МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное агентство по образованию

Государственное образовательное учреждение

высшего профессионального образования

Факультет Менеджмента и маркетинга

Кафедра Экономики предприятий и предпринимательства

Курсовая работа

по дисциплине «Экономика предприятия»

тема №7 «Организация оплаты труда»

Студент

курс 5, Менеджмент и маркетинг,

Менеджмент организации,

2 высшее образование

Преподаватель

Защищена с оценкой \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

xxx, 2010

**Содержание**

Введение

Глава 1. Теоретические основы организации оплаты труда

1.1 Принципиальные положения организации оплаты труда

1.2 Формы и системы оплаты труда

1.2.1 Сдельная форма оплаты труда и её разновидности

1.2.2 Повременная (тарифная) система оплаты труда и её разновидности

Глава 2. Технико-экономическая характеристика предприятия ООО «Ключ-Окна»

2.1 Динамика изменений технико-экономических показателей ООО «Ключ-Окна»

2.2 Анализ показателей платежеспособности организации

Глава 3. Разработка рекомендаций по совершенствованию системы (формы) оплаты труда на предприятии

3.1 Организация оплаты труда на предприятии ООО «Ключ-Окна»

3.2 Совершенствование системы оплаты труда в организации

Заключение

Список использованной литературы

**Введение**

Проблема оплаты труда, безусловно, одна из ключевых в современной экономике. В то время, когда страна встала на путь ускоренной экономической, социальной и политической модернизации, повышение эффективности труда рабочих и создание нормальных условий жизни для граждан является одной из приоритетных целей развития государства. От ее успешного решения во многом зависят как повышение эффективности производства, так и рост благосостояния людей, благоприятный социально-психологический климат в обществе. На современном этапе состояние проблем в данной области сводится к поиску и созданию эффективных критериальных условий для повышения производительности и заинтересованности работников в своем труде [7, стр. 32].

Одна из особенностей современной российской ситуации в том, что стратегия человеческого фактора все больше становится первичной и главной не столько в силу логики желаемого стратегического развития, но все чаще как единственный реально возможный стратегический фактор.

Это наталкивает на необходимость четкого определения экономической взаимосвязи между предприятием и работником. Именно в этой области многие отечественные предприятия столкнулись с необходимостью принимать серьезные и безотлагательные решения. Во многом от системы оплаты труда сейчас зависит, сможет ли то или иное предприятие нейтрализовать стоящие перед ним экономические трудности или, наоборот, усугубит эти проблемы в ходе своей деятельности.

Бюджет любого предприятия зависит от многих факторов. Доходы, расходы, всевозможные вынужденные и невынужденные издержки, налоги и сборы – все это формирует чистую прибыль организации, и максимизировать ее – задача каждого предпринимателя, который стремится к успеху. Самая простая схема максимизации прибыли выглядит следующим образом: увеличить доходы, оптимизировать издержки. Оптимизировать – не просто сократить, а сделать оптимальными для развития и процветания бизнеса. В настоящей курсовой работе речь пойдет об одной из наиболее важных статей расходов любого предприятия - заработной плате.

Организация оплаты труда работников – одна из важнейших задач менеджмента на любом предприятии [16, стр. 15-16].

Поэтому тема исследования деятельности предприятия по организации оплаты труда является очень актуальной. Актуальность исследуемой темы заключается в том, что, в последнее время, в связи с заметным улучшением социально-экономической ситуации и стабилизацией индустриально-производственной сферы материальная составляющая мотивации труда понизилась, так как оплата труда более не зависит от объемов производства, а рассчитывается на основе принятых в организации норм и положений. В составе заработной платы, одного из важнейших инструментов стимулирования трудовой деятельности, все более преобладают надбавки и премии, не зависящие напрямую от результатов труда.

Целью данной работы является исследование систем и форм оплаты труда в условиях рыночных отношений и выработка практических рекомендаций по данной проблеме на основе анализа системы оплаты труда на конкретном предприятии.

Данная работа содержит три главы. Первая глава курсовой работы дает представление о том, какие принципиальные положения, формы и системы оплаты труда существуют. Во второй главе рассматривается технико-экономическая характеристика предприятия на примере ООО «Ключ-Окна».

В третьей главе проанализирована применяемая в ООО «Ключ-Окна» система оплаты труда, а также даны рекомендации по её совершенствованию.

**Глава 1. Теоретические основы организации оплаты труда**

**1.1 Принципиальные положения организации оплаты труда**

Ни одна серьезная организация не может обойтись без сотрудников, которые выполняют те или иные функции. Успех деятельности фирмы в конечном итоге формируется из успеха деятельности каждого сотрудника в отдельности. Однако вряд ли найдется действительно хороший специалист, который будет работать бесплатно. Поэтому любому сотруднику необходимо платить заработную плату. Но какую заработную плату, в каком объеме, в какой форме, в какой валюте? Все эти вопросы должен задавать себе каждый работодатель [4, стр. 121].

Принципиальные положения оплаты труда заключаются в следующем. При организации оплаты труда работодатель должен [15, стр. 12-13]:

- определить форму и систему оплаты труда работников своего предприятия;

- разработать систему должностных окладов для служащих, специалистов, управленческого персонала;

- выбрать критерии и определить размеры доплат как для работников, так и для управленческого персонала.

В распоряжении работодателя имеются широкие возможности в выборе тех или иных форм или систем заработной платы, они еще шире при определении премиальных доплат, поощрений. Но искусство руководителя заключается в том, чтобы из имеющегося арсенала средств выбрать те из них, которые в наибольшей мере соответствуют конкретному предприятию и именно тому персоналу, который набран на это предприятие.

Нормативная база в отношении организации оплаты труда достаточно обширна. Основные документы – Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ.

Конституция РФ гарантирует вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а предприятие обеспечивает гарантированный законом минимальный размер оплаты труда.

Месячная оплата труда работника, полностью отработавшего определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности, не может быть ниже минимального месячного размера оплаты труда.

Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные или компенсационные выплаты.

Предприятия учитывают нормы законодательства в отношении оплаты труда, но при этом самостоятельно разрабатывают и утверждают формы и системы оплаты труда.

**1.2 Формы и системы оплаты труда**

Система оплаты – это определенная взаимосвязь между показателями, характеризующими меру (норму) труда и меру его оплаты в пределах и сверх норм труда, гарантирующая получение работником заработной платы в соответствии с фактически достигнутыми результатами труда (относительно нормы) и согласованной между работником и работодателем ценой его рабочей силы [11, стр. 145].

Формы и системы заработной платы являются необходимым элементом организации оплаты труда. Выбор рациональных форм и систем оплаты труда работников имеет важнейшие социально-экономическое значение для каждого предприятия. Взаимодействуя с нормированием труда и тарифной системой заработной платы, они определяют порядок начисления заработков отдельным работникам или их группам в зависимости от количества, качества и результатов труда. Формы и системы оплаты труда создают на всех уровнях хозяйствования материальную основу развития человеческого капитала, рационального использования рабочей силы и эффективного управления персоналом. Вознаграждение за труд или компенсация работникам затрачиваемых умственных, физических или предпринимательских усилий играет существенную роль в привлечении трудовых ресурсов на предприятие, в мотивировании, использовании и сохранении необходимых специалистов в организации или фирме.

При разработке систем оплаты труда на предприятии приходиться решать одновременно две задачи. Во-первых, каждая система должна направлять усилия работника на достижение таких показателей трудовой деятельности, которые обеспечат получение необходимого работодателю производственного результата: выпуска нужного количества конкурентоспособной продукции с наименьшими затратами. Во-вторых, каждая система оплаты труда должна предоставлять работнику возможность для реализации имеющихся у него умственных и физических способностей, позволить ему добиваться в рабочем процессе полной самореализации как личности [13, стр. 127].

Одним из принципиальных требований к системам оплаты на предприятии является то, чтобы они обеспечивали равную оплату за равный труд. Это, в свою очередь, требует, чтобы показатели, используемые для учёта результатов труда, давали возможность оценить как количество, так и качество труда наёмных работников и устанавливать соответствующие этим показателям нормы количества и качества труда.

Существуют две формы заработной платы — сдельная и повременная (рисунок 1). Использование той или иной формы оплаты труда зависит от условий производства. В каждом конкретном случае должна применяться та форма оплаты труда, которая в наибольшей степени соответствует организационно-техническим условиям производства и тем самым способствует улучшению результатов трудовой деятельности [20, стр. 134].

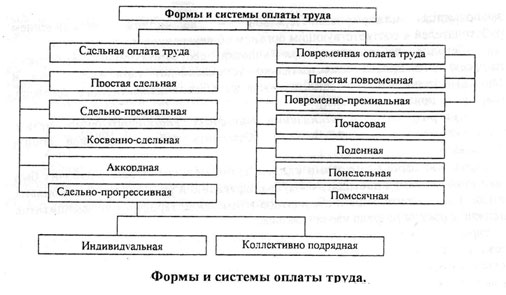


Рисунок 1. Формы и системы оплаты труда

**1.2.1 Сдельная форма оплаты труда и её разновидности**

При сдельной форме оплаты труда размер заработка рабочему начисляется за каждую единицу произведенной продукции или выполненного объема работ по сдельным расценкам, которые рассчитываются исходя из тарифной ставки, соответствующей разряду данного вида работ, и установленной нормы выработки (времени).

Применение сдельной оплаты труда возможно только при соблюдении следующих условий:

- имеются количественные показатели выработки, правильно отражающие затраты труда и возможность применить их с достаточной точностью;

- рабочим созданы реальные возможности увеличить выпуск продукции (объем выполненных работ) по сравнению с установленными нормами;

- существует необходимость увеличивать объем производства или выполняемых работ на данном рабочем месте;

- выяснена эффективность затрат на организацию нормирования труда и проведен точный учет изготовленной продукции или выполненного объема работ;

- обеспечен рост выработки вследствие сдельной оплаты труда, исключающий ухудшение качества продукции, нарушения технологии производства и правил техники безопасности.

Сдельная форма оплаты труда в зависимости от способа учета выработки и применяемых видов дополнительного поощрения (премии, повышенные расценки) подразделяется на системы: прямую сдельную, косвенную сдельную, сдельно-премиальную, сдельно-прогрессивную, аккордную.

В зависимости от того, как определяется заработок рабочего — по индивидуальным или групповым показателям работы, — каждая из этих систем может быть индивидуальной или коллективной (бригадной).

При прямой сдельной системе заработной платы труд рабочего оплачивается по расценкам за единицу произведенной продукции, которые определяются делением тарифной ставки разряда работы на соответствующую норму выработки или умножением тарифной ставки разряда работы на соответствующую норму времени. Общий заработок рассчитывается путем умножения сдельной расценки на количество произведенной продукции за расчетный период.

Создавая значительную личную материальную заинтересованность рабочего в повышении индивидуальной выработки, прямая сдельная система оплаты труда в то же время слабо материально заинтересовывает его в достижении высоких общих показателей работы бригады, участка, цеха, а также в повышении качественных показателей работы, экономном расходовании материальных ценностей. Поэтому она чаще применяется в сочетании с премированием рабочих за выполнение и перевыполнение как общих, так и конкретных количественных и качественных показателей.

При косвенной сдельной системе оплаты труда размер заработка рабочего ставится в прямую зависимость от результатов труда обслуживаемых им рабочих-сдельщиков. Эта система оплаты труда, как правило, применяется для оплаты вспомогательных рабочих, наладчиков и настройщиков в машиностроении, помощников мастеров в текстильной промышленности и других работников, занятых обслуживанием основных технологических процессов.

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

Расценка определяется как частное от деления тарифной ставки рабочего, оплачиваемого по данной системе, на суммарную норму выработки обслуживаемых им производственных рабочих.

При сдельно-премиальной системе заработной платы рабочий сверх заработка по прямым сдельным расценкам дополнительно получает премию за определенные количественные и качественные показатели, предусмотренные действующими на предприятии условиями премирования. Премирование рабочих может осуществляться как из фонда заработной платы, так и из фонда материального поощрения на основе следующих показателей:

- при повышении производительности труда и увеличении объема производства, в частности при выполнении и перевыполнении производственных заданий и личных планов, технически обоснованных норм выработки, снижении нормируемой трудоемкости;

- при повышении качества продукции и улучшении качественных показателей работы (например, увеличение производства продукции высшего качества, повышение сортности продукции, бездефектное изготовление продукции и т.д. — условия премирования);

- при экономии сырья, материалов, инструмента и других материальных ценностей.

Система премирования и размер премии определяются задачами улучшения деятельности предприятия, значением и ролью данного производственного участка, характером норм, объемом и сложностью плановых заданий.

Премирование рабочих производится, как правило, по результатам работы за месяц.

Эффективное применение сдельно-премиальной системы оплаты труда зависит, прежде всего, от правильного выбора показателей и условий премирования, которые должны зависеть непосредственно от результатов труда данного работника. Важное значение имеет также точный учет выполнения установленных показателей.

При сдельно-прогрессивной системе заработной платы труд рабочего в пределах выполнения норм оплачивается по прямым сдельным расценкам, а при выработке сверх этих исходных норм — по повышенным расценкам. Предел выполнения норм выработки, сверх которого работа оплачивается по повышенным расценкам, устанавливается, как правило, на уровне фактического выполнения норм за последние три месяца, но не ниже действующих норм.

Размер увеличения сдельных расценок в зависимости от степени перевыполнения исходной базы показателей определяется в каждом конкретном случае специальной шкалой.

К основным требованиям при использовании сдельно-прогрессивной системы следует отнести правильное установление исходной базы, разработку эффективных шкал повышения расценок, точный учет выработки продукции и фактически отработанного каждым рабочим времени.

Применение данной системы оплаты труда на практике оправдано лишь на «узких» участках производства, а также там, где нужно стимулировать ускоренный выпуск продукции.

При аккордной системе оплаты труда расценка устанавливается на весь объем работы, а не на отдельную операцию. Размер аккордной оплаты определяется на основе действующих норм времени (выработки) и расценок, а при их отсутствии — на основе норм и расценок на аналогичные работы.

Обычно при аккордной оплате рабочие премируются за сокращение сроков выполнения заданий, что усиливает стимулирующую роль этой системы в росте производительности труда.

К основным условиям эффективного применения этой системы оплаты труда следует отнести установление обоснованных норм выработки (времени) и расценок на заданный объем работы, введение эффективной системы премирования и контроля за качеством выполнения работ (чтобы сокращение сроков выполнения аккордного задания не сказывалось отрицательно на качестве его выполнения) [10, стр. 98].

За последние годы во многих отраслях промышленности широкое распространение получили коллективные системы оплаты труда. Они усиливают материальную заинтересованность в результатах работы бригады, участков, цехов и предприятия в целом. Применение различных систем коллективной заработной платы, особенно коллективной сдельной оплаты труда, эффективно в условиях развитой кооперации труда, когда индивидуальный труд отдельного рабочего не может быть рационально использован, и поэтому заработок рабочего необходимо поставить в зависимость от количества продукции (работ), произведенной всей бригадой, участком, сменой.

Коллективная (бригадная) сдельная оплата труда имеет две разновидности: с применением индивидуальных расценок по конечным результатам работы бригады и с применением коллективных сдельных расценок.

Оплата по индивидуальным сдельным расценкам за конечные результаты работы бригады применяется в тех случаях, когда при бригадной работе требуется строгое разделение труда технологически связанных между собой рабочих. Это характерно для большинства участков металлургического производства, для конвейерных участков в машиностроении, швейной и обувной промышленности.

Индивидуальные сдельные расценки устанавливаются для каждой профессии в бригаде, исходя из тарифных ставок и общебригадной нормы выработки.

Количество операций, выполняемых каждым рабочим, размер его заработка на конвейерных и поточных линиях зависят от общего объема продукции, полученной с конвейера.

Заработок определяется путем умножения индивидуальной сдельной расценки работ соответствующего разряда на объем продукции, снятой с конвейера и принятой отделом технического контроля.

**1.2.2 Повременная (тарифная) система оплаты труда и её разновидности**

При повременной системе оплаты труда работникам оплачивается то время, которое они фактически отработали [4, стр. 124].

При этом труд работников может оплачиваться:

- по часовым тарифным ставкам;

- по дневным тарифным ставкам;

- исходя из установленного оклада.

Размеры часовых (дневных) тарифных ставок и окладов для различных работников организации устанавливаются в Положении об оплате труда и указываются в штатном расписании. Чтобы определить то количество времени, которое фактически отработали работники организации, необходимо вести табель учета использования рабочего времени.

В табеле отмечаются фактически отработанные часы и дни, указываются причины неявок на работу и т. д.

При простой повременной системе оплаты труда организация оплачивает работникам фактически отработанное время. Если работнику установлена часовая ставка, то заработная плата начисляется за то количество часов, которое он фактически отработал в конкретном месяце:

Количество часов, Сумма

фактически отработанных х Часовая ставка = заработной

работником платы

Если работнику установлена дневная ставка, то заработная плата начисляется за то количество дней, которое он фактически отработал в конкретном месяце:

Сумма Количество дней,

заработной = фактически отработанных х Дневная ставка

платы работником

Работнику может быть установлен месячный оклад. Если все дни в месяце отработаны работником полностью, размер его заработной платы не зависит от количества рабочих часов или дней в конкретном месяце. Оклад начисляется в полном размере.

Если работник отработал не весь месяц, то заработная плата начисляется только за те дни, которые фактически отработаны.

Заработная плата работника определяется следующим образом:

Оклад Количество Количество дней, Сумма

Работника **:** рабочих дней х фактически отработанных = заработной

в месяце работником платы

При повременно-премиальной оплате труда вместе с заработной платой могут начисляться премии. Премии могут устанавливаться как в твердых суммах, так и в процентах от оклада.

Заработная плата при повременно-премиальной оплате труда рассчитывается так же, как и при простой повременной оплате труда.

Сумма премии прибавляется к заработной плате работника и выплачивается вместе с заработной платой.

**Глава 2. Технико-экономическая характеристика предприятия ООО «Ключ-Окна»**

**2.1 Динамика изменений технико-экономических показателей ООО «Ключ-Окна»**

ООО «Ключ-Окна» специализируется на производстве и реализации пластмассовых изделий, используемых в строительстве.

Год создания компании - 2007 год.

Юридический адрес - 353292, Краснодарский край, г. Горячий Ключ, ул. Ленина д.208, стр.14. Адрес осуществления деятельности согласно юридическому адресу.

Производственная деятельность компании включает:

- производство пластмассовых изделий, используемых в строительстве;

- производство общестроительных работ по прокладке трубопровода, линий связи, включая вспомогательные работы;

- устройство покрытий зданий и сооружений;

- производство прочих строительных работ;

- монтаж инженерного оборудования зданий и сооружений;

- производство отделочных работ.

Согласно уставу Общество может заниматься и иными видами деятельности, не запрещенными действующим законодательством (Приложение 1).

Основная цель деятельности Общества – извлечение прибыли.

Форма собственности частная.

Юридический статус – Общество с ограниченной ответственностью.

Уставный капитал данного предприятия сформирован за счет взносов двух участников - физических лиц – учредителей ООО «Ключ-Окна».

В 2009 году в исследуемом предприятии создан резервный фонд в размере 200 000 рублей. Создание резервного капитала предусмотрено для социального развития предприятия, покрытия потерь, а также пополнения капитала в случаях недостаточности получаемой прибыли.

С 2009 года основные средства, имеющиеся в распоряжении компании, принадлежат ей на праве собственности. В настоящее время исследуемое предприятие развивает несколько проектов, связанных со строительством недвижимости по государственным и муниципальным заказам.

Финансовое состояние предприятия – это экономическая категория, отражающая финансовые отношения субъекта рынка и его способность финансировать свою деятельность по состоянию на определенную дату.

Финансовое состояние предприятия характеризуется:

обеспеченностью финансовыми ресурсами, необходимыми для его нормальной деятельности

целесообразностью и эффективностью их размещения и использования

финансовыми взаимоотношениями с другими субъектами

платежеспособностью, финансовой устойчивостью и деловой активностью предприятия.

Основным источником данных для расчета динамики изменения технико-экономических показателей ООО «Ключ-Окна» является бухгалтерский баланс (Приложение 2-3). Бухгалтерский баланс содержит информацию, на основании которой можно установить размер капитала, имеющегося в распоряжении предприятия, источники его формирования, направления и эффективность использования, состояние расчетов, платежеспособность и т.д.

В таблице 1 приведены данные, наглядно показывающие динамику изменения технико-экономических показателей ООО «Ключ-Окна».

Таблица 1. Общий финансовый анализ ООО «Ключ-Окна»

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатель | Алгоритм расчета | 2008 | 2009 | Отклонение, в % |
| 1 | Выручка, тыс. руб. | Ф-2, стр. 010 | 10951 | 8655 | 79,03 |
| 2 | Прибыль до налогообложения, тыс. руб. | Ф-2, стр. 140 | 296 | 217 | 73,31 |
| 3 | Прибыль от продаж, тыс. руб. | Ф-2, стр. 050 | 878 | 905 | 103,08 |
| 4 | Среднегодовая численность рабочих | Ф-5 | 5 | 5 | 100,00 |
| 5 | Среднегодовая стоимость ОС[[1]](#footnote-1), тыс. руб. | Ф-1, стр. 120 | 0 | 985 | х |
| 6 | Стоимость ОбС[[2]](#footnote-2), тыс. руб. | Ф-1, стр. 290 | 2353 | 1406 | 59,75 |
| 7 | Величина собственного капитала, тыс. руб. | Ф-1, стр. 490 | 235 | 380 | 161,70 |
| 8 | Фондоотдача | п. 1/ п. 5 | х | 8,79 | х |
| 9 | Годовая производительность труда, в тыс. руб. | п. 1 / п. 4 | 2190,2 | 1731 | 79,03 |
| 10 | Часовая производительность труда, в тыс. руб. | п. 1 / кол-во работников х 8 час. Х 249 дн. | 1,10 | 0,87 | 79,03 |
| 11 | Оплата 1 чел./ часа, в тыс. руб. | Ф-5 (Фонд з/пл)/ кол-во работников х 8 час. Х 249 дн. | 0,037 | 0,043 | 116,13 |
| 12 | Окупаемость затрат | п. 1/ Ф-2, стр. 020+030+040 | 1,09 | 1,12 | 102,72 |
| 13 | Рентабельность производства, в % | п. 3/ Ф-2, стр. 020+030+040 х 100 | 8,72 | 11,68 | 2,96 |
| 14 | Рентабельность продаж, в % | п. 3/ п. 1 х 100 | 8,02 | 10,46 | 2,44 |
| 15 | Рентабельность деятельности организации, в % | п. 2/ Ф-2, стр. 020+030+040 х 100 | 2,94 | 2,80 | -0,14 |

Анализ данной таблицы позволяет сделать следующие выводы об организации. ООО «Ключ-Окна» относится к типу предприятий малого бизнеса. Об этом свидетельствует численность работников (5 человек) и выручка, размер которой не превышает 400 млн. руб.

В динамике наблюдается снижение выручки на 21%. Видно, что себестоимость снизилась в меньшей степени, чем цены (и соответственно выручка). В данном случае это объясняется уходом от аренды и приобретением основных средств.

Организация имеет прибыль, хотя и снижающуюся. Но, тем не менее, полученная прибыль была направлена на приобретение основных средств, что говорит о том. Что данная фирма будет в перспективе развиваться. Следовательно, ООО «Ключ-Окна» не является компанией-однодневкой и планирует расширение производства.

Несмотря на снижение прибыли произошло увеличение собственного капитала, в данном случае за счет создания резервного фонда.

Деловая активность организации повышается. Это вызвано, в том числе, тем, что организация приобрела основные средства. В связи с этим фондоотдача в отчетном периоде достаточно высокая: на 1 руб. потраченных средств выручка составила 8,79 руб.

Следует отметить, что снизилась производительность труда (как годовая, так и часовая). Это вызвано повышением заработной платы. Причины повышения заработной платы и его целесообразность будут рассмотрены в главе 3 данной работы.

Увеличение окупаемости затрат говорит о том, что организация работает эффективно (т.к. показатель окупаемости затрат > 1).

Продажи осуществляются рентабельно, но финансовый риск высокий: на каждые 100 руб. затрат получено 2,8 руб. прибыли.

В целом организация работает прибыльно, однако имеется тенденция снижения эффективности, что в данном случае связано с ростом коммерческих расходов. Возможно это явилось следствием поиска новых рынков сбыта, повышения расходов на реализацию произведенной продукции.

**2.2 Анализ показателей платежеспособности организации**

Проанализировав деятельность ООО «Ключ-Окна» в целом необходимо остановиться более подробно на показателях, характеризующих вероятность банкротства организации, платежеспособность и финансовую устойчивость.

Таблица 2. Динамика изменений финансовых показателей ООО «Ключ-Окна»

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Коэффициенты | Алгоритм расчета | 2008 | 2009 | Отклонение | Норма |
| 1 | - абсолютной ликвидности | (Ф-1, стр. 260+250)/ Ф-1 стр. 690 | 0 | 0,14 | 0,14 | 0,2-0,7 |
| 2 | - критической оценки | (Ф-1, стр. 260+250+240)/ Ф-1 стр. 690 | 0 | 0,34 | 0,34 | > 1 |
| 3 | - текущей ликвидности | Ф-1, стр. 290/ Ф-1 стр. 690 | 1,11 | 1,36 | 0,25 | > 2 |
| 4 | - обеспеченности собственными ОбС[[3]](#footnote-3) | (Ф-1, стр. 490+190)/ Ф-1 стр. 290 | 0,10 | 0,97 | 0,87 | > 0,1 |
| 5 | - восстановления платежеспособности | (К тл кп + 6/12 х (К тл кп - К тл нп))/ 2 | х | 0,90 | х | > 1 |
| 6 | - автономии | Ф-1, стр. 490/ Ф-1 стр. 700 | 0,10 | 0,16 | 0,06 | > 0,5 |
| 7 | - финансовой устойчивости | (Ф-1, стр. 490+590)/ Ф-1 стр. 700 | 0,10 | 0,57 | 0,47 | > 0,5 |
| 8 | - соотношения собственных и заемных средств | Ф-1, стр. 490/ (Ф-1 стр. 590+690) | 0,11 | 0,19 | 0,08 | = 1 |
| 9 | - соотношения дебиторской и кредиторской задолженности | (Ф-1, стр. 230+240)/ (Ф-1 стр. 620+630) | 0 | 0,31 | 0,31 | = 1 |
| 10 | - маневренности | (Ф-1, стр. 290-490)/ (Ф-1 стр. 290) | 0,90 | 0,73 | -0,17 | > 1 |
| 11 | - общей платежеспособ-ности | Ф-1 (стр. 510+520+ 610+620+630+660)/ п. 12 | 1,97 | 2,36 | 0,40 | > 1 |
| 12 | Среднемесячная выручка | Ф-2, стр. 010 х 1.18/ 12 | 1076,85 | 851,08 | х | х |

Расчетные данные таблицы позволяют сделать вывод о том, что на момент окончания расчетного периода организация неплатежеспособна, а структура баланса – неудовлетворительна. Об этом свидетельствуют коэффициенты текущей ликвидности, значения которых не соответствуют нормативам (т.е. < 2). Следовательно в данной ситуации организация сможет покрыть свои обязательства за счет оборотных средств полностью, но для дальнейшего развития останется только 36 %. Однако по сравнению с прошлым периодом ситуация улучшилась на 25%.

Также коэффициент текущей ликвидности показывает, что при расчете с кредиторами на каждый рубль у организации остается еще 36 копеек на развитие производства.

Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами говорит о том, что оборотные средства закупаются организацией на 97% на собственные средства без учета основных средств, при этом наблюдается динамика роста по сравнению с 2008 годом (на 87%). На собственные средства организация существует на 16 %. За счет долгосрочного кредитования может финансировать свою деятельность на 47 %.

Показатели коэффициента платежеспособности говорят о том, что в целом кредиторская задолженность накопилась за 2,36 месяца. Однако за последующие 6 месяцев организация вряд ли сможет восстановить свою платежеспособность. Об этом свидетельствует коэффициент восстановления платежеспособности (< 1).

Свои долги организация может покрыть за счет дебиторской задолженности и денежных средств на 34%.

При этом расчеты показывают, что соотношение собственных и заемных средств также не соответствуют нормативу: на 1 руб. заемных средств всего 19 копеек собственных. К тому же этот показатель увеличился по сравнению с прошлым периодом. Это связано с приобретением фирмой основных средств. Возможно тем же обусловлено и снижением коэффициента маневренности организации.

Но в целом стоит отметить, что коэффициент финансовой устойчивости организации достиг норматива. Это дает хороший прогноз на дальнейшее развитие организации.

Обобщая вышесказанное можно сделать вывод, что у организации имеются проблемы со сбытом. И в случае, если не будет принято стимулирующих мер по сбыту продукции, то это негативно скажется на дальнейшей деятельности организации.

Рассмотрев технико-экономическую характеристику предприятия в целом и проанализировав динамику изменений его финансовых показателей, можно сделать вывод, что немаловажную роль в деятельности данного предприятия играют его работники и применяемая в организации система оплаты труда.

В следующей главе будет дана оценка применяемой системе оплаты труда, в том числе с позиции её влияния на деятельность организации. А также будут предложены рекомендации по её совершенствованию.

**Глава 3. Разработка рекомендаций по совершенствованию системы (формы) оплаты труда на предприятии**

**3.1 Организация оплаты труда на предприятии ООО «Ключ-Окна»**

Основная задача организации заработной платы состоит в том, чтобы поставить оплату труда в зависимость от его коллектива и качества трудового вклада каждого работника и тем самым повысить стимулирующую функцию вклада каждого [12, стр. 117]. Организация оплаты труда предполагает:

определение форм и систем оплаты труда работников предприятия;

разработку критериев и определение размеров доплат за отдельные достижения работников и специалистов предприятия;

разработку системы должностных окладов служащих и специалистов;

обоснование показателей и системы премирования сотрудников.

Успех фирмы во многом зависит от эффективности труда персонала, а это, в свою очередь, от механизма формирования заработной платы. Существует три принципиальных подхода к моделям организации оплаты труда [18, стр. 65].

I модель – увеличение в структуре заработка доли его гарантированной части до 80-90%. Эта модель приемлема для крупных предприятий, где, помимо заработной платы, стимулирующим фактором будет еще и карьерный рост.

II модель – ориентирована на минимизацию гарантированной части заработка и индивидуализацию оплаты труда на основе возрастания его гибкой части. Данная модель может быть применима в условиях малого бизнеса. Гибкость заработной платы позволяет стимулировать работников материально.

III модель – сквозное распределение: фонд оплаты труда, включающий основную заработную плату и выплаты индивидуального характера (формируются по остаточному принципу).

Предприятие ООО «Ключ-Окна» самостоятельно, но в соответствии с законодательством устанавливают штатное расписание, формы и системы оплаты труда, премирования. На данном предприятии в качестве основной формы оплаты труда применяется повременная система оплаты труда (когда за основу берется оклад и отработанное время).

На основании выбранной системы оплаты труда на предприятии учет ее регламентируется следующими документами:

- штатное расписание с указанием окладов;

- табель учета рабочего времени;

- договоры, контракты, трудовые соглашения с визой руководителя о выплате, приказы и др.

В бухгалтерии на основании первичных документов: табеля учета рабочего времени и других расчетов, определяют сумму оплаты труда за отработанное время, а также за неотработанное, но подлежащее оплате: премии, пособия; после чего составляется расчетная ведомость. В данном документе отдельно по каждому работнику указывается фамилия, имя, отчество, табельный номер, оклад, разряд, сумма начисленной оплаты раздельно по видам оплат, производственные удержания, сумма к выдаче на руки. Данные расчетной ведомости переносятся в платежную, по которой выдается зарплата.

На лицевой стороне фиксируется разрешительная надпись руководителя на выдачу оплаты труда. Все платежные ведомости, которыми кроме выдачи зарплаты оформляются выдачи авансов, а так же средств в подотчет и т.п. подлежат регистрации нарастающим итогом с начала года.

По каждому работнику данные расчетно-платежной ведомости одновременно заносятся в лицевой счет, он является справкой для начисления пенсий, пособий, подсчета среднего заработка для расчета отпускных, оплаты больничного листа, выплаты компенсаций при увольнении.

Размер начислений (заработная плата, аванс, премии, доплаты, пособия, отпускные и т.д.) производятся в соответствии с нормативными актами. Основная заработная плата начисляется в соответствии с окладами.

Таблица 3 содержит данные, которые могут дать оценку тому, какие конкретно факторы влияют на изменение фонда заработной платы (ФЗП) в исследуемой организации.

Таблица 3. Расчет влияния факторов на изменение фонда заработной платы в ООО "Ключ-Окна"

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Категории работников | Количество работников | | Среднегодовая з/пл, тыс.руб. | | Фонд з/платы (ФЗП), тыс. руб. | | Отклонение ФЗП | | |
| 2008 | 2009 | 2008 | 2009 | 2008 | 2009 | Всего | в т.ч. | |
| Кол-во раб-ков | Ср/год з/пл |
| Руководители | 1 | 1 | 120 | 120 | 120 | 120 | 0 | 0 | 0 |
| Специалисты | 1 | 1 | 60 | 84 | 60 | 84 | 24 | 0 | 24 |
| Служащие | 1 | 1 | 48 | 60 | 48 | 60 | 12 | 0 | 12 |
| Рабочие | 2 | 2 | 72 | 84 | 144 | 168 | 24 | 0 | 24 |
| Итого: | 5 | 5 | 74,4 | 86,4 | 372 | 432 |  |  |  |

Из данной таблицы следует, что рост ФЗП вызван не увеличением количества работников, а повышением окладов следующим категориям работников:

- специалисты – в 1,4 раза,

- служащие – в 1,25 раза,

- рабочие – в 1, 17 раза.

Наглядно это продемонстрировано на Диаграммах 1-3.

Диаграмма 1. Количество работников

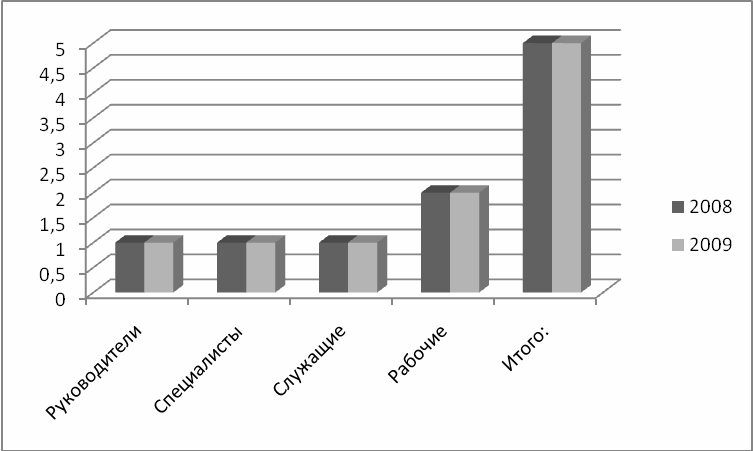


Диаграмма 2. Среднегодовая заработная плата

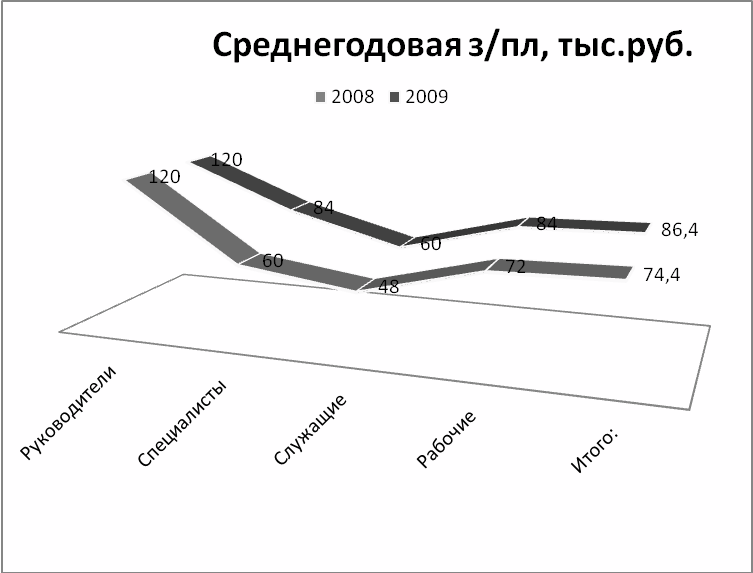


Диаграмма 3. Фонд заработной платы

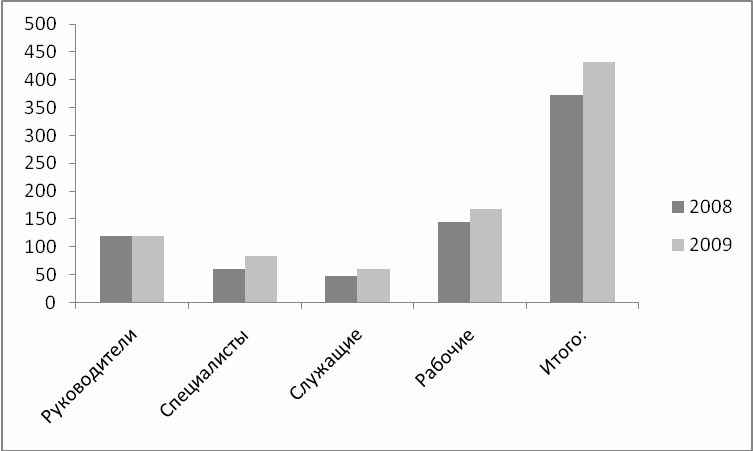
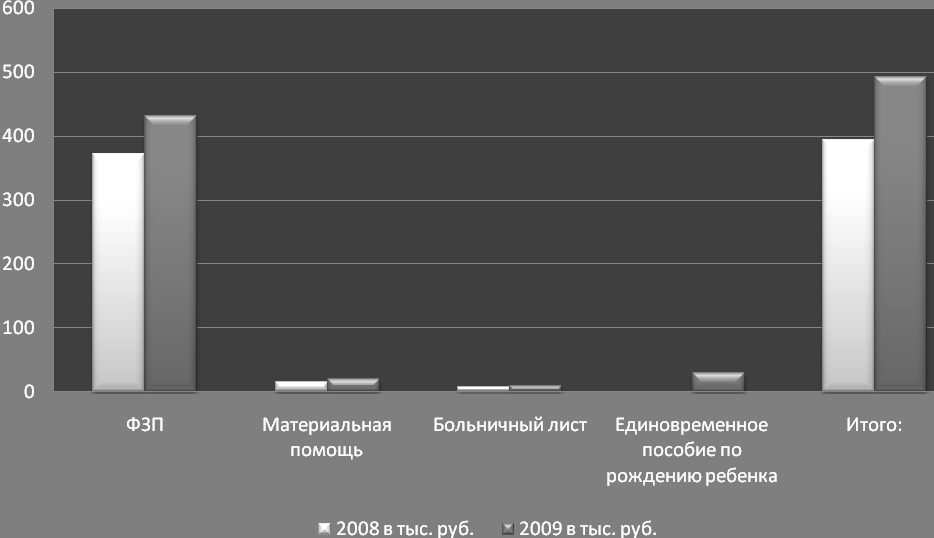


Таблица 4 равно как и диаграмма 4, содержит данные, позволяющие охарактеризовать структуру доходов работника от его деятельности на предприятии.

Таблица 4. Структура оплаты труда работников

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2008 | | 2009 | | Отклонение | |
| в тыс. руб. | в % | в тыс. руб. | в% | абсолютное | относительное |
| ФЗП | 372 | 94,4 | 432 | 87,8 | 60 | 1,16 |
| Материальная помощь | 15 | 3,8 | 20 | 4,1 | 5 | 1,33 |
| Больничный лист | 7 | 1,8 | 10 | 2,0 | 3 | 1,43 |
| Единовременное пособие по рождению ребенка | х | х | 30 | 6,1 | х | х |
| Итого: | 394 | 100,0 | 492 | 100,0 | 98 | 1,25 |

Диаграмма 4. Структура оплаты труда работников



Приведенные выше данные показывают, что фонд оплаты труда ООО «Ключ-Окна» слагается из нескольких частей:

- фонд заработной платы (ФЗП) – постоянная часть: составляет в 2008 г. - 94,4%; в 2009 г. – 87,8%;

- фонд материального поощрения (ФМП) – переменная часть: составляет в 2008 г. – 3,8%; в 2009 г. – 4,1%.

В состав фонда заработной платы включаются начисление суммы оплаты труда в денежной форме за отработанное и неотработанное время по тарифу (окладу).

В состав фонда материального поощрения ЗАО включаются начисленные премии за выполнение показателей хозяйственной деятельности, единовременные поощрительные выплаты из Фонда материального поощрения подразделений.

Проведенный анализ показывает, что в данной организации преимущественно применяется I модель организации оплаты труда, т.е. в среднем 90% в структуре заработка - это гарантированная его часть, не зависящая от индивидуальной активности работника. Также это подтверждает применяемая в организации система утвержденных окладов.

В целом заработная плата за 2009 год возросла по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года. Это вызвано повышением окладов сотрудников.

Незначительно возросла стимулирующая часть: на 4,1 %.

Однако рост затрат на больничные листы сказывается негативно на деятельности организации. В данном случае рост зарплат следует признать экономически необоснованным, т.к. при росте зарплаты производительность труда снижается, а вместе с тем и выручка. Для подтверждения данного факта необходимо вычислить индекс соотношения зарплаты и производительности труда: по формуле:

I ЗП/ПТ = Тр ГП / Тр ЗП,где,

Тр ГП = 0,79; Тр ЗП = 86,4 : 74,4 = 1,16

Следовательно I ЗП/ПТ = 0,79 : 1,16 = 0,68

Производительность труда является экономической категорией, характеризующей результативность (эффективность) живого труда. Уровень производительности труда выражается отношением объема произведенной продукции или работ (результата труда) к затратам живого труда на ее производство или трудоемкостью – отношением затрат труда к объему произведенной продукции. Затраты живого труда выражаются показателями среднесписочной численности работников или числа отработанных человеко-часов.

Обеспечение экономически обоснованных соотношений между темпами роста средней заработной платы и производительности труда является одним из важнейших условий эффективности хозяйствования организаций различных организационно-правовых форм. Нарушение объективного экономического требования опережающего роста производительности труда, необоснованное повышение заработной платы оказывает негативное воздействие на пропорции меры труда и его оплаты. В данном случае имеет место именно эта ситуация, следовательно, в данной организации необходимо совершенствовать систему оплаты труда.

**3.2 Совершенствование системы оплаты труда в организации**

Современный этап экономических реформ в России характеризуется тем, что предприятия работают в обстановке растущих требований различных общественных групп. В этой связи особую актуальность приобретает создание эффективной системы стимулирования работников. В данном разделе необходимо дать ряд рекомендацию по некоторым направлениям решения этой задачи для исследуемой организации ООО «Ключ-Окна». Рассчитанный в разделе 3.1. индекс соотношения заработной платы и годовой производительности показал, что имеющаяся система оплаты труда неэффективна и негативно воздействует на пропорции меры труда и его оплаты.

При организации системы оплаты труда на предприятии необходимо учитывать пропорции в оплате между простым и сложным трудом, между работниками различных квалификаций. Необходимо придерживаться принципа гибкости данной системы. Гибкие системы позволяют предпринимателю, с одной стороны, обеспечить работнику определенные гарантии получения заработной платы в соответствии с его опытом и профессиональными знаниями, а с другой стороны, поставить оплату труда работника в зависимость от его личных показателей в работе и от результатов работы предприятия в целом. Причем гибкость в оплате труда проявляется не только в виде дополнительных индивидуальных доплат к заработной плате. Спектр гибких выплат достаточно широк. Это и индивидуальные надбавки за стаж, опыт, уровень образования и т.д., и системы коллективных премий, рассчитанные, в первую очередь, на рабочих, и системы участия в прибылях, рассчитанные на специалистов и управленцев, и гибкие системы социальных льгот. Только применение всех форм стимулирования, рассчитанных на применение по отношению ко всем работникам организации, может дать необходимый эффект [5, стр. 139].

Именно с применением гибких систем оплаты труда, с использованием обоснованной оценки рабочего места и должностных обязанностей и последующим участием работников в прибылях и коллективных премиях за снижение доли затрат на оплату труда в себестоимости продукции может быть преодолено негативное отношение персонала организации к существующей системе оплаты их труда и размеру этой оплаты. Результатом действия системы стимулирования на предприятии должно быть повышение эффективности деятельности предприятия, чего можно добиться, в свою очередь, за счет повышения эффективности и качества труда каждого работника предприятия [5, стр. 141].

При создании системы оплаты труда необходимо учитывать весь комплекс вопросов, включая и государственное регулирование размера оплаты труда.

С учетом всего вышеизложенного и принимая во внимание малое количество работников на исследуемом предприятии одной из самых оптимальных систем оплаты труда могла бы стать бестарифная система оплаты труда.

Этот вид оплаты труда ставит заработок работника в полную зависимость от конечных результатов работы всего рабочего коллектива, к которому принадлежит работник.

Разумеется, применять такую систему можно в полной мере только там, где есть реальная возможность учесть результаты труда и где есть условия для общей заинтересованности и ответственного отношения каждого члена коллектива к работе. В противном случае рабочие будут страдать от небрежного отношения к делу недостаточно ответственных работников.

Оплата труда по тарифам и окладам не позволяет избавиться от уравниловки, преодолеть противоречие между интересами отдельного работника и всего коллектива.

В качестве возможного варианта совершенствования организации и стимулирования труда выступает бестарифная система оплаты труда. Она синтезирует в себе основные преимущества повременной и сдельной оплаты труда и обеспечивает гибкую увязку размеров заработной платы с результатами деятельности предприятия и отдельных работников.

Использование данной системы связано с тем, что в условиях перехода к рынку появляется необходимость в пересмотре порядка формирования фонда оплаты труда. Он должен зависеть, прежде всего, от объема реализованной продукции (работ, услуг), который может меняться, а, следовательно, будет меняться величина фонда оплаты труда.

При бестарифной системе оплаты труда заработок работника напрямую зависит от конечных результатов деятельности как структурного подразделения, так и хозяйствующего субъекта в целом.

По данной системе заработная плата всех работников от руководителя до рабочего представляет собой долю работника в фонде оплаты труда в зависимости от различных критериев.

Величина заработной платы каждого работника зависит:

1) от квалификационного уровня работника;

2) от коэффициента трудового участия (КТУ);

3) от фактически отработанного времени.

Каждому работнику присваивается свой квалификационный уровень. Он определяется как частное от деления фактической заработной платы труда работника за прошедший период на сложившийся на предприятии минимальный размер заработной платы за тот же период.

Разновидностью бестарифной системы оплаты труда можно считать рейтинговую систему оплаты труда [15, стр. 17-18].

Она учитывает вклад работников в результаты деятельности предприятия и основана на долевом распределении фонда оплаты труда.

Рейтинговая система предусматривает учет следующих компонентов: образовательного уровня, опыта работы, умения работника использовать в конкретной деятельности свои знания и опыт.

Для того, чтобы увязать заработную плату с результатами труда, определяется цена рейтинга (путем деления фонда оплаты труда на сумму рейтингов всех работников).

Кроме того, учитывая тот факт, что в одной из предыдущих глав говорилось о проблемах организации с рынками сбыта и о необходимости поиска новых клиентов, возможно в данной ситуации было бы оптимально включить в штат специалиста по продажам. Ему также необходимо установить бестарифную систему оплаты труда, что в на начальном этапе стимулировало бы работника в его сфере деятельности: поиске клиентов, рынков сбыта, установлении оптимальных для организации условия реализации товара и пр.

В дальнейшем при нормализации ситуации в ООО «Ключ-Окна»: при улучшении финансового состояния, повышения уровня платежеспособности организации – руководитель может принять решение об установлении минимально гарантированной постоянной части заработной платы, однако уход от переменной гибкой части заработной платы в данной организации приведет к возврату имеющейся ситуации.

**Заключение**

Как уже говорилось выше, проблема оплаты труда – одна из ключевых в современной экономике.

Организация оплаты труда работников – одна из важнейших задач менеджмента на любом предприятии.

В данной работе на примере ООО «Ключ-Окна» была проанализирована применяемая в организации система оплаты труда, а также даны рекомендации по её совершенствованию.

В целом исследуемая организация работает прибыльно, однако имеется тенденция снижения эффективности, что в данном случае связано с ростом коммерческих расходов.

Система оплаты – это определенная взаимосвязь между показателями, характеризующими меру (норму) труда и меру его оплаты в пределах и сверх норм труда, гарантирующая получение работником заработной платы в соответствии с фактически достигнутыми результатами труда (относительно нормы) и согласованной между работником и работодателем ценой его рабочей силы.

Формы и системы заработной платы являются необходимым элементом организации оплаты труда. Существуют две формы заработной платы — сдельная и повременная.

В результате анализа имеющихся данных об организации был сделан вывод о применении в ООО «Ключ-Окна» повременной системы оплаты труда в виде окладов за отработанное время.

Однако расчет индекса соотношения заработной плати и производительности труда показал, что имеет место нарушение объективного экономического требования опережающего роста производительности труда, необоснованное повышение заработной платы, которое оказывает негативное воздействие на пропорции меры труда и его оплаты. Поэтому в последнем разделе Главы 3 настоящей работы были даны рекомендации о совершенствовании системы оплаты труда в ООО «Ключ-Окна».

**Список литературы**

1. Амосов А. Проблемы занятости, оплаты труда и регулирования цен.// Экономист №4, 2003.
2. Астахов В.П. Бухгалтерский (финансовый) учет: Учебное пособие. Издание 6-е, перераб. и доп. — М.: ИКЦ «МарТ»; Ростов-н/Д: Издательский центр «МарТ», 2005. – 400 с.
3. Аширов Д.А. Организационное поведение. – М.: МЭСИ, 2001. - 286 c.
4. Беляев А.Н. Современные формы и системы оплаты труда. – М.: Дело и сервис, 2009. - 272 с.
5. Видяпина В.И. Бакалавр экономики, т.2: хрестоматия - М., 2009. - 282 с.
6. Волкова О.И. Экономика предприятия: Учеб./ Под ред. О.И.Волкова. – М.: Инфра-М, 2000. – 234 с.
7. Грузинов В.П. Экономика предприятия и предпринимательства. – М.: СОФИТ, 2007. – 190 с.
8. Заработная плата. Расчет. Учет. Налогообложение в 2008 году. - М.: Бератор-Пресс, 2008. - 264 с.
9. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет: Учеб. пособие. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА - М, 2002. – 300 с.
10. Кустова Т.Н. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия: Учебное пособие – Рыбинск, РГАТА,2003. - 200с.
11. Мазманова Б.Г. Управление оплатой труда: Учеб. пособие. - М.: Финансы и статистика, 2003 – 368 с.
12. Машин А. Оплата труда: регулирование на основе социального партнерства. // Человек и труд №1, 2006.
13. Организация производства и управления предприятием: Учебник / под ред. О.Г. Гуровец , Н.И. Бухолкова , В.Б. Родинова – М.: ИНФРА-М, 2005. – 544 с.
14. Палий В.Ф., Палий В.В. Финансовый учет: Учеб. пособие: В 2 ч. - М.: ФБК - ПРЕСС, 2004. – 218 с.
15. Сомов Л. Эффективная система оплаты труда – еще один шаг к успеху вашей фирмы// Управление персоналом №14, 2004.
16. Сухов Р. Хорошая система оплаты труда – это ни когда много, а когда правильно.// Управление персоналом №9, 2005.
17. Фролова Т.А. Экономика предприятия: конспект лекций - Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2005. – 200 с.
18. Чуев И. Н., Чечевицина Л. Н.Экономика предприятия: Учебник –3-е изд., перераб. и доп. – М., 2006. – 416 с.
19. Экономика организаций (предприятий): Учебник для вузов/ Под ред. проф. В. Я. Горфиккеля, проф. В. А. Швандара – М.: ЮНИТИ –ДАНА, 2004. – 608 с.
20. Экономика предприятия: Учебник под ред. проф. П.Э.Шлендера и проф. Ю.П.Кокина. - М.: Юристъ, 2002. – 592 с.

1. ОС – основные средства [↑](#footnote-ref-1)
2. ОбС – оборотные средства [↑](#footnote-ref-2)
3. ОбС – оборотные средства [↑](#footnote-ref-3)