**Введение.**

Современный период экономического развития России связывается с ростом стабильности, выводом экономики из кризиса, прекращением социально-экономического спада и достижением положительных темпов развития экономики. Для стабилизации и развития социально-трудовых отношений необходимы проведение системы мероприятий по улучшению процессов институализации и применение законодательных и правовых актов, обеспечивающих социальную справедливость на всех уровнях взаимодействия субъектов социально-трудовых отношений.

Все аспекты социально-трудовых отношений влияют на уровень заработной платы и доходы работников. Социально-трудовые отношения, связанные с организацией трудовой деятельности и ее результатами, непосредственно влияют на формирование заработной платы и доходов. развитие трудовых отношений приводит к возникновению новых форм социального партнерства, развитию социальной защищенности, повышению удовлетворенности трудовой деятельностью. Повышение уровня оплаты труда и реальных доходов населения обеспечивает рост платежеспособного спроса на внутреннем рынке и является существенным фактором экономического роста.

С актуальными проблемами формирования и регулирования доходов населения тесно связаны вопросы организации оплаты труда на предприятиях.

Актуальность выбранной темы объясняется зависимостью величины заработной платы от уровня жизни населения любой страны. Для подавляющего большинства людей заработная плата является основным источником дохода. Поэтому вопросы, связанные с заработной платой (ее величиной, формой начисления и выплаты и др.), являются одними из наиболее актуальных как для работников, так и для работодателей.

Заработная плата – многоаспектная экономическая категория. В литературных источниках ее понятие рассматривается с различных позиций.

Заработная плата - денежное выражение стоимости рабочей силы; сумма денежных выплат за работу, выполняемую по трудовому договору; цена трудовых ресурсов, задействованных в производственном процессе; выраженная в денежной форме часть совокупного общественного продукта, поступающая в личное потребление трудящихся в соответствии с количеством и качеством затраченного труда; часть затрат на производство и реализацию продукции, направляемая на оплату труда работников предприятия; денежное вознаграждение, получаемое работником за свой труд в размере, определяемом законодательством и трудовым договором.

В Большом энциклопедическом словаре указано, что заработная плата - часть национального дохода, поступающая в индивидуальное потребление наемных работников.

Тема дипломной работы: «Заработная плата на предприятии, ее анализ, направления совершенствования форм оплаты труда».

Цель дипломной работы является анализ заработной платы на конкретном объекте и разработка направлений совершенствования оплаты труда в условиях рыночной экономики.

Объектом исследования является производственное предприятие ЗАО «Лыткаринский АИЗ».

В соответствии с поставленной целью дипломной работы основными задачами являются:

1. определить сущность категории заработная плата

2. изучить факторы, воздействующие на заработную плату

3. рассмотреть существующие формы и системы оплаты труда

4. провести анализ фонда заработной платы на предприятии

5.разработка направлений совершенствования оплаты труда.

Дипломная работа состоит из трех глав. Первая глава содержит теоретические основы формирования заработной платы, вторая глава – анализ и характеристика заработной платы на примере ЗАО «Лыткаринский АИЗ», третья глава посвящена направлениям совершенствования оплаты труда в условиях рыночной экономики.

**Глава I**

**Теоретические основы формирования заработной платы**

1. ***1. Сущность заработной платы***

Рассматривая сущность понятия " заработная плата" прежде всего следует иметь в виду, что оно используется применительно к лицам, работающим по найму и получающим за свой труд вознаграждение в заранее оговоренном размере. В системе факторного распределения национального дохода заработная плата представляет собой фактора труда. Заработной плате принадлежит центральная роль в структуре доходов работника, поэтому первоначально целесообразно установить ее сущность как экономической категории.

Заработная плата представляет собой элемент дохода наемного работника, форму экономической реализации права собственности на принадлежащий ему ресурс – труд.[[1]](#footnote-1) Эти средства работник должен получать в обмен на свой труд в размере, соответствующем достигнутому уровню развития производительных сил общества и воплощающемся в исторически сложившемся наборе потребительских благ и услуг, необходимых работнику и членам его семьи.

Для работодателя оплата наемных работников является элементом издержек производства.

В условиях рыночного ценообразования и конкуренции уровень заработной платы является предметом экономических интересов основных субъектов производства (точкой их неопределенного соприкосновения). Работник заинтересован в увеличении заработной платы как основной части своего дохода. Работодатель заинтересован в снижении удельных издержек на заработную плату, что предопределяет эластичность спроса на труд, стимулирует повышение эффективности использования имеющихся трудовых ресурсов, нацеленность на трудосберегающие и трудозамещающие технологии.

Заработная плата как основной законный источник удовлетворения материальных и духовных потребностей работников и членов их семей в определяющей степени формирует платежеспособный спрос на потребительские товары и услуги со стороны домохозяйств. Уровень и динамика оплаты труда во многом определяют дифференциацию доходов в обществе, а следовательно, и социальную дифференциацию. В таком аспекте заработная плата является и объектом государственного мароэкономического регулирования.

В условиях рыночной экономики меняется понимание заработной платы и как юридической категории. Она раскрывает конкретные права и обязанности участников трудового правоотношения по поводу оплаты труда.

В соответствии с МСФО (IAS) 19 "Вознаграждения работникам" заработная плата относится к первой категории краткосрочных вознаграждений, которые представляют различные формы выплат работникам в обмен на оказанные ими услуги. Наряду с ней в эту группу включаются: взносы на социальное обеспечение; ежегодный оплачиваемый отпуск и пособие по болезни; участие в прибыли и премии, выплачиваемые в течение двенадцати месяцев; вознаграждения в неденежной форме в виде медицинского обслуживания, обеспечения жильем и автотранспортом, бесплатных или дотируемых товаров или услуг.

Трудовой кодекс РФ дает следующее определение*: "заработная плата* (оплата труда работника) – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)".[[2]](#footnote-2)

Не смотря на то, что в приведенном определении заработная плата и оплата труда упоминаются, по существу, как синонимы, представляется, что понятие оплаты труда является более широким, включая всю систему 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.

Оплата труда включает не только систему расчета заработной платы, но и используемые режимы, правила использования и документального оформления рабочего времени, используемые нормы труда, сроки выплаты заработной платы.

*Сущность* заработной платы проявляется в ее *функциях,* которые она выполняет в фазах общественного воспроизводства: производстве, распределении, обмене и потреблении.

Для рыночной экономики основными функциями заработной платы являются:

* распределительная;
* воспроизводственная;
* стимулирующая;
* ресурсно-разместительная,
* функция формирования платежеспособного спроса работающих по найму;
* статусная функция,
* функция обеспечения социальных накоплений (источника социальных рисков).

Распределительная функция заключается в установлении доли работника в созданном продукте, так как заработная плата за изготовленную продукцию напрямую связана с участием исполнителя в производственном процессе и может служить измерителем его вклада в деятельность предприятия. распределительная функция предназначена для отражения доли живого труда при распределении фонда потребления между наемными работниками и собственниками средств производства.

Воспроизводственная функция обеспечивает формирование личных доходов и удовлетворение потребностей работников и их семей. Величина заработной платы должна обеспечивать воспроизводство рабочей силы определенного качественного уровня. Расходы на воспроизводство зависят от социально-экономических, природно-климатических, культурных и других особенностей. Они состоят из затрат на питание, одежду, жилье, культурно-бытовое и медицинское обслуживание, образование и профессиональную подготовку, трудоустройство, миграцию работников, удовлетворение их социальных потребностей и др. с развитием производства и научно-технического прогресса возрастают и расходы на воспроизводство рабочей силы.

Действие стимулирующей функции заработной платы зависит от первых двух и направлено на поощрение роста производства продукции, повышение ее качества, квалификации работников, рациональности использования ими всех видов ресурсов, закрепления кадров в организации. Данная функция проявляется непосредственно на предприятии через эффективное применение различного рода форм и систем заработной платы, систем премирования, выплат, надбавок, доплат и других рычагов.

Ресурсно-разместительная функция позволяет эффективно размещать и использовать трудовые ресурсы как на уровне отраслей экономики и регионов страны, так и на предприятии. В условиях, когда государственное регулирование в области размещения трудовых ресурсов сводиться к минимуму, а формирование эффективно функционирующего рынка труда возможно лишь при наличии свободы у каждого наемного работника в выборе места приложения своего труда, стремление к повышению жизненного уровня обуславливает перемещение работников с целью нахождения работы, в максимальной степени удовлетворяющей их потребности. Воздействие данной функции обеспечивает перемещение работников в наиболее эффективнее отрасли и сферы производства, удовлетворение потребностей предприятия в кадрах определенного профессионально-квалификационного состава, привлечение работников на конкретные рабочие места с учетом потребностей самого исполнителя.

Функция формирования платежеспособного спроса работающих по найму заключается в определении их покупательной способности, что в свою очередь, оказывает влияние на совокупный спрос, структуру и динамику национального производства. Действие этой функции позволяет при помощи регулирования величины заработной платы устанавливать рациональные пропорции между товарным спросом и предложением.

Статусная функция заработной платы предполагает, что ее уровень во многом определяет социальный статус работника, престиж профессии на рынке труда, а также статус фирмы.

В настоящее время заработная плата, кроме вышеперечисленных, выполняет функцию обеспечения социальных накоплений (источника страхования социальных рисков). Размер заработной платы определяет величину отчислений на пенсионное страхование, а следовательно, финансирование как страховой, так и накопительной части пенсии. Если сбережения у населения на достаточном уровне, то имеется возможность инвестиционного процесса, что способствует экономическому росту. В зависимости от размера заработной платы определяется и сумма страхования таких рисков, как временная утрата трудоспособности (оплата больничных листов), потеря работы (величина пособия по безработице), оплата отпусков по беременности и родам, уходу за детьми и т.п.

Таким образом, заработная плата многофункциональна. Все присущие ей функции только в совокупности позволяют правильно понять сущность заработной платы.

По общему правилу заработную плату необходимо выдавать в рублях. Однако трудовое законодательство предусматривает возможность иных форм оплаты труда. Так, если существует необходимость выдать зарплату в натуральной форме, в трудовом или коллективном договоре должна быть соответствующая запись. Работнику, который желает получить зарплату в натуральной форме, нужно подать заявление[[3]](#footnote-3).

Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20% от начисленной месячной заработной платы.

Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается.[[4]](#footnote-4)

***Ставка заработной платы.***

***Структура заработной платы.***

Рыночная категория "цена труда" относится к ставке заработной платы. Ставка заработной платы – это рыночная цена единицы ресурса труда определенных качественных характеристик в единицу времени. В структуре ставки заработной платы можно выделить ряд элементов (Приложение 1).

Рассмотрим эти элементы более подробно.

1. Физический воспроизводственный минимум обеспечивает поддержание и сохранение способности работника к труду необходимой длительности, качества и интенсивности.
2. Социальный воспроизводственный минимум является основой расширенного воспроизводства рабочей силы (включая воспитание и содержание детей, повышение квалификации).
3. В базовую ставку помимо силы определенной квалификации, а также на обеспечение общественно признанного сложившегося уровня потребления данной профессиональной группы.
4. Уравнительная разница – применяемая в некоторых случаях денежная компенсация непривлекательности и непрестижности сферы приложения труда.
5. Экономическая рента – увеличение ставки как плата редкость, уникальность данного ресурса труда (особые психические, умственные качества)
6. Квазирента (непрочная, нестабильная) – увеличение ставки, вызванное временной недостаточностью предложения квалификации)

Величина ставки заработной платы зависит от всех рассмотренных элементов, хотя и не в одинаковой степени.

Размер ставки не учитывает индивидуальные особенности в способностях работников, их усердии, выносливости и т.п. в условиях их деятельности (особые условия и режимы труда). Поэтому в заработке существует переменная часть, в которой отражаются различия в индивидуальных результатах и условиях труда – премии, надбавки, доплаты, сдельный заработок и др. Таким образом, заработная плата состоит из двух основных составляющих: условно постоянной (гарантированной) части, которую при полной отработке нормативного рабочего времени и качественного выполнения трудовых функций получит каждый исполнитель, и переменной (гибкой), которая имеет по преимуществу стимулирующий или компенсирующий характер.

Помимо заработной платы работник в силу его принадлежности к данной организации может получать денежные и неденежные социальные льготы за счет работодателя: медицинское обслуживание и страхование, оплата питания, материальная помощь, оплачиваемы дополнительные отпуска, дополнительное пенсионное страхование и др. Заработная плата и сумма социальных льгот и выплат, получаемых в данной организации, составляют трудовой доход работника. У любого человека могут быть и нетрудовые (не связанные с трудовой деятельность) доходы – о использования принадлежащего ему имущества, инвестиций денежных средств, государственных трансфертных платежей.

Трудовой и нетрудовой доходы составляют общий доход работника.

Структура общего дохода работника представлена в Приложении 2.

Различают понятия "*номинальная заработная плата" и "реальная заработная плата"*.Под *номинальной* заработной платой понимается сумма денежной оплаты, которую получает работник наемного труда за свой дневной, недельный, месячный труд. По величине номинальной заработной платы можно судить об уровне заработка, дохода, но не об уровне потребления и благосостояния человека. *Реальная* заработная плата – это масса жизненных благ и услуг, которые можно приобрести за полученные деньги. Реальная заработная плата характеризует покупательную способность номинальной заработной платы, т.е. количество товаров, работ и услуг, которые реально можно приобрести за номинальную заработную плату с учетом изменения потребительских цен.

Соответственно динамика реальной, номинальной заработной платы и потребительских цен характеризуется следующей зависимостью:

IЗр = IЗн/IЦ, где

IЗр – индекс реальной заработной платы;

IЗн – индекс номинальной заработной платы;

IЦ – индекс потребительский цен/

Помимо динамики потребительских цен реальная заработная плата определяется размерами удержания из заработка (что обуславливает ее располагаемую величину). Кроме того, реальная заработная плата зависит от наличия на рынке потребительских товаров и услуг (товарного покрытия платежеспособного спроса), поскольку товарный дефицит, как известно, является проявлением скрытой инфляции.

Абсолютный уровень заработной платы следует оценивать по ее реальной величине. Вместе с тем важно оценивать и относительные размеры заработной платы (сравнительные размеры оплаты труда различных групп и категорий работников), которые являются основными детерминантами социального статуса и ценности работника в обществе.

***Фонд заработной платы***

Фонд заработной платы представляет собой совокупность индивидуальных заработков, начисленных работникам работодателем, независимо от того, каков источник покрытия этих затрат: себестоимость, прибыль, средства специального назначения или какие-либо иные целевые поступления. Состав фонда заработной платы законодательством РФ не определен.[[5]](#footnote-5)

В состав фонда заработной платы включается: заработная плата в денежной и натуральной формах за отработанное и неотработанное время; стимулирующие доплаты и надбавки; компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда; премии и единовременные поощрительные выплаты; оплаты отпусков; выплаты на питание, жилье, топливо, носящие систематический характер.

В состав выплат социального характера включаются выплаты, связанные с предоставленными работникам социальными льготами, в частности на лечение, отдых, проезд, трудоустройство (без пособий из государственных социальных внебюджетных фондов).

Расходы, не относящиеся к фонду заработной платы и выплатам социального характера, составляют доходы по акциям и другие виды доходов от участия работников в собственности предприятия; обязательные страховые взносы в государственные социальные внебюджетные фонды, а также пособия и другие выплаты за счет средств этих фондов: взносы на добровольное страхование работников за счет средств предприятия; расходы на спецодежду, индивидуальные средства защиты, набор, обучение работников: командировочные и приравненные к ним расходы.

***1.2. Факторы, воздействующие на заработную плату.***

В условиях рыночной экономики на уровень, функции и принципы организации заработной платы оказывают действия различные рыночные и нерыночные факторы. Все они взаимосвязаны и в совокупности определяют уровень заработка работников, издержки производства, а также благосостояние всего общества.

Заработная плата зависит от условий производства, от рыночной конъюнктуры, от состояния экономики в тот или иной период времени. Различия в заработной плате определяются прежде всего уровнем развития производства. В индустриально развитых странах высокий уровень заработной платы обусловлен достижениями в области производства и производительности труда. К числу важнейших факторов, оказывающих влияние на размеры заработной платы. Относится наличие в стране ресурсов, в состав которых входят природные ресурсы, производственные фонды, уровень техники и технологий, количество и качество рабочей силы, состояние организации производства.

Можно выделить группы ***производственных, социальных, рыночных, а также институциональных факторов***, формирующих уровень заработной платы (Рисунок 1).

***Рисунок 1.***

***Факторы***

*Институциональные*

*Социальные*

*Рыночные*

*Производственные*

1. Уровень технического прогресса.

2. Сложность труда и квалификация.

3. Условия труда.

4. Результаты трудовой деятельности

5. Качество трудовой деятельности.

1. прожиточный минимум.

2. структура потребительской корзины.

3. минимальный размер оплаты труда.

4. Формы социальной зарплаты.

5. Условия мобильности труда.

1. Уровень занятости.

2. Спрос и предложение на рабочую силу.

3. Издержки производства на рабочую силу.

4. Динамика потребительских цен, инфляционные ожидания.

1. Госрегулирование на федеральном уровне.

2. Внутрирегиональное регулирование.

3. Деятельность профсоюзов.

4. Деятельность союзов работодателей.

5.. система социального партнерства и договорного регулирования.

Среди производственных факторов в качестве основного можно рассматривать уровень технического прогресса, так как от него в значительной степени зависят все остальные производственные факторы.

Все направления технического прогресса способствуют повышению производительности труда, выпуска продукции и увеличению заработка. По данным НИИ труда и социального страхования, технический прогресс обеспечивает 75% роста производительности труда, а остальные - совершенствование организации труда и повышение квалификации работников. Производительность труда увеличивается за счет сокращения оперативного времени на производство продукции, и этот показатель может получить количественную оценку. Вложения предпринимателя в совершенствование технической базы производства и, как следствие этого, увеличение выпуска продукции не должны приводить к повышению заработной платы. Но для эксплуатации новой техники требуется исполнитель более высокой квалификации, и поэтому его заработок будет возрастать с ростом качества рабочей силы.

В связи с обслуживанием новой техники требуется большая напряженность труда – сосредоточение внимании, повышение скорости выполнения работы, быстрота принятия решения, что приводит к увеличению затрат нервной энергии работника и потребует больших средств на восстановление затрат рабочей силы.

Сущность совершенствования организации и регулирования заработной платы при развитии техники и технологий состоит в том, чтобы правильно оценить изменения в сложности труда, определить конкретные его результаты в виде количества и качества выпускаемой продукции, выбрать форму и систему оплаты с учетом особенностей технологического процесса.

Условия труда (шум, загазованность и др.) и производственная обстановка зависят от совершенства применяемой техники и технологии и изменяются в соответствии с их развитием. Улучшение условий труда повышает работоспособность человека за счет уменьшения периода врабатываемости и сокращения периода снижения работоспособности. Уменьшаются потери времени по болезни и травматизму, выплаты за неотработанное время, вызванное сокращением смены, с дополнительным отпуском, доплаты за неблагоприятные условия труда и производственный риск.

Что касается такого фактора, как результаты труда (производительность), то наблюдается прямая связь его изменения с заработной платой работника. Но следует всегда учитывать, за счет чего происходит повышение производительности труда, связь его с ростом квалификации, отработанного времени, интенсивности труда.

Под качеством трудовой деятельности понимается качество выпускаемой продукции и выполнения трудового процесса. В целях повышения степени влияния этого фактора на результаты производственной деятельности целесообразно стимулировать самого исполнителя в виде выплаты премии за обеспечение выпуска продукции, соответствующей установленным требованиям. В этом случае заработная плата работника может увеличиваться вследствие возрастания трудозатрат, вызванных более высокими требованиями к продукции или повышения мастерства исполнителей.

Почти все социальные факторы оказывают непосредственное влияние на уровень оплаты труда. При введении социальных гарантий необходимо учитывать психологию населения с учетом его представлений о социальной справедливости и традиций страны. В условиях рыночных отношений рост прожиточного минимума и расширение структуры потребительской корзины обеспечивают увеличение покупательной способности населения, а следовательно, и возможность дальнейшего развития производства. Минимальный размер оплаты труда (минимальная заработная плата) является государственной гарантией в сфере оплаты труда. расширение набора и увеличение нормативного количества потребительских благ и услуг, входящих в потребительскую корзину, предопределяя рост реальной величины прожиточного минимума и как следствие минимального размера заработной платы, ведет к повышению физического и социального воспроизводственного минимума. Это, в свою очередь, повышает ставку заработной платы как ее рыночную цену.

К социальным факторам следует отнести и развитость форм социальной заработной платы (регулярные выплаты на ребенка, бесплатные услуги, гарантии, предоставляемые государством, регионом, работодателем). Увеличение доли социальной заработной платы в общем доходе работников является действенным средством, сдерживающим уровень оплаты по труду. Развитие условий мобильности труда обеспечивает возможность перехода работников к иным занятиям, переезда в другой регион, повышает их конкурентоспособность на рынке труда, а значит, и уровень трудового дохода.

Рыночные факторы влияют на размер, организацию и регулирование заработной платы и зависят от степени развития рынка труда. Уровень занятости и колебания спроса и предложения на рабочую силу тесно взаимосвязаны в силу жесткости (негибкости) заработной платы, обусловленной институциональными факторами. Спрос на рынке труда является производным от спроса на товары и услуги. Сокращение спроса на труд в современных условиях оказывает понижающее влияние, прежде всего на гибкую, негарантированную часть заработной платы и на гарантии занятости. Фирмы, как правило, ориентируются на ставки заработной платы, предлагаемые конкурентами – покупателями на рынке труда. Это, а также долговременность установленных в договоре найма условий способствуют ограничению воздействия снижения спроса на труд и на ставку заработной платы. Избыточный спрос на рынке труда может привести к повышению ставки.

В целях снижения издержек производства на рабочую силу предприниматель, казалось бы, заинтересован использовать более дешевую рабочую силу. Но уровень развития техники, повышенные требования к качеству продукции обуславливают применение более квалифицированного и мотивированного исполнителя, что повышает издержки. Кроме того, действие социальных и институциональных факторов препятствует снижению этих затрат. Вместе с тем высока доля затрат на оплату труда в совокупных издержках по производству продукции (работ, услуг) является фактором, сдерживающим рост реальной заработной платы, если он не сопровождается снижением ее удельных затрат на рубль (единицу) продукции.

Рыночным фактором, определяющим уровень номинальной и реальной заработной платы, являются динамика цена на потребительские товары и услуги, а также инфляционные ожидания работников. Реальное и ожидаемое повышение стоимости жизни увеличивает «цену» воспроизводственного минимума в ставке заработной платы, что отражается на ее уровне, покупательной способности, на ее массе и доле в издержках, на удельных ее затратах.

Институциональные факторы определяют объем, характер и методы государственного и регионального экономического регулирования при организации заработной платы; деятельность профсоюзов, объединений работодателей по договорному регулированию условий оплаты труда; развитие и оформленность системы социального партнерства.

Основными показателями, на которые будут влиять перечисленные факторы, являются – уровень и динами номинальной и реальной заработной платы; соотношение темпов роста производительности труда и издержек производства; объем выпускаемой продукции; степень и обоснованность дифференциации заработной платы.

***1.3. Формы и системы заработной платы.***

Заработная плата конкретному работнику устанавливается в соответствии с действующей у работодателя системой оплаты труда (ч. 1 ст. 135 ТК РФ). Какой будет система оплаты труда, решает сама фирма. Условия, порядок, размеры и критерии начисления доплат, надбавок и стимулирующих выплат, согласованные с представительным органом работников, фиксируются в локальных нормативных актах или коллективном договоре. Работники должны быть ознакомлены с установленным порядком оплаты труда.

Взаимосвязь размеров заработной платы и показателей, характеризующих количество и качество труда, устанавливается с помощью форм и систем его оплаты. В зависимости от того, является ли основой начисление заработка выполненная работа или отработанное время, выделяют две формы заработной платы – повременную и сдельную.

При **повременной (тарифной) оплате труда** заработная плата работника начисляется в зависимости от количества фактически отработанного им времени (часов, дней) согласно данным табельного учета и установленной тарифной ставки (оклада). Такая оплата применятся тогда, когда труд работника невозможно нормировать или выполняемые работы не поддаются учету. Согласно статье 129 Трудового кодекса РФ тарифная система оплаты труда – это совокупность нормативов, позволяющих дифференцировать заработную плату работников различных категорий.

**Сдельная оплата труда** предполагает оплату труда в заранее установленном размере каждой единицы выполненной работы. Таким образом, заработок работника зависит от объема выполненных работ и установленного размера оплаты за единицу работы.

Объем работ может измеряться в натуральных единицах (количестве изделий, деталей, операций), условно-натуральных, трудовым методом (как нормируемая трудоемкость фактически выполненной работы), может использоваться и стоимостное измерение (денежные единицы).

Размер платы труда за единицу работы может быть установлен в рублях, иногда – как норматив заработной платы на рубль продукции, или в процентах от выполненного объема работы в денежном измерении (выручки, объема реализации, себестоимости работ, сметной стоимости работ в строительстве и пр.).

При *сдельной оплате* труда заработок начисляется работнику по конечным результатам его труда, что стимулирует работников к повышению производительности труда. Кроме того, при такой системе оплаты труда отпадает необходимость контроля целесообразности использования работниками рабочего времени, поскольку каждый работник, как и работодатель, заинтересован в производстве большего количества продукции.

При выборе формы оплаты труда необходимо учитывать особенности оборудования, технологии, организации труда, требования к качеству работы.

Условия применения сдельной формы оплаты труда:

* Объемные показатели работы (выработка) зависят от усилий работника;
* Возможен учет количественного результата индивидуальной или коллективной работы, предварительное определение объема, номенклатуры, трудоемкости выполняемых работ;
* Возможна и экономически целесообразна разработка норм и результатов труда;
* Необходимо стимулировать увеличение выработки продукции, объема работ, сокращение трудозатрат за счет интенсификации труда работников;
* Возможно предупредить отрицательное влияние сдельной оплаты, стимулирующей рост количественных показателей и интенсивности труда, на уровень качества продукции (работ, услуг), соблюдение технологических режимов, требований техники безопасности, рациональное использование сырья, материалов, инструмента.

Применение сдельной оплаты труда требует правильной тарификации работ (во всех расчетах, связанных с ее начислением, используется тарифная ставка, соответствующая разряду фактически выполняемой работы), а также повышению внимания к контролю качества продукции, организации труда и производства. Последнее важно, так как отсутствие заказов, вынужденные простои напрямую влияют на объем выполненных работ, а значит – и на заработок сдельщиков.

Условия применения повременной формы оплаты труда:

* Затруднительно определить измерители количественного результата индивидуальной или коллективной работы;
* Сложно предварительно оценить объем, номенклатуру, трудоемкость выполняемых работ;
* Невозможность оказать существенное воздействие работника на количественный результат работы (например, автоматизированное, аппаратурное производство, где он определяется технологическими параметрами и производительностью оборудования; поточно-конвейерное производство, где производительность на рабочем месте зависит от такта потока).

Применение повременной формы оплаты труда требует правильной тарификации работников (при начислении повременного заработка используется тарифная ставка, определяемая по разряду работника, за исключением случаев, когда повременщик выполняет работу, тарифицируемую более высоким разрядом, чем выполняющий е работник). Необходима также четкая организация табельного учета, контроля фактически отработанного каждым работником времени, учета времени простоев.

Кроме того, применение повременной формы оплаты труда не предполагает полного отказа от учета и нормирования его количественных показателей и трудозатрат – это означало бы, что работодатель оплачивает не время работы, а всего работы, а всего лишь факт явки на работу, время пребывания на рабочем месте.

Невозможность учета индивидуальных количественных результатов не исключает анализа загруженности работников на протяжении смены, выявления потерь, излишних и нерациональных затрат рабочего времени. Возможно нормировать численность повременщиков, в том числе и для выполнения отдельных заданий, устанавливать заданные сроки выполнения работы. В частности, для рабочих-повременщиков может применяться установление нормативных заданий, выполнение которых является условием получения повременного заработка в полном размере. Нормированные задания могут определять объем работы за смену, неделю, месяц каждому повременщику, задания по выпуску продукции или плановому объему работ (услуг) бригаде, участку, цеху.

Критериями выбора форм оплаты труда являются:

* Возможность регламентации методов и времени выполнения работ и нормирования затрат и результатов труда;
* Возможность влияния работника на увеличение объема выполняемых работ;
* Наличие необходимости интенсификации труда и увеличения выпуска продукции (объема работ, услуг);
* Трудоемкость и затратность нормирования труда и учета его количественных результатов;
* Уровень требований к качеству продукции.

Алгоритм использования этих критериев приведен в Приложении 3.

***Системы сдельной заработной платы.***

В зависимости от способа расчета заработка сдельная форма оплаты труда подразделяется на *прямую сдельную*, *сдельно-прогрессивную*, *косвенную сдельную, аккордную* системы.

Наиболее простая из систем, относящихся к сдельной форме, - пряма сдельная система устанавливает прямую зависимость заработка работника от его выработки. При *прямой сдельной* системе оплаты труда заработная плата работнику начисляется за фактически выполненную работу (изготовленную продукцию) по установленным сдельным расценкам. То есть зарплата определяется путем умножения сдельной расценки на количество произведенной продукции (выполненных работ, оказанных услуг).

Пример расчета см. Приложение 4.

*Сдельно-прогрессивная* система оплаты труда предполагает увеличение сдельной расценки за выполненные операции, детали или изделия при достижении определенного показателя (нормы выработки). В пределах нормы выработки оплата производится по обычном сдельным расценкам, а за изготовление каждой единицы продукции сверх этой нормы – по повышенным расценка.

Обязательным условием для работника в этом случае является обеспечение какого-то исходного уровня выработки, называемого нормой.

Сдельные расценки могут повышаться постепенно в зависимости от уровня перевыполнения норм в соответствии с принятой на предприятии шкалой расценок.

Пример расчета см. Приложение 5.

При *сдельно-премиальной* системе рабочим дополнительно начисляется премия по показателям, установленным Положением о премировании (качество работы, срочность ее выполнения, отсутствие жалоб со стороны клиентов и т.п.). размер премии устанавливается в процентах от дельного заработка.

Таким образом, заработная плата работника складывается из дельного заработка, исчисляемого исходя из расценок и количества произведенной продукции, и премии.

Пример расчет см. Приложение 6.

*Косвенная сдельная* система оплата труда, как правило, применяется для работников, выполняющих вспомогательные работы при обслуживании основного производства.

Данная система основана на том, сто размер заработной платы вспомогательного рабочего определяется в процентах от заработка обслуживаемых им основных производственных рабочих.

Пример расчета см. Приложение 7.

При *аккордной системе* оплаты труда оплачивается выполнение определенного комплекса работ, входящих в аккордное задание. Заработная плата в данном случае определяется с учетом сдельных расценок на отдельные виды работ, входящих в аккордное задание. Например, аккордная сдельная система оплаты труда применяется при производстве строительных работ.

Пример расчета см. Приложение 8.

В зависимости от способа организации труда сдельная оплата труда подразделяется на *индивидуальную* и *коллективную* (бригадную)

При *индивидуально сдельной* оплате труда вознаграждение работника за его труд целиком зависит от количества произведенной в индивидуальном порядке продукции, ее качества и сдельной расценки.

При *коллективной или бригадной* *сдельной* системе оплаты труда заработная плата рассчитывается исходя из количества продукции или объема работ, выполненного бригадой в целом. Заработок всей бригады определяется с учетом фактически выполненной работы и ее расценки, а оплата труда каждого работника бригады (коллектива) зависит от объема произведенной всей бригадой продукции и от количества и качества его труда в общем объеме работ. Такая система оплаты труда применяется, если нормы выработки устанавливаются не для отдельных работников, а для бригады.

***Системы повременной заработной платы.***

Основными разновидностями повременной формы оплаты труда являются *простая повременная* и *повременно-премиальная* оплаты труда.

При *простой повременной* системе оплаты труда за основу расчета размера оплаты труда работника берутся тарифная ставка или должностной оклад согласно штатному расписанию организации и количество отработанного работником времени. Если в течении месяца работник отработал все рабочие дни, то размер его заработка будет соответствовать его должностному окладу, если же отработанное не все время, то оплата труда будет начислена лишь за фактически отработанное время.

Пример расчета см. Приложение 9.

Простая повременная оплата система оплаты труда может быть организована как почасовая, поденная, помесячная в зависимости от того, какие тарифные ставки (часовые, дневные, месячные оклады) применяются и какова единица учета рабочего времени (час, день, смена, неделя). В этом случае заработок работника определяют путем умножения часовой (дневной) ставки оплаты труда на число фактически отработанных часов (дней).

При *повременно-премиальной* оплате труда предусматривается начисление и выплата премии, устанавливаемой в процентах от должностного оклада (тарифной ставки) на основании разработанного в организации положении о премировании работников, коллективного договора или приказа (распоряжения) руководителя организации.

Пример расчета см. Приложение 10.

Повременная система оплаты труда, как правило, применяется при оплате труда руководящего персонала организации, работников вспомогательных и обслуживающих производств, а также лиц, работающих по совместительству.

Как сдельная, так и повременная системы оплаты труда могут дополняться премиальной системой. Премиальная система оплата труда предполагает выплату премии определенному кругу лиц при достижении определенных показателей премирования и выполнении установленных условий премирования. Установление премиальной системы оплаты труда является правом работодателя, которой он реализует путем принятия специального локального акта – Положения о премировании. В Положении о премировании должны быть определены:

1. круг лиц, подлежащих премированию;
2. показатели премирования;
3. условия премирования;
4. размеры премий.

Показателями, достижение которых дает право на получение премий, могут быть, например, выполнение и перевыполнение плана по производству продукции м и т.п.

На основании положения о премирования у работника при выполнении показателей и условий премирования возникает право требовать выплаты премии, а у работодателя – обязанность ее выплачивать. Несмотря на то, что установление премиальной системы, в том числе и размеров премий, является правом, а не обязанностью работодателя, если в организации принято положение о премировании, последний не может в произвольном порядке лишить работника премии. Лишение премии допускается исключительно по основаниям, предусмотренным положением (либо иным нормативным актом), например, при нарушении условий премирования.

Вместе с тем нужно отметить, что премирование работников может иметь характер меры поощрения (поощрительное премирование). Согласно статье Трудового кодекса РФ работодатель вправе поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, в том числе выдать премию, наградить ценным подарком и т.п. Это могут быть, например, Разовые премии по результатам различного рода смотров, конкурсов и т.п. В этом случае выплата премии является не обязанностью, а правом работодателя. К стимулирующим выплатам также можно отнести вознаграждение по итогам работы за год. Такие выплаты наиболее характерны для бюджетных организаций. Вместе с тем такие выплаты наиболее характерны для бюджетных организаций. Вместе с тем такие выплаты могут предусматриваться коллективным договором или локальным актом в организациях любой формы собственности и организационно-правовой формы. При этом при выполнении условий для получения вознаграждения по итогам годовой работы, предусмотренных этим актами, у работника возникает право требовать соответствующих выплат.

Кроме того, в заработную плату работника может включаться доплата за выслугу лет, которая, как правило, устанавливается в процентном соотношении к тарифной ставке (окладу) и зависит от непрерывного стажа работы работника.

***Оплата труда на комиссионной основе.***

В настоящее время оплата труда на комиссионной основе широко применяется в организациях, оказывающих услуги населению, осуществляющих торговые операции, для работников отделов сбыта, внешнеэкономической службы организации, рекламных агентов. Заработок работника за выполнение возложенных на него трудовых обязанностей определяется при этом в виде фиксированного (процентного) дохода от продажи продукции.

Пример расчета см. Приложение 11.

Существует множество разновидностей комиссионной формы оплаты труда, увязывающих оплату труда работников с результативностью их деятельности. Выбор конкретного метода зависит от того, какие цели преследует организация, а также от особенностей реализуемого товара, специфики рынка и других факторов.

Например, если организация стремится к максимальному увеличению общего объема продаж, то, как правило, устанавливаются комиссионные в виде фиксированного процента от объема реализации.

Если организация имеет несколько видов продукции и заинтересована в усиленном продвижении одного из них, то она может устанавливать более высокий комиссионный процент для этого виды изделий.

Если организация стремится увеличить загрузку производственных мощностей, то необходимо ориентировать работников на реализацию максимального количества единиц продукции, для чего может быть установлена фиксированная денежная сумма за каждую проданную единицу продукции.

Для обеспечении стабильной работы всей организации оплата труда сотрудников отдела реализации может производиться в виде фиксированного процента от базовой заработной платы при выполнении плана по реализации.

***Смешанные и дифференцированные системы оплаты труда.***

Смешанные системы оплаты труда включают в себя элементы как сдельной, так и повременной систем, поэтому иногда их называют сдельно-повременные. Пример подобной системы см. Приложение 12.

Дифференцированные системы оплаты труда предполагают изменение уровня оплаты за единицу работы при отклонении уровня выполнения заданий от некоторой установленной базы, принимаемой за эталон.

**Глава II**

**Анализ и характеристика заработной платы на предприятии ЗАО «Лыткаринский АИЗ»**

* 1. ***Общая характеристика деятельности предприятия ЗАО «Лыткаринский АИЗ»***

Закрытое акционерное общество «Лыткаринский АИЗ (далее по тексту – Общество), является юридическим лицом в форме закрытого акционерного общества.

Полное фирменное наименование Общества – Закрытое акционерное общество «Лыткаринский АИЗ». Сокращенное фирменное наименование Общества – ЗАО «ЛАИЗ». Наименование на английском языке – LAIZ, Ltd.

Местонахождение общества: Российская Федерация, Московская область, город Лыткарино, ул. Парковая, д. 1.

ЗАО «Лыткаринский АИЗ» образован в 2007 году на территории крупнейшего производителя оптического стекла в России – Лыткаринского завода оптического стекла и является приемником ЗАО «Арматурно-изоляторный завод» созданного в 1999 году в Московской области в г. Электросталь.

Лыткаринский АИЗ крупнейший производитель высоковольтных стеклянных изоляторов для линий электропередачи всех классов напряжения до 1150кВ. Современное технологическое оборудование и уникальное стекловарение основанное на столетнем опыте стекловаров подмосковного Лыткарино позволяют выпускать высоковольтные изоляторы превосходящие по качеству мировой уровень.

Сотрудничество с ведущими НИИ собственного КБ по изоляторам позволило разработать и освоить в производстве специальные типы изоляторов "Антифог" и "Гидрофоб" с параметрами не имеющими аналогов в мире. Нанотехнология модификации поверхности стекла родственными кремнийорганическими молекулами придает изоляторам уникальные свойства не достижимые при использовании обычного стекла.

В настоящее время объемы производства ЗАО «Лыткаринский АИЗ» составляют более млн. подвесных стеклянных изоляторов ежегодно.

Вместе с развитием стеклянных подвесных изоляторов завод активно развивает производство полимерных изоляторов всех классов и типов.

Производство изоляторов осуществляется с учетом передовых технологий, последних достижений науки и техники в области материаловедения и энергетики с использованием разработок КБ филиала "ФСК ЕЭС России" БП "Электросетьсервис", Испытательного центра Всеросийского энергетического института им. Ленина,

Продукция завода хорошо известна более чем в 30 странах мира. Электротехнические характеристики изоляторов, их типы и размеры полностью соответствуют международным стандартам - МЭК 60 303, МЭК 60 120, МЭК 60 383, МЭК 60 372 и др.

Правовое положение Общества определяется Гражданским кодексом РФ, Федеральным законом от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» и Уставом Общества.

Уставный капитал Общества – 10 000,00 рублей, состоящий из 100 обыкновенных именных акций номинальной стоимостью 100 рублей каждая.

Число акционеров Общества не должно превышать пятидесяти человек.

Высшим органом управления Общества является общее собрание акционеров.

Руководство текущей деятельностью Общества осуществляется единоличным исполнительным органом – генеральным директором.

Общество несет ответственность по своим обязательствам всем принадлежащим ему имуществом.

Основной целью Общества является получение прибыли.

Основной вид деятельности – производства электрических изоляторов из стекла.

Дополнительными видами деятельности завода являются:

* Производство изделий из резины, не включенных в другие группировки; производство эбонита и изделий из него;
* Производство прочих пластмассовых изделий;
* Производство стеклянных деталей электрических ламп и осветительной арматуры, световых указателей, световых табло и др.;
* Производство керамических электроизоляторов и изолирующей арматуры;
* Деятельность агентов по оптовой торговле электроизоляторами и бытовыми электроустановочными изделиями;
* Оптовая торговля производственным электрическим и электронным оборудованием, включая оборудование электросвязи;
* Оптовая торговля прочими машинами, приборами, оборудованием общепромышленнго и специального назначения;
* Хранение и складирование прочих грузов;
* Организация перевозок грузов;
* Сдача в наем собственного нежилого недвижимого имущества
* Научные исследования и разработки в области естественных и технических наук;
* Исследование конъюнктуры рынка и выявление общественного мнения;
* Испытания и анализ механических и электрических характеристик готовой продукции: моторов, автомобилей, станков, радиоэлектронных устройств, оборудования связи и другого оборудования, включающего механические и электрические компоненты;
* Прочая оптовая торговля.

Основным обобщающим показателем финансовых результатов хозяйственной деятельности Общества является прибыль. Общество может самостоятельно распоряжаться выпускаемой продукцией, полученной прибылью, оставшейся в его распоряжении после уплаты налогов и других обязательных платежей.

Имущество Общества составляют основные фонды и оборотные средства, а также иные ценности, стоимость которых отражена на его самостоятельном балансе.

Источником образования имущества и средств Общества являются:

* Уставный капитал;
* Полученные доходы от производственной и коммерческой деятельности;
* Доходы по вкладам (депозитам) Общества в банках;
* Доходы по ценным бумагам (дивиденды, проценты и т.п.);
* Иные, не запрещенные действующим законодательством источники.

Полученные Обществом средства (доходы) распределяются по усмотрению акционеров Общества, после производства обязательных платежей. Часть прибыли Общества образует его фонды. Из чистой прибыли Общество формирует резервный фонд в размере 15 % от уставного капитала. Он предназначен для покрытия его убытков, а также для погашения облигаций Общества и выкупа акций Общества в случае отсутствия иных средств. Резервный фонд не может быть использован для других целей.

Размер ежегодных отчислений в резервных фонд составляет 5 % от чистой прибыли.

Общество вправе по результатам первого квартала, полугодия, 9 месяцев финансового года и (или) по результатам финансового года принимать решения (объявлять) о выплате дивидендов по размещенным акциям.

Денежные средства Общества хранятся на расчетных счетах в рублях и иностранной валюте в кредитных организациях РФ.

Форма, системы и размеры оплаты труда, а также другие виды доходов работников Общества устанавливаются Обществом самостоятельно.

Работники Общества имеют права, пользуются льготами и исполняют обязанности в соответствии с действующим трудовым законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом. Общество может самостоятельно устанавливать для своих работников дополнительные льготы и обязанности.

Продолжительность и распорядок рабочего дня, порядок предоставления и длительность очередного отпуска, а также другие условия труда определяются Правилами внутреннего трудового распорядка. продолжительность отпуска не может быть менее той, которая установлена действующим законодательством для соответствующих категорий работников.

Общество обеспечивает своим работникам охрану труда, технику безопасности, соблюдение производственной санитарии и пожарной безопасности, и несет ответственность в установленном порядке за ущерб, причиненный их здоровью и трудоспособности, кроме случаев, оговоренных особо.

Оплата труда работников Общества производится за счет средств фонда оплаты труда. Порядок образования, использования этого фонда определяется положением об оплате труда, составляемым единоличным исполнительным органом и утверждаемым общим собранием акционеров.

Общество обязано вести бухгалтерский учет и представлять финансовую отчетность в порядке, установленном законодательством РФ. Ответственность за организацию, составление и достоверность бухгалтерского учета в Обществе, своевременное представление ежегодного отчета и другой финансовой отчетности в соответствующие органы, а также сведений о деятельности Общества, представляемых акционерам, кредиторам и в средства массовой информации, несет единоличный исполнительный орган в соответствии с действующим законодательством РФ и Уставом.

***2.2. Анализ заработной платы на предприятии ЗАО «Лыткаринский АИЗ»***

На предприятии оплата труда работника определяется Положением об оплате труда. В организации устанавливается повременная (тарифная) и сдельная формы оплаты труда, системы оплаты труда – повременно-премиальная и сдельно-премиальная.

При повременно-премиальной системе оплаты труда заработная плата начисляется исходя из фактически отработанного времени, учет которого организован с применением документов учета рабочего времени (табелей), и тарифной ставки (оклада) плюс премия в размере 100% от оплаты труда ежемесячно. Эта система оплаты труда применятся для оплаты труда подразделения « Администрация» (генеральный директор, зам генерального директора, менеджеры), где невозможно или экономически нецелесообразно устанавливать конкретные нормы выработки.

При сдельной форме оплаты труда заработная плата начисляется за количество и качество произведенной продукции, выполненных работ и оказанных услуг. Применяется на тех участках и видах работ, где имеется возможность обеспечения точного учета количественных и качественных показателей выработки продукции (выполненных работ, оказанных услуг). Такая форма оплаты труда применяется при расчете заработной платы работников «Основного подразделения». Сдельно-премиальная система оплаты труда предусматривает премирование работников за выпуск качественной продукции, трудовую, производственную дисциплину, охрану труда и технику безопасности, в размере 100% от сдельной оплаты труда.

Выплата заработной платы производиться не реже 2 раз в месяц согласно утвержденному графику.

Установление, замена и пересмотр норм труда производиться руководством. Об установлении, замене и пересмотре норм труда работники извещаются не позднее, чем за один месяц.

При осуществлении всех выплат на основе среднего заработка исчисляю его, руководствуясь Трудовым кодексом РФ.

Руководство вправе в связи с производственной необходимостью ввести неполную рабочую неделю, введена приказом № 6 от 06.02.2009г.

Оплату за работу в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производиться в соответствии со ст. 152, 153 Трудового кодекса РФ.

**Оперативный анализ расходования средств на оплату труда.**

С помощью оперативного анализа изучается относительное изменение фонда заработной платы, позволяющий выявить его экономию или перерасход. При анализе абсолютного изменения фонда заработной платы наиболее предпочтителен метод абсолютных разностей, применяемый в случаях, если исследуемый показатель рассматривается как произведение в двух других. При анализе фонда заработной платы и его структурных составляющих используется зависимости вида:

ФЗП = СЗ х Ч,

П = Пр х Ч,

СЛ = СЛр х Ч, и т.д.,

Где Ч – численность работников; ФЗП, СЗ – соответственно фонд заработной платы работников предприятия и средняя заработная плата одного работника; П, Пр  - соответственно премиальный фонд работников предприятия и средний размер премии на одного работника; СЛ, СЛр – соответственно социальные льготы и выплаты работникам предприятия и средний размер социальных льгот и выплат на одного работника.

Анализ **абсолютного изменения фонда заработной платы работников и его элементов** (∆ФЗП) рекомендуется проводить по предприятию в целом и по его структурным подразделениям, а также по всем категориям работников по следующей формуле:

∆ФЗП = ФЗП1 – ФЗП0

ФЗП1 – фонд заработной платы работников предприятия (отчетный (анализируемый) период)

ФЗП0 – фонд заработной платы работников предприятия (предыдущий период)

Если рассматривать заработной платы работников как функцию двух переменных соответственно в анализируемом и предыдущем (базисном) периодах, среднего размера заработной труда на одного работника и среднесписочной численности, то при применении метода абсолютных разностей определяется изменение общего фонда заработной платы работников за счет изменения заработной платы на одного работника (∆ФЗПcз) и изменение общего фонда заработной платы работников за счет изменения численности (∆ФЗПч).

∆ФЗПcз = (СЗ1 – СЗ0) х Ч1,

∆ФЗПч = (Ч1 – Ч0) х СЗ0, где

СЗ1, СЗ0  – соответственно средняя заработная плата одного работника в анализируемом и базисном периодах.

Ч1, Ч0 – соответственно численность работников в анализируемом и базисном периодах

Контрольным расчетом в данном случае является:

∆ФЗПcз +∆ФЗПч = ∆ФЗП

**Таблица 1.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатели** | **2007 год** | **2008 год** | **Относительное отклонение** |
| **А** | 1 | 2 | 3 | 4 = 3 - 2 |
| 1 | ФЗП, тыс. руб. | 4 943,20 | 9 144,57 | 4 201,37 |
| 2 | Ч, чел. | 16,00 | 25,00 | 9,00 |
| 3 =1: 2 | СЗ, тыс. руб. | 308,95 | 365,78 | 56,83 |
|  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| В целом абсолютное отклонение ФЗП составило +4201,37 тыс. руб.,  в том числе: | | | | |
| * За счет изменения численности: | | | | |
| (+9 чел.) х 308,95 тыс.руб. = +2780,55тыс.руб. | | | |  |
| * За счет изменения средней заработной платы: | | | | |
| (+56,83 тыс.руб.) х 25 чел. = +1420,82 тыс.руб. | | | |  |
| Контрольный расчет: | |  |  |  |
| 2780,55 = 1420,82 = 4201,37 тыс. руб. | | |  |  |
|  |  |  |  |  |

Основными причинами отклонения численности работников в 2008 году от численности работников в 2007 году следующие:

* Изменение объемов производства в связи c изменением конъюнктуры рынка;
* Изменение номенклатуры выпускаемых изделий, приводящее к увеличению трудоемкости и соответственно, численности работников.

Основными причинами отклонения средней заработной платы являются:

* Для работников, занятых на сдельных работах, - изменение индивидуальной выработки; использование сверхурочной работы; изменение премиальных положений;
* Для работников, занятых на повременных работах, - изменение отработанного времени; перетарификация персонала; изменение структуры дополнительных выплат.

**Относительное изменение фонда заработной платы работников и его элементов**.

Относительное изменение общего фонда заработной платы работников (∆ФЗП') рассчитывается по формуле:

∆ФЗП' = ФЗП1 – ФЗП0 х IОП, где IОП – индекс изменения объема производства (темп роста производства продукции в отчетном году по сравнению с предыдущим годом)

Относительно изменение фонда заработной платы работников также может быть рассчитано по формирующим его факторам:

(∆ФЗП'cз) – за счет изменения заработной платы на одного работника и

(∆ФЗП'ч) – за счет изменения среднесписочной численности:

∆ФЗП'cз = (СЗ1 – СЗ0) х Ч1,

(∆ФЗП'ч = (Ч1 – Ч0  х IОП) х СЗ0.

Контрольный расчет правильности определения относительного изменения фонда заработной платы работников за счет изменения численности и средней заработной платы аналогичен приведенному выше:

∆**ФЗП'cз + ∆ФЗП'ч = ∆ФЗП'**

**Таблица 2.**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатели** | **2007 год** | **2008 год** | **Темп роста, %** | **Относительное отклонение** |
| **А** | 1 | 2 | 3 | 5 | 6 = 3 - 2 |
| 1 | ФЗП, тыс. руб. | 4 943,20 | 9 144,57 | 184,9929 | 4201,37 |
| 2 | Ч, чел. | 16 | 25 | 156,25 | 9 |
| 3=1 : 2 | СЗ, тыс. руб. | 308,95 | 365,78 | 118,40 | 56,83 |
| 4 | Объем выпуска товарной продукции | 3 534,40 | 6249,97 | 176,83 | 2 715,57 |
|  |  |  |  |  |  |
|  | IОП | 1,768 |  |  |  |

Относительное отклонение ФЗП составит:

9 144,57– 4 943,20х 1,768= +404,99 тыс. руб.,

* За счет изменения численности: тыс. руб.

(25 – 16 х 1,768) х 308,95 = -1015,76 тыс. руб.

* За счет изменения средней заработной платы: тыс. руб.

(+56,83 тыс.руб.) х 25 = +1420,75 тыс.руб.

Контрольный расчет:

1420,75 – 1015,76 = +404,99 тыс.руб.

Вышерассмотренный анализ абсолютного и относительного изменения фонда заработной платы целесообразно дополнить изучением динамики долей изменения фонда заработной платы работников за счет изменения численности (Д∆фч) и изменения фонда заработной платы за счет изменения средней заработной платы на одного работника (Д∆фз):





|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Таблица 3.** | |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **№ п/п** | **Показатели** | **2007 год** | **2008 год** | **∆ФЗП** | **Д∆фч** | **Д∆фз** |
| **А** | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | ФЗП, тыс. руб. | 4 943,20 | 9 144,57 | 4 201,37 | 0,66 | 0,34 |
| 2 | Ч, чел. | 16,00 | 25,00 |
| 3=1:2 | СЗ, тыс. руб. | 308,95 | 365,78 |
|  |  |  |  |  |  |  |

Доля прироста ФЗП за счет изменения численности составит: 0,66 (т.е. 66% прироста ФЗП связано с увеличением численности работников); за счет изменения средней заработной платы: 0,34 (т.е. 34% прироста ФЗП обусловлено увеличением средней заработной платы).

**Детальный (углубленный) анализ расходования фонда заработной платы, затрат заработной платы на рубль продукции.**

**Факторный анализ фонда заработной платы**.

При анализе фонда заработной платы работников и его элементов необходимо исследовать факторное изменение, которое может определяться различными способами. Факторный анализ фонда заработной платы работников на внутрифирменном уровне рекомендуется проводить методом цепных подстановок, позволяющим выявить влияние факторов, функционально связанных между собой и в виде алгебраической суммы или алгебраического произведения. При использовании данного метода необходимо соблюдать определенную последовательность записи сомножителей: первыми идут количественные показатели, затем доли и качественные показатели. Причем последним сомножителем записывается наиболее важный качественный показатель, имеющий, как правило, ту же единицу измерения, что и анализируемы.

Метод цепных подстановок необходимо использовать при исследовании факторов на фонд заработной платы рабочих (ФЗПp), которое в соответствии с целями анализа может быть представлено зависимостями вида:

ФЗПp = Чр х Тд х Тч х СЗч;

ФЗПp = Ч х Дp х Тд х Тч х СЗч;

ФЗПp = Ч х Дp х Тф х СЗч;

где Чр – среднесписочная численность рабочих;

Тд – среднее число дней, отработанных одним рабочим;

Тч – средняя продолжительность рабочего дня, ч;

СЗч – среднечасовая заработная плата;

Ч – численность работников;

Дp – доля рабочих в общей численности работников;

Тф – средний часовой фонд рабочего времени одного рабочего в рассматриваемом периоде, ч.

Поскольку вариантов зависимости фонда заработной платы работников и их составляющих от влияющих факторов может быть очень много, то целесообразно использовать алгоритм метода цепных подстановок для общего случая. Исходя из выбранной зависимости, отвечающей вышеприведенным требованиям, проводиться ряд расчетов. В первом расчете все показатели берутся на базисном уровне, в остальных осуществляется последовательная замена базисных показателей на анализируемые. Влияние любого (k-го) фактора на анализируемую величину определяется путем вычитания из последующего значения расчетной величии предыдущего года, т.е.:

∆Yk = Y k+1 - Y k, где

∆Yk – влияние k-го фактора на анализируемый показатель;

Y k+1, Y k – расчетные значения, соответственно последующее и предыдущее, анализируемой величины при замене базисных показателей на анализируемые.

С одной стороны, совокупное влияние факторов определяется как алгебраическая сумма изменений фонда заработной платы за счет каждого из них. С другой – совокупное влияние факторов может быть рассчитано как разность фондов заработной платы за анализируемый и базисный периоды. совпадение полученных результатов является доказательством правильности расчетов.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Таблица 4.** |  |  | | | |  | |  | | |  |
|  |  |  | | | |  | |  | | |  |
| **№ п/п** | **Показатели** | **2007 год** | | | | **2008 год** | |  | | |  |
| 1 | Фонд заработной платы, руб. | 4 943 203,29 | | | | 9 144 572,30 | |  | | |  |
| 2 | Среднесписочная численность, чел. | 16 | | | | 25 | |  | | |  |
| 3 | Отработано чел.-дней | 3933 | | | | 6300 | |  | | |  |
| 4 | Отработано чел.-ч | 31075 | | | | 49772 | |  | | |  |
| 5 = 3 : 2 | Среднее число дней, отработанных одним работником | 246 | | | | 252 | |  | | |  |
| 6 = 4 : 3 | Средняя продолжительность рабочего дня, ч | 7,90 | | | | 7,90 | |  | | |  |
| 7 = 1 : 4 | Среднечасовая заработная плата, руб. | 159,07 | | | | 183,73 | |  | | |  |
|  |  |  | | | |  | |  | | |  |
| 1. ФЗП2007г. = 16 чел. х 246 дн. х 7,90ч х 159,07 руб. = 4 943 209,29 | | | | | | | | | | |  |
| 2. При изменении численности: ФЗП расч.1 = 25 х 246 х 7,90 х 159,07 = = 7 723 755,14 руб. | | | | | | | | | | |  |
| За счет изменения численности ФЗП возрос на: | | | | | |  | |  | | |  |
| 7 723 755,14 - 4 943 203,29 = 2 780 551,85 руб. | | | | | |  | |  | | |  |
| 3. При изменении численности и количества отработанных одним работником дней: | | | | | | | | | | |  |
| ФЗП расч.2 = 25 х 252 х 7,90 х 159,07 = 7 918 174,61 руб. | | | | | | |  |  | | |  |
| Значит, за счет изменения количества отработанных одним работником  дней ФЗП возрос на: | | | | | | | | | | | |
| 7 918 174,61 - 7 723 755,14 = 194 419,47 руб. | | | | | |  | |  | |  | |
| 4. При изменении численности, количества отработанных одним рабочим дней, средней продолжительности рабочего дня: | | | | | | | | | |  | |
| ФЗП расч.3 = 25 х 252 х 7,90 х 159,07 = 7 917 397,08 руб. | | | | | | |  |  | |  | |
| Значит, за счет изменения средней продолжительности рабочего дня ФЗП уменьшился на: | | | | | | | | | |  | |
| 7 917 397,08 -7 918 174,61 = - 777,53 руб. | | | |  | | |  | |  |  | |
| 5. При изменении всех показателей: | | |  | | | |  | |  |  | |
| ФЗП 2008г. = 25 х 252 х 7,90 х 183,73 = 9 144 572,30 руб. | | | | | | |  | |  |  | |
| Значит, за счет изменения среднечасовой заработной платы ФЗП возрос на: | | | | | | | | |  |  | |
| 9 144 572,30 -7 917 397,08 = 1 227 175,24 руб. | | | | |  |  | | |  |  | |
| 6. Проверим расчеты: | | | | |  |  | | |  |  | |
| Общее увеличение ФЗП составило: | | | | |  |  | | |  |  | |
| 9 144 572,30 - 4 943 203,29 = 4 201 369,01 | | | | |  |  | | |  |  | |
| Сумма изменений по факторам: | | | | |  |  | | |  |  | |
| 2 780 551, 85 + 194 419,47 + (-777,53) + 1 227 175,22 = 4 201 369,01 руб. | | | | | | | | |  |  | |

В том случае, когда нужно в результате проведения анализа установить взаимную зависимость факторов, влияющих на фонд заработной платы работников, рекомендуется использовать **прием долевого участия,** в соответствии с которым сначала рассчитывается относительное влияние факторов на изменение фонда заработной платы ( в процентах Кyi  или коэффициентах К'yi):

 или  ,

где

Кyi – относительное влияние фактора Хi на фонд заработной платы работников;

Хi, Х0 -значение i-го фактора соответственно в базисном и анализируемом периодах.

Затем рассчитывается абсолютное значение влияния факторов на фонд заработной платы работников (∆Yi):

 или ∆Yi = Y0 x К'yi,

где

Y0 – значение фонда оплаты труда работников в базисном периоде[[6]](#footnote-6)

Полученные результаты дают возможность подсчитать суммарное влияние факторов на фонд заработной платы работников (∆Y):

.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Таблица 5.** | |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| % п/п | Показатели | 2007 год (Х0) | 2008 год (Хi1) |  |
| 1 | Фонд заработной платы, руб. | 4 943 203,29 | 9 144 572,30 |  |
| 2 | Среднесписочная численность работников, чел. | 16 | 25 | 0,563 |
| 3 | Среднее число дней, отработанных одним работником | 246 | 252 | 0,025 |
| 4 | Средняя продолжительность рабочего дня, ч | 7,90 | 7,91 | 0,000 |
| 5 | Среднечасовая заработная плата, руб. | 159,07 | 183,73 | 0,155 |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| 1 . Изменение ФЗП за счет увеличения численности рабочих: | | | |  |
| 4 943 203,29 х 0,563 = 2 780 551,85 руб. | | |  |  |
| 2. Изменение ФЗП за счет увеличения среднего числа отработанных каждым рабочим дней: | | | | |
| ( 4 943 203,29 + 2 780 551,85) х 0,025 =7 723 756,14 х 0,025 = = 193 093,88 руб. | | | |  |
| 3. Изменение ФЗП за счет роста среднечасовой заработной платы | | | | |
| (7 723 756,14 + 193 093,88) х 0,155 = 1 227 318,14 руб. | | | | |
| 4. Итого: | |  |  |  |
| 2 780 551,85 + 193 093,88 + 1 227 318,14 = 4 200 963,87 (4 200,96 тыс. руб) | | | | |
| Проверка | |  |  |  |
| 9 144 572,30 - 4 943 203,29 = 4 201 369,01 (4 201,37 тыс. руб.) (разница за счет округления) | | | | |

**Анализ средней заработной платы.**

Все рассмотренные методы и приемы факторного анализа рекомендуется использовать не только для исследования фонда заработной платы работников, но также для анализа средних показателей, характеризующих фонд заработной платы, при условии их соответствующего выражения. К таким показателям относятся прежде всего средняя заработная плата. В настоящее время основное внимание уделяется анализу средней заработной платы, который необходимо проводить по категориям работников и по структурным подразделениям предприятия. Средняя заработная плата рассчитывается на одного работника, один отработанный день или отработанный час.

Выделяется среднегодовая (среднемесячная, она же – зарплата в расчете на одного среднесписочного работника), среднедневная и среднечасовая заработная плата.

Среднегодовая (среднемесячная) заработная плата определяется делением годового (месячного) фонда заработной платы, включающего кроме дневного фонда доплаты, установленные законом за не полностью отработанные дни (оплата учебных и очередных отпусков, оплата проездных документов и т.д.), на среднесписочную численность работников.

СЗг = СЗд х Тд,

где СЗг – среднегодовая заработная плата;

СЗд – среднедневная заработная плата;

Тд – среднее число дней, отработанных одним работником за год.

Среднедневная заработная плата определяется делением дневного фонда, включающего кроме часового доплаты, установленные законом за неполностью отработанные часы (за сокращенный день подросткам и т.п.), на отработанные человеко-дни.

СЗд = СЗч х Тч,

где СЗд – среднедневная заработная плата;

СЗч – среднечасовая заработная плата;

Тч – средняя продолжительность рабочего дня

Среднечасовая заработная плата определяется делением фонда часовой заработной платы работника, включающего кроме тарифного фонда надбавки, непосредственно связанные с производственной деятельностью (за работу в ночное время, обучение учеников и т.д.), на число отработанных человеко-часов.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Таблица 6.** | |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
| **№ п/п** | **Наименование показателя** | **2007 год** | **2008 год** | **Отклонение (+, -)** | **Темп роста, %** |
| 1 | Фонд оплаты труда рабочих, руб. | 1 719 377,18 | 3 417 824,06 | 1 698 446,88 | 198,78 |
| 2 | Среднесписочное число рабочих, чел. | 8 | 13 | 5 | 162,50 |
| 3 | Среднегодовая заработная плата одного рабочего, руб. | 214 922,15 | 262 909,54 | 47 987,40 | 122,33 |
| 4 | Общее число отработанных всеми рабочими за год человеко-дней | 1 964,80 | 3 242,20 | 1 277,40 | 165,01 |
| 5 | Общее число отработанных всеми рабочими за год человеко-часов | 15 462,98 | 25 613,38 | 10 150,40 | 165,64 |
| 6=4:2 | Среднее число дней, отработанных одним рабочим за год | 245,60 | 249,40 | 3,80 | 101,55 |
| 7=5:4 | Средняя продолжительность рабочего дня, ч | 7,87 | 7,90 | 0,03 | 100,38 |
| 8=1:5 | Заработная плата одного рабочего за 1 ч работы, руб. | 111,19 | 133,44 | 22,25 | 120,01 |
|  |  |  |  |  |  |
| На изменение среднегодовой заработной платы одного рабочего в размере 47 987,40 руб. повлияло: | | | | | |
| * увеличение числа дней работы (3,80 х 7,87 х 111,19) = = 3 325,34; | | | | | |
| * увеличение средней продолжительности рабочего дня 249,40 х 0,03 х 111,19 = 831,89; | | | | | |
| * повышение заработной платы на 1 ч работы 249,40 х 7,90 х 22,25 = 43 830,16. | | | | |  |

***Анализ структуры фонда заработной платы.***

Анализ средней заработной платы рекомендуется сочетать с **анализом структуры фонда заработной платы.** При анализе структуры фонда заработной платы рассматривается весь перечень выплат, производимых предприятием в пользу физических лиц.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Таблица 7.** | |  | |  |  |  |  |
| ***Структура выплат работникам предприятия ЗАО "Лыткаринский АИЗ"*** | | | | | | | |
|  |  |  | |  |  |  |  |
| **Вид оплаты** | | | | **Годы** | | **Удельный вес, %** | |
| **2007г.** | **2008 г.** | **2007 г.** | **2008 г.** |
| ***1. Фонд заработной платы всего*** |  | |  | ***4 943 203,29*** | ***9 144 572,30*** | **99,29** | **99,96** |
| в том числе: | | | |  |  |  |  |
| 1.1. по сдельным расценкам | | | | 1 762 307,59 | 3 219 833,94 | 35,40 | 35,19 |
| 1.2. по тарифным ставкам | | | | 1 070 000,00 | 1 500 000,00 | 21,49 | 16,40 |
| 1.3. премии, в том числе: | | | | 2 050 652,00 | 4 300 406,00 | 41,19 | 47,01 |
| 1.3.1. премии за производительные результаты | | | | 1 380 652,00 | 2 800 406,00 | 27,73 | 30,61 |
| 1.3.2. премии сотрудникам подразделения "Администрация" | | | | 670 000,00 | 1 500 000,00 | 13,46 | 16,40 |
| 1.4. оплата ежегодных и дополнительных отпусков | | | | 32 891,04 | 54 954,72 | 0,66 | 0,60 |
| 1.5 компенсация за неиспользованный отпуск | | | | 27 352,66 | 69 377,64 | 0,55 | 0,76 |
| ***2. Выплаты социального характера, всего*** | | | | ***35 383,60*** | ***4 025,00*** | ***0,71*** | ***0,04*** |
| в том числе: | | | |  |  |  |  |
| 3.1. Материальная помощь | | | | 35 383,60 | 4 025,00 | 0,71 | 0,04 |
| ***Фонд оплаты труда всего:*** | | | | ***4 978 586,89*** | ***9 148 597,30*** | ***100,00*** | ***100,00*** |

Выплаты из фонда заработной платы составляют 99,29% (2007г.); 99,96% (2008 г.) к общей сумме фонда оплаты труда. Выплаты социального характера составляют 0,71% (2007г.); 0,04 (2008г.) к фонду оплаты труда. Выплаты компенсации за неиспользованный отпуск составляют 0,55% (2007г.); 0,76% (2008г.) к фонду заработной платы работников. Выплаты премий за производственные результаты увеличились на 2,88% по сравнению с 2007 годом, что свидетельствует об увеличении премирования работников, за счет выпуска качественной продукции, трудовую, производственную дисциплину, охрану труда и технику безопасности. На диаграмме 1 наглядно представлена структура средств фонда заработной платы.

**Диаграмма 1.**



|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Таблица 8.** | |  |  |  |  |  |  |
| ***Динамика расходов на оплату труда ЗАО "Лыткаринский АИЗ"*** | | | | | | | |
| **Вид оплаты** | | | **Годы** | | **Отклонение (+, -)** | **Темп роста, %** |  |
| **2007г.** | **2008 г.** |  |
| ***1. Фонд заработной платы всего*** |  |  | ***4 943 203,29*** | ***9 144 572,30*** | ***4 201 369,01*** | ***184,99*** |  |
| в том числе: | | |  |  |  |  |  |
| 1.1. по сдельным расценкам |  |  | 1 762 307,59 | 3 219 833,94 | 1 457 526,35 | 182,71 |  |
| 1.2. по тарифным ставкам |  |  | 1 070 000,00 | 1 500 000,00 | 430 000,00 | 140,19 |  |
| 1.3. премии | | | 2 050 652,00 | 4 300 406,00 | 2 249 754,00 | 209,71 |  |
| в том числе: | | |  |  |  |  |  |
| 1.3.1. премии за производительные результаты | | | 1 380 652,00 | 2 800 406,00 | 1 419 754,00 | 202,83 |  |
| 1.3.2. премии сотрудникам подразделения "Администрация" | | | 670 000,00 | 1 500 000,00 | 830 000,00 | 223,88 |  |
| 1.4. оплата ежегодных и дополнительных отпусков | | | 32 891,04 | 54 954,72 | 22 063,68 | 167,08 |  |
| 1.5 компенсация за неиспользованный отпуск | | | 27 352,66 | 69 377,64 | 42 024,98 | 253,64 |  |
| ***2. Выплаты социального характера, всего*** | | | ***35 383,60*** | ***4 025,00*** | ***-31 358,60*** | ***11,38*** |  |
| в том числе: | | |  |  |  |  |  |
| 3.1. материальная помощь | | | 35 383,60 | 4 025,00 | -31 358,60 | 11,38 |  |
| ***Фонд оплаты труда всего:*** | | | ***4 978 586,89*** | ***9 148 597,30*** | ***4 170 010,41*** | ***183,76*** |  |

Анализ общей величины средств, направляемых на потребление, позволяет констатировать, что в 2008 г. по сравнению с 2007 г. расходы на оплату труда возросли на 4170 тыс. руб. (83,76%). В наибольшей степени увеличилась переменная часть - премии работникам - в 2,1 раза. Рост оплаты труда работников по сдельным расценкам составил 1,8 раза, а заработная плата по тарифным расценкам увеличилась на 40,19%. Объемы выплат социального характера уменьшились на 88,62%.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Таблица 9.** | | |  | |  |  | |  | |  | |
| ***Фонд заработной платы в разрезе основных групп и категорий персонала.*** | | | | | | | | | | | |
| **Показатели** | **2007 год** | | | **2008 год** | | | | | **Отклонение фактических показателей 2008 года от 2007 года** | | |
|
|
|
| ***Абсолютная сумма*** | ***процент к итогу*** | | ***Абсолютная сумма*** | | | ***процент к итогу*** | | ***Абсолютная сумма*** | | ***Процентные пункты*** |
| Сотрудники подразделения "Администрация" | 1740000,00 | 35,20 | | 3000000,00 | | | 32,81 | | 1260000,00 | | -2,39 |
| Производственный персонал (работники "Основного подразделения" | 3203203,29 | 64,80 | | 6144572,30 | | | 67,19 | | 2941369,01 | | 2,39 |
| в том числе: |  |  | |  | | |  | |  | |  |
| - рабочие | 1719377,18 | 34,78 | | 3417824,06 | | | 37,38 | | 1698446,88 | | 2,59 |
| - служащие | 155 523,00 | 3,15 | | 258 000,00 | | | 2,82 | | 102 477,00 | | -0,32 |
| - руководители | 683 020,00 | 13,82 | | 1292 748,17 | | | 14,13 | | 609 728,17 | | 0,31 |
| - специалисты | 645 283,11 | 13,05 | | 1176 000,07 | | | 12,86 | | 530 716,96 | | -0,19 |
| ***ФЗП всего*** | ***4943 203,29*** | ***100,00*** | | ***9144 572,30*** | | | ***100,00*** | | ***4201 369,01*** | | ***-*** |

На основании данных таблицы 9 можно сделать вывод, что заработная плата всех категорий персонала по сравнению с 2007 годом возросла. В целом фонд заработной платы увеличился на 4201369,01 рублей. Наибольший удельный вес (67,19%) в общем фонде заработной платы занимает фонд заработной платы производственного персонала, большую часть которого составляет фонд заработной платы рабочих. Доля заработной платы служащих снизилась на 0,32%, специалистов – на 0,19%, а доля заработной платы руководителей увеличилась на 0,31%. Снизилась доля заработной платы сотрудников подразделения «Администрация» на 2,39%.

Структура фонда заработной платы в разрезе основных групп производственного персонала отражена на диаграмме 2.

**Диаграмма 2.**



При анализе соотношения темпов роста производительности и средней заработной платы определяют: индекс роста среднегодовой выработки одного работающего в отчетном году (2008г.) по сравнению с предыдущим (2007г.), индекс роста среднегодовой заработной платы одного работающего, коэффициент опережения (замедления) темпов роста производительности труда над темпами роста производительности труда и средней заработной платой ∆Lтем. Используются следующие формулы расчета:

; ;



; .

где Jp – индекс роста среднегодовой выработки одного работающего; JL – индекс роста среднегодовой заработной платы одного работающего; qот, qпр – среднегодовая выработка одного работающего в отчетном и предыдущем годах соответственно (в данном случае 2008г. и 2007г.); Lср.от, Lср.пр. – среднегодовая заработная плата одного работающего в отчетном пи предыдущем отчетном годах соответственно; Коп – коэффициент опережения темпов роста производительности труда, темпов роста средней заработной платы; Lот – фонда заработной платы в отчетном (2008г.) периоде; ∆Lтем – относительная экономия фонда заработной платы в связи с изменением соотношений между темпами роста производительности труда и его оплатой.

Исходная информация для расчета указанных выше показателей приведена в таблице 10.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Таблица 10.** |  |  |  |
| ***Исходные данные для анализа соотношения темпов роста среднегодовой выработки одного работающего и темпов роста среднегодовой заработной платы*** | | | |
| ***Наименование показателя*** | ***2007 год*** | ***2008 год*** | ***Темп роста, %*** |
| 1. Объем товарной продукции, тыс. руб. | 35 343,99 | 72 499,67 | 205,13 |
| 2. Фонд заработной платы, тыс. руб. | 3 203,20 | 6 144,57 | 191,83 |
| 3.Среднесписочная численность работающих | 14,00 | 22,00 | 157,14 |
| 4. Среднегодовая выработка одного работающего, тыс. руб. | 2 524,57 | 3 295,44 | 130,53 |
| 5. Среднегодовая заработная плата одного работающего, руб. | 228 800,00 | 279 298,64 | 122,07 |

Коэффициент отражения темпов роста производительности труда, темпов роста средней заработной платы составляет Коп = 130,53/122,07 = 1,069, а относительная экономия фонда заработной платы ∆Lтем = 6 144,57((122,07 – 130,53)/122,07) = -425,82 тыс. руб. Таким образом, более высокие темпы роста производительности труда по сравнению с темпами роста среднегодовой заработной платы позволили снизить издержки производства на 425,82 тыс. руб.

Можно исчислить и размер прироста средней заработной платы на 1% прироста среднегодовой выработки одного работающего, т. е. ∆Lзп/∆Lq.

В отчетном году на 1% прироста среднегодовой выработки среднегодовая заработная плата одного работающего повысилась на 72,29% (22,07/30,53).

Соотношение между темпами роста производительности труда и заработной платы зависит от ряда факторов:

* Внедрение новой техники, механизация и автоматизация производственных процессов;
* Совершенствование управления производством и организации производства;
* Устранение непроизводственных затрат и сокращение потерь от брака.

При анализе фонда заработной платы важно дать оценку эффективности его использования. Для этого можно применять такие показатели, как объем производства, объем продаж, прибыль на 1 руб. заработной платы. В таблице 11 рассчитаны показатели эффективности использования средств на заработную плату.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Таблица 11.** |  |  |
| ***Показатели эффективности использования фонда заработной платы.*** | | |
| ***Наименование показателя*** | ***2007 год*** | ***2008 год*** |
| 1. ФЗП, тыс. руб. | 4 943,20 | 9 144,57 |
| 2. Выручка от реализации продукции, тыс. руб. | 50 949,00 | 82 301,00 |
| 3.Прибыль до налогообложения, тыс.руб. | 8 200,00 | 8 301,00 |
| 4. Выручка от реализации продукции на 1 руб. заработной платы, руб. | 10,31 | 9,00 |
| 5. Прибыль до налогообложения на 1 руб. заработной платы, руб. | 1,66 | 0,91 |

Данные таблицы 11 свидетельствуют о понижении эффективности использования фонда заработной платы: выручка от реализации продукции на 1 руб. заработной платы составила в 2008 году 9,00 руб. вместо 10,31 руб. в 2007 году, или меньше на 12,71% (9,00/10,31х 100 = 87,29%), а прибыль на 1 руб. заработной платы уменьшилась с 1,66 руб. на -,91 руб., или на 45,18% (0,91/1,66 х 100 = 54,82%).

Для оценки эффективности использования фонда заработной платы можно использовать следующую факторную модель:

;

где Ппрод – прибыль от продажи;

L – фонд заработной платы персонала;

Qпрод – объем продаж в действующих ценах;

Qт – объем товарной продукции в действующих ценах;

Fч – общее количество часов, отработанных всеми рабочими;

Fдн – общее количество дней, отработанных всеми рабочими;

Рр – среднесписочная численность рабочих;

Р – среднесписочная численность производственного персонала.

Отношение  характеризует сумму прибыли от продаж на 1 рубль заработной платы;

Способ цепных подстановок позволяет определить влияние семи факторов на 1 руб. заработной платы, а именно: изменение уровня рентабельности продаж, удельного веса объема продаж в стоимости товарной продукции, среднегодовой выработки продукции, средней продолжительности рабочего дня, количества дней, отработанных одним рабочим, удельного веса рабочих в общей численности работающих и средней заработной платы одного работника.

Исходные данные для факторного анализа прибыли от продаж на 1 руб. заработной платы приведены в таблице 12.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Таблица 12.** |  |  |  |
| ***Данные для факторного анализа прибыли от продаж на 1 руб. заработной платы.*** | | | |
| ***Показатели*** | ***2007 год*** | ***2008 год*** | ***Отклонение (+,-)*** |
| 1. Прибыль от продаж, тыс. руб. | 8 235,00 | 8 712,00 | 477,00 |
| 2. Объем продаж в действующих ценах, тыс. руб. | 50 949,00 | 82 301,00 | 31 352,00 |
| 3. Стоимость товарной продукции в действующих ценах, тыс. руб. | 35 343,99 | 72 499,67 | 37 155,68 |
| 4. Фонд заработной платы, тыс. руб. | 4 943,20 | 9 144,57 | 4 201,37 |
| 5. Общее число часов, отработанных всеми рабочими, чел/ч | 15 462,98 | 25 613,38 | 10 150,40 |
| 6. Количество дней, отработанных всеми рабочими, чел/дн | 1 964,80 | 3 242,20 | 1 277,40 |
| 7. Среднегодовая численность производственного персонала, чел. | 14 | 22 | 8 |
| 8. В то числе рабочих | 8,00 | 13,00 | 5,00 |
| 9. Прибыль от продаж на рубль фонда заработной платы, руб. (стр. 1 : стр. 4) | 1,6659 | 0,9527 | -0,7132 |
| 10. Рентабельность продаж ( стр. 1 : стр. 2) | 0,1616 | 0,1059 | -0,0558 |
| 11. Удельный вес продаж в себестоимости товарной продукции ( стр. 2 : стр. 3) | 1,4415 | 1,1352 | -0,3063 |
| 12. Среднечасовая выработка, руб. (стр. 3 : стр. 5) | 2 285,72 | 2 830,54 | 544,82 |
| 13. Средняя продолжительность рабочего времени дня (стр. 5 : стр. 6) | 7,87 | 7,90 | 0,03 |
| 14. Среднее число дней, отработанных одним рабочим (стр. 6 : стр.8) | 245,60 | 249,40 | 3,80 |
| 15. Удельный вес рабочих в общей численности работающих (стр. 8 : стр. 7) | 0,5714 | 0,5909 | 0,0195 |
| 16. Среднегодовая заработная плата одного работающего, руб. (стр. 4 : стр. 7) | 353 085,71 | 415 662,27 | 62 576,56 |
|  |  |  |  |
| Прибыль от продаж на 1 руб. заработной платы изменилась под влиянием следующих факторов: | | | |
| * понижение уровня рентабельности продаж: ((-0,0558) х 1,4415 х 2285,72 х 7,87 х 245,6 х 0,5714) : 353085,71 = -0,5749; | | | |
| * уменьшение удельного веса продаж в себестоимости товарной продукции (0,1059 х (-0,3063) х 2285,72 х 7,87 х 245,6 х 0,5714) : 353085,71 = -0,2318 | | | |
| * повышение среднегодовой выработки одного рабочего: (0,1059 х 1,1352 х 544,82 х 7,87 х 245,60 х 0,5714) : 353085,71 = +0,2048 | | | |
| * увеличение средней продолжительности рабочего дня: (0,1059 х 1,1352 х 2830,54 х 0,03 х 245,6 х 0,5714) : 353085,71 = 0,0041 | | | |
| * увеличение числа дней работы в году одного рабочего: (0,1059 х 1,1352 х 2830,54 х 7,90 х 3,80 х 0,5714) : 353085,71 = 0,0165 | | | |
| * увеличение удельного веса рабочих в общей численности персонала (0,1059 х 1,1352 х 2830,54 х 7,90 х 249,40 х 0,0195) : 353085,71 = 0,0370 | | | |
| * повышение среднегодовой заработной платы работающего:( (0,1059 х 1,1352 х 2830,54 х 7,90 х 249,60 х 0,5909) : 415662,27) - (0,1059 х 1,1352 х 2830,54 х 7,90 х 249,60 х 0,5909) : 353085,71 = 953,86 - 1122,89 = -0,1688 | | | |
| Общее влияние факторов: -0,5749 + (-0,2318) + 0,2048 + 0,0041 + 0,0165 + 0,037 + (-0,1688) = - 0,7132 | | | |

Некоторая разница в цифрах – результаты их округления в процессе расчетов.

Таким образом, понижение прибыли от продаж на 1 руб. заработной платы вызвано уменьшением уровня рентабельности продаж.

***2.3. Анализ трудовых показателей.***

Одним из основных разделов анализа деятельности предприятия является исследование трудовых ресурсов. От эффективности использования труда во многом зависят показатели объема производства продукции, уровень себестоимости и качества выпускаемой продукции, получаемый финансовый результат, а в конечном счете и экономический потенциал хозяйствующего субъекта. Анализ трудовых показателей предприятия лежит в основе аудита социально-трудовой сферы предприятия, который позволяет оперативно оценить правильность кадровой политики

При исследовании трудовых ресурсов определяющее значение имеет анализ численности работающих.

Для характеристики движения рабочей силы исчисляют и анализируют в динамике следующие показатели.

1. Коэффициент оборота по приему персонала (Кпр):

Количество принятого на работу персонала

Кпр = ----------------------------------------.

Среднесписочная численность персонала

2. Коэффициент оборота по выбытию (Кв):

Количество уволившихся работников

Кв = -------------------------------------.

Среднесписочная численность персонала

3. Коэффициент текучести кадров (Ктк):

Количество уволившихся работников по собственному

желанию и за нарушение трудовой дисциплины

Ктк = -------------------------------------------------.

Среднесписочная численность персонала

4. Коэффициент замещения (Кз):

Количество принятых - Количество выбывших работников

Кз = ----------------------------------------------------.

Среднесписочная численность персонала

5. Коэффициент постоянства состава персонала предприятия (Кпс):

Количество работников, проработавших весь год

Кпс = ---------------------------------------------.

Среднесписочная численность персонала

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Таблица 13.** | |  |  |  |  |
| ***№ п/п*** | ***Показатели*** | ***2007 год*** | ***2008 год*** | ***Отклонение(+,-)*** | ***В % к 2007 году*** |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Количество принятых работников, человек | 20 | 26 | 6 | 130,00 |
| 2 | Среднесписочная численность работников, человек | 16 | 25 | 9 | 156,25 |
| 3 | Количество выбывших работников, человек | 3 | 14 | 11 | 466,67 |
| 4 | Количество уволившихся работников о собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины, человек | 3 | 14 | 11 | 466,67 |
|  |  |  |  |  |  |
| 5 | Количество работников, проработавших весь год, человек | 9 | 7 | -2 | 77,78 |
| 6 | Коэффициенты |  |  |  |  |
| 7 | Коэффициент оборота по приему персонала (Кпр), (строка 1/строку 2 х 100), % | 125,00 | 104,00 | -21,00 | 83,20 |
| 8 | Коэффициент оборота по выбытию (Кв), (строка 3/строку 2 х 100), % | 18,75 | 56,00 | 37,25 | 298,67 |
| 9 | Коэффициент текучести кадров (Ктк), (строка 4/строку 2 х 100), % | 18,75 | 56,00 | 37,25 | 298,67 |
| 10 | Коэффициент замещения (Кз), ((строка 1 - строка 3) / строку 2 х 100), % | 106,25 | 48,00 | -58,25 | 45,18 |
| 11 | Коэффициент постоянства состава персонала предприятия (Кпс), (строка 5 / строку 2 х 100), % | 56,25 | 28,00 | -28,25 | 49,78 |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
| Из таблицы видно, что в 2008 году количество принятых на работу составляет 26 человек, что в 1,3 раза больше, чем в 2007 году, количество уволенных в 2008 году - 14 человек, что в 4,7 раза больше по сравнению с 2007 годом. Коэффициент по приему работников составил 104%, а по увольнению - 56%; коэффициент по выбытию (увольнении) работников увеличился на 37,25% , что является неблагоприятным фактором, поскольку свидетельствует о не закреплении, текучести кадров на предприятии. | | | | | |

**Глава III**

Направления совершенствования форм оплаты труда.

***3.1. Внедрение системы грейдов.***

В практике российских фирм в настоящее время достаточно активно применяется система грейдов. Автором этой методики является американский ученый Эдвард Хей. Грейдинг (от англ. grading) – классификация, сортировка, упорядочивание, грейдирование – позиционирование должностей, т.е. распределение их в иерархической структуре фирмы в соответствии с ценностью данной позиции для организации.

Главная цель внедрения системы грейдов – создание ясной и прозрачной методики, позволяющей определять взаимосвязь возможного уровня дохода работника, занимающего определенную должность (позицию), с ее относительной ценностью среди всех существующих в компании. Система грейдов оценивает все типы рабочих мест, критерием при оценке должностей является уровень влияния позиции должности на компанию в целом и характер воздействия на конечный результат.

При создании системы грейдов выявляется роль каждой должностной позиции в организационной структуре компании и определяется категория должности: управленческая или специальная. Учитываются как финансовые, так и организационные параметры, описывающие ее. Составляется карта взаимодействия различных позиций, и фиксируются минимальные требования к сотрудникам. Наиболее общие группы должностей часто задаются в соответствии с уровнем, на котором данный сотрудник принимает решения. Так, руководитель организации должен обладать стратегическим видением ситуации, менеджер несет ответственность за тактические решения, специалисты – за оперативные действия.

Как правило, число грейдов близко или соответствует числу иерархаических уровней в организации.

Рассмотрим упрощенный вариант грейдинга, адаптированный американскими консультантами для российских фирм.

### Цели и задачи формирования унифицированной системы грейдов.

Целью формирования унифицированной системы грейдов является создание единой упорядоченной системы, в которой все рабочие места предприятия распределены в соответствии с их статусом и уровнем значимости для целей бизнеса и приоритетов предприятия, которые определяют размер заработной платы для различных групп персонала.

Основными задачами формирования унифицированной системы грейдов являются:

* Построение иерархически упорядоченной совокупности групп рабочих мест (системы грейдов), сходных по значимости для предприятия и, соответственно, по размеру заработной платы.
* Формирование универсальной методики оценки, позволяющей включить в систему грейдов рабочее место, имеющее уникальное, либо не встречающееся в классификаторе сочетание признаков компенсируемых факторов.
* Формирование классификатора типовых рабочих мест, основанного на описании специфичных сочетаний признаков компенсируемых факторов, характеризующих рабочее место вне зависимости от его функциональной принадлежности и вида деятельности.

Подход к формированию унифицированной системы грейдов основан методе «классификации». Метод классификации основан на использовании классификатора (определяющего существенные признаки компенсируемых факторов, присущие рабочему месту) и заданной структуры грейдов. В результате применения классификатора рабочие места распределяются по грейдам посредством нахождения соответствующих признаков в их описании.

### Определение компенсируемых факторов.

Значимость рабочего места для предприятия определяется результатами его оценки по компенсируемым факторам.

Компенсируемые факторы (далее – «Факторы») – это такие характеристики деятельности, которые ценятся предприятием и помогают ему следовать выбранной стратегии и выполнять поставленные задачи. Компенсируемые факторы должны удовлетворять определенным требованиям:

* Объединять доступные измерению оплачиваемые: качества, предъявляемые требования и структурные компоненты, являющиеся общими для всех рабочих мест предприятия.
* Подлежать описанию и документированию настолько просто, чтобы лица, использующие их при оценке, неизменно приходили к одинаковым результатам.
* Выступать в качестве универсальных конструкций для определения значимости рабочих мест и определения размера заработной платы всех сотрудников предприятия, вследствие чего иметь достаточно общий, абстрактный характер. Чем большую совокупность рабочих мест необходимо оценить, тем более абстрактным должен быть компенсируемый фактор.

Так как формирование унифицированной системы грейдов основано на сравнении разнообразных и непохожих видов деятельности посредством абстрактных компенсируемых факторов, то для упрощения понимания их содержания и более точного описания деятельности на конкретных рабочих местах используется следующая структура:

* Каждый фактор может состоять из подфакторов, которые соответствуют основным свойствам фактора, отображая степень их выраженности.
* Каждый подфактор имеет несколько степеней выраженности, упорядоченных по нарастанию.
* Уровень выраженности фактора соответствует сочетанию степеней выраженности подфакторов, входящих в данный фактор.

### Состав компенсируемых факторов.

Для формирования системы грейдов предприятия используется следующий набор компенсируемых факторов:

1. Образование и опыт
2. Масштаб управления и ответственности
3. Сложность работы (решение задач)
4. Цена ошибки

Фактор 1. Образование и опыт. Описывает требования к минимальному уровню образования и опыт, которые необходимы и обязательны для выполнения работ на рабочем месте.

Ценность конкретного рабочего места для предприятия определяется через уровень знаний и навыков, полученных в результате обучения и/или предыдущего опыта работы.

Масштаб охвата по данному фактору: от рабочих мест, не требующих специальных знаний и опыта, до рабочих мест, выполнение работ на которых требует наличия продолжительного опыта и высокой квалификации.

Фактор 2. Масштаб управления и ответственности. Определяет ответственность рабочего места за достижение основных результатов подразделением, организационной единицей, предприятием в целом.

Ценность конкретного рабочего места для предприятия определяется через наличие и специфичность функций управления, входящих в его основной функционал.

Масштаб охвата по данному фактору: от рабочих мест не несущих ответственности за результаты других рабочих мест и не управляющих другими, до рабочего места, несущего ответственность за результаты и управляющего всем Предприятием.

Фактор 3. Сложность работы. (Решение задач)

Описывает сложность задач, решаемых в рамках основной деятельности работника.

Ценность конкретного рабочего места для предприятия определяется через степень сложности задач, которые необходимо решать в рамках основного функционала на конкретном рабочем месте.

Масштаб охвата по данному фактору: от рабочего места, не связанного с решением задач и выполняющего простую рутинную работу, до рабочего места, предназначенного для решения сложных, комплексных задач.

Фактор 4. Цена ошибки. Описывает объем ресурсов, необходимых для исправления возможной ошибки, вызванной неправильным действием, выводом или решением, на рабочем месте.

Ценность конкретного рабочего места для предприятия определяется через последствия ошибки, которая может быть вызвана ненадлежащим исполнением обязанностей на рабочем месте. При этом рассматривается стандартное выполнение должностных обязанностей работника при соблюдении всех стандартов и норм безопасности.

Масштаб охвата по данному фактору: от рабочего места, деятельность которого строго контролируется и не ведет к значимым нарушениям работы подразделения, до рабочего места, ненадлежащее исполнение обязанностей на котором ведет к фатальным для жизнеспособности предприятия последствиям.

**Таблица 14.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***№ п/п*** | ***Компенсируемые факторы*** | ***Вес фактора*** |
| *Общая сумма* | | *1220* |
| 1 | Опыт и образование | 350 |
| 2 | Масштаб управления и ответственности | 270 |
| 3 | Усилие | 210 |
| 4 | Сложность работы (решение задач) | 200 |
| 5 | Цена ошибки | 190 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Таблица15.**  ***Распределение пойнтов по подфакторам*** | | |
| ***№ п/п*** | ***Компенсируемые факторы/подфакторы*** | ***Поинты*** |
| 1 | Опыт и образование (350) |  |
| 1.1. | Опыт | 175 |
| 1.2. | Знание работы | 90 |
| 1.3. | Образование | 85 |
| 2. | Масштаб управления и ответственности (270) |  |
| 2.1. | Ответственность за использование денежных средств | 150 |
| 2.2. | Значимость позиции для достижения видения Компании | 70 |
| 2.3. | Влияние на политику Компании | 50 |
| 3. | Усилия (210) |  |
| 3.1. | Умственные усилия | 100 |
| 3.2. | Физические усилия | 90 |
| 3.3. | Инициатива | 20 |
| 4. | Сложность работы (200) |  |
| 4.1. | Сложность работы | 200 |
| 5. | Цена ошибки (190) |  |
| 5.1. | Цена ошибки | 190 |

После этого устанавливается уровень выраженности каждого подфактора для конкретной должности.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Таблица 16.**  ***Описание подфакторов (оценка самой работы)*** | | | |  |
| ***Подфактор*** | ***Уровень сложности (уровень выраженности)*** | | | |
| ***1*** | ***2*** | ***3*** | ***4*** |
| ***Опыт*** | Опыта работы в области деятельности не требуется, может быть начинающий работник (0-3 месяцев). | Требуется небольшой опыт работы в данной области (от 3-х месяцев до 2-х лет). | Требуется большой опыт работы в данной области (от 2-х до 5-ти лет). | Необходим опыт работы в области собственной деятельности (5 и более лет). |
| ***Знание работы*** | Требуется знание алгоритмов самих процессов работы и четкое их исполнение. | Работа требует обладания узкопрофессиональными знаниями, принципами, подходами, методами работы. | Требуется глубокое знание специфики своей работы, работы подразделения и подразделений Компании. | Требуется знание специфики своей работы, новейших инструментов и методов для ее выполнения, оптимизации работы подразделений, Компании в целом; ориентирование в области профессиональной деятельности, знание о тенденциях ее развития и нововведениях. |
| ***Образование*** | Уровень образования: полное среднее образование | Среднее специальное образование, незаконченное высшее образование (студент 5,6 курсов) | Высшее образование, знание английского языка, курсы повышения квалификации и т.п. | Высшее образование (юридическое, экономическое), знание английского языка и т.п. |
| ***Ответственность за использование денежных средств*** | Нет вверенных денежных средств. | Рациональное и целевое использование вверенных в подотчет денежных средств. | Контроль за рациональным и целевым использованием вверенных денежных средств. | Принятие управленческих решений на рациональное использование денежных средств. |
| ***Значимость позиции для достижения ведения Компании*** | Идеальное выполнение работы на должности практически не отражается на возможности (темпах) достижения видения и стратегических целях Компании. | Выполняемая работа имеет непрямое отношение к достижению видения и миссии компании. Идеальное выполнение способствует достижению, но не является определяющим. | Выполняемая работа имеет значительное отношение к достижению видения миссии Компании и целей подразделения. | Работа на должности непосредственно связана с достижением видения. Прямо отвечает за достижение миссии и стратегических целей компании. |
| ***Влияние на политику Компании*** | Не влияет на политику компании. | Влияние на политику Компании оказывается путем внесения предложений по небольшим изменениям в инструкциях и правилах. | Влияние на политику Компании путем представления интересов подразделения. Требуется интерпретировать организационную политику подчиненным. | Требуется определение организационной политики для большой группы сотрудников. Неверные решения могут привести к серьезным потерям (на уровне Компании). |
| ***Умственные усилия*** | Несложные повторяющиеся процедуры, задачи. | Процедуры, требующие анализа данных с тем, чтобы качественно выполнять свою работу. | Требуется анализировать данные, принимать решения не только в рамках своей деятельности, но и в рамках всего подразделения. | Работа в условиях изменчивой среды, влияющей на результативность всей компании и требующей своевременного и максимально точного реагирования через принятие правильного и в тоже время быстрого решения. Работа требует высокого уровня креативности, значительных аналитических и синтетических способностей, усвоения больших объемов информации за короткий промежуток времени. |
| ***Физические усилия*** | Минимум физического труда: большую часть времени находиться в сидячем положении; пишет; работает за компьютером; отвечает на звонки. | Большая часть времени проводиться в активных действиях; постоянные перемещения. | Постоянная средняя физическая нагрузка: перемещение нетяжелых предметов; большая часть времени проводиться стоя или в активных действиях. | Постоянный тяжелый физический труд: разгрузка, погрузка; перенос тяжелого груза на большие дистанции. |
| ***Инициатива*** | Работа не требует проявления инициативы. | Возможно проявление инициативы, которая может повлиять на дальнейшее изменения в рамках своей работы. | Часто требуется выдвижение новых инициатив, которые могут повлиять на дальнейшие изменения в подразделении. | Необходимость проявления инициативы очень высока, результаты проявления инициативы кардинально влияют на изменения в работе Компании. |
| ***Сложность работы*** | Однообразная работа, постоянное выполнение единичных операций; либо выполнение нескольких функций, не требующих особых усилий. | Разнообразная работа, требующая использования элементов анализа, логических рассуждений и выбора путей решения поставленных задач. | Работа требует детального анализа, выбора способов решения разных проблем, координации со смежными подразделениями. | Работа связана с творческим подходом к поиску и системному анализу информации, с вычленением, постановкой и формулировкой проблем, разработкой путей решения проблем; работа связана со стратегическим видением развития направления работ, интеграция подходов к решению проблем разных подразделений. |
| ***Цена ошибки*** | Устранение последствий ошибки требует мало времени и приводит к минимальному нарушению деятельности подразделения. | Ошибка приводит к краткосрочному нарушению деятельности нескольких подразделений | Устранение последствий ошибки требует приостановки деятельности подразделения на длительное время | Устранение последствий ошибки требует приостановки деятельности нескольких подразделений на длительное время. |

### Описание рабочих мест

Целью этапа описания рабочих мест является подготовка документальных материалов, содержащих данные, которые характеризуют рабочее место в признаках компенсируемых факторов для проведения последующей оценки его значимости. Описание системы грейдов производится с учетом значимости компенсируемых факторов для разных категорий рабочих мест:

Группа 1. Объединяет рабочие места руководителей высшего уровня.

Группа 2. Объединяет рабочие места, характеризуемые высоким уровнем ответственности за результаты деятельности, качество исполнения функциональных обязанностей оценивается как степень достижения поставленной цели (руководители, заместители руководителей, ключевые специалисты, получившие высокие результаты оценки).

Группа 3. Включает все рабочие места, не вошедшие во 1-ю и 2-ю группы.

### Оценка рабочих мест

Целью этапа оценки типовых рабочих мест является определение уровней выраженности компенсируемых факторов для каждого типового рабочего места на основании данных, полученных в результате описания.

Уточнение и корректировка методических материалов проводятся с целью обеспечения объективности и достоверности оценки рабочих мест.

Уточнение и корректировка осуществляются на основании результатов качественного анализа различных групп рабочих мест. По результатам анализа вносятся изменения и дополнения в состав признаков компенсируемых факторов, после чего формируются шкалы оценки, характеризующие степень выраженности факторов.

**Таблица 17.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Шкала оценки, характеризующие степень выраженности факторов*** | | | | |
|
|  |  |  |  |  |
| ***Подфакторы*** | ***Уровень выраженности*** | | | |
| ***1*** | ***2*** | ***3*** | ***4*** |
| опыт | 43,75 | 87,5 | 131,25 | 175 |
| знание работы | 22,5 | 45 | 67,5 | 90 |
| образование | 21,25 | 42,5 | 63,75 | 85 |
| ответственность за использование денежных средств | 37,5 | 75 | 112,5 | 150 |
| значимость позиции для достижения ведения Компании | 17,5 | 35 | 52,5 | 70 |
| влияние на политику Компании | 12,5 | 25 | 37,5 | 50 |
| умственные усилия | 23,75 | 47,5 | 71,25 | 95 |
| физические усилия | 21,25 | 42,5 | 63,75 | 85 |
| инициатива | 7,5 | 15 | 22,5 | 30 |
| сложность работы | 50 | 100 | 150 | 200 |
| цена ошибки | 47,5 | 95 | 142,5 | 190 |
| ***Общая сумма*** | ***305*** | ***610*** | ***915*** | ***1220*** |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Таблица 18.**  ***Данные для установления уровня выраженности каждого подфактора для конкретной должности*** | | | | | | | | | | | |
| ***Должность*** | ***Подфакторы*** | | | | | | | | | | |
| ***Опыт*** | ***Образование*** | ***Знание работы*** | ***Ответственность за использование денежных средств*** | ***Значимость позиции для достижения видения Компании*** | ***Влияние на политику компании*** | ***Умственные усилия*** | ***Физические усилия*** | ***Инициатива*** | ***Сложность работы*** | ***Цена ошибки*** |
| Генеральный директор | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 |
| Зам. Генерального директора | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| Главный бухгалтер | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 |
| Начальник цеха | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| Начальник отдела технического контроля | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| Начальник отдела закупок | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 |
| Начальник отдела продаж | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 |
| Главный инженер | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Менеджер по закупкам | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 |
| Менеджер по продажам | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 |
| Инженер по охране труда | 3 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| Энергетик | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Помощник главного бухгалтера | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| Кладовщик | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| Слесарь-сборщик | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 |
| Уборщица | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 |

Грейдирование персонала предприятия.

### Цель. Формирование групп рабочих мест, сходных по размеру заработной платы и значимости для предприятия.

### Задачи

1. Формирование структуры грейдов для персонала предприятия в соответствии с исторически сложившимся соотношением размера заработной платы для разных категорий рабочих мест, отражающим их значимость.
2. Определение степени и характера влияния компенсируемых факторов на сформированную структуру и состав грейдов.
3. Описание сформированной системы грейдов в признаках компенсируемых факторов.

Данные о размере заработной платы формируются на основании действующего на предприятии Штатного расписания и других нормативно-регламентных документов системы оплаты и стимулирования труда.

Для формирования структуры грейдов необходимы следующие данные по заработной плате для каждого типового рабочего места:

1. Минимальный размер заработной платы, установленный в соответствии с действующей системой оплаты и стимулирования труда.
2. Максимальный размер заработной платы, установленный в соответствии с действующей системой оплаты и стимулирования труда.

При этом под заработной платой в рамках данного анализа следует понимать совокупность следующих начислений:

* заработная плата по тарифным ставкам и окладам;
* заработная плата по сдельным расценкам;
* все виды регулярных выплат стимулирующего характера, установленные для данного рабочего места;
* доплаты и надбавки, установленные для данного рабочего места на постоянной основе, за исключением выплат связанных с особыми условиями труда, социальными льготами, компенсациями и т.д.

##### Формирование ранжированного списка типовых рабочих мест

На основании качественного анализа данных о заработной плате осуществляется выбор размера заработной платы, который используется для построения грейдов (минимальные и максимальные значения фактических и установленных выплат заработной платы работников Предприятия).

Список типовых рабочих мест, составленный на основании результатов этапа оценки, дополняется данными о заработной плате. Полученный список ранжируется по принципу убывания значений показателя размера заработной платы и разбивается на грейды в соответствии с принципами формирования системы грейдов.

##### Принципы формирования системы грейдов

Формирование групп типовых рабочих мест (грейдов) осуществляется в соответствии со следующими принципами:

1. Группы рабочих мест характеризуются близкими значениями заработных плат. Значения заработных плат, рассматриваются как индикаторы уровня ценности рабочего места для предприятия, предоставляющего услуги связи.
2. Рабочие места одного подразделения, отличающиеся по квалификационным признакам, распределяются по разным группам.
3. Грейдом номер один обозначается группа рабочих мест с минимальными значениями размера заработной платы. Максимальный номер грейда - у группы, приносящей наибольший вклад в деятельность предприятия.

Пример структуры грейдов, сформированной в соответствии с вышеперечисленными принципами, представлен на диаграмме 3.



##### Критерии анализа структуры грейдов

Структура грейдов анализируется по следующим параметрам:

1. Диапазон грейда – диапазон изменения заработных плат рабочих мест, входящих в состав грейда.
2. Срединная точка грейда – среднее значение заработной платы в диапазоне грейда (среднее арифметическое). Среднее значение грейда используется для расчета третьего параметра структуры – разности срединных точек.
3. Разность срединных точек – процентное изменение срединного значения грейда от одного грейда к другому, смежному с ним.
4. Пересечение грейдов – области диапазонов соседних грейдов характеризующиеся одинаковыми значениями заработной платы. Нормативное значение величины пересечения грейдов определяется в зависимости от характера функций рабочих мест, входящих в соседних грейдах и может выражаться как в абсолютном, так и в относительном значениях.

##### Критерии анализа структуры грейдов

Для сформированной на предыдущем этапе структуры проводятся расчеты по вышеперечисленным критериям и делаются выводы о качестве структуры грейдов в отношении уровня заработной платы для разных групп рабочих мест.

Например, из анализа Диаграммы 1 следует, что при равномерном возрастании показателя максимальных значений заработной платы от грейда к грейду, показатели минимальных значений возрастают крайне неравномерно. Это влияет на значения срединных точек, так как они напрямую зависят от значений наименьшей и наибольшей заработной платы грейда.

Процентное изменение разности срединных точек иллюстрирует неравномерность возрастания заработной платы от грейда к грейду.

**Таблица 19.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Грейд*** | ***Уровень заработной платы*** | | ***Срединная точка*** | ***Разность срединных точек в сформированной структуре*** |
| ***минимум тыс. руб.*** | ***максимум тыс. руб.*** |
| 1 | 6,50 | 7,50 | 7,00 |  |
| 2 | 6,80 | 28,70 | 17,75 | 60,56 |
| 3 | 13,00 | 16,00 | 14,50 | -22,41 |
| 4 | 15,00 | 17,00 | 16,00 | 9,38 |
| 5 | 16,50 | 20,00 | 18,25 | 12,33 |
| 6 | 20,00 | 25,00 | 22,50 | 18,89 |
| 7 | 24,50 | 27,70 | 26,10 | 13,79 |
| 8 | 27,00 | 29,00 | 28,00 | 6,79 |
| 9 | 28,50 | 43,00 | 35,75 | 21,68 |
| 10 | 45,00 | 55,00 | 50,00 | 28,50 |
| 11 | 50,00 | 60,00 | 55,00 | 9,09 |
| 12 | 55,00 | 110,00 | 82,50 | 33,33 |
| 13 | 125,00 | 250,00 | 187,50 | 56,00 |

***3.2. Систем ключевых показателей эффективности (KPI) деятельности предприятия***.

Система грейдов часто сочетается с универсальной системой ключевых показателей эффективности – KPI (Key Performers Indicators), позволяющих увязать размер получаемой сотрудником переменной части дохода с его вкладом в результаты, стратегически важные для компании. Основой построения KPI является управление по целям – МВО (Management by Objective). МВО впервые предложил Питер Друкер в 1954 г. в своей книге "The practice of Management" («Практика Управления». Но по-настоящему метод начал активно развиваться с середины 70-х годов.[[7]](#footnote-7) В каждой области деятельности компании задаются цели, согласованные с ее стратегией, внутри которых определяются задачи каждого подразделения (каскадирование целей до уровня подразделения), в зависимости от них каждому сотруднику соответствующей должности составляют план работы и определяют показатели ее эффективности (декомпозиция целей до уровня работника). Размер переменной части заработка будет зависеть от:

* Значимости персональных показателей деятельности в общей системе целей компании;
* Веса каждого показателя в общей оценке деятельности работника;
* Уровня достижения запланированных для каждого работника ключевых показателей деятельности.

При построении системы поощрения по KPI особое внимание уделяется вознаграждению, связанному с результатами. Оно может осуществляться в виде процента для тех случаев, когда работу можно измерить единственным значимым показателем труда (например процент т продаж – для сотрудников отдела продаж). Вознаграждение с применением процента верхним пределом не ограничивается. вознаграждение по результатам выполнения работы может быть также в виде бонуса. Бонус, как правило, - это фиксированная ставка, изменяющаяся в определенном диапазоне. При использовании системы оплаты по KPI могут применяться штрафные санкции путем сокращения переменной части заработка (процентов или бонусов).

На практике используются разные модификации этой системы. В зависимости от методики определения KPI может выступать в роли индивидуального профессионального коэффициента при расчете заработка работника, а также при определении его премии. При этом премия, как правило, делиться на три части:

1. премия за индивидуальные достижения в труде (например, перевыполнение плана по выпуску продукции, обслуживанию большего числа клиентов без потери качества и т.п.);
2. премия по результатам работы микроколлектива (отдела цеха подразделения) за расчетную единицу времени;
3. премия, носящая корпоративный характер, т.е. зависящая от успешной работы всего предприятия.

Получение первой части премии является условием возможного получения остальных ее частей. Так, премия, носящий корпоративный характер, может быть получена только при выполнении требований, учитываемых при выплате премий за индивидуальные достижения в труде и премии по результатам работы микроколлектива.

Во многих компаниях, помимо ежемесячного контроля, результаты всех KPI беруться за основу ежегодной оценки эффективности работы персонала. После годовой оценки составляется списки наиболее перспективных сотрудников для зачисления их в кадровый резерв компании и повышения в должности.

***3.3. Достоинства и недостатки системы грейдов и системы KPI.***

Уникальность грейдовой системы оплаты труда заключается в том, что она позволяет легко оценить и сравнить между собой любые должности, выстроить иерархию должностей по значимости для компании и определить оптимальный размер вознаграждения.

В грейдовую систему также заложено два вида карьерного развития сотрудников - горизонтальное и вертикальное. Вертикальное – это переход между ступенями иерархии с одной позиции на другую. Горизонтальное – это развитие сотрудника в рамках одной позиции, повышение его профессионального уровня.

Грейдовая система является достаточно сложной в процессе разработки, но она проста и удобна в использовании, легко интегрируется в автоматизированные системы управления, понятна сотрудникам.

KPI – лучшая мировая разработка в области управления эффективностью. Внедрение KPI позволяет добиться эффективности на каждом рабочем месте, повысить эффективность бизнес-процессов в целом и эффективность каждого сотрудника в отдельности. отдельности.

Система KPI отлично мотивирует сотрудников, так как.сотрудник понимает, сколько, за что и когда он получит сверх оклада. Четкая, документированная информация о том, чего работодатель ждет от сотрудника, очень упрощает работу. каждый сотрудник имеет персональные задачи и сроки их выполнения, а компания регулярно с помощью их оценки контролирует его работу.

Система KPI очень хороша для сотрудников, результат работы которых более всего влияет на финансово-экономические показатели предприятия.

Одним из недостатков KPI заключается в том, что если подразделение плохо сработало, в зарплате могут потерять сразу все его сотрудники. Ведь персональные KPI связаны с ключевыми показателями всего отдела. При систематическом недостижении плановых показателей сотрудник может быть понижен в должности. Поэтому KPI заставляет всегда быть в форме.

Работы технических специалистов (бухгалтеров, инженеров) проще описывать должностной инструкцией. А подобрать для них справедливую линейку сложно, но можно (например для бухгалтерии: цель: своевременное проведение расчетов, KPI – задержка по срокам платежей)[[8]](#footnote-8). ли подразделение плохо сработало, в зарплате могут потерять сразу все его сотрудники. компании и повы

**Заключение.**

В дипломной работе рассмотрены такие вопросы как: сущность заработной платы в условиях рыночной экономики, ее структура и факторы, формы и системы оплаты труда оплаты труда, порядок начисления некоторых видов заработной платы и то, как эти формы и системы применяются на предприятии.

Заработная плата – это выраженная в денежной форме часть национального дохода, которая распределяется по количеству и качеству труда, затраченного каждым работником, поступающая в его личное потребление. *Заработная плата* – это вознаграждение за труд. Можно сказать и так, что заработная плата это часть издержек на производство и реализацию продукции, идущая на оплату труда работников предприятия.

Основными формами оплаты труда являются сдельная и повременная формы оплаты труда. При повременной оплате труда заработная плата работника зависит от фактически отработанного им времени и его тарифной ставки (оклада). Различают простую повременную и повременно-премиальную системы оплаты труда. При простой повременной системе оплаты труда за основу расчета размера заработной платы работника берутся тарифная ставка или должностной оклад согласно штатному расписанию организации и количество отработанного работником времени. При повременно-премиальной системе предусматривается начисление и выплата премии, устанавливаемой в процентах от должностного оклада (тарифной ставки) на основании Положения о премировании работников, коллективного договора или приказа руководителя организации. При сдельной оплате труда заработная плата начисляется работнику по конечным результатам его труда. Различают прямую сдельную – устанавливает прямую зависимость заработка работника от его выработки, сдельно-премиальную – предусматривает премии за выполнение установленных показателей премирования. Выделяют также аккордную сдельную систему, косвенную сдельную систему оплаты труда. Также существуют так называемые смешанные и дифференцированные системы оплаты труда.

В дипломной работе дана краткая характеристика деятельности предприятия ЗАО «Лыткаринскиий АИЗ» и произведен анализ заработной платы на данном предприятии, включающий: оперативный анализ расходования средств на оплату труда, детальный (углубленный) анализ расходования фонда заработной платы, средней заработной платы, затрат заработной платы на рубль продукции.

Можно отметить, что при нынешнем экономическом положении для успешного совершенствования системы оплаты труда необходимо подходить к этому вопросу непосредственно в рамках работы конкретного предприятия – учитывать его всевозможные особенности, поскольку сейчас в экономике наблюдается кризис и очень важно добиться, чтобы при таком сложном положении предприятие функционировало достаточно оптимально.

В данное время необходимо так строить систему оплаты труда, чтобы она была непосредственным двигателем высокой производительности и рентабельности предприятия; необходимо добиться такого баланса, чтобы хорошо работающий персонал получал достойную зарплату и в то же время совсем плохо работающие были вынуждены уйти и быть замененными на более добросовестных, но все это должно происходить таким образом, чтобы предприятие не осталось совсем без кадров и в то же время происходил достаточный «естественный» отбор. Добиться такого баланса представляется довольно непростой задачей, учитывая финансовые сложности, сопровождающие сейчас практически каждое предприятие. Поэтому в первую очередь на предприятиях необходимо ввести такую систему оплаты труда, которая позволит легко оценить и сравнить между собой любые должности, выстроить иерархию должностей по значимости для компании и определить оптимальный размер вознаграждения, которая помогла бы предприятию улучшить состав кадров, чтобы в их состав входили высококвалифицированные специалисты, повысить эффективность на каждом рабочем месте, а также будет мотивировать сотрудников, так как они будут понимать, сколько, за что и когда они получат сверх оклада. Такой системой может быть система грейдов, которая рассмотрена в третьей главе дипломной работы. Эта система позволяет не только расти вертикально (переход между ступенями иерархии с одной позиции на другую), но и горизонтально (развитие сотрудника в рамках одной позиции, повышение его профессионального уровня).

**Литература.**

1. Налоговый кодекс РФ
2. Трудовой кодекс РФ
3. Журнал «Зарплата» №7 2008г.
4. Журнал «Менеджмент в России и за рубежом» № 1 2006г.
5. Журнал «Управление персоналом» № 3, 2007г.
6. Журнал «Экономист» № 1, 2009г.
7. Журнал «Экономический анализ: теория и практика», 2008 г. №14
8. Журнал «Экономический анализ: теория и практика», 2009 г. №5.
9. Алесандрова А.Б. Заработная плата на современном предприятии. – М.: Книжный мир, 2008.5.
10. Алексахина Ю.В., «Управление персоналом» , Москва , МГОУ, 2008.
11. Богомолова В.А., «Экономика отрасли»: Учебное пособие, Москва, МГУП, 2008.
12. Кобец Е.А.,.Корсаков М.Н. «Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли».Учебное пособие.М:, 2008.
13. Коновалова Г.Г. «Статистика труда: Учебное пособие», Москва, АТиСО, 2008.
14. Никольская Э.В. «Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятий»: Учебник , Москва, МГУП, 2008.
15. Савосина З.П., Савосин И.В. « Сборник задач по технико-экономическому и бизнес-планированию на предприятии», Кемерово, КузГТУ, 2007.
16. Сорокина М.Е. Учебное пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. «Организация и регулирование оплаты труда», М.: Вузовский учебник, 2009.
17. Осипова Г.И., Миронова Г.В. «Экономика и организация производства»: Учебное пособие, Москва, МГУП, 2008.
18. Пошерстник Н.В., Мейксин М.С. «Заработная плата в современных условиях», - М.: СПб.: Издательский дом «Герда», 2008.
19. Чемеков В.П. «Грейдинг: технология построения системы управления персоналом», Издательство: Вершина, 2008.

1. Помимо заработной платы работник может получать и доходы в иной форме: социальные трансферты, доходы от продажи или сдачи в аренду личной собственности, доходы по вклада, дивиденды на принадлежащие ему акции и пр. [↑](#footnote-ref-1)
2. ст. 129 Трудового кодекса РФ [↑](#footnote-ref-2)
3. ст. 131 Трудового кодекса РФ [↑](#footnote-ref-3)
4. ст. 131 Трудового кодекса РФ [↑](#footnote-ref-4)
5. Сорокина М.Е., «Организация и регулирование оплаты труда», учебное пособие, 2009г. [↑](#footnote-ref-5)
6. В каждом шаге расчета изменяется на сумму изменения ФЗП за счет предыдущего анализируемого фактора. [↑](#footnote-ref-6)
7. Журнал «Менеджмент в России и за рубежом» № 1, 2003г. [↑](#footnote-ref-7)
8. Журнал «Финансовый директор» №2, 2006г. [↑](#footnote-ref-8)