## 1ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ

## ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

**1.1 Социально-экономическая сущность оплаты труда и основы ее**

**организации**

**Оплата труда** – система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами. Центральным элементом этой системы отношений является **заработная плата**, которая выступает как вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера /12, с.231/.

В основе заработной платы лежит цена труда как фактора производ­ства, которая сводится к его предельной производительности. Соглас­но теории предельной производительности, работник должен произ­вести продукт, возмещающий его заработную плату, следовательно, заработная плата ставится в прямую зависимость от эффективности труда работника.

Как социально-экономическая категория заработная плата требует рас­смотрения с точки зрения ее роли и значения для работника и работодате­ля. Для работника заработная плата является главной и основной статьей его личного дохода, средством повышения уровня благосостояния его самого и членов его семьи. Следовательно, стимулирующая роль заработной платы заключается в улучшении результатов труда для увеличения размера получаемого вознаграждения. Для работодателя заработная пла­та работников представляет собой одну из основных статей затрат на производство.

С одной стороны, работодатель заинтересован в снижении удельных затрат рабочей силы на единицу продукции, а с другой стороны, заинтересован повысить ее качество, а значит, увеличить расходы на ее содержание, если это позволит увеличить прибыль предприятия за счет стимулирования инициативы работников.

Заработная плата выполняет три основные функции:

1. воспроизводственную;
2. мотивационную;
3. регулирующую.

**Воспроизводственная функция** обеспечивает работнику объем по­требления материальных благ и услуг на уровне, достаточном для нор­мального воспроизводства рабочей силы и повышения интеллекту­ального потенциала в соответствии с изменяющимися техническими и социальными факторами производства.

**Мотивационная функция** состоит в возможности побуждать работ­ника к трудовой активности, повышению эффективности труда. Этой цели служит установление размера заработков в зависимости от дос­тигнутых работником результатов труда. Реализация этой функции осуществляется руководством предприятия через конкретные систе­мы оплаты труда.

**Регулирующая функция** играет роль баланса интересов работников и работодателей. Она выступает регулятором спроса на продукцию и услуги предприятия, а также на рабочую силу на рынке труда. Основа реализации регулирующей функции заключается в дифференциации оплаты труда по группам работников, по приоритетности деятельности или другим признакам. Тем самым вырабатывается определенная по­литика по установлению уровня оплаты труда для различных катего­рий работников в конкретных условиях производства /3, с.97/.

В настоящее время ни одна из функций заработной платы не реали­зуется в полной мере. Это связано, прежде всего, с неразвитостью рос­сийского рынка труда.

Механизм организации заработной платы на предприятии непосред­ственно отражает процесс превращения цены рабочей силы в заработ­ную плату. Через организацию заработной платы достигается компро­мисс между интересами работника и работодателя, который способствует развитию отношений социального партнерства между двумя движущими силами рыночной экономики.

Величину заработной платы определяет не только количество де­нег, которым будет располагать работник, но ито, что он может на эти деньги купить. То есть покупательная способность денег определяет­ся соотношением номинальной и реальной заработной платы.

**Номинальная заработная плата** - это вся начисленная сумма опла­ты труда работника вне зависимости от налогов и обязательных плате­жей.

**Располагаемая заработная плата** - это начисленная сумма оплаты труда за вычетом подоходного налога иобязательных платежей.

**Реальная заработная плата** - количество материальных благ и услуг, которое можно приобрести на номинальную заработную плату, т. е. покупательная способность номинальной заработной платы.

Так, повышение номинальной заработной платы на 15% при росте цен на 20% (при условии неизменности налоговых отчислений) может привести к снижению реальной заработной платы на 4,2% (115:120\*100-95,8).

Следует также различать денежную и неденежную формы заработной платы. Денежная форма является основной, что обусловлено ролью денег как всеобщего эквивалента в товарно-денежных отношениях в рыночной экономике. Однако при отсутствии наличных денежных средств предпри­ятие может рассчитываться с работниками выпускаемой продукцией, ко­торая может, как лично потребляться работником и его семьей, так и про­даваться (или обмениваться на другие товары).

Далее рассмотрим структуру оплаты труда на предприятии.

Структура оплаты труда позволяет определить, какие составляющие элементы входят в оплату труда, в каких статьях себестоимости и при­были они отражаются, какова доля конкретного элемента в общей ве­личине заработной платы.

**Основная заработная плата** - предполагает оплату труда по тариф­ным ставкам и окладам. Метод начисления основной заработной платы зависит от системы оплаты труда.

В развитых рыночных экономиках доля основного заработка в опла­те труда составляет 80-90%. В этом заинтересованы как работник, так и работодатели.

Это связано с тем, что прибыль чаще всего обеспечивается не за счет высокой рентабельности, а за счет увеличения объемов реализации продукции. Поэтому предприниматель заинтересован в высокой доле постоянной части заработной платы. Кроме того, регулирование переменной части требует проведения учета и контроля за многими показателями работы. Это сложный и трудоемкий процесс, ведущий к увеличению управленческих расходов. Дополнительная заработная плата включает различные виды доплат и надбавок. Назначение доплат – возмещение дополнительных затрат рабочей силы из-за объективных различий в условиях труда. К ним можно отнести: доплаты за неблагоприятные и вредные условия труда; доплаты за работу в вечернюю и ночную смены; доплаты за уровень занятости в течение смены и др.

Надбавки вводятся для стимулирования высокого качества продукции и эффективности личного труда. К ним относят: персональные надбавки руководителям и специалистам за квалификацию; надбавки за совмещние профессий и выполнение дополнительных обязанностей и др.

Доплаты и надбавки обычно устанавливаются в относительных размерах и корректируются при изменениях тарифных ставок и окладов с учетом инфляции. Размеры и условия их выплаты определяются в коллективных договорах.

**Вознаграждение за конечный результат** выплачивается за достижение определенных результатов деятельности предприятия и отдельных подразделений. Этот вид вознаграждения направлен на стимулирование конечного результата. В качестве критериев успешной работы рассматриваются следующие результаты: рост производительности труда; повышение качества продукции; экономия ресурсов и другие виды достижений. Обычно результирующие показатели указываются в годовых и квартальных планах. В случае их перевыполнения появляется дополнительный фонд оплаты труда, который направляется на выплату вознаграждения.

**Премия за основные результаты** выплачивается по итогам работы за год за счет полученной предприятием прибыли и стимулирует достижение высоких конечных результатов деятельности. Из прибыли акционерам выплачиваются дивиденды, которые являются доходами работника от собственности. Распределение части прибыли в виде премии между работниками, не имеющими акций, как бы сближает их с акционерами.

**Социальные выплаты** – относительно небольшой, но самостоятельный элемент оплаты труда, который включает полную или частичную оплату расходов по следующим статьям:

* транспорт;
* медицинская помощь и лекарства;
* добровольное страхование жизни работников и членов их семей;

1. материальная помощь отдельным работникам и др.

Социальные выплаты осуществляются из прибыли предприятия и имеют целью обеспечить социальные гарантии и блага для работников за счет предприятия.

Организация заработной платы в системе управления персоналом при­звана обеспечить мотивацию трудового поведения работников, заинтере­совать их трудиться на данном предприятии, использовать весь свой по­тенциал для улучшения личных и коллективных показателей работы.

Под механизмом организации заработной платы следует понимать порядок установления и выплаты работникам номинальной заработ­ной платы.

Организация заработной платы на предприятии включает:

1. установление обоснованных норм труда (норм времени, норм выработки, норм обслуживания, норм численности персонала, норм управляемости);
2. разработку тарифной системы;
3. определение форм и систем оплаты труда.

Нормы труда служат основой для установления оптимальных пропор­ций между отдельными видами труда, они необходимы для объективной количественной оценки затрат труда на выполнение конкретных работ.

Тарифная система оплаты труда представляет собой совокупность нормативов, обеспечивающих возможность осуществлять дифференциацию и регулирование заработной платы различных групп и категорий работ­ников в зависимости от качественных характеристик их труда. Тарифная система включает в себя следующие элементы: тарифную сетку, тариф­ную ставку, тарифно-квалификационный справочник.

Тарифная сетка - шкала разрядов, каждому из которых присвоен свой коэффициент по оплате труда. Коэффициент показывает, во сколько раз оплата труда рабочего определенного разряда выше оплаты труда рабо­чего первого разряда. Предприятие может самостоятельно определять порядок возрастания коэффициентов от разряда к разряду (равномерно или ускоренно). Для работников госбюджетных организаций применя­ется восемнадцатиразрядная сетка, на основе которой устанавливается размер заработной платы для всех категорий работников.

Тарифная ставка - размер оплаты труда различных групп рабочих в единицу времени работы. Она может быть часовая, дневная и месяч­ная. Исходной является тарифная ставка первого разряда, определя­ющая уровень оплаты наиболее простого труда.

Тарифно-квалификационный справочник - сборник нормативных документов, содержащий квалификационные характеристики работни­ков. Он служит для определения разряда работ по профессиям в зави­симости от сложности, точности, условий их выполнения и требований относительно профессиональных знаний и практических навыков.

В условиях централизованной экономики тарифная система опла­ты труда являлась одним из основных элементов организации зара­ботной платы. В настоящее время, когда предприятия самостоятельно строят свою политику в области оплаты труда, она должна быть пре­образована в систему нормативов, носящих сугубо рекомендательный характер. В этом качестве они могут найти применение на предприя­тиях любых форм собственности.

В настоящее время широкое распространение получили бестариф­ные системы оплаты труда. В них отражается тенденция отказа от га­рантированных ставок и делается попытка увязать заработную плату со спросом на товары (услуги) предприятия.

В целом политику предприятия, в области оплаты труда должны определить следующие факторы:

1. финансовое положение предприятия, определяемое результатами его хозяйственной деятельности;
2. уровень безработицы в регионе среди работников соответствующих специальностей;
3. уровень государственного регулирования в области зарплаты;
4. уровень зарплаты, выплачиваемой конкурентами;
5. влияние профсоюзов и объединений работодателей /1, с.262-267/.

Итак, в этом разделе было рассмотрено: понятие заработной платы как социально- экономической категории; функции заработной платы; понятия номинальной, располагаемой и реальной заработной платы; структура и организация оплаты труда на предприятии.

**1.2 Формы и системы оплаты труда**

Формы и системы оплаты труда представляют собой способы уста­новления зависимости величины зарплаты от количества и качества за­траченного труда с помощью совокупности количественных и качествен­ных показателей, отражающих результаты труда. Основное назначение форм и систем оплаты труда состоит в обеспечении правильного соотно­шения между мерой труда и мерой его оплаты, в повышении заинтересо­ванности персонала в эффективном труде.

Выбор форм оплаты труда предприятие осуществляет исходя из ус­ловий производства, качества нормирования труда, возможностей рос­та объема производства и т. д.

В практической деятельности предприятия широкое распростране­ние получили две формы оплаты труда: сдельная и повременная.

Сдельная оплата труда производится за количество выработанной продукции по установленным сдельным расценкам, которые определяют­ся на основании установленных часовых ставок и норм времени (выра­ботки). Она используется в тех случаях, когда необходимо стимулировать увеличение количества производимой продукции (услуг). Сдельная фор­ма оплаты труда подразделяется на ряд систем: прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенная сдельная, аккордная /1, с.267-268/.

При прямой сдельной системе труд оплачивается по расценкам за еди­ницу произведенной продукции. Индивидуальная сдельная расценка за единицу продукции или работы определяется путем умножения часовой тарифной ставки, установленной в соответствии с разрядом выполняемой работы на норму времени на единицу продукции, или путем деления ча­совой тарифной ставки на норму выработки. Общий заработок рабочего определяется путем умножения сдельной расценки (R) на количество произ­веденной продукции за расчетный период времени (Q):

ЗПсд =R\*Q (1)

При сдельно-премиальной системе рабочему сверх заработка по пря­мым сдельным расценкам выплачивается премия (П) за выполнение и пере­выполнение заранее определенных конкретных количественных и каче­ственных показателей работы:

ЗПсд пр = R\*Q+П (2)

Как правило, устанавливается не более двух-трех основных показателей и условий для премирования. Это мо­гутбыть показатели роста производительности труда, повышения объе­мов производства, снижения нормируемой трудоемкости, экономии сы­рья и др. /6, с.287-288/.

Сдельно-прогрессивная система оплаты труда предусматривает вы­плату по прямым сдельным расценкам в пределах выполнения норм, а при выработке сверх норм - по повышенным расценкам. При этом система оплаты может быть одно-, двух- и более ступенчатая. Степень увеличения сдельных расценок в зависимости от уровня перевыполне­ния определяется специальной прогрессивной шкалой. Эта система оп­латы труда обычно применяется на работах, связанных с освоением но­вой техники, и вводится временно /5, с. 211/.

Косвенная сдельная система оплаты труда применяется в основном для рабочих, занятых на обслуживающих и вспомогательных работах (водители транспортных средств, наладчики, ремонтники и др.). Раз­мер их заработка ставится в прямую зависимость от результатов дея­тельности обслуживаемых основных рабочих - сдельщиков. Косвен­ная сдельная расценка рассчитывается с учетом норм выработки об­служиваемых рабочих и их количества. Формула для определения косвенной сдельной расценки выглядит так:

Rкосв =Ст/Нвыр (3)

Ст – дневная тарифная ставка работника, оплачиваемого по косвенной сдельной системе;

Нвыр – сменная норма выработки обслуживаемого работника

/12, с.282-284/.

Аккордная сдельная система предусматривает оплату всего объема работ. Стоимость всей работы определяется исходя из действующих норм и расценок на отдельные элементы работы путем их суммирова­ния. Применение аккордной оплаты обычно связано с определением конкретного срока выполнения производственного задания. Данная система оплаты труда стимулирует, прежде всего, выпол­нение всего объема работ с меньшей численностью работающих и в более короткие сроки. При аккордной оплате вводится премирование за сокращение сроков выполнения аккордного задания при качественном выполнении работ.

Повременная заработная плата производится за фактически отра­ботанное время по тарифной ставке присвоенного рабочему разряда. На первый взгляд, повременная оплата исключает стимулирование более высокой производительности труда, так как время, проведенное на ра­бочем месте, ничего не говорит о достигнутых результатах. Тем не менее, эта форма оплаты труда тесно связана с результатами труда, по­скольку в ее основу заложены формально определенные или фактиче­ски ожидаемые результаты работы за единицу времени. Если работник не отвечает этим ожиданиям, он теряет рабочее место и зарплату. По­временная оплата труда подразделяется на простую повременную, по­временно-премиальную и повременную с нормированным заданием /1, с.269/.

При простой повременной системе оплаты труда заработок рабочего рассчитывается как произведение часовой (дневной) тарифной ставки рабочего определенного разряда (Ст) на количество отработанного времени (Т) в часах (днях):

ЗПповр = Ст \* Т (4)

При повременно-премиальной системе устанавливается размер пре­мии в процентах к тарифной ставке за перевыполнение установленных показателей и условий премирования. В качестве условий премирова­ния может быть бездефектное изготовление продукции, экономия ма­териалов, инструментов, смазочных материалов и др. /16, с.27-28/.

Окладная система используется в основном для руководителей, спе­циалистов и служащих. Должностной оклад представляет собой абсо­лютный размер заработной платы и устанавливается в соответствии с занимаемой должностью.

В последнее время стала широко применяться повременная оплата труда с нормированным заданием, или сдельно-повременная оплата тру­да. Рабочему или бригаде устанавливается состав и объем работ, которые должны быть выполнены за определенный период времени на повремен­но оплачиваемых работах с соблюдением требований к качеству продук­ции (работ). Это нормированное задание в зависимости от специфики производства и характера работ устанавливается, например, на смену или месяц. Понятие расценки на деталь ликвидируется. Например, если за 6 часов рабочий или бригада выполнили объем работ, который соответ­ствует 7 часам нормированного задания, то оплата будет произведена как за 7 часов. Повременная оплата труда с нормированным заданием часто используется на работах, связанных с обслуживанием производства (ремонт и наладка оборудования и т. д.).

Научно-технический прогресс и связанная с ним автоматизация производства способствует появлению на ряде предприятий тенденции к замене сдельной оплаты труда повременной. В этом случаи необходимо принять все возможные меры, чтобы применение этой формы оплаты труда не привело к снижению результативности деятельности предприятия. К числу таких мер, прежде всего, относится сохранение и поддержание высокого уровня нормирования труда при повременной форме оплаты труда. Другим важным условием успешного применения этой формы является высокий уровень организационного обеспечения производства (сырьем, материалами, инструментом, энергией, транспортом, наладкой, ремонтом и т. п.) со стороны технических служб предприятия /1, с.269-270/.

В данном разделе рассмотрены, получившие широкое распространение формы оплаты труда: сдельная и повременная.

**1.3 Мероприятия по улучшению системы оплаты труда**

Улучшение эффективности использования системы оплаты труда на предприятии заключается в переходе на другие, новые формы оплаты труда нежели используются на данном предприятии, которые будут являться оптимальными, использование которых будет более эффективным для него.

Усиление стимулирующей функции заработной платы способствует активизации разработки новых систем оплат труда. Поэтому все большее распространение получают бестарифные, комиссионные и гибкие системы оплаты труда.

Рассмотрим бестарифные системы оплаты труда.

Успешное использование бестарифных систем связано с тем, что в условиях перехода к рынку появляется необходимость в пересмотре порядка формирования фонда заработной платы. Фонд оплаты труда должен зависеть, прежде всего, от объема реализованной продукции, который может меняться. Следовательно, может и колебаться величина фонда оплаты труда. При бестарифной системе оплаты труда заработок работника напрямую зависит от конечных результатов деятельности своего структурного подразделения и предприятия в целом.

Бестарифные системы оплаты труда во многом схожи и основаны на долевом распределении средств, предназначенных на оплату труда, в зависимости от различных критериев. При этом производится ранжирование подразделений предприятия и каждого работника исходя из его квалификации и эффективности работы. Каждому подразделению определяется фонд оплаты труда (ФОТ). Каждому работнику присваивается свой квалификационный уровень. В зависимости от квалификационных уровней работники распределяются по квалификационным группам, количество которых может быть различным. В основу оценки квалификационного уровня могут приниматься следующие критерии: образование, профессиональная квалификация, деловитость и т. д. Оценка квалифи­кационного уровня дополняется определенным коэффициентом трудо­вого участия каждого работника (КТУ) в текущих результатах деятель­ности и количеством отработанного времени. Расчет заработной платы при бестарифной системе оплаты труда определяется в следующей по­следовательности:

1) рассчитывается количество баллов, заработанных каждым работ­ником подразделения по формуле:

К = К\*Т\*КТУ(5)

где К- квалификационный уровень i-го работника,

Т- количество отработанных чел./час i-ым работником,

КТУ- коэффициент трудово­го участия г-го работника.

2) определяется общая сумма баллов, заработанная всеми работни­ками подразделения;

3) рассчитывается доля ФОТ, приходящаяся на оплату одного бал­ла

(руб.):

d=ФОТ/N (6)

1. определяется заработная плата отдельных работников подразделения:

ЗП = N d (7)

/8, с.287-288/.

Помимо тарифной и бестарифной систем оплаты труда большое рас­пространение находит комиссионная форма оплаты труда или систе­ма стимулирования продаж.

В ее основе - зависимость между размером вознаграждения и объе­мом реализации. Традиционно комиссионные выплаты ассоциируют­ся с определенным процентом от суммы реализации, который получа­ет сотрудник, продавший товар.

*Пример.* Фирма, занимающаяся производством и реализацией ком­пьютеров, платит своим коммерческим агентам комиссионныев раз­мере 10% от суммы продаж.

Методы установления комиссионных мо­гут быть различны:

1. фиксированная денежная сумма за каждую единицу проданного товара;
2. фиксированный процент от маржи по контракту;
3. фиксированный процент от объема реализации в момент поступ­ления денег по контракту на счет продающей организации;
4. выплата фиксированного процента от базовой заработной платы  
    при выполнении плана по реализации.

Системы стимулирования продаж вполне приемлемы, например, для оплаты работников подразделений сбыта, внешнеэкономической служ­бы предприятия.

В последнее время предприятие, не имеющее средств на оплату труда своих работников, использует дилерский механизм оплаты тру­да. Он предполагает закупку работником части продукции предприя­тия за свой счет (или в счет невыплаченной заработной платы) с по­следующей ее реализацией собственными усилиями. Таким образом, заработная плата выплачивается продукцией в виде аванса с после­дующим перерасчетом.

Еще существует гибкая система оплаты труда.

Гибкая система оплаты труда ставит определенную часть заработка в зави­симость от личных заслуг, общей эффективности работы предприятия, обеспечивает возможность избежать разовых сокращений базовой зарпла­ты. Такая система позволяет индивидуализировать заработок сотрудника предприятия, реагируя на изменения результативности его труда. При оп­ределении размера оплаты труда учитываются не только стаж, квалифика­ция, профессиональные способности, но и значимость работника для пред­приятия, его способность выполнять определенные задачи, вносить вклад в успешную деятельность фирмы /1, с.273/.

В данном разделе рассмотрены современные системы оплаты труда: бестарифные, комиссионные и гибкие.

Подводя итог по главе можно сказать, что система оплаты труда должна быть гибкой, стимулировать повышение производительности труда, обладать достаточным мотивационным эффектом. Рост оплаты труда не должен опережать темпов роста производительности, эффективности. Гибкость системы оплаты труда заключается в том, что определенная часть заработка ставится в зависимость от общей эффективности работы предприятия.

2 АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

КОМБИНАТ ПИТАНИЯ АМГУ

**2.1** **Краткая характеристика деятельности предприятия**

Комбинат питания Амурского Государственного Университета – это известное не только в области, но и за ее пределами предприятие общественного питания, общей площадью 3000 кв. метров с 500 посадочными местами и 150 работниками. В начале 90-х комбинат питания относился к числу предприятий треста общественного питания, его связи и партнерские отношения были разрушены, деятельность была убыточной. В 1991 году, в период приватизаций, ректор Амурского Государственного Университета (в то время политехнического института) забрал общественную столовую из треста к себе в штат. С тех пор комбинат питания АмГУ является внебюджетным структурным подразделением Амурского Государственного Университета.

Свою деятельность комбинат питания осуществляет на основании законодательства РФ, Устава АмГУ, Положения о комбинате питания АмГУ, распоряжений ректора АмГУ и других актов АмГУ по вопросам внебюджетной деятельности.

Комбинат питания не является юридическим лицом и расположен по адресу: 675028, Амурская обл., г. Благовещенск, ул. Студенческая 22/1.

Банковские реквизиты: ИНН 2801030434

Управление Федерального Казначейства МФ РФ

ИНН 2801027174 КПП 2800101001

Амурский Государственный Университет

(Комбинат питания АмГУ)

Лицевой счет 06075000380

Расчетный счет 40503810800001000001

в ГРКЦ ГУ ЦБ РФ по Амурской области

г. Благовещенск БИК 041012001

Основными целями деятельности комбината питания АмГУ являются:

- оказание услуг в области общественного питания студентам, аспирантам и сотрудникам университета;

- формирование и развитие базы производственной практики студентов и сотрудников университета;

- создание дополнительных условий для финансирования образовательной деятельности Амурского Государственного Университета;

- развитие социальной базы университета.

Основными видами деятельности комбината питания АмГУ являются оказание услуг в области общественного питания населению города Благовещенска, производство кондитерской, хлебобулочной и иной продукции, осуществление торговой, посреднической, транспортной и иных видов деятельности не противоречащих законодательству РФ и отвечающих целям деятельности комбината питания.

Основные технико-экономические показатели предприятия показаны в таблице 1.

Таблица 1 - Основные технико-экономические показатели предприятия

Комбинат питания АмГУ в период с 2004 по 2006 год

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Года | | |
| 2004 | 2005 | 2006 |
| Среднегодовая стоимость основных производственных фондов, тыс. руб. | 20098 | 20098 | 20098 |
| Средний остаток оборотных средств, тыс. руб. | 1682 | 1820 | 2182 |
| Выручка от реализации, тыс. руб. | 45110 | 49129 | 55749 |
| Затраты, тыс. руб. | 19793 | 21813 | 25244 |
| Объем реализованной продукции, тыс. руб. | 20300 | 22108 | 25087 |
| Прибыль, тыс. руб. | 24810 | 27021 | 30662 |
| Фонд оплаты труда, тыс. руб. | 11632 | 13939 | 17141 |
| Среднесписочная численность, чел. | 140 | 141 | 141 |
| Средняя зарплата, руб. | 6,923 | 8,238 | 10,130 |

По данным таблицы можно увидеть, что все основные технико-экономические показатели за период с 2004 по 2006 год постоянно увеличивались. В 2006 году на предприятии работали 141 человек, средняя зарплата составляла 10130 рубля, объем реализованной продукции составлял 25087 тыс. руб., выручка от реализации составляла 55749 тыс. руб., затраты составляли 25244 тыс. руб., прибыль составляла 30662 тыс. руб. и т. д.

Прибыль, полученная Комбинатом питания от своей финансово-хозяйственной деятельности, реинвестируются в образовательный процесс Амурского Государственного Университета.

**2.2 Анализ финансового состояния предприятия**

Источниками информации для анализа финансового состояния являются: официальные формы годовой бухгалтерской отчетности «Бухгалтерский баланс» (ф. № 1), «Отчет о прибылях и убытках» (ф. № 2), «Отчет о движении капитала» (ф. № 3), «Отчет о движении денежных средств» (ф. № 4), «Приложение к бухгалтерскому балансу» (ф. № 5).

Согласно действующим нормативным документам баланс в настоящее время составляется в оценке нетто. Итог баланса дает ориентировочную оценку суммы средств, находящихся в распоряжении предприятия. Эта оценка является учетной и ни в коем случае не отражает реальной суммы денежных средств, которую можно выручить за имущество, например, в случае ликвидации предприятия. Текущая “цена” активов предприятия определяется рыночной конъюнктурой и может отклоняться в любую сторону от учетной. Особенно значительным это расхождение может быть в период инфляции.

Горизонтальный анализ баланса заключается в построении одной или нескольких аналитических таблиц, в которых абсолютные балансовые показатели дополняются относительными темпами роста (снижения).

Горизонтального анализа баланса представлен в таблице 2.

##### Таблица 2 - Уплотненный баланс-нетто, в тысячах рублей

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Статья | Идентификатор | На конец 2004 года | На конец 2005 года | На конец 2006 года |
| АКТИВ |  |  |  |  |
| 1. Оборотные средства |  |  |  |  |
| 1.1. Денежные средства и их эквиваленты (стр. 260) | ДС | 300 | 400 | 405 |
| 1.2. Расчеты с дебиторами (стр. 240 + стр.230) | ДБ | 0 | 0 | 0 |
| 1.3. Запасы и прочие оборотные активы (стр.210 + стр.220 + стр. 250 + стр. 253 + стр. 270) | ЗЗ | 1382 | 1420 | 1777 |
| Итого по разделу 1 | ТА | 1682 | 1820 | 2182 |
| 2. Внеоборотные активы |  |  |  |  |
| 2.1. Основные средства (стр. 120) | ОС | 20098 | 20098 | 20098 |
| 2.2. Прочие внеоборотные активы (стр. 110 + стр. 150 + стр. 140) | ПВ | 0 | 0 | 0 |
| Итого по разделу 2 | ВА | 20098 | 20098 | 20098 |
| Всего активов | БА | 21780 | 21918 | 22280 |
| ПАССИВ |  |  |  |  |
| 1. Привлеченный капитал |  |  |  |  |
| * 1. Краткосрочные пассивы (стр. 690) | КП | 2208 | 2418 | 2780 |
| 1.2. Долгосрочные пассивы (стр. 590) | ДП | 0 | 0 | 0 |
| Итого по разделу 1 | ПК | 2208 | 2418 | 2780 |
| 2. Собственный капитал |  |  |  |  |
| 2.1. Уставный капитал (стр. 410 + стр. 420+стр.430) | УК | 19500 | 19500 | 19500 |
| 2.2. Фонды и резервы (нетто) (стр. 440 + стр. 450 + стр. 460 + стр. 465 +стр. 470) | ФР | 0 | 0 | 0 |
| Итого по разделу 2 | СК | 19500 | 19500 | 19500 |
| Всего источников | БП | 21708 | 21918 | 22280 |

Из таблицы видно, каким количеством денежных средств обладает предприятие в тыс. руб.

Следующей аналитической процедурой является вертикальный анализ: иное представление финансового отчета, в частности баланса, в виде относительных показателей. Такое представление позволяет видеть удельный вес каждой статьи баланса в его общем итоге. Обязательный элемент анализа - динамические ряды этих величин, посредством которых можно отслеживать и прогнозировать структурные изменения в составе активов и источников их покрытия.

Таким образом, можно выделить две основные черты вертикального анализа:

* переход к относительным показателям позволяет проводить межхозяйственные сравнения предприятий, различающихся по величине используемых ресурсов и другим показателям объема;
* относительные показатели сглаживают негативное влияние инфляционных процессов, которые могут существенно искажать абсолютные показатели финансовой отчетности и тем самым затруднять их сопоставление в динамике.

Вертикальный анализ баланса представлен в таблице 3.

##### Таблица 3 - Структурное представление баланса-нетто, в %

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Статья | Идентификатор | На конец 2004 года | На конец 2005 года | На конец 2006 года |
| АКТИВ |  |  |  |  |
| 1. Оборотные средства |  |  |  |  |
| 1.1. Денежные средства и их эквиваленты (стр. 260) | ДС | 1,4 | 1,8 | 1,8 |
| 1.2. Расчеты с дебиторами (стр. 240 + стр. 230) | ДБ | 0 | 0 | 0 |
| 1.3. Запасы и прочие оборотные активы (стр. 250 + стр. 253 + стр. 270) + стр.210+стр.220) | ЗЗ | 6,3 | 6,5 | 8 |
| Итого по разделу 1 | ТА | 7,7 | 8,3 | 9,8 |
| 2. Внеоборотные активы |  |  |  |  |
| 2.1. Основные средства (стр. 120) | ОС | 92,3 | 91,7 | 90,2 |
| 2.2. Прочие внеоборотные активы (стр. 110 + стр. 150) | ПВ | 0 | 0 | 0 |
| Итого по разделу 2 | ВА | 92,3 | 91,7 | 90,2 |
| Всего активов | БА | 100 | 100 | 100 |
| ПАССИВ |  |  |  |  |
| 1. Привлеченный капитал |  |  |  |  |
| 1.1. Краткосрочные пассивы (стр. 690) | КП | 10,2 | 11 | 12,5 |
| 1.2. Долгосрочные пассивы (стр. 590) | ДП | 0 | 0 | 0 |
| Итого по разделу 1 | ПК | 10,2 | 11 | 12,5 |
| 2. Собственный капитал |  |  |  |  |
| 2.1. Уставный капитал (стр. 410 + стр. 420) | УК | 89,8 | 89 | 87,5 |
| 2.2. Фонды и резервы (нетто) (стр. 490 - стр. 252 - стр. 390 - стр. 410 - стр. 420) | ФР | 0 | 0 | 0 |
| Итого по разделу 2 | СК | 89,8 | 89 | 87,5 |
| Всего источников | БП | 100 | 100 | 100 |

Из таблицы виден удельный вес отдельных статей в общем балансе.

В условиях рыночной системы хозяйствования с ее жесткой конкуренцией важное значение имеют показатели, характеризующие финансовое состояние предприятия.

Финансовое состояние предприятия с позиции краткосрочной перс­пективы оценивается показателями ликвидности и платежеспособности, в наиболее общем виде характеризующими, может ли оно своевременно и в полном объеме произвести расчеты по краткосрочным обязатель­ствам перед контрагентами.

Под ***ликвидностью*** какого-либо актива понимают способность его трансформироваться в денежные средства в ходе предусмотренного про­изводственно-технологического процесса, а степень ликвидности опреде­ляется продолжительностью временного периода, в течение которого эта трансформация может быть осуществлена. Чем короче период, тем выше ликвидность данного вида активов. В таком понимании любые активы, которые можно обратить в деньги, являются ликвидными.

Уровень ликвидности предприятия оценивается с помощью специальных показателей – коэффициентов ликвидности, которые представлены в таблице 4.

Таблица 4 - Оценка ликвидности

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | Идентификатор | В 2004  году | В 2005 году | В 2006  году |
| 1. Величина собственных оборотных   средств (функционирующий капитал) | СОС | -598 | -598 | -598 |
| 2. Маневренность собственных  оборотных средств | Мсос | 0,5 | 0,7 | 0,7 |
| 3. Коэффициент текущей ликвидности | КТЛ | 0,8 | 0,7 | 0,8 |
| 4. Коэффициент быстрой ликвидности | КБЛ | 0,1 | 0,2 | 0,1 |
| 5. Коэффициент абсолютной  ликвидности (платежеспособности) | КАЛ | 0,1 | 0,2 | 0,1 |
| 6. Доля оборотных средств в активах, % | ДТА | 8 | 8 | 10 |
| 7. Доля собственных оборотных средств в общей их сумме, % | ДСОС | 36 | 33 | 27 |
| 8. Доля запасов в оборотных активах, % | ДЗЗ | 82 | 78 | 81 |
| 9. Доля собственных оборотных средств в покрытии запасов, % | ДСОС/З | 43 | 42 | 34 |
| 10. Коэффициент покрытия запасов | Кпз | 0,57 | 0,69 | 0,56 |

Величина собственных оборотных средств характеризует ту часть собственного капитала предприятия, которая является источником покрытия текущих активов. При прочих равных показателях рост этого показателя в динамике рассматривается как положительная тенденция. Величина собственных оборотных средств численно равна превышению текущих активов над текущими обязательствами.

Так как величина собственных средств равна -598, значит текущие активы не превышают текущие обязательства, а наоборот, меньше на 598 тыс. руб. Величина собственных оборотных средств одинакова для всех трех исследуемых лет.

Маневренность собственных оборотных средств. Характеризует ту часть собственных оборотных средств, которая находится в форме денежных средств, то есть средств, имеющих абсолютную ликвидность. Изменяется в пределах от нуля до единицы.

В 2005 и 2006 годах Мсос больше, чем в 2004 году и равна 0,7. Это означает, что часть СОС, которая находится в форме денежных средств выросла.

Коэффициент текущей ликвидности. Дает общую оценку ликвидности предприятия, показывая, в какой мере текущие кредиторские обязательства обеспечиваются материальными оборотными средствами. Условное нормативное значение его варьируется в пределах от 1,5 до 3 (2).

В исследуемом периоде КТЛ варьируется в пределах 0,7 - 0,8, что ниже нормативного значения, следовательно, в очень низкой мере текущие кредиторские обязательства обеспечиваются материальными оборотными средствами.

Коэффициент быстрой ликвидности. Он аналогичен коэффициенту текущей ликвидности, однако исчисляется по более узкому кругу текущих активов. То есть из расчетов исключена наименее ликвидная их часть - производственные запасы. Изменяется в пределах от 0,5 до 1.

В исследуемый период КБЛ варьируется в пределах 0,1 - 0,2, что ниже нормативного значения, следовательно, в очень низкой мере текущие кредиторские обязательства обеспечиваются материальными оборотными средствами (исключая из расчета производственные запасы).

Коэффициент абсолютной ликвидности (платежеспособности), который показывает, какая часть краткосрочных заемных обязательств может быть погашена немедленно. Изменяется в пределах от 0,05 до 0,2 (0,1).

В исследуемом периоде КАЛ варьируется в пределах 0,1 - 0,2, следовательно, значительная часть краткосрочных заемных обязательств может быть погашена немедленно.

Доля оборотных средств в активах. Нормативное значение показателя не менее 30 %.

ДТА в исследуемом периоде выросла с 8% до 10%, но все еще остается ниже нормативного значения, что является отрицательной характеристикой.

Доля собственных оборотных средств в общей их сумме. Нормативное значение показателя - не менее 10 %. Показывает, какая часть оборотных активов финансируется за счет собственных средств предприятия.

ДСОС в исследуемом периоде снижается с 36% до 27%, следовательно, снижается та часть оборотных средств, которая финансируется за счет собственных средств предприятия, но пока еще она соответствует нормативному значению.

Доля запасов в оборотных активах. Показывает долю запасов в оборотных активах.

ДЗЗ значительна, в 2004 году она составляла 82%, в 2005 г. - 78%, в 2006 г. – 81%.

Доля собственных оборотных средств в покрытии запасов. Характеризует ту часть стоимости запасов, которая покрывается собственными оборотными средствами. Рекомендуемая граница показателя - 50 %.

ДСОС/З в исследуемом периоде снизилась с 43% до 34%, что ниже рекомендуемой границы показателя. Это означает, что снижается та часть стоимости запасов, которая покрывается собственными оборотными средствами.

Коэффициент покрытия запасов в 2006 г. составил 0,56, что ниже, чем в предыдущие 2 года.

Показатели ликвидности КТЛ, КБЛ, ДТА, ДСОС/ЗЗ, ниже нормативных значений, а остальные в норме. Следовательно, ликвидность можно оценить, как нормальную.

Одна из важнейших характеристик финансового состояния предприятия - стабильность его деятельности в свете долгосрочной перспективы. Она связана с общей финансовой структурой предприятия, степенью его зависимости от внешних кредиторов и инвесторов.

Расчет показателей финансовой устойчивости представлен в таблице 5.

Таблица 5 - Оценка финансовой устойчивости

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | Идентификатор | В 2004  году | В 2005 году | В 2006  году |
| 1. Коэффициент концентрации   собственного капитала | ККСК | 0,89 | 0,88 | 0,87 |
| 1. Коэффициент финансовой   Зависимости | КФЗ | 1,11 | 1,12 | 1,14 |
| 1. Коэффициент маневренности   собственного капитала | КМСК | 0,03 | 0,03 | 0,03 |
| 4. Коэффициент концентрации заемного капитала | ККЗК | 0,1 | 0,11 | 0,12 |
| 1. Коэффициент структуры   долгосрочных вложений | КСДВ | 0 | 0 | 0 |
| 1. Коэффициент долгосрочного   привлечения заемных средств | КДП | 0 | 0 | 0 |
| 7. Коэффициент структуры заемного капитала | КСЗК | 0 | 0 | 0 |
| 8. Коэффициент соотношения заемных и собственных средств | КС | 0,11 | 0,12 | 0,14 |

Охарактеризуем и проследим динамику показателей финансовой устойчивости.

Коэффициент концентрации собственного капитала показывает, какова доля владельцев предприятия в общей сумме средств, вложенных в предприятие. Чем выше значение показателя, тем более финансово устойчиво, стабильно и независимо от внешних кредиторов предприятие. Рекомендуемое значение от 0,6 до 1,0.

Значение ККСК достаточно высокое, несмотря на то, что в исследуемом периоде оно незначительно снизилось с 0,89 до 0,87. Высокое значение этого показателя говорит о том, что предприятие финансово устойчиво и независимо от внешних кредиторов.

Коэффициент финансовой зависимости. Является обратным коэффициенту концентрации собственного капитала. Рост показателя в динамике означает увеличение доли заемных средств в финансировании предприятия. Если его значение снижается до 1 (100 %), это означает, что владельцы полностью финансируют свое предприятие.

КФЗ незначительно вырос в исследуемом периоде с 1,11 до 1,14, но в общем его значение близко к 1, а это означает, что владельцы полностью финансируют свое предприятие.

Коэффициент маневренности собственного капитала. Показывает, какая часть собственного капитала используется для финансирования текущей деятельности, то есть, вложена в оборотные средства, а какая часть капитализирована.

КМСК одинаков в исследуемом периоде и составляет 0,03, т. е. он незначителен.

Коэффициент концентрации привлеченного (заемного) капитала. Характеризует долю заемных средств в общей сумме средств, вложенных в предприятие. Является дополнением к коэффициенту концентрации собственного капитала. Рекомендуемое значение данного показателя находится в пределах от 0 до 0,4. Изменение коэффициента концентрации привлеченного капитала противоположно изменению коэффициента концентрации собственного капитала.

ККЗК вырос в исследуемом периоде с 0,1 до 0,12, его значение соответствует рекомендуемому. ККЗК увеличивается, а ККСК уменьшается.

Коэффициент структуры долгосрочных вложений. Показывает, какая часть основных активов профинансирована внешними инвесторами, то есть (в некотором смысле) принадлежит им, а не владельцам предприятия.

КСДВ равен 0.

Коэффициент долгосрочного привлечения заемных средств. Характеризует структуру капитала, то есть долю долгосрочных займов, привлеченных для финансирования деятельности предприятия наряду с собственными средствами.

КДП равен 0.

Коэффициент структуры заемного капитала. Позволяет установить долю долгосрочных займов в общей сумме заемных средств.

КСЗК равен 0.

Коэффициент соотношения заемных и собственных средств. Дает наиболее общую оценку финансовой устойчивости предприятия.

КС в исследуемом периоде вырос с 0,11 до 0,14, но, в общем, он низкий, что свидетельствует о незначительном количестве заемных средств.

Рассчитанные показатели показывают, что данное предприятие находится в стабильном финансовом положении.

Деловая активность проявляется в динамичности развития предприятия, достижении им поставленных целей, что отражают натуральные и стоимостные показатели, эффективном использовании экономического потенциала, расширении рынков сбыта продукции.

Одно из направлений оценки деловой активности - анализ и сравнение эффективности использования ресурсов предприятия. Известно множество показателей, применяемых в ходе такого анализа.

При помощи этих показателей можно преодолеть пространственную несопоставимость основных показателей деятельности и сравнить предприятия, одинаковые по сфере приложения капитала, но различающиеся масштабами деятельности и размерами экономического потенциала.

Расчет показателей деловой активности представлен в таблице 6.

###### Таблица 6 - Оценка деловой активности

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | Идентификатор | В 2004  году | В 2005 году | В 2006 году |
| 1. Выручка от реализации, тыс. руб | ВР | 45110 | 49129 | 55749 |
| 2. Чистая прибыль, тыс. руб. | ЧП | 5017 | 5208 | 5418 |
| 3.Оборачиваемость  средств в расчетах (в оборотах) | ОРО | 0 | 0 | 0 |
| 4. Оборачиваемость средств в  расчетах (в днях) | ОРД | 0 | 0 | 0 |
| 5. Оборачиваемость запасов (в  оборотах) | ОЗО | 15 | 16 | 15 |
| 6. Оборачиваемость запасов (в днях) | ОЗО | 24 | 22 | 24 |
| 7. Оборачиваемость кредиторской  задолженности (в днях) | ОКД | 44 | 41 | 36 |
| 8.Продолжительность операционного цикла | ПЦ | 24 | 22 | 24 |
| 9. Продолжительность финансового  цикла | ФЦ | 20 | 19 | 12 |
| 10. Коэффициент погашаемости  дебиторской задолженности | КПЗ | 0 | 0 | 0 |
| 11. Оборачиваемость собственного  капитала | ОСК | 2 | 2 | 3 |
| 12. Оборачиваемость совокупного  капитала | ОК | 2,07 | 2,24 | 2,5 |

Выручка от реализации выросла в исследуемом периоде с 45110 до 55749 тыс. руб., это хорошая тенденция.

Чистая прибыль увеличилась с 5017 до 5418 тыс. руб.

Оборачиваемость средств в расчетах (в оборотах) определяется отношением выручки от реализации к средней дебиторской задолженности. Рост показателя в динамике характеризует деятельность предприятия с положительной стороны. Фактически этот показатель показывает те сроки, в которые покупатели рассчитываются с предприятием за реализованную продукцию.

ОРО равна 0, так как отсутствует дебиторская задолженность.

Оборачиваемость средств в расчетах (в днях) определяется отношением числа дней в рассматриваемом временном интервале к оборачиваемости средств в расчетах (в оборотах).

ОРД равна 0, так как ОРО равна 0.

Оборачиваемость запасов (в оборотах) определяется отношением себестоимости реализации к средней величине запасов. Рост показателя в динамике характеризует деятельность предприятия с положительной стороны.

ОЗО в исследуемом периоде варьируется в пределах 15-16 оборотов.

Оборачиваемость запасов (в днях). Характеризует эффективность вложения средств в производственные запасы, измеряемую в днях.

ОЗО варьируется в пределах 22-24 дней.

Оборачиваемость кредиторской задолженности в днях определяется отношением средней кредиторской задолженности умноженной на временной интервал, к себестоимости реализованной продукции и характеризует интервал времени, в течение которого предприятие рассчитывается со своими поставщиками за предоставленные товары (работы, услуги).

ОКД в исследуемом периоде снизилась с 44 до 36 дней.

Одним из показателей, характеризующих производственную деятельность предприятия, является продолжительность операционного цикла, которая определяется суммированием оборачиваемости средств в расчётах (в днях) и оборачиваемости запасов. Данный показатель не имеет нормативного значения и является информационным.

ПЦ в исследуемом периоде варьируется в пределах 22-24 дней.

Длительность финансового цикла определяется как разница между продолжительностью операционного цикла и оборачиваемостью кредиторской задолженности.

ФЦ уменьшилась с 20 до 12 дней.

Коэффициент погашаемости дебиторской задолженности определяется отношением средней дебиторской задолженности к выручке от реализации.

КПЗ равен 0, так как отсутствует дебиторская задолженность.

Оборачиваемость собственного капитала определяется отношением выручки от реализации к средней величине собственного капитала. Характеризует число оборотов собственного капитала за период.

ОСК в исследуемом периоде выросла с 2 до 3 оборотов.

Оборачиваемость совокупного капитала определяется отношением выручки от реализации к итогу среднего баланса - нетто.

ОК в исследуемом периоде составляет примерно 2 оборота.

Рассчитанные показатели показывают, что деловая активность невысокая.

Горизонтальный анализ баланса-нетто (по сравнению с 2004 годом) представлен в таблице 7.

Таблица 7 - Горизонтальный анализ баланса-нетто (по сравнению с 2004 г.)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Статья | Ид. | На конец 2004 года | | На конец 2005 года | | На конец 2006 г 2006 года | |
|  |  | В тыс. р. | В  процентах | В тыс. р. | В  процентах | В тыс. р. | В процентах |
| АКТИВ |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. Оборотные средства |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | В тыс. р. | В  процентах | В тыс. р. | В  процентах | В тыс. р. | В процентах |
| 1.2. Расчеты с дебиторами (стр. 240) | ДБ | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 1.3. Запасы и прочие оборотные активы (стр. 210 + стр. 220 + стр. 250 + стр. 253 + стр. 270) | ЗЗ | 1382 | 100 | 1420 | 103 | 1777 | 129 |
| Итого по разделу 1 | ТА | 1682 | 100 | 1820 | 108 | 2182 | 130 |
| 2. Внеоборотные активы |  |  |  |  |  |  |  |
| 2.1. Основные средства (стр. 120) | ОС | 20098 | 100 | 20098 | 100 | 20098 | 100 |
| 2.2. Прочие внеоборотные активы (стр. 110 + стр. 150 + стр. 140) | ПВ | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Итого по разделу 2 | ВА | 20098 | 100 | 20098 | 100 | 20098 | 100 |
| Всего активов | БА | 21780 | 100 | 21918 | 101 | 22280 | 102 |
| ПАССИВ |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. Привлеченный капитал |  |  |  |  |  |  |  |
| 1.1. Краткосрочные пассивы (стр. 690) | КП | 2208 | 100 | 2418 | 109 | 2780 | 126 |
| 1.2. Долгосрочные пассивы (стр. 590) | ДП | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2. Собственный капитал |  |  |  |  |  |  |  |
| 2.1. Уставный капитал (стр. 410 + стр. 420) | УК | 19500 | 100 | 19500 | 100 | 19500 | 100 |
| 2.2. Фонды и резервы (нетто) (стр. 490 - стр. 252 - стр. 390 - стр. 410 - стр. 420) | ФР | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Итого по разделу 2 | СК | 19500 | 100 | 19500 | 100 | 19500 | 100 |
| Всего источников | БП | 21708 | 100 | 21918 | 101 | 22280 | 103 |

Из таблицы наглядно видно, как изменяется величина денежных средств, находящихся в распоряжении предприятия, в тыс. руб. и в процентах (по сравнению с 2004 г.). В данном случае, они увеличиваются или же остаются постоянными.

*Рентабельность* характеризует результативность деятельности фирмы.

Показатели рентабельности позволяют оценить, какую прибыль имеет фирма с каждого рубля средств, вложенных в активы. Существует система показателей рентабельности.

Существует множество показателей рентабельности. Рассчитаем некоторые из них. Результаты расчетов представлены в таблице 8.

# Таблица 8 - Оценка рентабельности

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | Идентификатор | В 2004  году | В 2005  году | В 2006  году |
| 1. Чистая прибыль, тыс. руб. | ЧП | 5017 | 5208 | 5418 |
| 2. Рентабельность продукции, копеек | РП | 11 | 11 | 10 |
| 3. Рентабельность основной  деятельности, копеек | РОД | 12 | 12 | 11 |
| 4. Рентабельность совокупного  капитала, копеек | РСК | 23 | 24 | 24 |
| 5. Рентабельность собственного  капитала, копеек | РСОБ. | 26 | 27 | 28 |
| 6. Период окупаемости собственного  капитала | ПОК | 3,9 | 3,7 | 3,6 |

В исследуемом периоде РП уменьшилась с 11 до 10 копеек, РОД уменьшилась с 12 до 11 копеек, это нехорошая тенденция.

ЧП увеличилась с 5017 до 5418 тыс. руб., РСК увеличилась с 23 до 24 копеек, РСОБ увеличилась с 26 до 28 копеек, ПОК уменьшился с 3,9 до 3,6, это хорошие тенденции.

Судя по рассчитанным показателям Комбинат питания АмГУ рентабельное предприятие.

Итак, финансовое состояние предприятия Комбинат питания АмГУ достаточно устойчивое, перспективное.

**2.3 Расчет показателей системы оплаты труда на предприятии**

Проанализируем: месячный, годовой, дневной, часовой фонд оплаты труда; среднемесячную, среднегодовую, среднедневную, среднечасовую заработную плату. Данные о фонде оплаты труда (ФОТ), среднесписочной численности работников, количестве отработанного работниками времени в человеко-часах за каждый месяц периода с 2004 по 2006 год взяты из отчетности «Сведения о численности, заработной плате и движении работников» (форма №П-4). В приложениях Ж, З, И, эта отчетность представлена за декабрь каждого года, остальные данные сведены в таблицы.

Годовой ФОТ можно определить, сложив месячные ФОТ за каждый месяц соответствующего года.

Вычислим средний месячный ФОТ, например, за 2006 год. Для этого годовой ФОТ за 2006 год поделим на количество месяцев в году, т. е. на 12:

Средний месячный ФОТ =17141:12=1428,4 тыс. руб.

Данные о годовом и месячном ФОТ, а также о среднем месячном ФОТ в каждом году в 2004-2006 годах представлены в таблице 9.

Таблица 9 – Годовой и месячный ФОТ в 2004-2006 годах

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Месяц | Месячный ФОТ, тыс. руб. | | |
| 2004 год | 2005 год | 2006 год |
| Январь | 810 | 875 | 1102 |
| Февраль | 869 | 969 | 1192 |
| Март | 931 | 1155 | 1472 |
| Апрель | 995 | 1120 | 1378 |
| Май | 971 | 1254 | 1526 |
| Июнь | 1108 | 1202 | 1563 |
| Июль | 995 | 1118 | 1413 |
| Август | 826 | 934 | 1067 |
| Сентябрь | 1065 | 1231 | 1442 |
| Октябрь | 1035 | 1341 | 1619 |
| Ноябрь | 1004 | 1297 | 1624 |
| Декабрь | 1023 | 1443 | 1743 |
| Всего: годовой ФОТ, тыс. руб. | 11632 | 13939 | 17141 |
| Средний месячный ФОТ в указанном году, тыс. руб. | 969,3 | 1161,6 | 1428,4 |

Из таблицы видно, что годовой ФОТ и средний месячный ФОТ в период с 2004 по 2006 год выросли.

Среднемесячную заработную плату (СМЗП) за конкретный месяц можно определить по формуле:

СМЗП=Месячный ФОТ/ССЧ,

где ССЧ – среднесписочная численность работников за месяц.

Вычислим СМЗП, например, за декабрь 2006 года:

СМЗП=1743:147=11,857 тыс. руб.

Вычислить среднегодовую заработную плату работников (СЗП) в конкретном году, например, в 2006 году можно разделив средний месячный ФОТ в этом году на среднесписочную численность работников в этом году:

СЗП=1428,4:141=10,130 тыс. руб.

Данные о СЗП, СМЗП за каждый месяц исследуемого периода представлены в таблице 10.

Таблица 10 – СЗП и СМЗП в период с 2004 по 2006 год

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Месяц | СМЗП за каждый месяц периода с 2004 по 2006 год, тыс. руб. | | |
| 2004 год | 2005 год | 2006 год |
| Январь | 5,786 | 6,206 | 7,816 |
| Февраль | 6,207 | 6,872 | 8,765 |
| Март | 6,650 | 8,191 | 10,904 |
| Апрель | 7,107 | 7,943 | 9,985 |
| Май | 6,936 | 8,894 | 10,823 |
| Июнь | 7,914 | 8,525 | 11,085 |
| Июль | 7,316 | 7,929 | 10,021 |
| Август | 5,858 | 6,624 | 7,567 |
| Сентябрь | 7,553 | 8,730 | 10,227 |
| Октябрь | 7,340 | 9,511 | 11,013 |
| Ноябрь | 7,120 | 9,198 | 11,048 |
| Декабрь | 7,255 | 10,234 | 11,857 |
| СЗП в указанном году, тыс. руб. | 6,923 | 8,238 | 10,130 |

Из таблицы видно, что СЗП и СМЗП в период с 2004 по 2006 год выросли.

Вычислим дневной ФОТ. Для этого годовой ФОТ разделим на количество рабочих дней в году. Например в 2006 году он был равен:

Дневной ФОТ=17141/246=70 тыс. руб.

Вычислим часовой ФОТ. Для этого дневной ФОТ разделим на 8, так как нормальная продолжительность раб. дня 8 часов. Например в 2006 году он составлял:

Часовой ФОТ=70/8=8,75 тыс. руб.

Остальные результаты вычислений представлены в таблице 11.

Таблица 11 – Дневной ФОТ и часовой ФОТ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Месяц | Число раб. дней в месяце | | |
| 2004 год | 2005 год | 2006 год |
| Январь | 19 | 18 | 15 |
| Февраль | 19 | 19 | 19 |
| Март | 22 | 22 | 22 |
| Апрель | 21 | 21 | 20 |
| Май | 18 | 19 | 20 |
| Июнь | 22 | 21 | 21 |
| Июль | 22 | 21 | 21 |
| Август | 22 | 23 | 23 |
| Сентябрь | 22 | 22 | 21 |
| Октябрь | 21 | 21 | 22 |
| Ноябрь | 21 | 20 | 21 |
| Декабрь | 23 | 22 | 21 |
| Всего раб. дней в году | 252 | 249 | 246 |
| Дневной ФОТ, тыс. руб. | 46 | 56 | 70 |
| Часовой ФОТ, тыс. руб. | 5,75 | 7 | 8,75 |

Вычислим среднечасовую заработную плату (СЧЗП). Для этого годовой ФОТ разделим на количество отработанного времени, учтенного в человеко-часах всеми работниками в конкретном году. Например в 2006 г.:

СЧЗП=17141000/629000=27 руб.

Еще вычислим среднедневную заработную плату (СДЗП). Для этого годовой ФОТ разделим на количество отработанного времени, учтенного в человеко-днях (количество отработанного времени, учтенного в человеко-часах/8-часовой раб. день) в конкретном году всеми работниками. Например в 2006 г.:

СДЗП=17141000/78625=218 руб.

Остальные вычисления СЧЗП и СДЗП представлены в таблице 12.

Таблица 12 – СЧЗП и СДЗП в период с 2004 по 2006 год.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Квартал | Отработанное время, учтенное в человеко-часах по кварталам | | |
| 2004 год | 2005 год | 2006 год |
| 1 | 62000 | 68000 | 72000 |
| 2 | 134000 | 140000 | 144000 |
| 3 | 200000 | 210000 | 173000 |
| 4 | 270000 | 280000 | 240000 |
| Всего: отработанное время, учтенное в человеко-часах за год | 666000 | 698000 | 629000 |
| Отработанное время, учтенное в человеко-днях за год | 83250 | 87250 | 78625 |
| СЧЗП, руб. | 17,5 | 20 | 27 |
| СДЗП, руб. | 140 | 160 | 218 |

Вычислим цепные темпы роста ФОТ и СЗП. Расчет цепного темпа роста годового ФОТ в 2006 году по сравнению с 2005 годом:

Тр=17141:13939\*100=123%

Результаты вычислений цепных темпов роста ФОТ и СЗП занесены в таблицу 13.

Таблица 13 – Цепные темпы роста ФОТ и СЗП

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Темп роста цепной, % | Год | |
| 2005 | 2006 |
| Средний месячный ФОТ | 120 | 123 |
| Годовой ФОТ |
| Дневной ФОТ | 122 | 125 |
| Часовой ФОТ |
| СЗП | 116 | 122 |
| СДЗП | 114 | 135 |
| СЧЗП |

В период с 2004 по 2006 год ФОТ вырастал примерно на 21% в год, а СЗП вырастала примерно на 19% в год.

Проанализируем влияние средней зарплаты и среднесписочной численности работников на ФОТ. Для этого проведем факторный анализ на основе *способа цепной подстановки*. Этот способ позволяет определить влияние отдельных факторов на изменение величины результативного показателя (в данном случае это средний месячный ФОТ в конкретном году) путем постепенной замены базисной величины каждого факторного показателя в объеме результативного показателя на фактическую в отчетном периоде. С этой целью определяют ряд условных величин результативного показателя, которые учитывают изменение одного, затем двух, трех и т. д. факторов, допуская, что остальные не меняются. Сравнение величины результативного показателя до и после изменения уровня определенного фактора позволяет элиминироваться от влияния всех факторов, кроме одного, и определить воздействие последнего на прирост результативного показателя /16, с.98/.

Имеем двухфакторную мультипликативную модель: ФОТ=ССЧ\*СЗП.

Алгоритм расчета способом цепной подстановки для этой модели, (например, для 2005 года):

1) ФОТПЛ = ССЧПЛ \* СЗППЛ = 140\*6,923=969,3 тыс. руб.

Где ФОТПЛ, ССЧПЛ, СЗППЛ - плановые ФОТ, ССЧ, СЗП (взяты за 2004 год, который пусть будет базисным).

2) ФОТУСЛ = ССЧФ \* СЗППЛ =141\*6,923=976,1 тыс. руб.

Где ФОТУСЛ – условный ФОТ, ССЧФ - фактическая ССЧ.

3) ФОТФ = ССЧФ \* СЗПФ =141\*8,238=1161,6 тыс. руб.

Как видим, ФОТУСЛ отличается от ФОТПЛ тем, что при его расчете принята фактическая ССЧ (за 2005 г.) вместо запланированной. СЗП в том и другом случае плановая. Значит, за счет увеличения количества рабочих средний месячный ФОТ в 2005 г. увеличился на 6,8 тыс. руб. (976,1- 969,3).

ФОТФ отличается от ФОТУСЛ тем, что при расчете его величины СЗП принята по фактическому уровню (за 2005 г.) вместо плановой. ССЧ в обоих случаях фактическая. Отсюда за счет повышения СЗП средний месячный ФОТ увеличился на 185,5 тыс. руб. (1161,6 - 976,1).

Для 2006 г. плановыми пусть будут значения этих показателей за 2005 г. Остальные расчеты представлены в таблице 14.

Таблица 14 – Результаты факторного анализа среднего месячного ФОТ

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Год | ССЧ, чел. | | СЗП, тыс. руб. | | Средний месячный ФОТ, тыс. руб. | | | Отклонение от плана по ФОТ, тыс. руб. | | |
| план. | факт. | план. | факт. | план. | усл. | факт. | всего | в том числе за счет | |
| ССЧ | СЗП |
| 2005 | 140 | 141 | 6,923 | 8,238 | 969,3 | 976,1 | 1161,6 | 192,3 | 6,8 | 185,5 |
| 2006 | 141 | 141 | 8,238 | 10,130 | 1161,6 | 976,1 | 1428,4 | 459,1 | 0 | 266,8 |

Из таблицы видно, что в 2005 г. по сравнению с 2004 г. ССЧ увеличилась на 1 чел. в связи с этим средний месячный ФОТ увеличился на 6,8 тыс. руб., а за счет увеличения СЗП на 1315 руб. (8238-6923) он увеличился на 185,5 тыс. руб. В 2006 г. за счет увеличения СЗП на 1892 руб. средний месячный ФОТ увеличился на 266,8 тыс. руб.

В связи с увеличением объема производства, вызванного открытием новых торговых точек, применением доплат за интенсивность труда, ростом инфляции, ростом минимального размера оплаты труда, средняя заработная плата в период с 2004 по 2006 год выросла.

В связи с увеличением средней заработной платы и численности работников, ФОТ в период с 2004 по 2006 год вырос.

**2.4 Эффективность использования системы оплаты труда на**

**предприятии**

На предприятии используются три системы оплаты труда работников:

- оклад (управляющая команда предприятия – директор, начальники и заместители подразделений и др.);

- повременная система оплаты труда (рабочие);

- сдельно-премиальная система оплаты труда (работники пекарни и продавцы хлебобулочной и кондитерской продукции в киосках Комбината питания АмГУ).

Список должностей работников Комбината питания АмГУ и применяемых систем оплаты труда показан в таблице 1 К (ПРИЛОЖЕНИЕ К).

На Комбинате питания АмГУ производят компенсационные доплаты, которые полагаются работникам по Трудовому Кодексу, обычно это бывают доплаты за работу в сверхурочное время, ночное время, выходные и праздничные дни, часто используют стимулирующую доплату за интенсивность труда.

Рассмотрим как формируется заработная плата на данном предприятии на примере продавщицы кафетерия. Рассчитаем заработную плату продавщицы, к которой применяют повременно-премиальную оплату труда. Тарифная ставка 25 руб./час, в месяц в среднем она работает 167 часов, следовательно, основная часть зарплаты будет вычисляться так:

25\*167=4175 руб.

Далее начисляется премия в размере 50% от основной части зарплаты. Премии (в 50%) получают все продавцы предприятия каждый месяц, за исключением тех, у кого были нарушения в процессе работы или на имя которых были написаны жалобы, они лишаются премии полностью или частично за тот месяц, когда это произошло. Допустим, рассматриваемого продавца не лишили премии, следовательно, он получит еще:

4175\*0,5=2087,5 руб.

Основная часть + премия = 4175+2087,5=6262,5 руб.

Далее начисляется районный коэффициент – 30% (от осн. части и премии):

6262,5\*0,3=1878,75 руб.

И еще начисляется дальневосточная надбавка – 30% тоже от осн. части и премии:

6262,5\*0,3=1878,75 руб.

Всего получается заработная плата в размере:

6262,5+1878,75+1878,75=10020 руб.

На руки за вычетом 13% НДФЛ и 1% ( профсоюз) она получит:

10020\*0,86=8617,2 руб.

Повременно-премиальная оплата труда недостаточно сильно стимулирует увеличение продаж в кафетерии, буфетах и магазине и повышение количества посетителей кафе «Ландыш», поэтому для них можно предложить другие форму оплаты труда.

1. МЕРОПРИЯТИЯ ПО УЛУЧШЕНИЮ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ КОМБИНАТ ПИТАНИЯ АМГУ

* 1. **Мероприятия по улучшению использования системы оплаты**

**труда на предприятии**

Обдумывая систему заработной платы, которую следует установить на конкретном предприятии, следует ориентироваться на следующие принципиальные положения:

* заработная плата должна стимулировать сотрудника к работе;
* размер заработной платы должен быть соразмерим с пользой, которую приносит сотрудник предприятия, и изменяться в зависимости от того, насколько был полезен труд сотрудника в каждом оплачиваемом отрезке времени;
* форма оплаты труда должна носить преимущественно денежный характер, что не исключает возможность премирования в натуральной форме.

1) Введем сдельно-прогрессивную оплату труда для продавцов кафетерия, буфетов и магазина.

Средний товарооборот кафетерия (буфета) – 300000 руб. Следовательно, 300000 руб. будет установленной базой (расценка при которой равна 1,4%). Если она продаст меньше, чем на 300000 руб. зарплата все равно будет начисляться по установленной базе. К продажам сверх установленной базы будет применяться прогрессивная шкала, которая представлена в таблице 15.

Таблица 15 – Прогрессивная шкала

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Процент перевыполнения устан. базы | 10% | 20% | 30% | 40% | 50% |
| Сдельная расценка, % | 1,6 | 1,8 | 2,0 | 2,2 | 2,4 |

2) Введем бестарифную систему оплаты труда для официантов кафе «Ландыш».

В кафе «Ландыш» работает 6 официантов. Месячный ФОТ для них будет определяться произведением общего количества отработанных часов на тарифную ставку в размере 25 руб./час. В рассматриваемом случае он составит 62520 руб. Квалификационный разряд (К) будет одинаковым для всех и равным 1. Коэффициент трудового участия (КТУ) будет складываться из таких пунктов как: отсутствие жалоб (10 баллов), письменная благодарность клиента в книге жалоб и предложений в адрес данного официанта (10 баллов), отсутствие опозданий (10 баллов), выполнение плана в 90000 руб. (20 баллов), перевыполнения плана (20 баллов). Максимальное КТУ составляет 70 баллов.

Остальным работникам Комбината питания АмГУ менять формы оплаты труда я считаю нецелесообразным, так как применяемые к ним формы оплаты труда в достаточной степени стимулируют их.

**3.2 Расчет эффективности предложенной системы оплаты труда**

1) Рассмотрим как будет формироваться заработная плата, при использовании предложенной сдельно-прогрессивной форме оплаты труда на примере продавцов кафетерия. В кафетерии работают 2 продавца, которые пробивают чеки по одной кассе, следовательно, для каждой из них в одинаковой степени учитывается товарооборот кафетерия. Рассчитаем заработную плату одной из них (зарплаты у них одинаковые). Допустим товарооборот кафетерия за месяц составил 370000 руб.

План перевыполнен на 70000 руб., т. е. 23,33%. Из которых в соответствии с прогрессивной шкалой 10% перевыполнения (30000руб.) оплачивается с использованием повышенной расценки – 1,6%, еще 10% перевыполнения (30000 руб.) оплачивается с использованием повышенной расценки – 1,8% и 3,33% (10000 руб.) перевыполнения оплачивается с использованием повышенной расценки – 2,0%. Вычисляем зарплату:

ЗП=300000\*0,014+30000\*0,016+30000\*0,018+10000\*0,02=4200+480+540+

+200=5420 руб.

Оставляем премию в размере 50%:

5420\*0,5=2710 руб.

Основная часть + премия = 5420+2710=8130 руб.

Далее начисляется районный коэффициент – 30% (от осн. части и премии):

8130\*0,3=2439 руб.

И еще начисляется дальневосточная надбавка – 30%:

8130\*0,3=2439 руб.

Всего получится заработная плата в размере:

8130+2439+2439=13008 руб.

На руки за вычетом 13% НДФЛ и 1% (на профсоюз) она получит:

13008\*0,86=11186,8 руб.

Рассмотрим как применение данной формы оплаты труда отразиться на прибыли предприятия. Наценка на розничный товарооборот составляет 30%. Валовый доход предприятия с 70000 руб. на которые был перевыполнен план будет составлять:

70000\*0,3/1,3=16153,8 руб.

В рассматриваемом примере начисленные зарплаты продавцов кафетерия увеличились на 2988 руб. каждая. Следовательно, заплатив работницам на 5976 руб. (2988\*2) больше, предприятие получит (за вычетом этой суммы) больше на 10177,8 руб. (16153,8-5976) валовой прибыли.

Главная задача предприятия Комбинат питания АмГУ не только увеличение прибыли, но и увеличение пропускной способности торговых точек, обеспечение как можно большего количества студентов Амурского Государственного Университета обедами. Если предположить, что каждый студент в среднем в день на обед тратит по 30 руб., то при увеличении товарооборота на 70000 руб. продавцы обслужат на 93 студента в день (70000/25/30) больше.

2) Рассмотрим как будут начисляться зарплаты официантам кафе «Ландыш» при бестарифной системе оплаты труда.

При определении зарплаты по бестарифной системе используем формулы 5, 6, 7.

Как будет складываться КТУ на примере 6 официантов, показано в таблице 16.

Таблица 16 – Формирование КТУ официантов

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № работника | Составляющие КТУ пункты и баллы по ним | | | | | |
| Отсутствие жалоб | Отсутствие опозданий | Письменная благодарность | Выполнение плана | Перевыполнение плана | Всего: КТУ |
| 1 | - | 10 | 10 | 20 | 20 | 60 |
| 2 | 10 | 10 | 10 | 20 | - | 50 |
| 3 | 10 | 10 | 10 | 20 | 20 | 70 |
| 4 | 10 | - | 10 | 20 | 20 | 60 |
| 5 | - | - | 10 | 20 | - | 30 |
| 6 | 10 | 10 | - | 20 | 20 | 60 |

Рассчитываем количество баллов, заработанное каждым работником по формуле (5) и общее количество баллов. Результаты вычисления и само вычисление представлено в таблице 17.

Таблица 17 – Вычисление количества баллов

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № работника | Отработанное работником время (Т), в часах | Вычисление количества баллов, заработанного работником | Количество баллов, заработанное работником |
| 1 | 180 | 1\*180\*60 | 10800 |
| 2 | 168 | 1\*168\*50 | 8400 |
| 3 | 173 | 1\*173\*70 | 12110 |
| 4 | 168 | 1\*168\*60 | 10080 |
| 5 | 173 | 1\*173\*30 | 5190 |
| 6 | 180 | 1\*180\*60 | 10800 |
| Всего: количество баллов, заработанное всеми 6 официантами | | | 57380 |

Определим долю месячного ФОТ, приходящуюся на оплату 1 балла по формуле (6):

d=62520/57380=1,0896 руб.

Определим зарплаты каждого официанта по формуле (7), например, для официанта №1:

ЗП=10800\*1,0896=11767 руб.

Результаты остальных вычислений представлены в таблице 18.

Таблица 18 – Заработные платы официантов при бестарифной системе

оплаты труда

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ЗП работника, руб. | № работника | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 11767 | 9152 | 13195 | 10983 | 5655 | 11767 |

Для сравнения рассчитаем зарплаты официантов, которые они получили бы при применении повременно-премиальной формы оплаты труда. Например, для официанта №1 (тарифная ставка 25 руб./час):

Осн. часть ЗП + премия =25\*180+25\*180\*0,5=4500+2250=6750 руб.

Далее начисляется районный коэффициент – 30% (от осн. части и премии):

6750\*0,3=2025 руб.

И еще начисляется дальневосточная надбавка – 30%:

6750\*0,3=2025 руб.

Всего получится заработная плата в размере:

6750+2025+2025=10800 руб.

Разница между зарплатами, которые получили бы официанты при применении бестарифной системы оплаты труда и зарплатами, которые они получили бы при повременно-премиальной форме оплаты труда по рассматриваемому примеру (за месяц) можно увидеть в таблице 19.

Таблица 19 – Разница в зарплатах

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № работника | ЗП по повременно-премиальной форме оплаты труда, руб. | ЗП по бестарифной системе оплаты труда, руб. | Разница в зарплатах (ЗП по бестарифной с. о. – ЗП по повременно-премиальной), руб. |
| 1 | 10800 | 11767 | 967 |
| 2 | 10080 | 9152 | -928 |
| 3 | 10380 | 13195 | 2815 |
| 4 | 10080 | 10983 | 903 |
| 5 | 10380 | 5655 | -4725 |
| 6 | 10800 | 11767 | 967 |

При данной системе оплаты труда работник заинтересован не только в повышении количества отработанного времени, но и в повышении качества и культуры обслуживания посетителей, так как тогда вырастет, а не снизиться его заработная плата. А как следствие повышения качества и культуры обслуживания вырастет прибыль предприятия.

Итак, вопрос стимулирования сотрудников к более производительному и эффективному труду стоит перед каждым руководителем. Однако, несмотря на всю важность этого вопроса, большинство руководителей - внедряют те или иные стандартные методы стимулирования, не заботясь об их адаптации в условиях своего предприятия. Система оплаты труда - одно из наиболее эффективных средств стимулирования сотрудников. В данной главе предложено для некоторых категорий работников применить иные, нежели используются, системы оплаты труда, а также оценена их эффективность.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Не существует плохих или хороших систем оплаты труда, так же как и не существует идеальной системы оплаты труда, при которой на 100% останутся довольными и работодатель, и работник. Однако на каждом конкретном предприятии можно разработать оптимальную схему начисления заработной платы. Это, в свою очередь, может повысить эффективность работы сотрудников.

На предприятии Комбинат питания АмГУ в связи с увеличением объема производства, вызванного открытием новых торговых точек, применением доплат за интенсивность труда, ростом инфляции, ростом минимального размера оплаты труда, средняя заработная плата в период с 2004 по 2006 год выросла.

В связи с увеличением средней заработной платы и численности работников, фонд оплаты труда в период с 2004 по 2006 год вырос.

Повременно-премиальная оплата труда, применяемая на данном предприятии, недостаточно сильно стимулирует увеличение продаж в кафетерии, буфетах и магазине и повышение количества посетителей кафе «Ландыш», поэтому там предложено ввести:

1. Сдельно-прогрессивную оплату труда для продавцов кафетерия, буфетов и магазина.
2. Бестарифную систему оплаты труда для официантов кафе

«Ландыш».

Главная задача предприятия Комбинат питания АмГУ не только увеличение прибыли, но и увеличение пропускной способности торговых точек, обеспечение как можно большего количества студентов Амурского Государственного Университета обедами, а жителей города хлебом и другой хлебо-булочной продукцией.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Экономика предприятия: Учебник для вузов / Под ред. акад. В.М. Семенова. – СПб.: Питер, 2006.- 384 с.

2. Организация и нормирование труда: Учебник / Под ред. Ю.Г. Одегова. - М.: Экзамен, 2003. – 464 с.

3. Васильева Н.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: Учеб. пособие / Под ред. Н.А. Васильевой. – М.: Приор- издат., 2005. – 160 с.

4. Волгин Н.А. Оплата труда: производство, соц. сфера, гос. служба: Учеб. пособие / Н.А. Волгин. – М.: Экзамен, 2003. – 224 с.

5. Воловская Н.М. Экономика и социология труда: Учеб. пособие / Н.М. Воловская. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 204 с.

1. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов / Б.М. Генкин. – М.: Издательство НОРМА, 2001. – 448 с.
2. Жуков А.И. Методы регулирования заработной платы // Человек и труд, - 1998. - №6.- С.76-80.
3. Зарплата: вечный камень преткновения или реальный экономический стимул // Человек и труд, - 1999. - №4.- С.54-62.
4. Капелюшников Р. Механизмы формирования зарплаты в российской промышленности // Вопросы экономики, - 2004. - №4.- С.66-68.
5. Мазманова Б.Г. Управление оплатой труда: Учеб. пособие / Б.Г. Мазманова. – М.: Финансы и статистика, 2003. – 368 с.
6. Оплата труда и материальное положение работников // Человек и труд, - 1999. - №5.- С.80-82.
7. Организация, нормирование и стимулирование труда на предприятиях машиностроения: Учебник / Н.Ф. Ревенко, А.Г. Схиртладзе, В.Л. Аристова. – М.: Высш. шк., 2005. – 383 с.
8. Пашуто В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: Учебно-практическое пособие / В.П. Пашуто. – М.: КНОРУС, 2005. – 320 с.

14. Политика доходов и заработной платы: Учебник / Под ред. Г.В.Савченко, Ю.П. Кокина. – М.: Юристъ, 2000. – 456 с.

15. Ракоти В.Д. Заработная плата и предпринимательский доход: Учеб.пособие / В.Д. Ракоти. – М.: Финансы и статистика, 2001. – 249 с.

16. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учеб. пособие / Г.В. Савицкая. – М.: Новое знание, 2001. – 704 с.

17. Сидорова Е.С. Заработная плата: Практ. пособие / Е.С. Сидорова. – М.: Омега-Л, 2006. – 296 с.

1. Скляренко В.К., Прудников В.М. Экономика предприятия: Учебник / В.К. Скляренко, В.М. Прудников. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 528 с.

19. Экономика организаций: Учебник для вузов / Под ред. проф. В.Я. Горфинкеля, В.А. Швандара. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 608 с.

1. Яковлев Р.А. Оплата труда на предприятии / Р.А. Яковлев. – М.: Центр экономики и маркетинга, 2001. – 344 с.