Орловский государственный технический университет

Ливенский филиал ГОУ ВПО «Орел ГТУ»

Курсовая работа
по дисциплине: «Анализ хозяйственной деятельности»

## на тему «Анализ фонда заработной платы»

Вариант 14

Студентки Сыч М.Е.

3 курса

Группы 3 Мн

Специальности (080507) «Менеджмент организации»

Преподаватель Соколова Е.В.

Ливны 2010 г.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 3

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТА ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ 6

1.1 Социально – экономическая сущность оплаты труда. 6

1.2 Основные функции заработной платы. 8

1.3 Составные элементы организации оплаты труда на предприятии 10

2. АНАЛИЗ ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НА ПРЕДПРИЯТИИ ООО «КРУТОВСКОЕ» 14

2.1 Анализ хозяйственно-финансовой деятельности на ООО «Крутовское»» 14

2.2 Анализ использования и отклонений фонда заработной платы в ООО «Крутовсое» 30

2.3 Анализ степени влияния заработной платы рабочих на величину фонда потребления и оценка плана по труду и заработной плате на ООО «Крутовское». 33

1. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОТЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ ООО «КРУТОВСКОЕ» 37
	1. Гибкая модель тарифного регулирования заработной платы 37
	2. Внедрение новых форм премирования в систему оплаты труда на предприятии 44

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 53

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ 56

ПРИЛОЖЕНИЯ 57

**ВВЕДЕНИЕ**

Одним из факторов стабильного и эффективного функционирова­ния предприятия является повышение качества трудовой жизни персонала, а также усиление его заинтересованности в достижении максимальных результатов труда и реализации своего творческого потенциала. Это требует соответствующей организации оплаты труда.

Организация оплаты труда на предприятии должна отвечать следующим требованиям:

- конкурентоспособность на рынке труда;

- обеспечение заинтересованности работников в сохранении трудовых отношений с предприятием;

- составление основы формирования у работников чувства уверенности и защищенности;

- обеспечение работникам достойного уровня жизни;

- создание заинтересованности работников в повышении квалификации;

- стимулирование высокопроизводительного труда,

- заинтересованность персонала в коллективных результатах труда и формирование корпоративного интереса;

- оптимизация издержек на рабочую силу.

Защитить наемного работника в рыночных условиях можно установив определенные гарантии как по минимальной заработной плате, так и по тарифным ставкам (окладам) и другим выплатам. Решение этой задачи предполагает установление соответствующих гарантий в законодательных и нормативных актах на государственном уровне, а также в соглашениях и коллективных договорах. Гарантированные ставки заработной платы, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты не ниже предусмотренных в законодательных и нормативных актах, а также в соглашениях и коллективных договорах устанавливаются и в трудовом договоре.

Дифференциация заработной платы по категориям персонала на предприятиях осуществляется в зависимости от требуемых на данном рабочем месте показателей: профессиональной подготовки; физических и умственных усилий; ответственности за персонал, используемые средства и предметы труда и др., а также с учетом условий труда.

Кроме того, на размеры заработной платы работников существенное влияние оказывают результаты труда. Вся эта совокупность факторов, определяющих различия в заработке работников, может быть названа количеством и качеством труда.

В рыночной экономике, а особенно в условиях переходного периода, как показывает опыт, разрыв в тарифных ставках и окладах, а также в целом в заработной плате между руководителями и рабочими низшего разряда бывает необоснованно высоким, что сказывается на социальной стабильности в обществе. Социально неприемлемым является и чрезмерно высокий разрыв в заработках между отраслями, регионами, предприятиями. В связи с этим важное значение имеет дифференциация заработной платы в соответствии с требованиями социальной справедливости.

Чтобы обеспечить заинтересованность работников в достижении высоких коллективных результатов труда, на этапе перехода к рыночной экономике, необходимо построение такой системы оплаты труда и стимулирования, которая реально обеспечивала бы заинтересованность работников не только в индивидуальных, но и коллективных результатах труда. В создании такой системы оплаты труда и стимулирования объективно заинтересованы как работодатель, так и наемный работник.

Целью данной работы является анализ фонда заработной платы на предприятии. В рамках достижения заданной цели нам предстоит решить следующие задачи:

- рассмотрение социально-экономической сущности оплаты труда;

- изучение функций заработной платы,

- исследовать составные элементы организации оплаты труда на предприятии: механизм организации оплаты труда на предприятии, тарифные и надтарифные условия оплаты труда на предприятии;

**-** проведение анализа хозяйственно-финансовой деятельности на ООО «Крутовское»»

- анализирование использования и отклонений фонда заработной платы в ООО «Крутовсое»

- анализ степени влияния заработной платы рабочих на величину фонда потребления и оценка плана по труду и заработной плате на ООО «Крутовское».

- изучение совершенствования при помощи гибкой модели тарифного регулирования заработной платы

- изучение совершенствования при помощи внедрения новых форм премирования в систему оплаты труда на предприятии

**1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ**

**1.1 Социально-экономическая сущность оплаты труда**

Особая роль в структуре доходов работника принадлежит заработной плате. Она и в настоящее время, и в ближайшие годы остается для подавляющего числа работников основным источником доходов, а значит заработная плата и в перспективе будет наиболее мощным стимулом повышения результативности труда и производства в целом.

Сумма жизненных средств, необходимых для воспроизводства рабочей силы, включает в себя и затраты на содержание членов семьи работника, его образование, медицинское обслуживание, повышение профессионального уровня. Чем выше квалификация работника, тем больше стоимость его рабочей силы. Нельзя не учитывать и объективный рост потребностей трудящихся и членов их семей в новых товарах и услугах, что также приводит к увеличению стоимости рабочей силы.

Итак, стоимость рабочей силы сводится к стоимости определенной суммы жизненных благ, которые работник приобретает на вознаграждение, полученное за результаты своего труда. Конкретной формой цены рабочей силы в денежном выражении и является заработная плата. На величину и динамику заработной платы влияют те же ранее отмеченные факторы, что и на стоимость рабочей силы. Однако, размер заработной платы может отклоняться от стоимости рабочей силы. Решающее влияние на это оказывает состояние рынка труда. В чем это проявляется?

Прежде всего, резко снижают уровень реальной заработной платы рост цен на товары и услуги, их дефицит, а также инфляция, которая в значительной степени сокращает покупательную способность денег. При этом под реальной заработной платой понимается то количество товаров и услуг, которое может приобрести работник за полученную им номинальную (в денежном выражении) заработную плату. Для того, чтобы в условиях инфляции заработная плата в большей мере соответствовала стоимости рабочей силы, в масштабах государства используется индексация доходов населения.

Заработная плата как форма цены рабочей силы — это основная часть фонда жизненных средств работников, распределяемая между ними в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным вкладом и зависящая от конечных результатов работы предприятия.

Как социально-экономическая категория оплата труда отражает противоположность интересов наемного работника и работодателя в их отношениях по поводу выполненной работником работы. Для работника заработная плата – главная и основная част его личного дохода, средство воспроизводства его как носителя способностей к труду и члена общества. Интерес работника состоит в увеличении оплаты труда (дохода) путем увеличения как своего трудового вклада и результатов труда, так и цены своих трудовых усилий. Для работодателя оплата труда работников – это всегда расход на рабочую силу как задействованный в производственном процессе ресурс. Интерес работодателя состоит в минимизации расходов на рабочую силу в расчете на единицу производимой продукции. В экономических моделях, основанных на опосредованном через рынок труда отношении между работником и работодателем, на уровне оплаты труда сказывается действие рыночных факторов (спрос, предложение, рыночная конъюктура – территориальная, отраслевая, профессиональная) и их общественных регуляторов (законодательных норм, соглашений между работниками и работодателями, общественно-политических воздействий и т.п.).

Таким образом, в рыночной модели экономики в оплате труда работников следует различать два аспекта:

1) объективную основу оплаты труда, представляющую собой денежный эквивалент средств существования, необходимых для воспроизводства работника как социально-биологического субъекта на протяжении всего жизненного цикла его существования; сторонники марксистской школы обычно называют эту основу стоимостью рабочей силы;

2) реально складывающуюся оплату труда работников, формирующуюся под влиянием рынка труда и общественных регуляторов оплаты труда, то, что принято называть цена рабочей силы.

**1.2 Основные функции заработной платы**

Заработная плата имеет много функций. Все они представляют диалектическое единство и лишь в совокупности позволяют правильно понять сущность заработной платы, противоречия в ней и проблемы, возникающие в процессе совершенствования организации оплаты труда.

Можно выделить четыре основные функции заработной платы:

— воспроизводственная, заключающаяся в обеспечении возможности воспроизводства рабочей силы;

— стимулирующая (мотивационная), направленная на повышение заинтересованности в развитии производства;

— социальная, способствующая реализации принципа социальной справедливости;

— учетно-производственная, характеризующая меру участия живого труда в процессе образования цены продукта, его долю в совокупных издержках производства.

Каждая функция, как часть единого целого — заработной платы, не только предполагает существование других частей, но и содержит в себе их элементы. Например, такие функции, как учетно-производственная, воспроизводственная, стимулирующая, одновременно играют и социальную роль. В свою очередь, в воспроизводственной функции реализуются стимулирующая и учетно-производственная функции заработной платы. Вместе с тем, при общем единстве одна (или несколько)

из функций в определенной степени может быть противоположна другой или исключает другую, снижает результат ее действия.

При регулировании заработной платы надо умело использовать объективное единство и противоположность ее функций, своевременно усиливать одни или ослаблять другие, чтобы организация заработной платы отвечала ее объективному содержанию и особенностям развития общества.

Поскольку именно заработная плата пропорционально связана с непосредственно затраченным трудом, постольку ее стимулирующее воздействие на развитие общественного производства является определяющим. Умелое использование этой функции превращает заработную плату в один из важнейших рычагов повышения результативности производства и экономического роста.

Стимулирующая функция заработной платы — ее свойство направлять интересы трудящихся на достижение требуемых результатов труда (большего его количества, более высокого качества и т.д.) за счет обеспечения взаимосвязи размеров вознаграждения и трудового вклада. Стимулирующая роль заработной платы проявляется в обеспечении взаимосвязи размеров оплаты труда с конкретными результатами трудовой деятельности работников.

Повышение уровня стимулирующей роли заработной платы зависит от ряда факторов, поэтому важно наиболее полно выявить их в совокупности и степень их влияния на данный процесс. Целесообразно классифицировать такие факторы по значимости.

Факторы, от которых зависит стимулирующая роль заработной платы, можно разделить на внутренние и внешние.

К внутренним относится организация заработной платы. Под организацией заработной платы понимается ее построение, обеспечение взаимосвязи количества и качества труда с размерами его оплаты, а также

совокупность составных элементов (нормирование, тарифная система, премии, доплаты и надбавки).

Из внешних факторов можно выделить, например, преобразование системы управления, организационных структур производства, правовых основ и норм хозяйствования, соответствие спроса и предложения на товары и услуги, устранение приписок, взяток, других видов нетрудовых доходов и др.

В зависимости от способа и характера влияния внешних факторов на стимулирующую роль заработной платы, можно выделить факторы:

— влияющие на действенность организации заработной платы (преобразование системы управления, правовых основ и норм хозяйствования и т.д.);

— влияющие на структуру доходов трудящихся и долю в них заработной платы (получение доходов от собственности, акций, нетрудовые доходы и т.д.);

— влияющие на настроение, психологическое состояние человека, его стремление к высокопроизводительному труду с целью получения большего вознаграждения (улучшение микроклимата в трудовых коллективах и семьях трудящихся, условий труда, быта и отдыха работников, соответствие спроса и предложения на товары и услуги и т.п.).

**1.3 Механизм организации заработной платы на предприятии**

Организация заработной платы на предприятии включает в себя:

- выявление рыночных ставок заработной платы за работы, аналогичные тем, которые выполняются на предприятии (как показывает зарубежный и отечественный опыт, рыночные ставки заработной платы определяются, прежде всего, по ключевым должностям);

- тарификацию работ на основе ЕТКС работ и профессий рабочих, Тарифно-квалификационных характеристик (требований) по общеотраслевым должностям служащих, Квалификационных справочников служащих, а также, в случае необходимости, разработанных на предприятиях собственных систем оценки рабочих мест;

- группировку различных видов работ по разрядам и установление Единой тарифной сетки (либо тарифной сетки рабочих и схемы должностных окладов служащих или тарифной сетки служащих);

- обоснование размера тарифной ставки 1 -го разряда;

- установление тарифных ставок (окладов) по разрядам тарифной сетки;

- установление компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок;

- разработку норм и нормативов по труду;

- разработку форм и систем оплаты труда;

- разработку системы стимулирования за результаты деятельности организации;

- определение размеров социальных выплат.

Перечисленные элементы организации заработной платы можно сгруппировать в шесть составных частей:

- рыночная составляющая;

- нормирование труда;

- тарифная система;

- формы и системы оплаты труда;

- система стимулирования за результаты деятельности предприятия;

- социальные выплаты.

Рыночная составляющая связана с периодической корректировкой заработной платы работников в соответствии с изменяющейся рыночной ценой труда.

Нормирование труда позволяет определить, какой объем затрат труда должен соответствовать установленному размеру его оплаты в конкретных организационно-технических условиях.

Тарифная система представляет собой совокупность нормативов, при помощи которых осуществляются дифференциация и регулирование уровня тарифных ставок и окладов различных категорий персонала в зависимости от сложности и условий их труда.

Формы и системы оплаты труда устанавливают строго определенный порядок исчисления заработной платы по каждой группе и категории персонала в зависимости от количества и качества, а также результатов труда.

Стимулирование за результаты деятельности предприятия осуществляется в формах долевого участия, при которых дополнительно к основной заработной плате, а также надбавкам и премиям за индивидуальные результаты труда работнику выплачивается вознаграждение, величина которого зависит от коллективных результатов труда. Либо вознаграждение за индивидуальные результаты труда корректируется с учетом результатов деятельности всего коллектива предприятия.

Перечень выплат социального характера, являющихся одной из составных частей трудового дохода работника, предусмотрен Инструкцией Государственного комитета РФ по статистике от 24.11.00 № 116 "О составе фонда заработной платы и выплат социального характера при заполнении организациями форм федерального государственного статистического наблюдения". В соответствии с этой Инструкцией Госкомстат России часть социальных выплат, таких, как оплата жилья, питания и топлива, относит к фонду заработной платы.

Таким образом, в структуре затрат работодателя на оплату труда могут быть выделены основная и дополнительная части заработной платы, социальные выплаты и рыночная составляющая.

Основная заработная плата является базовой и фактически пред­ставляет собой компенсацию работнику за постоянное выполнение его должностных обязанностей.

Дополнительная заработная плата включает в себя выплату вознаграждений за индивидуальные и коллективные результаты труда.

Социальные выплаты и льготы, или бенефиты, являются вознаграждением, размер которого определяется политикой предприятия в области оплаты труда и зависит от результатов его деятельности и доли добавленной стоимости, выделяемой на эти цели.

Таблица 1- Структура затрат работодателя на оплату труда

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Основная заработная плата** | **Дополнительная заработная плата** | **Социальные выплаты** | **Рыночная составляющая** |
| Тарифные ставки (оклады), компенсационные доплаты и надбавки  | Стимулирующие доплаты и надбавки, премии к окладам и вознаграждение за индивидуальные и коллективные результаты труда  | Социальное страхование, транспортные компенсации, оплата жилья и топлива, оплата питания и др.  | Индивидуализирован- ные доплаты и надбавки, другие выплаты с учетом рыночной цены труда  |

Рыночная составляющая предполагает периодическую корректировку заработной платы отдельным категориям персонала с учетом колебаний рыночной цены труда путем изменения размеров доплат или надбавок, базовой премии либо социальных выплат.

**2. АНАЛИЗ ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НА ПРЕДПРИЯТИИ ООО «КРУТОВСКОЕ»**

2.1 **Анализ хозяйственно-финансовой деятельности на ООО «Крутовское»»**

ООО «Крутовское» является предприятием которое занимается производством, заправкой, переработкой и реализацией сельскохозяйственной продукции. Основным видом деятельности ООО «Крутовское» является выращивание сахарной свеклы.

Основные экономические показатели деятельности ООО «Крутовское» за 2007 - 2008 гг. отражены в таблице 2

 Таблица 2. Экономические показатели деятельности ООО «Крутовское» за 2007 - 2008 гг.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателя | Ед. изм. | 2007 г. | 2008 г. | Отклонение Абс. | (+, - )Темп роста,% |
| 1 | 2. | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Объем реализации услуг и продукции  | тыс.руб. | 40650 | 114412 | 73762 | 281 |
| Численность работающих | чел. | 98 | 97 | -1 | 99 |
| Производительность труда 1-го работающего | тыс.руб. | 415 | 1180 | 395 | 284 |
| Среднегодовая зарплата 1-го работающего | тыс.руб. | 48 | 108 | 60 | 225 |
| 1 | 2. | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Себестоимость услуг и продукции | тыс.руб. | 37728 | 106784 | 69056 | 283 |
| Затраты на 1 руб. реализации услуг и продукции  | коп. | 93 | 93 | 0 | 100 |
| Прибыль от реализации услуг и продукции | тыс.руб | 2850 | 4249 | 1399 | 149 |
| Рентабельность деятельности | % | 8 | 4 | 2 | - |
| Рентабельность продаж  | % | 7 | 4 | 2 | - |

Анализ показателей таблицы 1 показывает, что за отчетный период выручка от реализации продукции и услуг ООО «Крутовское» увеличилась или 73762 тыс.руб., составив в 2008 г.281% или 114412 тыс.руб.

При этом численность сотрудников уменьшилась - всего на 1 человека за тот же период по сравнению с 2007 г.

 Не смотря на уменьшения численности персонала при увеличении объема реализации, показатель товарооборота на одного работающего увеличился на 284% или 395 тыс.руб. за 2008 г. по сравнению с 2007 г. За счет роста среднемесячной заработной платы увеличилась и среднегодовая заработная плата сотрудников ООО «Крутовское» - 60 тыс.руб. за год или на 225 %.

В общем, это можно охарактеризовать положительно, так как темп роста производительности товарооборота на 1 работающего увеличивается большими темпами, нежели рост среднегодовой заработной платы.

Себестоимость услуг и продукции в 2008 г. увеличилась на 69056 тыс. руб. или на 283% по сравнению с 2007 г.

Прибыль от реализации товаров ООО «Крутовское» за 2006 - 2007 гг. выросла на 19220 тыс.руб. или на 95 %

Для оценки деятельности ООО «Крутовское» рассчитаем рентабельность деятельности. Рентабельность рассчитывается по формуле:

 Рд = чистая прибыль/сумма затрат\*100% (1)

Рд 2007 = 2850/40650\*100%

Рд 2008 =4249/114412\*100%

Рд откл =1399/73762\*100%

Для оценки выгодности продаж ООО «Крутовское» рассчитаем рентабельность продаж. Рентабельность рассчитывается по формуле:

 Рп = чистая прибыль/объем продаж\*100% (2)

Рп 2007 = 2850/37728\*100%

Рп 2008 =4249/106784\*100%

Рп откл =1399/59056\*100%

Переходя к показателям, характеризующим эффективность деятельности предприятия, можно отметить, что в 2007 году показатели рентабельности имели средний уровень – 8% и 7% соответственно рентабельность продаж и рентабельность деятельности. Однако, в 2008 году произошло снижение показателей рентабельности на 4 и 3% соответственно по рентабельности деятельности и рентабельности продаж.

Такая ситуация объясняется тем, что показатель затрат на 1 рубль реализованной продукции уменьшился незначительно, что и оказало положительное влияние на рост показателей рентабельности ООО «Крутовское».

Что бы проанализировать деятельность ООО «Крутовское» необходимо рассчитать показатели финансового состояния организации (Таблица 3). Данные для расчетов беруться из бухгалтерского баланса (Приложения А, В) и отчета о прибылях и убытках (Приложения Б, Г)

Таблица .3 - Показатели финансового состояния организации

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование показателя | *Период 1* | *Период 2* |
|
|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. Общие показатели:
 |  |  |
| 1. Среднемесячная выручка
 | 3387 | 9534 |
| 1. Доля денежных средств в выручке
 | 13,91 | 15,00 |
| 1. Показатели платежеспособности и финансовой устойчивости:
 |  |  |
| 1. степень платежеспособности общая
 | 8,07 | 15,31 |
| 1. коэффициент задолженности по кредитам банков и займам
 | 7,64 | 10,75 |
| 1. коэффициент задолженности другим организациям
 | 0,42 | 4,52 |
| 1. коэффициент внутреннего долга
 | 0,02 | 0,03 |
| 1. степень платежеспособности по текущим обязательствам
 | 6,83 | 15,08 |
| 1. коэффициент покрытия текущих обязательств оборотными активами
 | 0,62 | 0,90 |
| 1. собственный капитал в обороте
 | 9948 | 13485 |
| 1. доля собственного капитала в оборотных средствах (коэффициент обеспеченности собственными средствами
 | 0,27 | 0,08 |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. коэффициент автономии (финансовой независимости).
 | 0,42 | 0,14 |
| 1. Показатели эффективности использования оборотного капитала (деловой активности), доходности и финансового результата (рентабельности)
 |  |  |
| 1. коэффициент обеспеченности оборотными средствами
 | 11,00 | 16,72 |
| 1. коэффициент оборотных средств в производстве
 | 3,94 | 6,59 |
| 1. коэффициент оборотных средств в расчетах
 | 14,92 | 23,29 |
| 1. рентабельность продаж;
 | 0,07 | 0,06 |
| 1. Показатели эффективности использования внеоборотного капитала и инвестиционной активности организации:
 |  |  |
| 1. эффективность внеоборотного капитала (фондоотдача);
 | 0,36 | 0,93 |

1. Среднемесячная выручка (К1) рассчитывается как отношение выручки, полученной организацией за отчетный период, к количеству месяцев в отчетном периоде;

 (3)





где Т - количество месяцев в рассматриваемом отчетном периоде.

Среднемесячная выручка вычисляется по валовой выручке, включающей выручку от реализации за отчетный период (по оплате), НДС, акцизы и другие обязательные платежи. Она характеризует объем доходов организации за рассматриваемый период и определяет основной финансовый ресурс организации, который используется для осуществления хозяйственной деятельности, в том числе для исполнения обязательств перед фискальной системой государства, другими организациями, своими работниками. Среднемесячная выручка, рассматриваемая в сравнении с аналогичными показателями других организаций, характеризует масштаб бизнеса организации.

1. Доля денежных средств в выручке (К2) организации рассчитывается как доля выручки организации, полученная в денежной форме, по отношению к общему объему выручки:

 (4)





Данный показатель дополнительно характеризует финансовый ресурс организации с точки зрения его качества (ликвидности). Доля денежных средств отражает уровень бартерных (зачетных) операций в расчетах и в этой части дает представление о конкурентоспособности и степени ликвидности продукции организации, а также об уровне менеджмента и эффективности работы маркетингового подразделения организации. От величины этого показателя в значительной мере зависит возможность своевременного исполнения организацией своих обязательств, в том числе исполнение обязательных платежей в бюджеты и внебюджетные фонды.

1. Степень платежеспособности общая (К3) определяется как частное от деления суммы заемных средств (обязательств) организации на среднемесячную выручку:

 (4)





Данный показатель характеризует общую ситуацию с платежеспособностью организации, объемами се заемных средств и сроками возможного погашения задолженности организации перед ее кредиторами.

Структура долгов и способы кредитования организации характеризуются распределением показателя "степень платежеспособности общая" на коэффициенты задолженности по кредитам банков и займам, другим организациям, фискальной системе, внутреннему долгу. Перекос структуры долгов в сторону товарных кредитов от других организаций, скрытого кредитования за счет неплатежей фискальной системе государства и задолженности по внутренним выплатам отрицательно характеризует хозяйственнуюдеятельность организации.

1. Коэффициент задолженности по кредитам банков и займам (К4) вычисляется как частное от деления суммы долгосрочных пассивов и краткосрочных кредитов банков и займов на среднемесячную выручку:

 (6)





1. Коэффициент задолженности другим организациям (К5) вычисляется как частное от деления суммы обязательств по строкам "поставщики и подрядчики", "векселя к уплате", "задолженность перед дочерними и зависимыми обществами", "авансы полученные" и "прочие кредиторы" на среднемесячную выручку. Все эти строки пассива баланса функционально относятся к обязательствам организации перед прямыми кредиторами или ее контрагентами:

 (7)





1. Коэффициент внутреннего долга (К6) вычисляется как частное от деления суммы обязательств по строкам "задолженность перед персоналом организации", "задолженность участникам (учредителям) по выплате доходов", "доходы будущих периодов", "резервы предстоящих расходов", "прочие краткосрочные обязательства" на среднемесячную выручку:

 (8)





Степень платежеспособности общая и распределение показателя по виду задолженности представляют собой значения обязательств, отнесенные к среднемесячной выручке организации, и являются показателями оборачиваемости по соответствующей группе обязательств организации. Кроме того, эти показатели определяют, в какие средние сроки организация может рассчитаться со своими кредиторами при условии сохранения среднемесячной выручки, полученной в данном отчетном периоде, если не осуществлять никаких текущих расходов, а всю выручку направлять на расчеты с кредиторами.

1. Степень платежеспособности по текущим обязательствам (К7) определяется как отношение текущих заемных средств (краткосрочных обязательств) организации к среднемесячной выручке:

 (9)



Данный показатель характеризует ситуацию с текущей платежеспособностью организации, объемами ее краткосрочных заемных средств и сроками возможного погашения текущей задолженности организации перед ее кредиторами.

1. Коэффициент покрытия текущих обязательств оборотными активами (К 8) вычисляется как отношение стоимости всех оборотных средств в виде запасов, дебиторской задолженности, краткосрочных финансовых вложений, денежных средств и прочих оборотных активов к текущим обязательствам организации:

 (10)





Данный коэффициент показывает, насколько текущие обязательства покрываются оборотными активами организации. Кроме того, показатель характеризует платежные возможности организации при условии погашения всей дебиторской задолженности (в том числе "невозвратной") и реализации имеющихся запасов (в том числе неликвидов). Снижение данного показателя за анализируемый период свидетельствует о снижении уровня ликвидности активов или о росте убытков организации.

1. Собственный капитал в обороте (К9) вычисляется как разность между собственным капиталом организации и ее внеоборотными активами:

 (11)





Наличие собственного капитала в обороте (собственных оборотных средств) является одним из важных показателей финансовой устойчивости организации. Отсутствие собственного капитала в обороте организации свидетельствует о том, что все оборотные средства организации, а также, возможно, часть внеоборотных активов (в случае отрицательного значения показателя) сформированы за счет заемных средств (источников).

1. Доля собственного капитала в оборотных средствах (коэффициент обеспеченности собственными средствами) (К 10) рассчитывается как отношение собственных средств в обороте ко всей величине оборотных средств:

 (12)





Показатель характеризует соотношение собственных и заемных оборотных средств и определяет степень обеспеченности хозяйственной деятельности организации собственными оборотными средствами, необходимыми для ее финансовой устойчивости.

1. Коэффициент автономии (финансовой независимости) (К 11) вычисляется как частное от деления собственного капитала на сумму активов организации:

 (13)





Коэффициент автономии, или финансовой независимости, (К11) определяется отношением стоимости капитала и резервов организации, очищенных от убытков, к сумме средств организации в виде внеоборотных и оборотных активов. Данный показатель определяет долю активов организации, которые покрываются за счет собственного капитала (обеспечиваются собственными источниками формирования). Оставшаяся доля активов покрывается за счет заемных средств. Показатель характеризует соотношение собственного и заемного капитала организации.

1. Коэффициент обеспеченности оборотными средствами (К 12) вычисляется путем деления оборотных активов организации на среднемесячную выручку и характеризует объем оборотных активов, выраженный в среднемесячных доходах организации, а также их оборачиваемость:

 (14)





Данный показатель оценивает скорость обращения средств, вложенных в оборотные активы. Показатель дополняется коэффициентами оборотных средств в производстве и в расчетах, значения которых характеризуют структуру оборотных активов организации.

1. Коэффициент оборотных средств в производстве (К 13) вычисляется как отношение стоимости оборотных средств в производстве к среднемесячной выручке. Оборотные средства в производстве определяются как средства в запасах с учетом НДС минус стоимость товаров отгруженных:

 (15)





Коэффициент оборотных средств в производстве характеризует оборачиваемость товарно -материальных запасов организации. Значения данного показателя определяются отраслевой спецификой производства, характеризуют эффективность производственной и маркетинговой деятельности организации.

1. Коэффициент оборотных средств в расчетах (К 14) вычисляется как отношение стоимости оборотных средств за вычетом оборотных средств в производстве к среднемесячной выручке:

 (16)





Коэффициент оборотных средств в расчетах определяет скорость обращения оборотных активов организации, не участвующих в непосредственном производстве. Показатель характеризует в первую очередь средние сроки расчетов с организацией за отгруженную, но еще не оплаченную продукцию, то есть определяет средние сроки, на которые выведены из процесса производства оборотные средства, находящиеся в расчетах.

Кроме того, коэффициент оборотных средств в расчетах показывает, насколько ликвидной является продукция, выпускаемая организацией, и насколько эффективно организованы взаимоотношения организации с потребителями продукции. Он отражает эффективность политики организации с точки зрения сбора оплаты по продажам, осуществленным в кредит. Рассматриваемый показатель характеризует вероятность возникновения сомнительной и безнадежной дебиторской задолженности и ее списания в результате непоступления платежей, т.е. степень коммерческого риска.

Возрастание данного показателя требует восполнения оборотных средств организации за счет новых заимствований и приводит к снижению платежеспособности организации.

1. Рентабельность продаж (К15) вычисляется как частное от деления прибыли, полученной в результате реализации продукции, на выручку организации за тот же период:

 (17)





Показатель отражает соотношение прибыли от реализации продукции и дохода, полученного организацией в отчетном периоде. Он определяет, сколько рублей прибыли получено организацией в результате реализации продукции на один рубль выручки.

1. Эффективность внеоборотного капитала (фондоотдача) (К16) определяется как отношение среднемесячной выручки к стоимости внеоборотного капитала:

 (18)

0,36



Показатель характеризует эффективность использования основных средств организации, определяя, насколько соответствует общий объем имеющихся основных средств (машин и оборудования, зданий, сооружений, транспортных средств, ресурсов, вкладываемых в усовершенствование собственности, и т.п.) масштабу бизнеса организации.

Значение показателя эффективности внеоборотного капитала, меньшее, чем значение аналогичного среднеотраслевого показателя, может характеризовать недостаточную загруженность имеющегося оборудования, в том случае если в рассматриваемый период организация не приобретала новых дорогостоящих основных средств. В то же время чрезмерно высокие значения показателя эффективности внеоборотного капитала могут свидетельствовать как о полной загрузке оборудования и отсутствии резервов, так и о значительной степени физического и морального износа устаревшего производственного оборудования.

Таким образом, очевидно, что в деятельности предприятия произошли только положительные изменения, благоприятно сказавшиеся на деятельности компании, а также на средней заработной плате сотрудников. Положительные изменения во многом были вызваны расширением сельскохозяйственных угодий, покупка новых земель, расширение сферы оказываемых услуг. Исходя из этого, необходимо отметить, что данная компания является сильным конкурентом на рынке продаж сельскохозяйственных товаров, четко выдерживает негативное влияние внешних факторов и достойно.

**2.2. Анализ использования и отклонений фонда заработной платы в ООО «Крутовсое»**

Анализ использования трудовых ресурсов на предприятии, уровня производительности труда необходимо рассматривать в тесной связи с оплатой труда. С ростом производительности труда создаются реальные предпосылки для повышения уровня его оплаты. При этом средства на оплату труда нужно использовать таким образом, чтобы темпы роста производительности труда обгоняли темпы роста его оплаты. Только при таких условиях создаются возможности для наращивания темпов расширенного воспроизводства.

 В связи с этим анализ использования средств на оплату труда на каждом предприятии имеет большое значение. В процессе его следует осуществлять систематический контроль за использованием фонда заработной платы, выявлять возможности экономии средств за счет роста производительности труда и снижения трудоемкости продукции.

Труд работников обязательно оплачивается. Совокупность основной и дополнительной оплаты составляет фонд заработной платы.

Использование фонда заработной платы можно рассчитать с помощью таблицы 4

Таблица 4 Анализ использования фонда оплаты труда.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | 2007г. | 2008г. | Абсолют. отклонение от плана | темп роста, % |
| 1 | Товарная продукция в сопоставимых ценах без НДС и спецналога, тыс.руб. | 40650 | 114412 | 73762 | 281 |
| 2 | Среднесписочная численность ППП, в том числе рабочих | 98 | 97 | -1 | 99 |
| 3 | Фонд оплаты ППП, включенный в себестоимость продукции, тыс.руб. | 5194 | 8096 | 2902 | 156 |
| 6 | Нормативный прирост фонда оплаты труда, % | 528 | 2902 | 2374 | 567 |
| 7 | Среднемесячная заработная плата одного работающего | 4,42 | 6,92 | 2,5 | 157 |

Анализ показателей таблицы показывает, что за отчетный период Товарная продукция ООО «Крутовское» увеличилась или 73762 тыс. руб., составив в 2008 г.281%

При этом численность сотрудников уменьшилась - всего на 1 человека за тот же период по сравнению с 2007 г.

 Не смотря на уменьшения численности персонала при увеличении объема реализации, фонд оплаты ППП увеличился на 156% или 2902 тыс. руб. за 2008 г. по сравнению с 2007 г.

Нормативный прирост фонда оплаты труда увеличилось на 567% или на 2374 тыс. руб. за 2008г. по сравнению с 2007 г.

Среднемесячная заработная плата одного работающего увеличилась на 157%или на 2,5 тыс. руб.

В общем, это можно охарактеризовать положительно, так как рост заработной платы на 1 работающего увеличивается большими темпами, что приводит к улучшению работы и увеличению товарной продукции.

Таблица 5. Анализ отклонений по фонду заработной платы.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатель | значение показателя |
| 1 | Плановый фонд заработной платы, тыс.руб. | 9134 |
| 2 | Норматив прироста заработной платы, % | 15 |
| 3 | Фактический прирост объема производства (объем чистой продукции), % | 181 |
| 4 | Прирост фонда заработной платы, % (стр.2-стр.3) | -166 |
| 5 | Плановый фонд заработной платы, скорректированный на фактически выпущенную продукцию, тыс.руб. [стр.1⋅ (100+стр.4)/100] | 9135 |
| 6 | Фактический фонд заработной платы, тыс.руб. | 8096 |
| 7 | Экономия (-), перерасход (+) по фонду заработной платы, тыс.руб. (стр.6-стр.5) | -1039 |

Согласно расчету отклонений по фонду заработной платы экономия по заработной плате составила 1039 тыс. руб. Это свидетельствует о том, что распределение заработной платы происходит не каректно.

Рассматривая приведенные выше расчеты можно сделать вывод, что оплата труда в ООО «Крутовское» увеличивается в соответствии с ростом производства. так же видно, оплата пруда производится с отступлением от планируемого фонда оплаты труда и происходит экономия, которую можно перераспределять на поощрительные выплаты в виде премий и иных выплат за качество производимых работ.

**2.3. Анализ степени влияния заработной платы рабочих на величину фонда потребления и оценка плана по труду и заработной плате на ООО «Крутовское».**

Важное значение при анализе степени влияния изменения среднесписочной численности работающих и изменения среднемесячной заработной платы рабочих на величину фактического фонда потребления (с учетом премий) по сравнению с планом имеет изучение данных о плановом и фактическим среднем заработке работников предприятия, его изменении. Поэтому последующий анализ должен быть направлен на изучение причин изменения фактического средней зарплаты одного работника по сравнению с плановым в целом по предприятию. При этом необходимо учитывать что среднегодовая зарплата зависит от количества отработанных дней одним рабочим за год, продолжительности рабочей смены и среднечасовой зарплаты.

Расчет степени влияния изменения среднесписочной численности работающих и изменения среднемесячной заработной платы рабочих на величину фактического фонда потребления (с учетом премий) по сравнению с планом проведем в таблице №

Таблица 6 Анализ степени влияния изменения среднесписочной численности работающих и изменения среднемесячной заработной платы рабочих на величину фактического фонда потребления (с учетом премий) по сравнению с планом.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Расчетная формула | Аналитический расчет фонда потребления, тыс.руб. | Факторы, за счет которых произошло отклонение показателя фонда потребления | Величины отклонения, тыс.руб. |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|  |  | 1.Изменение среднесписочной численности работающих |  |
|  |  | 2.Изменение среднемесячной заработной платы работающих |  |
|  |  | 3.Общая сумма отклонений |  |

Ф1 – фонд потребления плановый;

Ф2 – фонд потребления сопоставимый;

Ф3 – фонд потребления фактический;

 – среднесписочная численность работающих;

 – среднемесячная заработная плата работающих;

*пл* – плановые показатели;

*ф* – фактические показатели;

** – отклонение по фонду потребления.

Из таблицы видно, что изменение среднесписочной численности работающих в 2007 году составляет -130 тыс. руб., а 2008 году оно составило -257 тыс. руб.

Изменение среднемесячной заработной платы работающих в 2007 году составляет -1157 тыс. руб., а 2008 году оно составило -803 тыс. руб.

Общая сумма отклонений в 2007 году составляет -1027 тыс. руб., а 2008 году оно составило -546 тыс. руб.

Это свидетельствует о экономии (-) фонда зарплаты в связи с изменением соотношений между плановой и фактической среднесписочной численностью работающих и плановой и фактической среднемесячной заработной платой работающих.

 Важным этапом анализа фонда заработной платы является оценка плана по труду и заработной плате на предприятии.

 Важное значение при оценки плана по труду и заработной плате на предприятии имеет изучение данных о среднесписочной численности работающих, выработка на человека, среднемесячной заработной плате одного работающего.

 Расчет плана по труду и заработной плате на предприятии произведен методом абсолютных отклонений и процента выполнения плана.

Таблица 7 Общая оценка плана по труду и заработной плате на предприятии.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п |  Показатели | 2007г. | 2008г. | Абсолют. отклонение от плана (гр.4-гр.3) | Процент выполнения плана (гр.4/гр.3)⋅100% |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Среднесписочная численность работающих, чел. | 98 | 97 | -1 | 99 |
| 2 | Выработка на человека тыс.руб./чел. | 405 | 1179 | 774 | 291 |
| 3 | Среднемесячная заработная плата одного работающего | 4,42 | 6,92 | 2,5 | 157 |

Анализ показателей таблицы 7 показывает, что за отчетный период численность сотрудников уменьшилась - всего на 1 человека за тот же период по сравнению с 2007 г. или на 99%.

Выработка на человека увеличилась на 774 тыс.руб./чел. или на 291%.

Среднемесячная заработная плата одного работающего на 2,5 тыс.руб. или на 157%.

Из таблицы видно, что не смотря на снижение количества работников выработка на человека увеличилась, что позволяет увеличить заработную плату.

**3 СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОТЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ ООО «КРУТОВСКОЕ»**

# 3.1 Гибкая модель тарифного регулирования заработной платы на ООО «Крутовское»

Актуальность введения гибкой модели тарифного регулирования зара­ботной платы на предприятиях определяется объективными обстоятель­ствами. Переход к использованию гибких производственных комплексов, информационных технологий, компьютеризация, а также возрастающая конкуренция на рынке товаров и услуг усиливают необходимость стиму­лирования работников за индивидуальные результаты труда в рамках та­рифной системы. Заинтересовать работника в наиболее полном исполь­зовании творческого потенциала на своем рабочем месте помогает политика регулирования тарифных ставок и окладов, основанная на раз­личиях в сложности выполняемой работы, с учетом оценок индивидуаль­ных результатов труда.

Чтобы придать гибкость тарифной системе, необходимо обеспечить соблюдение ряда условий.

Прежде всего, гибкая модель тарифного регулирования заработной платы предполагает установление по каждому разряду до 10 квалификационных уровней или вилки окладов, либо до 10 видов надбавок к тарифным ставкам (окладам) Количество квалификационных уровней или диапазон окладов должны быть достаточными, чтобы заинтересовать работников в достижении максимальных результатов труда.

При установлении вилки окладов или квалификационных уровней возможно как последовательное увеличение окладов от разряда к разряду, так и "перехлестное".

Последовательное нарастание означает, что установление нижней границы вилки оклада каждого последующего разряда начинается с максимального значения оклада предыдущего разряда.

Однако более целесообразно использовать "перехлестное" нарастание, когда нижняя граница вилки оклада каждого последующего разряда находится в диапазоне предыдущего, что является вторым важным условием построения гибкой модели тарифного регулирования заработной платы.

Использование "перехлестного" нарастания вилок окладов позволяет не только обеспечить эффективную систему их дифференциации учетом индивидуальных результатов труда, но и установить более оптимальный диапазон тарифной сетки, не допуская его чрезмерного увеличения.

Для российских предприятий можно предложить 18-разрядную ЕТС (табл. 1) с использованием "перехлестного" метода, в которой по каждому разряду предусмотрено 8 квалификационных уровней (ступеней окладов), не считая базовых окладов.

Таблица 8 Деференциация тарифных коэффициентов по квалификационным уровням ЕТС .

|  |  |
| --- | --- |
| Разряд | Тарифные коэффициенты по квалификационным уровням |
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 1 | 1,0 | 1,02 | 1,04 | 1,07 | 1,1 | 1,14 | 1,18 | 1,22 | 1,26 |
| 2 | 1,11 | 1,14 | 1,17 | 1,21 | 1,24 | 1,27 | 1,31 | 1,35 | 1,39 |
| 3 | 1,23 | 1,26 | 1,29 | 1,33 | 1,37 | 1,41 | 1,45 | 1,49 | 1,53 |
| 4 | 1,36 | 1,39 | 1,42 | 1,46 | 1,50 | 1,55 | 1,6 | 1,65 | 1,70 |
| 5 | 1,51 | 1,55 | 1,59 | 1,64 | 1,69 | 1,74 | 1,79 | 1,84 | 1,89 |
| 6 | 1,68 | 1,72 | 1,76 | 1,80 | 1,84 | 1,88 | 1,93 | 1,98 | 2,10 |
| 7 | 1,86 | 1,92 | 1,97 | 2,02 | 2,08 | 2,14 | 2,20 | 2,26 | 2,32 |
| 8 | 2,06 | 2,11 | 2,16 | 2,21 | 2,27 | 2,34 | 2,41 | 2,49 | 2,57 |
| 9 | 2,29 | 2,35 | 2,41 | 2,47 | 2,54 | 2,62 | 2,70 | 2,78 | 2,86 |
| 10 | 2,54 | 2,60 | 2,66 | 2,73 | 2,81 | 2,89 | 2,98 | 3,07 | 3,17 |
| 11 | 2,82 | 2,89 | 2,96 | 3,04 | 3,13 | 3,22 | 3,32 | 3,42 | 3,52 |
| 12 | 3,13 | 3,21 | 3,29 | 3,38 | 3,48 | 3,58 | 3,69 | 3,80 | 3,91 |
| 13 | 3,47 | 3,56 | 3,66 | 3,76 | 3,87 | 3,99 | 4,10 | 4,22 | 4,34 |
| 14 | 3,85 | 3,95 | 4,06 | 4,18 | 4,31 | 4,45 | 4,60 | 4,75 | 4,81 |
| 15 | 4,27 | 4,28 | 4,40 | 4,54 | 4,69 | 4,84 | 5,00 | 5,17 | 5,34 |
| 16 | 4,74 | 4,86 | 4,99 | 5,13 | 5.27 | 5,42 | 5,58 | 5,75 | 5,92 |
| 17 | 5,26 | 5,39 | 5,54 | 5,72 | 5,88 | 6,04 | 6,21 | 6,39 | 6,57 |
| 18 | 5,84 | 6,00 | 6,17 | 6,35 | 6,53 | 6,72 | 6,91 | 7,10 | 7,30 |

При 18-разрядной ЕТС с использованием "перехлестнет" метода рабочий IVразряда при установлении ему 8-го квалификационного уровня и рабочий Vразряда с 4-м и выше квалификационным уровнем будут иметь более высокую тарифную ставку, чем рабочий VI разряда с базовым квалификационным уровнем. Аналогичная ситуация и по всем другим разрядам ЕТС.

Суть "перехлестного" метода в данном случае заключается в том, что работнику, имеющему разряд на два уровня ниже по сравнению со своими коллегами, может быть установлен более высокий оклад.

Третьим условием является установление такого диапазона между нижней и верхней границами оклада по каждому разряду или занимаемой должности, который был бы достаточным для того, чтобы заинтересовать работников в улучшении индивидуальных результатов труда. Как видно из табл. 1 диапазон окладов по каждому разряду в ЕТС предприятий - 25-26%.

В практике некоторых российских предприятий, корректирующих тарифные ставки (оклады) в зависимости от индивидуальных результатов труда и деловых качеств работников, есть примеры установления 10 уровней поправочных коэффициентов к базовым тарифным ставкам от 1,1 до 2,0 (1,1,1,2,1,3, 1,9,2,0) При этом по первым разрядам ЕТС предельный уровень повышающего коэффициента дифференцирован и поэтапно приближается к двукратной величине

Таким образом, оклад работников высших разрядов (начиная с 5-6-го) по ре­зультатам оценки индивидуальных результатов труда и деловых качеств может быть увеличен при начислении максимального количества баллов в 2 раза.

Еще более высокий диапазон окладов по каждому разряду может быть установлен для рабочих, выполняющих особо сложные работы и обслуживающих уникальное оборудование.

Как видно из табл. 2, общий диапазон тарифной сетки рабочих составляет 6,29 (2200 350) Коэффициент соотношения окладов по I разряду равен 1,71, по III разряду -2,0, по VIII разряду - 2,93. В рамках тарифной сетки рабочий III разряда, достигший высоких индивидуальных результатов и с лучшей стороны продемонстрировавший свои деловые качества, может иметь оклад выше, чем рабочий VIII разряда, имеющий минимальные результаты труда

 Схемы окладов специалистов, служащих, руководителей может быль построены по тому же принципу, что и у рабочих. Они предусматривали довольно большие "вилки" по каждой должности и позволяли всесторонне учитывать и сложность работы, и деловую квалификацию, и инициативу, и творческую отдачу специалиста (руководителя)

Вместо вилок окладов, повышающих коэффициентов или квалификационных уровней некоторые предприятия применяют систему стимулирующих надбавок, размер которых устанавливается по результатам периодически проводимой оценки персонала.

На некоторых предприятиях Германии установлено 10 уровней стимулирующих надбавок по результатам оценки персонала На одних предприятиях они колеблются от 6 до 14% тарифной ставки, на других - могут быть увеличены до 25%, в зависимости от

результатов труда работников

На одном из российских предприятий установлено 5 видов надбавок по каждому разряду с максимально возможным увеличением базового оклада на 25%.

Таблица 9 Тарифная сетка рабочих

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Разряд** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** |
| **Месячный оклад, руб.** | **3500-6000** | **4000-7000** | **4500-9000** | **5000-11000** | **5500-13000** | **6500-16000** | **7000-19000** | **7500-22000** |

Один из вариантов построения системы надбавок к тарифным ставкам и окладам при использовании ЕТС на предприятии приведен в табл. 3.

Таблица 10 Система надбавок за индивидуальные результаты труда

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Разряды | **Оклад** | Процент надбавок |
| **4** | **6** | **8** | **10** | **12** | **14** | **16** | **18** | **20** | **22** |
| **11** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **…….** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **18** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Баллы |
|  |  | **8-9** | **9-10** | **11-12** | **13-14** | **15** | **16** | **17** | **18** | **19** | **20** |

Каждый из четырех оценочных показателей (количественные результаты, качественный показатель, самостоятельность и инициатива, готовность работать в команде) оценивается по 5-балльной системе. Максимальное количество баллов за результаты труда составляет 20 (5 х 4).

Таким образом, чтобы получить минимальный процент надбавок, равный в нашем примере 4, необходимо набрать 8 баллов Максимальный процент надбавок, равный 22, будет установлен, если по результатам оценки работнику будет начислено 20 баллов.

Четвертой особенностью гибкой модели дифференциации тарифных ставок (окладов) является возможность не только повышения квалификационного уровня или оклада (надбавки) в пределах вилки, но и его снижения. Повысить квалификационный уровень (повышающий коэффициент) или надбавку к окладу по результатам оценки по сравнению с установленным в базовом периоде можно, как правило, и на российских, и на зарубежных предприятиях не более чем на одну ступень, а снизить - не более чем на две ступени. Если используется вилка окладов, то оклад в ее пределах в зависимости от достигнутых результатов периодически пересматривается и может не только повышаться, но и понижаться.

Пятым условием, которое необходимо соблюдать, чтобы придать гибкость тарифной системе, является разработка оценочных показателей, которые дифференцируются по категориям персонала. Обычно для характеристики персонала пользуются показателями деловых и профессиональных качеств, а также оценкой результатов труда.

Для оценки специалистов целесообразно использовать следующие показатели:

- профессиональное мастерство;

- выполнение дополнительных работ, а также более сложных и ответственных поручений, чем предусматривает данная должность;

- проявление творчества в работе (участие в конкурсах и семинарах, уровень ознакомления с новинками специальной литературы и научно-техническими достижениями поданному направлению и т. п.);

- участие в разработке и внедрении новых технических, экономических, организационных и других решений;

- самостоятельность в работе;

- своевременность выполнения заданий;

- качество выполнения работ;

- освоение смежных профессий (функций); социально-психологические качества и др.

Оценка результатов труда научных сотрудников может осуществляться по следующим показателям:

- объем научно-исследовательских работ (НИР) (количественная оценка, сроки выполнения, объем переработанной информации, удельный вес используемой литературы на иностранных языках, число обследованных объектов, количество проведенных экспериментов, количество публикаций и т. п.);

- качественная оценка НИР (научно-технический уровень решения проблемы, степень завершенности работы, возможность использования полученных результатов, степень соответствия мировым стандартам используемой методики исследования, качество изложенного в отчете материала и т. п.);

-переподготовки и повышения квалификации, освоение иностранных языков и т. п.);

- оценка умственных способностей (вербальное тестирование, числовые тесты и т. п.);

- социально-психологическая оценка работника (оценка влияния на морально-психологический климат в коллективе).

Для оценки менеджеров могут быть использованы показатели:

- уровень информированности подчиненных о планах и фактическом экономическом положении предприятия и структурных подразделений (о поставщиках, потребителях, прибыли, рентабельности, потерях от брака и вызвавших их причинах и т. п.);

- обоснованность дифференциации премиальных выплат среди подчиненных;

- отношение к критике и рационализаторским предложениям;

- результаты деятельности коллектива, подчиненного руководителю и т. п.

###### 3.2 Внедрение в систему оплаты труда на предприятии ООО «Крутовское» гибкой системы премирования

Премиальное вознаграждение подразделениям предлагается формировать исходя из принципа коллективного вознаграждения, так как только эта система дает возможность развить корпоративный дух, объединить усилия и результаты труда коллектива в целом и подразделений в частности. Этот принцип позволяет достичь запланированных объемов производства и продаж. Его применение необходимо, потому что разные подразделения одновременно влияют на корпоративный показатель — объем продаж (объ­ем реализации продукции). Это наиболее важный показатель в рыночной экономике после показателя чистой прибыли. Чем выше объем реализации, тем более эффективно работает предприятие. Все остальные предлагаемые показатели в системе оплаты только работают на увеличение этого показателя. Следует выделить четыре показателя, формирующих премиальное вознаграждение:

1. бюджет (план) производства;
2. бюджет НИОКР (тематический план);
3. бюджет продаж (план реализации);

4. план работы структурных подразделений.

Введение этих показателей позволяет сделать систему премирования более понятной работникам.

Премирование производится, как правило, ежемесячно. Для этого рассчитывается премиальный фонд, суть которого заключается в том, что базисом определения размера премии служит тарифная ставка, умноженная на численность работников по штатному расписанию. Процент премиального вознаграждения может составлять до 100% от тарифа за каждый показатель, исходя из исполнения бюджетов производства, НИОКР, продаж и плана структурных подразделений. Далее проценты по каждому показателю суммируются, делятся на 4 и утверждаются балансовой комиссией общества по каждому подразделению. Таким образом, удельный вес каждого показателя может составить 25% в премиальном фонде каждого структурного подразделения. Кроме того, в случае выполнения особо значимых заданий и работ по представлению руководителя ЦФУ, генеральный директор своим решением устанавливает единовременное вознаграждение или персональную надбавку каждому работнику (специаль­ная система премирования).

Бюджет производства можно оценить по информации, содержащейся в следующих документах: генеральные извещения по экспортной и прочей продукции накладные на сдачу готовой продукции на склады (учет ведется в натуральных и стоимостных показателях).

Бюджет НИОКР (тематический план) оценивается по техническим актам приемки и генеральным удостоверениям по НТП (учет ведется по темам). Бюджет продаж оценивается по коносаменту, накладным на передачу продукции потребителям и актам ее приемки-передачи (учет ведется в стоимостном выражении). План подразделения оценивается по результатам исполнения его позиций, а также в натуральных или стоимостных показате­лях. Показатели премирования подразделений тесно увязыва­ются с конечными результатами отдела, службы, цеха или другой структуры (необходимы утвержденные «Положения о подразделениях»). Конкретным работникам подразделения премии выплачиваются в пределах премиальной суммы, выделяемой коллективу подразделения, в соответствии с личным вкладом в общие результаты работы. Для тех работников, оплата труда которых производится по их личным (индивидуальным) показателям, начисление премий производится в индивидуальном порядке (что является преимуществом производственных рабочих).

Распределение премиального фонда подразделения осуществляется с учетом численности работников по штатному расписанию, тарифного разряда, количества отработанных человеко-часов и коэффициента трудовых вложений (КТВ). КТВ определяется балансовой комиссией подразделения исхо­дя из индивидуальных показателей работника в решении функциональных задач подразделения и исполнения указаний его руководителя. В качестве показателей премирования возможен вариант использования разработанных функциональных должностных обязанностей.

Распределение премиального фонда возможно в двух вариантах (вариант 1 — исходя из выплаты 100% премии, вариант 2 — из 80% премии). Такая система позволяет менять пропорции распределения премиального вознаграждения при одном и том же уровне квалификации, разряде. Премия одних работников может увеличиваться, а других — уменьшаться. В результате обеспечивается социальная справедливость в распределении премии между работниками. Учет КТВ по каждому работнику предлагается вести постоянно и на его основе устанавливать тот или иной квалификационный уровень при аттестации.

 Работнику, проработавшему неполный месяц (квартал, сезон) и прекратившему трудовые отношения в связи с призывом на службу в Вооруженные Силы РФ, переводом на другую работу, поступлением в учебное заведе­ние, выходом на пенсию, увольнением по сокращению штата и по другим уважительным причинам, выплата премии производится за фактически отработанное время в данном учетном периоде. Рабочим и служащим, поступившим на работу после начала учетного периода, премия за отработанное время может быть выплачена по усмотрению генерального директора.

Для обеспечения действенности премирования непосредственно в структурных подразделениях организован учет выполнения соответствующих показателей. Степень выполнения показателей премирования устанавливается на основе данных оперативного учета, организуемого в структурных подразделениях.

Контроль над организацией и действенностью учета следует возложить на отдел экономики и труда (ОЭТ) — с привлечением работников отдела кадров и бухгалтерии.

Наряду с премированием за основные результаты производственно-хозяйственной деятельности установлена специальная система премирования, которая является дополнительным видом материального поощрения и стимулирует создание и внедрение новых видов техники, рациональное использование материальных ресурсов, выполнение других важных для предприятия производственных показателей. К показателям премирования предлагается отнести:

1. создание и внедрение новой техники;
2. содействие изобретательству и рационализации;
3. содействие созданию и использованию промышленных образцов;
4. разработку, освоение и выпуск особо важных и высокоэффективных видов изделий, оборудования и машин, ввод в действие производственных мощностей и объектов строительства;
5. экономию сырья, материалов, энергии, других ресурсов;
6. сбор, хранение и сдачу для переработки изношенных деталей, подшипников, годных для восстановления, отходов, боя абразивных инструментов и материалов, различной тары и т. п.;
7. выпуск товаров, изделий производственно-технического назначения, полуфабрикатов и заготовок из отходов производства, некондиционной продукции и др.
8. выполнение особо важных заданий;
9. успешное завершение ремонтных и строительных работ;
10. праздничные даты, в том числе профессиональные праздники;
11. сдачу годового отчета;
12. участие в культурно-массовой работе, спортивных мероприятиях;
13. юбилейные даты работников (мужчинам и женщинам, достигшим возраста 50 лет; женщинам в возрасте 55 лет; мужчинам — 60 лет);
14. достижение работником пенсионного возраста и уход на пенсию — в размерах, оговоренных в коллективных договорах;
15. другие виды премий по коллективному договору.

Выплата премий должна осуществляться на основании приказа (распоряжения) генерального директора с указанием наименования премии, ее размеров и источников финансирования. При сдельно-премиальной оплате основным рабочим предлагается уменьшить размер премиального вознаграждения до 20%, одновременно увеличив тарифную часть. При этом, как только будет дости­гаться нормативный уровень производительности труда, расчет поощрительных выплат предлагается вести по более высокой дневной ставке и более низкой вечерней и в выходные дни. Таким образом, возникает необходимость разработки отдельного положения по оплате и премированию труда основных рабочих. Лишение работника премий и снижение их размеров рекомендуется также оформлять приказом (распоряжением) генерального директора. В данных случаях необходимо руководствоваться следующим:

а) работник лишается премии полностью или частично за конкретные производственные упущения, перечень которых устанавливается генеральным директором по согласованию с профсоюзным комитетом, а также в иных, предусмотренных законодательством случаях (например, за прогул, в случаях привлечения к ответственности за хулиганство);

б) полное или частичное лишение премий производится по общему правилу за тот расчетный период, в котором имело место упущение.

При изготовлении недоброкачественной продукции работник, по вине которого это произошло, лишается премии за месяц или кварталы, в которые были выявлены подобные факты. В случаях приписок и искажений в отчетности, а также привлечения работника к установленной ответственности за хулиганство и пьянство, лишение премии или снижение ее размера производится за расчетный период, в котором были обнаружены эти нарушения или получены сообщения о них.

По итогам работы за год сотрудникам выплачивается вознаграждение («тринадцатая» зарплата) при условии достижения показателя — чистая прибыль, — указанного в бюджете доходов и расходов общества. Выплата единовременной премии по данному показателю должна обеспечить исполнение бюджетов расходов предприятия и тем самым снизить себестоимость реализуемой продукции.

Круг поощряемых работников заранее не определяется, а премирование осуществляется администрацией (в отдельных случаях — по согласованию с профсоюзны­ми комитетами или советами трудовых коллективов). Работник, в свою очередь, не имеет права оспаривать действия администрации, отказавшей ему в выплате единовременной премии. Вознаграждение выплачивается после подведения итогов хозяйственной деятельности за год. В полном размере вознаграждение выплачивается работникам, проработавшим весь календарный год.

Тарифные ставки не могут учитывать напряженность труда каждого отдельного работника, его производственный опыт, профессиональное мастерство, выполнение работ в особых условиях и другие факторы. В связи с этим в «Положение об оплате и премировании» внесены следующие доплаты и надбавки:

а) компенсационные;

б) стимулирующие.

К числу компенсационных, носящих общий характер и не имеющих ограничений по сферам трудовой деятельности, относятся доплаты за работу:

1. в выходные и праздничные дни;
2. в сверхурочное время;
3. в ночное время;
4. в тяжелых и вредных условиях труда;
5. в многосменном режиме;
6. несовершеннолетним работникам в связи с сокращением их рабочего дня.

Компенсационные доплаты осуществляются также при переводе сотрудника на другую, менее оплачиваемую работу и в случае, когда невыполнение норм выработки и изготовление бракованной продукции произош­ло не по вине работника.

К стимулирующим отнесли доплаты и надбавки:

1. за совмещение профессий (должностей);
2. за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;
3. за выполнение обязанностей отсутствующего работника;
4. рабочим за профессиональное мастерство;
5. специалистам за высокие достижения в труде и высокий уровень квалификации;
6. бригадирам из числа рабочих, не освобожденных от основной работы;
7. за выслугу лет;
8. за классность водителям грузовых, легковых автомобилей, автобусов и других транспортных средств.

Кроме того, по решению генерального директора могут осуществляться следующие выплаты социального характера:

1. выходное пособие при прекращении действия трудового договора по инициативе администрации;
2. единовременные пособия (выплаты, вознаграждения) в размере до десяти среднемесячных зарплат при выходе на пенсию;
3. страховые платежи (взносы), выплачиваемые организацией по договорам личного, имущественного и иного добровольного страхования в пользу работников (кроме обязательного государственного личного страхования);
4. страховые платежи (взносы), выплачиваемые организацией по договорам добровольного медицинского страхования работников и членов их семей;
5. расходы по оплате услуг, оказываемых работникам учреждениями здравоохранения;
6. оплата путевок работникам и членам их семей на лечение, отдых, экскурсии, путешествия (кроме выданных за счет средств государственных социальных внебюджетных фондов); оплата абонементов в группы здоровья, занятий в спортивных секциях, оплата расходов на протезирование и т. п.;
7. оплата подписки на газеты, журналы, оплата услуг связи в личных целях;
8. возмещение платы работников за содержание детей в дошкольных учреждениях;
9. возмещение за счет средств общества стоимости подарков и билетов на зрелищные мероприятия детям работников;
10. компенсация и другие выплаты женщинам, находившимся в частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком (без пособий по государственному социальному страхованию);
11. оплата стоимости проездных документов к месту работы и обратно.

В целях развития той части мотивации труда, которая не вошла в Положение по оплате и премированию труда, предлагается установить в Правилах внутреннего трудового распорядка (ПВТР) следующие виды поощрения:

1. объявление благодарности;
2. награждение ценным подарком;
3. награждение почетной грамотой;
4. представление к званию лучшего по профессии. Целесообразно ввести и юбилейное (например, по поводу 30-тилетия, 55-тилетия, 60-ти-летия и т. д.) поощрение генеральным директором грамотами или приветственными адресами.

В ПВТР должно быть указано, что за особые трудовые заслуги (трудовые подвиги) работники должны представляться в вышестоящую организацию к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками и к присвоению почетных званий.

В заключение необходимо подчеркнуть, что в рамках рациональной модели трудовых отношений «работодателя» и «наемного работника», которая позволяет в любой производственной си­туации приводить интересы обеих сторон в соответствие, выгодное для одной стороны является выгодным для другой. В этих условиях разум работника будет функционировать в качественно новом для него режиме — режиме соблюдения интересов руководителя, поскольку степень соблюдения его собственных интересов будет находиться в прямой зависимости от того, насколько точно, качественно и своевременно он будет выполнять требования и целевые установки руководителя.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

В условиях рыночной экономики произошли заметные изменения в оплате труда на предприятиях нашей страны, которая ставится в зависимость не только от результатов труда работников, но и от эффективности деятельности производственных подразделений, организации в целом.

Оплата труда работников производится в виде заработной платы и устанавливается каждым предприятием самостоятельно, исходя из финансовых возможностей и особенностей производственного процесса. Однако основные принципы организации заработной платы, в том числе и начисление средней заработной платы, являются общими для предприятий всех форм собственности и оговариваются в кодексе законов о труде Российской Федерации.

Учет труда и заработной платы занимает одно из центральных мест во всей системе учета на предприятии. Заработная плата является основным источником доходов работников фирмы, предприятия.

Трудовые доходы работника определяются его личным трудовым вкладом с учетом конечных итогов деятельности предприятия или фирмы. Они регулируются налогами и максимальными размерами не ограничиваются. Минимальный размер оплаты труда устанавливается законодательством.

Величина оплаты труда зависит от ряда социально-производственных факторов. Во-первых, оплата труда устанавливается с учетом стоимости жизненных средств (благ), необходимых для нормального воспроизводства рабочей силы - способности человека к труду. Государство в законодательном порядке устанавливает минимальный уровень оплаты труда для работников с самой низкой квалификацией, соответствующий прожиточному уровню (совокупности товаров и услуг, требующихся для удовлетворения минимальных жизненных потребностей человека). Во-вторых, величина заработной платы зависит от уровня квалификации работников. На предприятиях устанавливается прямая связь между размером оплаты труда и квалификацией работника, сложностью выполняемой работы. В-третьих, уровень заработной платы отражает национальные различия в степени развитости экономических и социальных условий жизни населения. В-четвертых, на величину вознаграждения за труд существенно влияют спрос и предложение на рынке труда. В последние десятилетия на рынке труда возрастает спрос на работников, имеющих среднее и высшее профессиональное образование, владеющих навыками использования компьютерной техники и другими достижениями научно-технической революции. Одновременно уменьшается спрос на труд с наименьшей квалификацией.

При разработке оптимальной системы оплаты труда должен быть учтен принцип дифференциации заработной платы в соответствии с количеством и качеством труда, требованиями социальной справедливости. Дифференциация заработной платы по категориям персонала на предприятиях должна осуществляться в зависимости от требуемых на данном рабочем месте показателей профессиональной подготовки, физических умственных усилий, ответственности за свою работу, используемые средства и предметы труда, с учетом условий труда.

В рыночной экономике разрыв в тарифных ставках и окладах, а также в целом в заработной плате между руководителями и рабочими низшего разряда бывает необоснованно высоким.

В связи с этим, важное значение имеет дифференциация заработной платы с требованиями социальной справедливости. Необходимо создать предпосылки для создания такой системы оплаты труда, которая реально обеспечивала заинтересованность работников не только в индивидуальных но и коллективных результатах труда.

Предприятие должно обеспечивать точный расчет оплаты труда каждого работника в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, действующими формами и системами его оплаты.

На предприятии ООО «Крутовское» не очень высокий уровень заработной платы, однако он выше, чем в организациях финансируемых бюджетом и напрямую зависит от получаемой прибыли.

Переход к использованию гибких производственных комплексов, информационных технологий, компьютеризация, а также возрастающая конкуренция на рынке товаров и услуг усиливают необходимость стимулирования работников за индивидуальные результаты труда в рамках тарифной системы. Заинтересовать работника в наиболее полном использовании творческого потенциала на своем рабочем месте помогает политика регулирования тарифных ставок и окладов, основанная на различиях в сложности выполняемой работы, с учетом оценок индивидуальных результатов труда.

Чтобы обеспечивать работников высокой заработной платой руководителям предприятия необходимо внедрить такую производственную и сбытовую программу, которая сделала производимую продукцию более конкурентоспособной.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

* 1. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. – Минск: Новое знание, 2000. – 688 с.

2) Перегонов Т.Л. Анализ заработной платы. - М.: Финансы и статистика, 2004. – 325 с.

3) Ковалев В.В., Волкова О.Н. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. – М.: ПБОЮЛ Гриженко Е.М., 2000. – 424 с.

4) Давыдов А.В. Мотивация и оплата труда в рыночной экономике. -М.: Наука, 2003. – 213 с.

5) Крашенниникова М.С. Оплата труда. - М.: Приор, 2004. - 302 с.

6) Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебник. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2004. – 425 с.

7) Макарьева В.И. Анализ финансово-хозяйственной деятельности организации для бухгалтеров и руководителей. – М.: «Налоговый вестник», 2003. – 256 с.

8) Любушин Н.П., Лещева В.Б., Дьякова В.Г. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия: Учебное пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 471 с.

9) Кравченко Л.И., Осмоловский В.В., Русак Н.А. Теория анализа хозяйственной деятельности – Минск: Новое знание, 2004.

10) Бердникова Т.В. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятий – М.:ИНФРА-М, 2005. – 215 с.

11) Любушин Н.П. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005.- 448 с.

Приложения