдении им условий трудового договора.

7

**§1.3. Нормирование труда.**

Для эффективной организации оплаты труда на предприятии необходимо знать, какое количество труда необходимо для выполнения той или иной работы, т.е. установить меру труда каждого работника (норму труда). **Нормирование труда** – это определение максимально допустимого количества времени для выполнения конкретной работы или операции в условиях данного производства (минимально допустимое количество продукции, изготавливаемой в единицу времени).

Нормирование труда – основа правильной организации труда и заработной платы, оно должно строиться на базе внедрения прогрессивных, технически обоснованных норм.

На практике применяют различные методы нормирования труда. Наиболее прогрессивный – аналитический метод, предполагающий использование комплексного, системного подхода к формированию норм и нормативов труда, предусматривающий проведения таких процедур, как: исследование трудового процесса, расчлененного на составные элементы; изучение всех факторов, влияющих на затраты труда; проектирование более совершенного состава операций и методов их выполнения; разработку мероприятий, улучшающих обслуживание рабочего места; расчет времени на выполнение работы; внедрение норм в производство и т.д.

Аналитический метод может быть дифференцирован на аналитически-расчетный, в соответствии с которым нормы определяются непосредственным изучением рабочего времени (хронометраж, ФРД, выборочный метод изучения потерь рабочего времени и т.п.).

Учет затрат рабочего времени предусматривает систематическое изучение процессов труда, измерение и анализ затрат времени путем проведения наблюдений на рабочих местах, что позволяет установить загруженность исполнителей в течение рабочего дня: определить степень использования оборудования, выявить потери рабочего времени, определить выполнение норм выработки и т.д.

8

**§1.4. Формы и системы заработной платы.**

Формы и системы заработной платы представляют собой способы установления зависимости между величиной оплаты труда и трудовым вкладом работников. Измерителями затрат труда являются рабочее время и количество изготовленной продукции. На основе этих измерителей строятся основные формы оплаты труда рабочих – повременная и сдельная. При **повременной оплате** мерой оплаты труда выступает отработанное время, а заработок начисляется в соответствии с тарифной ставкой работника или в форме оклада за фактически отработанное время. При **сдельной оплате** мерой труда является выработанная продукция, а оценка труда производится в соответствии со сдельной расценкой. И сдельную и повременную формы оплаты труда может представить система оплаты труда (рис.1).

ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

### Сдельная оплата труда

### Повременная оплата труда

### Простая сдельная

### Простая повременная

### Сдельно-премиальная

### Почасовая

### Косвенно-сдельная

### Поденная

### Повременно-премиальная

### Индивидуальная

#### Сдельно-прогрессивная

### Аккордная

### Коллективная подрядная

### Помесячная

Рис.1. Формы и системы оплаты труда.

9

Сдельная оплата распространена на тех предприятиях, где можно рассчитать нормы выработки. Эта форма оплаты устанавливается в том случае, когда необходимо увеличить количество произведенного товара. Недостатком данной системы оплаты труда является возможность возникновения сверхнормативных запасов на отдельных участках технологической цепи, что ведет к снижению эффективности производства. На современных производствах чаще применяется повременная система оплаты труда, основным недостатком которой является заложенный механизм стимулирования в зависимости от количества и качества произведенной работы. Поэтому в чистом виде ни сдельная, ни повременная формы оплаты труда не применяются.

При повременных формах оплата производиться за определенное количество отработанного времени независимо от количества выполненных работ. Различают ***простую повременную и премиально-повременную*** системы оплаты труда.

Заработок рабочих определяют умножением часовой или дневной тарифной ставки его разряда на количество отработанных им часов или дней. Заработок других категорий работников определяют следующим образом: если эти работники отработали все рабочие дни месяца, то их оплату составят установленные для них оклады; если же они отработали неполное число рабочих дней, то их заработок определяют делением установленной ставки на календарное количество рабочих дней и умножением полученного результата на количество оплачиваемых за счет предприятия рабочих дней.

При *повременно-премиальной* системе оплаты труда к сумме заработка по тарифу прибавляют премию в определенном проценте к тарифной ставке или к другому измерителю. Первичными документами по учету труда работников при повременной оплате являются табели.

10

Сдельная форма оплаты труда подразделяется на ***прямую сдельную, сдельно-премиальную, сдельно-прогрессивную, косвенно-сдельную и аккордную системы.***

При *прямой сдельной* системе оплаты труда рабочих осуществляется за число единиц изготовленной ими продукции и выполненных работ исходя из твердых сдельных расценок, установленных с учетом необходимой квалификации. *Сдельно-премиальная* система оплаты труда рабочих предусматривает премирование за перевыполнение норм выработки и достижение определенных качественных показателей (отсутствие брака, рекламации и т.п.). При *сдельно-прогрессивной* системе оплата повышается за выработку сверх нормы. При *косвенно-сдельной* системе оплата труда наладчиков, комплектовщиков, помощников мастеров и других рабочих осуществляется в процентах к заработку основных рабочих обслуживаемого участка.

*Аккордная форма* оплаты труда предусматривает определение совокупного заработка за выполнение определенных стадий работы или производство определенного объема продукции.

Расчет заработка при сдельной форме оплаты труда осуществляется по документам о выработке.

Описанные выше формы и системы оплаты труда представляют собой **основную заработную плату**. Под **дополнительной оплатой труда** понимают такие выплаты работникам предприятий, которые производятся не за выполненную работу, а в соответствии с действующим законодательством: оплата очередных отпусков, перерывов в работе кормящих матерей, льготных часов подростков, за время выполнения государственных и общественных обязанностей, выходного пособия при увольнении и др. Решающее влияние на соотношение составных частей заработка оказывает *уровень организации производства на предприятии и свойственное ему качество нормирования труда.*

11

Вторым важным фактором, оказывающим при прочих равных условиях влияние на соотношение основной и дополнительной выплат, является *степень зрелости профсоюзной организации предприятия (или какой-либо другой организации представляющей на предприятии интересы наемных работников),* ее возможность влиять на условия и уровень оплаты труда.

В странах с развитой рыночной экономикой, где работодатели обеспечивают высокий уровень организации производства, а профсоюзы достаточно активно влияют на условия оплаты труда через систему многоуровневых коллективных переговоров, соотношение между основной и поощрительной оплатой не бывает менее 9:1, т.е. доля всех видов поощрений в заработной плате работников не превышает 10%. Практически это означает высокую степень гарантированности оплаты труда со стороны работодателя и высокую степень гарантированности трудовой отдачи (производительности труда) работников.

12

**§1.5. Мотивация и стимулирование труда.**

Трудовое поведение человека обуславливается взаимодействием внешних и внутренних побудительных сил. Внешние побудительные силы, являясь элементами трудовой ситуации, воздействуют на поведение работника в процессе труда. Внутренними побудительными силами являются потребности человека, его интересы, желания, стремления, ценностные ориентации, мотивы. Формирование внутренних побудительных сил, влияющих на трудовое поведение, составляет суть процесса мотивации трудовой деятельности.

Вся деятельность человека обусловлена реально существующими потребностями, которые являются глубинным источником мотивации трудового процесса. Потребность – это нужда в чем-либо необходимом для поддержания жизнедеятельности и развития личности или социальной группы, внутренний побудитель активности. Относительно мотивации трудового поведения особенность потребностей состоит в том, что они только тогда становятся внутренним побудителем и регулятором этого процесса, когда осознаются работниками. В этом случае потребности приобретают конкретную форму – форму интереса. Содержанием интереса выступают предметы и объекты, овладение которыми позволит удовлетворить те или иные потребности. Слово «мотив» – французское, произошло оно от латинского *moveo*, что означает «двигаю». Мотив – это то, что побуждает деятельность человека, ради чего она совершается. С помощью мотива человек объясняет и обосновывает свое поведение. Обычно деятельность человека обосновывается одновременно несколькими мотивами, или мотивационным ядром. Например, трудовое поведение работника характеризуется мотивационным ядром, включающим в себя три основные группы мотивов: мотивы обеспечения, мотивы признания, мотивы престижа. Мотивы обеспечения связаны с оценкой совокупности материальных средств, необходимых для обеспечения благополучия работ-

13

ника и его семьи. Эти мотивы включают в себя материальную заинтересованность работника, его ориентацию на заработок. Мотивы признания состоят в стремлении реализовать в труде свои потенции. Мотивы престижа выражаются в стремлении реализовать свою социальную роль, принять участие в общественно значимой деятельности.

Мотивация труда начинает формироваться у человека до начала его профессиональной трудовой деятельности путем усвоения им ценностей и норм трудовой морали и этики, а также посредством личного участия в трудовой деятельности в рамках семьи и школы. В это время закладываются основы отношения к труду, развиваются трудовые качества, т.е. приобретаются первоначальные трудовые навыки. В профессиональную трудовую деятельность человек вступает с уже сформированным ценностным сознанием и знает, какие потребности и интересы он хотел бы удовлетворить посредством труда. Реальная производственная среда заставляет работника трансформировать свои ценностные ориентации. Практические требования обуславливают конкретную мотивацию, которая в отличие от ценностного сознания, определяющего смысл и перспективные цели трудовой деятельности, предопределяет в основном выбор путей и способов достижения этих целей.

Стимул – это побудительная причина, заинтересованность в совершении чего-нибудь. Существует большое многообразие стимулов, которые можно классифицировать в зависимости от потребностей, от направленности и от интересов (табл.1.1).

Стимулирование труда – это прежде всего внешнее побуждение, элемент трудовой ситуации, влияющий на поведение человека в сфере труда. Наиболее полно раскрыть сущность стимулирования, его влияние на трудовое поведения можно, если выделить функции стимулирования, такие как экономическая, нравственная, социальная, социально-психологическая (рис.2).

14

##### Таблица 1.1

Классификация стимулов.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| СТИМУЛЫ | | | |
| В зависимости от потребностей | | | |
| Материальные  * денежные: заработная плата,премии, надбавки, доплаты и т.д. * неденежные: путевки на лечение,   отдых, кредиты на покупку жилья,  проездные на транспорт, комфорт- ные условия труда и т.д. | | Нематериальные   * социальные: престижность труда, возможность профессионального роста, возможность самоутвержде-ния. * моральные: устная похвала, вынесе-ние благодарности, награждения раз-личного рода. * творческие: возможность самосо-вершенствования, самореализации, самовыражения. * социально-психологические: возможность общения, причастность к делам трудового коллектива. | |
| В зависимости от направленности | | | |
| Поощряющие   * материальные; * нематериальные; * индивидуальные; * коллективные. | | **Блокирующие**   * лишение премий; * замечание, выговор и т.д. | |
| В зависимости от интересов | | | |
| **Индивидуальные** | **Коллективные** | | **Общественные** |

15

#### **ФУНКЦИИ СТИМУЛИРОВАНИЯ**

**Социальная.** Стимулирование влияет на формиро-вание социальной структуры общества через различ-ный уровень доходов, что в значительной степени зависит от воздействия стимулов на различных лю-дей, а также через удовлетворение потребностей.

**Экономическая.** Стимулирование способствует росту производительности труда, повышению качества про-дукции и решению других задач, стоящих в каждый конкретный период перед экономикой, и в целом спо-собствует повышению эффективности.

**Нравственная.** Стимулирование формирует у работ-ника активную жизненную позицию, способствует фор-мированию у него определенных нравственных ка-честв, трудовой морали.

**Социально-психологическая.** Стимулирование влияет на формирование внутреннего мира работника: его потребностей, ценностных ориентаций, отношения к труду.

Рис.2. Функции стимулирования.

16

## ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

## НА ПРЕДПРИЯТИИ ООО «СТРОЙ».

**§2.1. Характеристика предприятия, его показатели и структура себестоимости.**

Завод по производству керамического облицовочного кирпича «Строй» представляет собой ООО и ведет свою деятельность на основе ГК РФ часть 1. Общество является юридическим лицом и действует на основании Устава и Учредительного договора, имеет собственное имущество, самостоятельный баланс и расчетный счет.

Учредителями являются юридические лица и несут ответственность по обязательствам ООО «Строй» в размере уставного капитала, созданного из средств учредителей.

Высшим органом управления ООО «Строй» является совет Учредителей, каждый учредитель имеет один голос независимо от размера вклада в уставный капитал.

К исключительной компетенции совета Учредителей относятся вопросы определения основных направлений социального и производственного (экономического) развития, утверждение планов и отчетов об их выполнении.

После внесения обязательных платежей прибыль подлежит распределению между учредителями.

На все виды работ и услуг, осуществляемые ООО «Строй», имеются соответствующие лицензии, производимая продукция соответствует действующим ГОСТам.

Предприятие располагается по адресу: 160021, г. Вологда, ул. Ананьинская, дом 50, телефон: 257069.

ООО «Строй» является предприятием по производству керамического кирпича, который относится к группе эффективных строительных материалов, улучшающих теплотехнические свойства стен и позволяющих

17

уменьшить их толщину по сравнению с толщиной стен, выполненных из обыкновенного кирпича. Область применения данного кирпича – для облицовочных работ и для рядовой кладки стен жилых и общественных зданий.

Предприятие располагает собственным сырьем – глиной для производства кирпича необходимого качества. В настоящее время из 114 га земельного отвода под глиняный карьер освоено около 4 га. По оценкам специалистов, запасов глины хватит на 43 года бесперебойной работы предприятия при планируемом объёме производства.

Географические границы рыка сбыта – преимущественно территория Вологодской области. Основные потребители кирпича – предприятия, производящие капиталовложения в реконструкцию, модернизацию производства, специализированные строительные организации различных форм собственности, население, осуществляющее строительство жилья и других объектов для личного пользования (ЗАО «Вологдагражданстрой», ОАО «Вологдастрой», ООО «Жилстройсервис» и др.). ООО «Строй» имеет устойчивое положение и перспективы на рынке. При общем увеличении объемов продаж кирпича, его стабильным покупателем стали индивидуальные застройщики и частные предприятия.

Технико-экономические показатели хозяйственной деятельности ООО «Строй» за 2000 год представлены в таблице 2.1.

За анализируемый период происходит относительное снижение затрат на производство продукции: темпы роста прибыли от реализации (135,6%) опережают рост выручки от реализации (114,7%). Повышается рентабельность производства продукции с 12,3 до 14,9%. В целом рост имеет место по всем технико-экономическим показателям хозяйственной деятельности.

18

Таблица 2.1

Технико-экономические показатели хозяйственной деятельности

ООО «Строй» за 2000 г., тыс. руб.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | 1 квартал | 2 квартал | 3 квартал | 4 квартал | Изменение за год | |
| +/- | % |
| Стоимость валовой продукции | 11579,1 | 12599,1 | 11251,5 | 13039,9 | +1460,8 | +12,6 |
| Выручка от реализации продукции | 10623,0 | 11774,9 | 10228,6 | 12186,8 | +153,8 | +14,7 |
| Затраты на производство | 9454,5 | 10479,7 | 8694,3 | 10602,5 | +1148,0 | +12,1 |
| Прибыль от реализации | 1168,5 | 1295,2 | 1534,3 | 1584,3 | +415,8 | +35,6 |
| Балансовая прибыль | 233,7 | 259,0 | 276,2 | 285,1 | +51,4 | +22,0 |
| Чистая прибыль | 151,9 | 168,4 | 179,5 | 185,4 | +33,5 | +22,1 |
| Рентабельность, % | 12,3 | 12,4 | 17,6 | 14,9 | +2,6 | +21,1 |
| Среднесписочная числ. ППП, чел. | 614 | 798 | 767 | 678 | +64 | +10,4 |

На предприятии использована бригадная форма организации труда рабочих. Зарплата между членами бригадами распределяется пропорционально отработанному времени каждого члена бригады и разряду. В целях более рационального использования площадей и увеличения использования основных фондов применяется 2-х сменная рабочая неделя.

В состав персонала предприятия входят основные и вспомогательные рабочие, специалисты, управленческий и обслуживающий персонал.

В целях упорядочивания оплаты труда и усиления материальной заинтересованности работников предприятия, повышения эффективности и ответственности за исполнение должностных обязанностей на предприятии введено в действие *«ПОЛОЖЕНИЕ о формировании фонда заработной платы подразделений ООО «Строй» и «Положение о премировании».*

Структура полной себестоимости ООО «Строй» приведена в таблице 2.2.

19

##### Таблица 2.2

Структура полной себестоимости ООО «Строй» в 2000 г., тыс. руб.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Элементы затрат | 1 квартал | | 2 квартал | | 3 квартал | | 4 квартал | | 2000 год | |
| Тыс.руб | % | Тыс.руб | % | Тыс.руб | % | Тыс руб | % | Тыс. руб. | % |
| Материальные затраты | 2805,1 | 27,0 | 3650,5 | 31,7 | 2816,5 | 28,3 | 3142,0 | 26,4 | 12414,2 | 28,4 |
| Затраты на оплату труда | *3109,4* | *29,9* | *2693,5* | *23,4* | *2759,3* | *27,7* | *4786,7* | *40,2* | *13348,8* | *30,5* |
| Отчисления на соц нужды | *1180,7* | *12,3* | *1141,9* | *9,9* | *1171,5* | *11,8* | *1578,8* | *13,3* | *5172,8* | *11,8* |
| Амортизация основных фондов | 831,1 | 8,0 | 863,7 | 7,5 | 806,1 | 8,1 | 821,2 | 6,9 | 3322,2 | 7,6 |
| Прочие затраты | 2363,0 | 22,7 | 3166,3 | 27,5 | 2398,9 | 24,1 | 1573,0 | 13,2 | 9501,2 | 21,7 |
| Полная себестоимость | 10389,3 | 100 | 11515,9 | 100 | 9952,4 | 100 | 11901,7 | 100 | 43759,3 | 100 |

Как видно из таблицы, доля расходов на оплату труда работников в полной себестоимости продукции составляет 30,5%, в течение года она возросла на 10,3 пункта (с 29,9% до 40,2%), абсолютное приращение составило 1677,3 тыс. руб. Увеличение доли заработной платы произошло за счет снижения почти вдвое удельного веса прочих затрат на производство.

20

**§2.2. Образование фонда оплаты труда на ООО «Строй».**

Порядок образования фонда оплаты труда на предприятии устанавливается *«ПОЛОЖЕНИЕМ о формировании фонда заработной платы ООО «Строй»*  и «Положением о премировании».

Система позволяет регулировать уровень фонда оплаты труда и устанавливает материальную ответственность руководителей, специалистов, служащих и рабочих подразделений ООО «Строй» за выполнение хозяйственной деятельности.

В соответствии с данным положением формой оплаты труда принятой на ООО «Строй» является повременно-премиальная система. Для количественной оценки личного вклада работников на предприятии применяются коэффициенты трудового участия (КТУ), порядок определения которых также разработан в «Положении». Так, базовый КТУ равен 1. Показатели, повышающие КТУ на величину 0,5: высокий уровень производительности труда, эффективное использование оборудования, выполнение работ по смежным профессиям, сложность выполняемых работ и др.; на величину 0,25 – высокое качество выполнения работ, отсутствие брака, срочность работы и т.д. Показатели, понижающие КТУ на величину 0,5: низкая производительность, неэффективное использование оборудования, инструментов и др.; на величину 0,25 – нарушение техники безопасности, опоздания на работу и т.п. Система заработной платы, размеры тарифных ставок (окладов), различного вида выплат закрепляются также в коллективном договоре предприятия и в трудовых контрактах (ст.135 КЗоТ), заключаемых с работниками при поступлении на работу. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца (6 и 20 числа). Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не превышает 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающейся работнику.

21

В состав фонда заработной платы включается:

1. должностной оклад (тарифная ставка для рабочих) работников, устанавливаемый в соответствии со штатным расписанием;
2. коэффициент трудового участия;
3. премии и иные выплаты поощрительного характера, выплачиваемые в соответствии с «Положением о премировании», (вознаграждение за выслугу лет, текущие премии за производственные результаты, единовременные премии, вознаграждение по итогам работы за год);
4. надбавки и доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (оплата часов сверхурочной работы, работа в выходные и праздничные дни, районный коэффициент);
5. дополнительная заработная плата (оплата ежегодных отпусков основных и дополнительных; оплата не по вине рабочего; оплата льготных часов учащихся и др.), формирующаяся в соответствии с КзоТ и «Положением».

23

**§2.3. Тарифная система ООО «Строй».**

К числу основных нормативов, образующих тарифную систему оплаты труда (ст.143 КзоТ), на ООО «Строй» относятся:

* тарифно - квалификационные справочники,
* тарифные ставки и сетки, схемы должностных окладов инженерно - технических работников (ИТР) и служащих.

Кроме того, тарифная система предусматривает различные доплаты и надбавки, рассчитываемые исходя из тарифов и носящие компенсирующий и стимулирующий характер, районные коэффициенты.

Тарифная система ООО «Строй» состоит из следующих основных элементов:

* ***тарифная сетка.*** Тарифная сетка представляет собой таблицу, объединяющую шкалу тарифных разрядов и соответствующую ей шкалу тарифных коэффициентов (чем выше разряд, тем выше тарифный коэффициент). Профессии рабочих тарифицируются в пределах с 1-го по 8-й разряд Единой тарифной сетки.
* ***тарифные ставки (оклады).*** ООО «Строй», как предприятие, не относящиеся к бюджетной сфере, размеры тарифных ставок, окладов, а также соотношения в их размерах между отдельными категориями работников, в соответствии с действующим законодательством, определяет самостоятельно, фиксируя их в коллективных договорах или локальных нормативных актах.
* тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом ***тарифно-квалификационного справочника*** ***работ и профессий рабочих***, ***квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих***, включающих подробные характеристики основных видов работ с указанием требований, предъявляемых к квалификации работника.

24

**§2.4. Система оплаты труда, применяемая на ООО «Строй».**

На предприятии применяется повременно-премиальная система заработной платы. Для количественной оценки личного вклада работников на предприятии применяются коэффициенты трудового участия (КТУ), порядок определения которых разработан в «Положении о формировании фонда оплаты труда» (порядок применения приведен в §2.2). Также существует ряд стимулирующих и компенсационных выплат.

При **повременной оплате** мерой оплаты труда выступает отработанное время, а заработок начисляется в соответствии с тарифной ставкой работника или в форме оклада за фактически отработанное время путем умножения часовой или дневной тарифной ставки разряда рабочего на количество отработанных им часов или дней. Заработок ИТР и руководителей определяют следующим образом: если эти работники отработали все рабочие дни месяца, то их оплату составят установленные для них оклады; если же они отработали неполное число рабочих дней, то их заработок определяют делением установленной ставки на календарное количество рабочих дней и умножением полученного результата на отработанное время.

При повременно-премиальной системе оплаты труда работникам сверх оплаты в соответствии с отработанным временем и тарифными ставками (окладами) устанавливается премия за обеспечение определенных количественных и качественных показателей. Ежемесячные премии устанавливаются в размере 10-20% от тарифных ставок (окладов).

Районный коэффициент установлен в размере 15% от основной и дополнительной заработной платы в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 16 июля 1992 г. №494.

Первичным документом для учета отработанного времени является табель учета рабочего времени.

25

**§2.5. Надбавки и доплаты, применяемые на предприятии.**

На ООО «Строй» применяются следующие доплаты и надбавки:

***Компенсационные выплаты:***

* *оплата часов сверхурочной работы* – за первые два часа производится доплата в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере, сверхурочные часы, приходящиеся на праздничные дни, оплачиваются в двойном размере.
* *оплата работы в праздничные дни* – работникам, для которых установлены часовые (дневные) ставки, оплата производится в размере двойной ставки; работникам, для которых установлен оклад, в размере часовой (дневной) ставки сверх оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы, и в размере двойной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.
* *оплата работы в выходные дни* – компенсируется предоставлением другого дня отдыха или в денежной форме (в двойном размере).
* *районный коэффициент* - установлен в размере 15% от основной и дополнительной заработной платы в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 16 июля 1992 г. №494.

***Поощрительные выплаты:***

* доплата за выслугу лет начисляется исходя из тарифной ставки (оклада) работника без учета доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно в размерах: стаж от 3 до 8 лет –10%, свыше 8 до 13 лет – 15%, свыше 13 до 18 лет – 20%, свыше 18 до 23 лет – 25%, свыше 23 лет – 30%.
* вознаграждение по итогам работы за год выплачивается работникам в размере 35% от ставки (оклада).

26

**§2.6. Примеры расчета заработной платы работников предприятия.**

**Пример расчета заработной платы основного рабочего.**

Дневная тарифная ставка – 87,6 рублей; стаж работы на предприятии - 5 лет; количество отработанных дней – 20 дней(170 часов) из 20 (160), сверхурочно – 10 часов; в течение месяца рабочий выполнял работы повышенной сложности – КТУ +0,5; за опоздания – КТУ –0,25; за высокие производственные показатели работнику назначена премия – 10%; районный коэффициент – 15%.

Заработная плата: 87,6 \* 20 = 1752 рубля.

Заработная плата с учетом КТУ: 1752 \* (1+0,5-0,25) = 2190 рублей.

Премия: 2190 \* 10% = 219 рублей.

Районный коэффициент: (2190+219) \* 15% = 361,35 рублей.

Доплата за выслугу лет: 1752 \* 10% = 175,2 рублей.

Работа сверхурочно: 1752 : 166,25 \* 1,5 \* 10 = 158,08 рублей.

Итого начислено: 2190 + 219 + 361,35 + 175,2 + 158,08=3103,63 рублей

**Пример расчета заработной платы вспомогательного рабочего.**

Дневная тарифная ставка – 53,4 рубля; стаж работы на предприятии – 3 года; количество отработанных дней – 20 дней из 20; в связи с производственной необходимость рабочий привлекался по выходным – 4 дня; за качественное выполнение работ – КТУ +0,25; за высокие производственные показатели работнику назначена премия – 15%; районный коэффициент – 15%.

Заработная плата: 53,4 \* 20 = 1068 рублей.

Заработная плата с учетом КТУ: 1068 \* (1+0,25) = 1335 рублей.

Премия: 1335 \* 15% = 200,25 рублей.

Районный коэффициент: (1335+200,25) \* 15% = 230,29 рублей.

Доплата за выслугу лет: 1068 \* 10% = 106,8 рублей.

Работа в выходные: 53,4 \* 2 \* 4 = 427,2 рублей.

Итого начислено: 1335 + 200,25 + 230,29+106,8+427,2=2299,54 рублей

**Пример начисления заработной платы служащего.**

*Должностной оклад – 1850 рублей; стаж работы на предприятии – 2 года; количество отработанных дней – 20 дней из 22; за выполнение работ по смежным профессиям – КТУ +0,5; премия за высокие производственные показатели – 10%.*

Заработная плата: 1850 : 22 \* 20 = 1681,82 рублей.

Заработная плата с учетом КТУ: 1682,82 \* (1+0,5) = 2522,73 рублей.

Премия: 2522,73 \* 10% = 252,27 рублей.

Районный коэффициент: (2522,73+252,27) \* 15% = 416,25 рублей.

Итого начислено: 2522,73 + 252,27 + 416,25 = 3191,25 рублей

27

**§2.7. Структура фонда оплаты труда работников предприятия. Расчет средней заработной платы.**

Структура фонда оплаты труда работников предприятия представлена в таблице 2.3.

Таблица 2.3

Структура фонда оплаты труда работников ООО «Строй».

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Категория персонала | ФОТ за квартал, руб. | Структура ФОТ, % |
| ***1 квартал*** | **3 109 355,65** | **100,00** |
| Основные рабочие | 2 140 796,12 | 68,85 |
| Вспомогательные рабочие | 282 384,42 | 9,08 |
| Специалисты | 411 705,07 | 13,24 |
| Руководители | 274 470,04 | 8,83 |
| ***2 квартал*** | **2 693 504,49** | **100,00** |
| Основные рабочие | 1 734 070,83 | 64,38 |
| Вспомогательные рабочие | 301 739,65 | 11,20 |
| Специалисты | 374 885,59 | 13,92 |
| Руководители | 282 808,42 | 10,50 |
| ***3 квартал*** | **2 759 322,01** | **100,00** |
| Основные рабочие | 1 718 364,69 | 62,27 |
| Вспомогательные рабочие | 293 086,67 | 10,62 |
| Специалисты | 463 679,80 | 16,80 |
| Руководители | 284 190,85 | 10,30 |
| ***4 квартал*** | **4 786 663,97** | **100,00** |
| Основные рабочие | 3 238 181,51 | 67,65 |
| Вспомогательные рабочие | 470 296,28 | 9,83 |
| Специалисты | 636 129,85 | 13,29 |
| Руководители | 442 056,33 | 9,24 |

Из таблицы видно, что основная доля фонда оплаты труда приходится на основных (62-69%) и вспомогательных (8-11%) рабочих, заработная плата специалистов и руководителей составляет 13-17% и 9-11% соответственно, что, однако, не свидетельствует о превышении зарплат рабочих над доходами ИТР и руководства, так как доля рабочих в численности ППП составляет 91,2%.

28

Имея данные о среднесписочной численности ППП, можно рассчитать среднюю заработную плату работников по категориям (табл. 2.4).

##### Таблица 2.4

Расчет средней заработной платы работников ООО «Строй».

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категория персонала | ФОТ за квартал, руб. | Явочная числен-ность ППП | Среднеме-сячная зарплата, руб |
| ***1 квартал*** | **3 109 355,65** | **569** | **1 821,53** |
| Основные рабочие | 2 140 796,12 | 426 | 1 676,03 |
| Вспомогательные рабочие | 282 384,42 | 93 | 1 017,60 |
| Специалисты | 411 705,07 | 38 | 3 576,16 |
| Руководители | 274 470,04 | 13 | 7 152,31 |
| ***2 квартал*** | **2 693 504,49** | **576** | **1 558,74** |
| Основные рабочие | 1 734 070,83 | 415 | 1 392,83 |
| Вспомогательные рабочие | 301 739,65 | 105 | 957,90 |
| Специалисты | 374 885,59 | 42 | 2 975,28 |
| Руководители | 282 808,42 | 14 | 6 733,53 |
| ***3 квартал*** | **2 759 322,01** | **550** | **1 672,32** |
| Основные рабочие | 1 718 364,69 | 403 | 1 421,31 |
| Вспомогательные рабочие | 293 086,67 | 92 | 1 061,91 |
| Специалисты | 463 679,80 | 41 | 3 769,75 |
| Руководители | 284 190,85 | 14 | 6 766,45 |
| ***4 квартал*** | **4 786 663,97** | **553** | **2 885,27** |
| Основные рабочие | 3 238 181,51 | 426 | 2 533,79 |
| Вспомогательные рабочие | 470 296,28 | 75 | 2 090,21 |
| Специалисты | 636 129,85 | 39 | 5 437,01 |
| Руководители | 442 056,33 | 13 | 11 334,78 |

Самый низкооплачиваемый труд на предприятии – это труд вспомогательных рабочих. Далее по возрастающей идут основные рабочие, специалисты и руководители.

29

## ГЛАВА 3. АНАЛИЗ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ

## ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ ООО «СТРОЙ».

**§3.1. Анализ производительности труда.**

Эффективность использования трудовых ресурсов предприятия характеризует производительность труда, которая определяется количеством продукции, произведенной в единицу рабочего времени, или затратами труда на единицу произведенной продукции или выполненной работы. Наиболее распространенным и универсальным показателем производительности труда является выработка продукции (среднеквартальная, среднедневная и среднечасовая выработка продукции одним рабочим, а также среднеквар-тальная выработка продукции на одного работающего в стоимостном выражении). Наиболее обобщающим показателем производительности труда является среднеквартальная выработка продукции одним работающим. Величина его зависит не только от выработки рабочих, но и от удельного веса последних в общей численности промышленно-производственного персонала, а также от количества отработанных ими дней и продолжительности рабочего дня. Рассмотрим изменение показателей ООО «Строй» за 2000 год, сравнив данные за 1 и 4 квартал. Результаты расчетов приведены в таблице 3.1.

**УД = КР : ППП\*100 %**

УД1 = 614 : 557\*100 = 90,7166 УД4 = 678 : 618\*100 = 91,1504

**КвВ (КвВр) = Vпр : ППП (КР) тыс. руб./ чел.**

КвВ1 = 10622,96 : 614 = 17,3012 КвВ4 = 12186,8 : 678 = 17,9746

КвВр1 = 10622,96 : 557 = 19,0717 КвВр4 = 12186,8 : 618 = 19,7197

**ДВ = КвВр : Д \* 1000 руб./ чел.**

ДВ1 = 19,0717 : 60,32\*1000 = 316,18 ДВ4 = 19,7197 : 61,0\*1000 = 323,27

**СВ = ДВ : П руб./ чел.**

СВ1 = 316,18 : 8,0 = 39,52 СВ4 = 323,27 : 8,0 = 40,41

30

Таблица 3.1

Анализ производительности труда на ООО «Строй» за 2000 год.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатель | 1 кв. | 4 кв. | +/- |
| Объем производства продукции, тыс. руб. | 10622,96 | 12186,8 | +1563,84 |
| Среднесписочная численность:  -промышленно-производственного персонала **(ППП)**  -рабочих **(КР)** | 614  557 | 678  618 | +64  +61 |
| Удельный вес рабочих в общей численности промышленно-производственного персонала **(УД)**, % | 90,7166 | 91,1504 | +0,4338 |
| Отработано дней одним рабочим за квартал **(Д)** | 60,32 | 61,0 | +0,68 |
| Средняя продолжительность рабочего дня **(П)**, ч. | 8,0 | 8,0 | 0,0 |
| Общее количество отработанного времени:  -всеми рабочими за квартал **(Т)**, тыс. ч.  -в том числе одним рабочим, чел.-ч. | 268,786  482,56 | 301,584  488,0 | +32,798  +5,44 |
| Среднеквартальная выработка, тыс. руб./чел.:  -одного работающего **(КвВ)**  -одного рабочего **(КвВр)** | 17,3012  19,0717 | 17,9746  19,7197 | +0,6734  +0,648 |
| Среднедневная выработка рабочего **(ДВ)**, руб./чел. | 316,18 | 323,27 | +7,09 |
| Среднечасовая выработка рабочего **(СВ)**, руб./час. | 39,52 | 40,41 | +0,89 |

Обязательно анализируется изменение среднечасовой выработки как одного из основных показателей производительности труда и фактора, от которого зависит уровень среднедневной и среднеквартальной выработки рабочих. Величина этого показателя зависит от факторов, связанных с изменением трудоемкости продукции и стоимостной ее оценки.

К первой группе факторов относятся такие, как технический уровень производства, организация производства, непроизводительные затраты времени в связи с браком и его исправлением.

Во вторую группу входят факторы, связанные с изменением объема производства продукции в стоимостной оценке в связи с изменением структуры продукции и уровня кооперированных поставок. Для расчета влияния этих факторов на среднечасовую выработку используется способ цепных подстановок (табл.3.2).

31

Таблица 3.2

Влияние факторов на уровень среднеквартальной выработки работников предприятия.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Фактор | Алгоритм расчета | КвВ, т. р. |
| Изменение:  -доли рабочих в общей численности ППП;  -количества отработанных дней одним рабочим  -продолжительности рабочего дня;  -среднечасовой выработки | КвВуд=УД\*КвВр1=0,4338%\*19,0717 =  КвВд=УД4\*Д\*ДВ1= 0,911504 \* 0,68 \*  \*323,27 : 1000 =  КвВп=УД4\*Д4\*П\*СВ1= 0,911504 \*  \*61,0 \* 0,0 \* 39,52 : 1000 =  КвВсв=УД4\*Д4\*П4\*СВ= 0,911504 \*  \*61,0 \* 8,0 \* 0,89 : 1000 = | +0,0827  +0,1960  0,0  +0,3947 |
| Итого |  | +0,6734 |

По данным таблиц 3.1 и 3.2 среднеквартальная выработка по предприятию за 2000 год возросла на 673,4 рубля. За счет увеличения доли рабочих в общей численности ППП выработка возросла на 82,7 рублей, за счет увеличения отработанных дней – на 196,0 рублей и в связи с увеличением среднечасовой выработки – на 394,7 рублей.

#### 

32

**§3.2. Соотношение темпов роста производительности труда и средней заработной платы на ООО «Строй».**

Темпы рота производительности труда и средней заработной платы представлены в таблице 3.3.

##### Таблица 3.3

Темпы роста производительности труда и средней заработной платы на ООО «Строй» в 2000 году.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | 1 квартал | 4 квартал | Изменение | |
| единицы | % |
| Объем производства продукции, тыс. руб. | 10622,96 | 12186,8 | 1563,84 | 114,72 |
| Среднесписочная численность промышленно-производственного персонала (ППП), чел. | 614 | 678 | 64 | 110,42 |
| Среднеквартальная выработка, тыс. руб. | 17,30 | 17,97 | 0,67 | 103,89 |
| Фонд заработной платы, тыс. руб. | 3109,36 | 4786,66 | 1677,3 | 153,94 |
| Средняя зарплата, тыс. руб. | 1,82 | 2,89 | 1,07 | 158,79 |

По данным таблицы темпы роста заработной платы на ООО «Строй» в 2000 году опережают темпы роста производительности труда, что объясняется поднятием продажных цен на облицовочный кирпич в октябре 2000 года. Коэффициент опережения равен 1,53 (1,5879 : 1,0389). Оптимальной же является обратная тенденция, т.е. производительность труда должна расти в 2-3 раза быстрее заработной платы. В этой ситуации часть дополнительного продукта, полученного в результате роста производительности труда будет направляться не только на повышение оплаты труда персонала, но и на другие мероприятия.

33

**§3.3. Соотношение средней заработной платы на ООО «Строй» с прожиточным минимумом.**

Прожиточный минимум представляет собой показатель минимального состава структуры потребления материальных благ и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности.

Прожиточный минимум используется для обоснования минимальной оплаты труда и трудовой пенсии по старости и для установления минимального размера пособия по безработице и стипендии на период профессиональной подготовки граждан по направлению службы занятости.

Соотношение прожиточного минимума на 2000 год, установленного постановлением губернатора Вологодской области, со средней заработной платой работников ООО «Строй» приведены в таблице 3.4.

##### Таблица 3.4

Соотношение прожиточного минимума на 2000 год со средней заработной платой на ООО «Строй».

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Квартал | Прожиточный минимум в среднем на душу населения в 2000 году | Средняя заработная плата работников | Соотношение | |
| руьли | % |
| 1 квартал | 938,89 | 1821,53 | +882,64 | +94,0 |
| 2 квартал | 967,23 | 1558,74 | +591,51 | +61,16 |
| 3 квартал | 1022,73 | 1672,32 | +649,59 | +63,52 |
| 4 квартал | 977,84 | 2885,27 | +1907,43 | +195,07 |

Из таблицы видно, что в 2000 году средние заработки работников ООО «Строй» были выше прожиточного минимума.

34

# *Выводы и предложения.*

На предприятии ООО «Строй» применяется повременно-премиальная система оплаты труда. Для количественной оценки личного вклада работников на предприятии применяются коэффициенты трудового участия (КТУ). Так, базовый КТУ равен 1. Показатели, повышающие КТУ на величину 0,5: высокий уровень производительности труда, эффективное использование оборудования, выполнение работ по смежным профессиям, сложность выполняемых работ и др.; на величину 0,25 – высокое качество выполнения работ, отсутствие брака, срочность работы и т.д. Показатели, понижающие КТУ на величину 0,5: низкая производительность, неэффективное использование оборудования, инструментов и др.; на величину 0,25 – нарушение техники безопасности, опоздания на работу и т.п. Применяются надбавки и доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (оплата часов сверхурочной работы, работа в выходные и праздничные дни, районный коэффициент), а также выплаты поощрительного характера (вознаграждение за выслугу лет, текущие премии за производственные результаты, единовременные премии, вознаграждение по итогам работы за год). Уровень социальной защищенности работников предприятия достаточно высок – оплата основных и дополнительных отпусков, учебных отпусков, оплата по больничным листам, оплата стоимости путевок в санатории, пансионаты, базы отдыха (в том числе семейные), оплата стоимости путевок в санаторные и оздоровительные лагеря для детей и юношества и др.

Основная доля фонда оплаты труда приходится на основных (62-69%) и вспомогательных (8-11%) рабочих, заработная плата специалистов и руководителей составляет 13-17% и 9-11% соответственно, что, однако, не свидетельствует о превышении зарплат рабочих над доходами ИТР и руководства, так как доля рабочих в численности ППП составляет 91,2%.

35

Самый низкооплачиваемый труд на предприятии – это труд вспомогательных рабочих. Далее по возрастающей идут основные рабочие, специалисты и руководители. В 2000 году средние заработки работников ООО «Строй» были выше прожиточного минимума.

Анализ производительности труда показал, что среднеквартальная выработка по предприятию за 2000 год возросла на 673,4 рубля. За счет увеличения доли рабочих в общей численности ППП выработка возросла на 82,7 рублей, за счет увеличения отработанных дней – на 196,0 рублей и в связи с увеличением среднечасовой выработки – на 394,7 рублей.

Темпы роста заработной платы на ООО «Строй» в 2000 году опережают темпы роста производительности труда, что объясняется поднятием продажных цен на облицовочный кирпич в октябре 2000 года. Коэффициент опережения равен 1,53 (1,5879 : 1,0389). Оптимальной же является обратная тенденция, т.е. производительность труда должна расти в 2-3 раза быстрее заработной платы. В этой ситуации часть дополнительного продукта, полученного в результате роста производительности труда будет направляться не только на повышение оплаты труда персонала, но и на другие мероприятия.

Размер заработной платы в рыночных условиях определяется качеством труда, квалификацией, профессиональной подготовкой работника, опытом его работы. На предприятии применяются доплаты, связанные с качеством труда (КТУ) и с опытом работы (вознаграждение за выслугу лет). Что касается квалификации работников, конечно, она находит отражение в тарифной системе предприятия. Однако, тарифные коэффициенты довольно незначительны, поэтому ставки работников от разряда к разряду мало различаются. Эта система не оказывает должного стимулирования работников к повышению квалификации. Необходимо пересмотреть действующие на предприятии тарифные коэффициенты и ставки (оклады) работников, тем самым повысить не только заработки работников, но и их

36

личную заинтересованность в повышении профессионального уровня. Можно ввести дополнительное материальное поощрение работников, проходящих ежегодные курсы повышения квалификации. В конечном результате эти мероприятия положительно скажутся на работе предприятия в целом: повысится качество выпускаемой продукции, снизится процент брака.

Предлагаю также внести в коллективный договор пункт, предусматривающий обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы путем индексации в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Добиться повышения производительности труда можно за счет:

А) снижения трудоемкости продукции, то есть сокращения затрат труда на ее производство путем внедрения мероприятий НТП, комплексной механизации и автоматизации производства, замены устаревшего оборудования более прогрессивным, сокращения потерь рабочего времени и других в соответствии с планом организационно-технических мероприятий;

Б) совершенствования организации производства;

В) увеличения доли производственных рабочих в среднесписочной численности ППП;

Г) увеличения среднечасовой выработки рабочих.

37

# *Список использованных источников.*

1. Трудовой кодекс Российской Федерации, 2002.
2. Экономика предприятия./Под ред. Е.Л. Кантора – СПб: Питер, 2002. – 352 с.: ил. – (Серия «Учебники для Вузов»).
3. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: 4-е изд., перераб. и доп. – Минск: ООО «Новое знание», 1999,-688с.
4. Воловская Н.М. Экономика и социология труда: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: Сибирское соглашение, 2001. – 204 с. – (Серия «Высшее образование»).
5. Воробьева Е.В. Заработная плата с учетом требований налоговых органов: Практические рекомендации для бухгалтера. – М.: «АКДИ Экономика и жизнь», 2000. – 592 с.