МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего профессионального образования

**КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

**(ФГБОУ ВПО «КубГУ»)**

**Кафедра экономики предприятия,**

**регионального и кадрового менеджмента**

**КУРСОВАЯ РАБОТА**

**«ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

**НА ПРЕДПРИЯТИИ»**

Работу выполнила\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Д.Э.Петровская

(подпись, дата)

Факультет Экономический курс 2

Специальность/направление Экономическая безопасность

Научный руководитель

Преподаватель\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.В. Никитина

(подпись, дата)

Нормоконтролер

канд. психолог. наук,

доцент\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.А. Орел

(подпись, дата)

Краснодар, 2017

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

1 Теоретико-методические аспекты изучения оплаты труда на предприятии

1.1 Сущность и функции заработной платы

1.2 Формы и системы оплаты труда на предприятии

1.3 Методика анализа и оценки форм и систем оплаты труда

2 Анализ и оценка сложившихся форм и систем оплаты труда (на примере ООО «Северская Газстрой»)

2.1 Организационно-экономическая характеристика ООО «Северская Газстрой»

2.2 Анализ и оценка основных социально-экономических показателей деятельности ООО «Северская Газстрой»

2.3 Анализ и оценка форм и систем оплаты труда работников ООО «Северская Газстрой»

3 Пути повышения эффективности форм и систем оплаты труда работников ООО «Северская Газстрой»

3.1 Рекомендации по повышению эффективности форм и систем оплаты труда в ООО «Северская Газстрой»

3.2 Мероприятия по повышению эффективности форм и систем оплаты труда и расчет экономического эффекта от их потенциального внедрения

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

ПРИЛОЖЕНИЯ

ВВЕДЕНИЕ

Проблема оплаты труда – одна из ключевых проблем в современной экономике России. При успешном решении этой проблемы зависит как рост благосостояния людей, так и повышение эффективности производства. Поэтому выбранная мной тема очень актуальна.

*Объектом данного исследования* является оплата труда на предприятии.

*Предмет данной курсовой работы* – отношения, возникающие по поводу реализации оплаты труда на предприятии.

*Целью исследуемой работы* является рассмотрение современных форм и систем оплаты труда на предприятии для дальнейшего выявления их эффективности. Исходя из цели работы, можно выделить *следующие задачи:*

− Исследовать сущность и функции заработной платы, а также формы и системы оплаты труда на предприятии;

− изучить организационно-экономическую характеристику ООО «Северская Газстрой»;

− проанализировать основные социально-экономические показатели деятельности «Северская Газстрой»;

− оценить основные формы и системы оплаты труда работников «Северская Газстрой»;

− выявить рекомендации по повышению эффективности форм и систем оплаты труда «Северская Газстрой».

*Теоретической основой при написании работы послужили:* положения по бухгалтерскому учету, учебная литература.

*В работе использованы следующие методы научного исследования:* монографический метод, анализ, синтез, метод сравнения, расчетные методы и методы экономического анализа.

*Курсовая работа состоит* из введения, трех глав, заключения и приложений.

1 Теоретико−методические аспекты изучения оплаты труда на предприятии

1.1 Сущность и функции заработной платы

Заработная плата – основная часть денежных средств, которая направлена на потребление и представляющая собой долю дохода, которая зависит от конечных результатов работ и распределяющаяся между работниками коллектива в соответствии с качеством и количеством затраченного труда.

Заработная плата представляет собой долю работников, выраженную в деньгах, в той части национального дохода, которая будет направлена на цели личного потребления и распределена по качеству труда и его количеству, которое затрачено каждым работником в общественном производстве.

Существуют две концепции в экономической теории, которые определяют природу заработной платы:

− Заработная плата – цена труда. Ее динамика и величина создается под влиянием рыночных факторов, а в особенности под воздействием спроса и предложения;

− заработная плата – стоимость товара «рабочая сила» в денежном выражении. Ее величина формируется под влиянием производства и также рыночных факторов – спроса и предложения, с помощью которых заработная плата отклоняется от стоимости рабочей силы.

Продавцами рабочей силы на рынках выступают работники определенной специальности и классификации, а покупателями – фирмы и предприятия.

Цена рабочей силы – гарантированная базовая заработная плата в форме тарифов, окладов, форм повременной и сдельной оплаты. Спрос и предложение на рабочую силу подразделяются по ее профессиональной подготовке с учетом предложения со стороны ее обладателей и спроса, со стороны ее потребителей, таким образом, формируется рыночная система по отдельным ее видам.

Все действия с рабочей силой, в том числе купля и продажа, происходит по трудовым договорам (контрактам), которые регулирует трудовые отношения между наемным работником и работодателем.

Мера труда и мера его оплаты является одним из основных условий организации общественного производства, а также стимулирования эффективной трудовой деятельности. Мера оплаты труда представляет собой заработную плату или вознаграждение, которые получает работник взамен предоставленной рабочей силы. Заработная плата может принимать форму разных денежных выплат, среди которых: премии, месячные оклады, компенсации, гонорары, часовые тарифные ставки и т.д.

Для наиболее полного понимания сущности заработной платы, нужно различать между собой реальную и номинальную заработную плату. Реальная – количество услуг и товаров, которые можно приобрести за номинальную заработную плату. Номинальная (или доход) – общая сумма денег, которые получены за свой труд или отработанное время работником. Ее определяет действующая ставка или цена рабочей силы за единицу времени.

Заработная плата играет огромную роль в подъеме благосостояния и в развитии экономики государства. В ней выражаются отношения между трудовым коллективом, работниками и обществом в целом. Также, заработная плата является важным рычагом материального стимулирования совершенствования и роста общественного производства. Для совершенствования производства необходимо создавать материальную заинтересованность в результатах труда самих работников.

На заработную плату возложено множество важных функций:

− Воспроизводственная функция состоит в обеспечении воспроизводства рабочей силы на нормальном социальном уровне потребления, то есть в выделении такого размера заработной платы, который бы считался абсолютным и позволяющий осуществлять условия нормального воспроизводства рабочей силы, а это выражается в поддержании и улучшении условий жизни работника. Поэтому данная функция является главенствующей;

− социальная функция дает возможность человеку использовать социальные блага, такие как медицинские услуги, получение образования, качественный отдых, а также возможность безвозмездного существования работающего на пенсии. Данная функция является непосредственным продолжение воспроизводственной функции, но не все авторы выделяют ее в отдельную;

− стимулирующая функция, то есть побуждение работника к трудовой активности и впоследствии увеличению эффективности труда. Отсюда и появляется система установленного размера заработка, зависящего от достигнутого результата. При получении работником возможности повышения своего заработка, он будет заинтересован в повышении квалификации.

Данная функция значима больше с позиции руководящего состава предприятия. Предприятие заинтересовано в получении высококвалифицированных работников для достижения больших результатов работы и получения большей прибыли. Реализация этой функции осуществляется через конкретные системы оплаты труда;

− статусная функция предполагает соответствие статуса работника его заработной плате. Статус – это положение работника в какой-либо системе социальных отношений, а трудовой статус – место работника по отношению к другим работникам в системе;

− регулирующая функция состоит в регулировании прибыли организации и рынка труда. Необходимо выявить оптимальную величину оплаты труда, чтобы с помощью нее осуществлять привлечение работников и поддержание рентабельности на должном уровне;

− функция формирования платежеспособного спроса работающих по найму реализовывается в определении покупательной способности, а это, в свою очередь, влияет на совокупный спрос, динамику и структуру национального производства. Это позволяет устанавливать верные пропорции между спросом и предложением при помощи изменения величины заработной платы;

− производственно-долевая функция способствует определению долю участия работника в образовании цены товара, а также его долю в издержках совокупных и издержках производства. Эта доля помогает увидеть и определить минимальную и максимальную цену рабочей силы, а также ее конкурентоспособность на рынке труда.

Эта функция важна и для работников. Некоторые системы бестарифной оплаты труда предполагают тесную взаимосвязь индивидуальной заработной платы от ФОТ и личного вклада каждого работника. И внутри каждого предприятия ФОТ может строится на такой же аналогичной зависимости. [Фро]

1.2 Формы и системы оплаты труда на предприятии

Предприятия самостоятельно занимаются разработкой форм и систем оплаты труда, а впоследствии и их утверждением. Оклады и тарифные ставки на предприятиях помогают разграничивать заработную плату в зависимости от условий, в которых находятся работники, от их профессии и классификации.

Система оплаты труда – взаимосвязь между показателями, которые характеризуют норму труда и меру его оплаты в сверх норм и в пределах труда, которая гарантирует получение работником такой заработной платы, которая соответствует достигнутыми результатами, а также оговоренной между работодателем и работником ценой.

Формы и системы зарплаты − необходимая составляющая организации оплаты труда. От выбора определенных форм и систем зависят важнейшие социально-экономические последствия для каждого предприятия, они определяют порядок начисления заработков работникам, в зависимости от результатов труда. Формы и системы создают материальную основу развития человеческого капитала, эффективного управления персоналом и правильного использования рабочей силы. Плата или компенсация за труд работникам, прилагающих физические или умственные усилия.

При выборе систем оплаты труда в организации необходимо одновременно учитывать несколько условий. Первое – система должна направлять потенциал работника на достижение определенных показателей трудовой деятельности, которые непосредственно влияют на достижение производственного результата, которого ожидает работодатель. И второй нюанс – все системы оплаты труда должны предоставить необходимые условия для реализации внутреннего потенциала работника.

Важнейшим требованием к любой системе оплаты труда является обеспечение равной платы за определенный труд. Это требует, чтобы показатели, используемые для учета результатов труда, давали возможность оценить качество и количество труда наемных работников.

На практике существует два вида нормирования труда: тарифное и организационно-техническое. Чаще всего в РФ используют тарифное нормирование.

Организационно-техническое нормирование (устанавливающие нормы количества труда при имеющихся организационно-технических условиях его осуществления) самостоятельно обеспечивается каждым предприятием, однако принцип «равной оплаты за равный труд» должен выполняться между всеми предприятиями, а не в рамках одной организации.

Основой оплаты труда является тарифная система, представляющая собой совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется разграничение зарплаты и ее регулирование в зависимости от сложности выполняемой работы, условий и характера труда, а также климатических условий и других факторов.

Тарифная система состоит из тарифной сетки, тарифно-квалификационные справочники и тарифные коэффициенты.

Тарифная сетка – таблицы с дневными или почасовыми тарифными ставками, начиная с низшего разряда. Чаще всего встречаются шестиразрядные сетки, составленные на оное условий работы. В каждой сетке присутствуют тарифные ставки для оплаты повременных и сдельных работ.

Тарифная ставка есть размер оплаты труда, произведенного за определенное время. Такие ставки всегда выражаются в денежной форме. Размер ставки возрастает по мере увеличения разряда.

Разряд – показатель сложности выполняемой работы и уровня квалификации рабочего. Соотношение между разрядом и размерами тарифных ставок определяется с помощью тарифного коэффициента. Тарифный коэффициент первого разряда равен единице, а с каждым последующим разрядом возрастает.

Тарифная система имеет много преимуществ. При определении суммы вознаграждения за труд позволяет учитывать сложность работы и условия выполнения работы, а также обеспечивает индивидуализацию заработной платы с учетом множества качеств работника и, помимо этого, учитывает факторы повышенной интенсивности труда, а особенно при условиях, отклоняющихся от нормы. Учет таких факторов проявляется в форме надбавок и доплат.

Бестарифная система зависит только от конечных результатов работы. При этом не устанавливается тарифная ставка или твердый оклад. Применяют такую систему лишь в тех случаях, когда можно учесть результаты труда конкретного работника при общей ответственности каждого человека.

Заработная плата работника − доля в фонде заработной платы. При бестарифной системе оплаты труда присвоение рабочему какой-либо квалификационной ступени не сопровождается параллельным установлением для него соответствующей тарифной ставки или оклада. Эта модель может применяться:

− на основе постоянного коэффициента квалификационного уровня работника;

− на основе постоянного и текущего коэффициентов квалификационного уровня.

В первом варианте рабочему присваивается единый постоянный для него коэффициент квалификационного уровня, который показывает его вклад в результат работы коллектива. Во втором случае применения постоянный коэффициент устанавливается соответственно результатам труда работника и с учётом его квалификации, отношения к работе, производительности труда, а текущий коэффициент учитывает особенности труда в данном периоде времени.

Определить коэффициент квалификационного уровня можно несколькими способами:

а) устанавливая соотношения в оплате труда, которые фактически установились за период, идущий перед бестарифной системой оплаты труда;

б) устанавливая соотношения в оплате труда, происходящие из действующих условий оплаты труда в период, который предшествует бестарифной системе.

Можно выделить следующие разновидности системы ОТ:

− система оплаты труда с использованием коэффициента стоимости труда;

− экспертная система оценки результатов труда;

− «паевая» система оплаты труда;

− комиссионная система оплаты труда;

− система «плавающих окладов».

ОТ, используемая на комиссионной основе, чаще применяется в организациях, которые оказывают услуги непосредственно населению или осуществляющих торговые операции, для работников отделов сбыта, внешнеэкономической службы организации и рекламных агентов. Заработок рабочнго за выполнение трудовых обязанностей высчитывается в виде фиксированного дохода от продажи продукции.

При системе плавающих окладов всем работникам выдаются средства в зависимости от результата их работы, а также прибыли организации и количества денежных средств, которое планируют потратить на заработную плату. Руководство компании может ежемесячно издавать приказ об увеличении или уменьшении зарплаты на определенный коэффициент.

Сумму, которую выдают работникам, рассчитывают как произведение оклада на коэффициент повышения или понижения зарплаты. Этот коэффициент руководство определяет само и утверждает в приказе. Чтобы рассчитать этот коэффициент, необходимо сумму средств, направленных на выплату, разделить на сумму ФОТ, установленную в штатном расписании.

Существует множество смешенных систем оплаты труда.

Система ОТ с групповым премированием похожа на бестарифную. Отличается лишь тем, что заработная плата сотрудников состоит из двух частей: премии и оклада. Оклад определяется в соответствии с трудовым договором, а премия высчитывается аналогично заработной плате при бестарифной системе ОТ.

Устанавливается общее количество премиальных для группы сотрудников, занятых в одном проекте. Далее учитывается доля занятости каждого работника в данном проекте. После этого рассчитываются суммы премий для всей группы сотрудников. Для расчета премии одного рабочего используется формула, что и в расчете заработной платы при бестарифной системе ОТ.

Система ОТ с премиями за знания и компетенцию. Премии в этом случае выплачивают за полученные навыки или знания. То есть чем выше квалификация или степень образования работника, тем больше премию он получит. Это утверждение будет верно, если образование и квалификация специалиста соответствуют занимаемой должности.

Заработная плата при бонусной системе представляет собой две части: оклад и премия. Размер премии для каждого сотрудника должен быть четко выявлен. Он зависит от выручки, которую получил непосредственно работник, общих доходов и прибыли фирмы.

Бонусная система ОТ применяется для тех, от чьей работы напрямую зависят доходы или прибыль организации.

Все системы заработной платы по признаку применения основного показателя для определения результатов работы, классифицируют на дые группы – формы заработной платы.

Форма заработной платы есть класс систем ОТ, объединенных по признаку ведущего показателя учета результатов труда при оценке выполненной сотрудником работы с целью его оплаты.

Результаты и нормы труда могут проявляться в разных показателях: количестве отработанного рабочем времени, количестве изготовленной им продукции или выполненной работы, уровне использования производственных ресурсов и производительности труда. Эти показатели могут быть выражены как в натуральных единицах измерения, так и стоимостных, а также в условных измерителях, они могут показывать индивидуальные и групповые результаты труда.

Существуют две формы заработной платы: сдельная и повременная.

Повременная форма заработной платы – такая форма ОТ, при которой заработная плата сотруднику начисляется по, оговоренной ранее в договоре, ставке или окладу за отработанное время.

Сдельная форма – такая форма ОТ, начисляемая за фактически выполненный объём работы или изготовленной продукции на основании действительных расценок за единицу работы.

Повременная оплата труда.

Повременная форма ОТ применяется, если невозможно или нецелесообразно устанавливать количественные параметры труда; а также при этой форме ОТ сотрудник получает заработную плату в зависимости от количества отработанного времени и уровня квалификации.

Организация повременной ОТ требует соблюдения определенных условий:

− Без табельного учёта отработанного времени нельзя правильно организовать повременную оплату труда;

− необходима тарификация сотрудников, работающих за повременную оплату, а также руководителей, специалистов и служащих на основании нормативных документов;

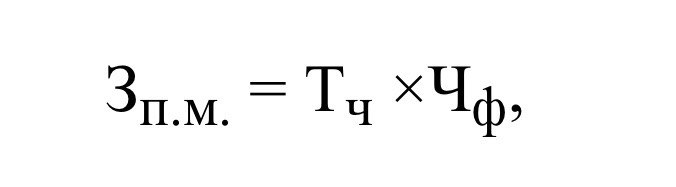
− установление и должное применение нормативов, регламентирующих организацию труда повременщиков;

− создание на рабочих местах всех необходимых условий для эффективной работы.

Выделяют несколько систем повременной формы ОТ: простая повременная, повременно-премиальная, повременно-премиальная с нормированным заданием и «плавающие оклады».

Заработная плата при простой повременной системе исчисляется исходя из тарифной ставке сотрудника данного разряда за отработанное время. Может устанавливаться, исходя из отработанного времени, ставка, например часовая, дневная или месячная.

Заработная плата сотрудника за месяц (Зпм) при определенной часовой тарифной ставке сотрудника данного разряда (Тч) определяется по формуле(1):

(1)

где Чф – фактически отработанное количество часов в месяце.

Заработная плата рабочего за месяц при дневной тарифной ставке определяется также.

При помесячном расчете вычисление заработной платы осуществляется исходя из твердых месячных окладов, числа отработанных в месяце дней и планового количества рабочих дней, исходя из графика работы.

Предприятия могут применять почасовую и поденную оплату как разновидности повременной ОТ. Тогда заработок сотрудника можно определить как произведение часовой или дневной ставки на число отработанных часов (дней). Чаще всего, по таким формам оплачивается труд персонала, работающего на вспомогательных и обслуживающих подразделениях, а также лиц, которые работают на условиях совместительства.

Повременно-премиальная система – сочетание простой повременной оплаты с премированием за нормативное выполнение количественных и качественных показателей по специальным положениям.

При окладной системе ОТ производится по установленным месячным должностным окладам. Такая система используется для руководителей, специалистов, служащих. Должностной месячный оклад – это абсолютный размер зарплаты, который устанавливается в зависимости от занимаемой должности. Окладная система допускает элементы премирования за количественные и качественные показатели.

На предприятиях любой формы собственности должны присутствовать штатные расписания, где указываются должности работающих и соответствующие месячные оклады. Месячный оклад каждой категории сотрудников может различаться в зависимости от уровня квалификации или ученого звания, степени.

Оплата руководителям гос. предприятий за труд должна быть прописана в трудовом договоре (контракте), поэтому она и является контрактной.

В настоящий момент около 80% рабочих развитых стран находятся на повременной ОТ с установленной нормой выработки. Именно такой метод направлен на оптимизацию эффективности данных задач:

− выполнение производственных заданий по каждому рабочему месту и производственному подразделению в целом;

− совершенствование организации труда и снижение трудоёмкости выпускаемой продукции;

− рациональное использование материальных ресурсов и повышение качества выпускаемой продукции;

− развертывание коллективных форм организации труда;

− увеличение профессионализма сотрудников и впоследствии − широкое совмещение профессий;

− обеспечение планового прироста заработной платы, зависимый от роста производительности труда, увеличения качества продукции и рационального расходования материальных ресурсов;

− разграничение заработной платы в зависимости от квалификации и категории рабочих, а также от их трудового вклада и условий работы.

Повременная система имеет и недостатки – это то, что должностной оклад не может учесть объёмы работ, выполненных работниками одной профессии и квалификации.

Сдельная система ОТ применяется, если возможно учесть количественные показатели результата труда и вносить в него изменения при помощи установления норм выработки, норм времени и норм производственного задания.

При использовании сдельной оплаты необходимо соблюдать условия:

а) наличие обоснованных норм по затратам труда и правильную систему тарификации работ в соответствии с требованиями тарифно-квалификационных справочников;

б) выработка продукции − решающий показатель работы сотрудника, имеющего сдельную ОТ, а уровень самой оплаты должен пропорционально зависеть от самого рабочего. То есть, каждый работник или группа могли бы обеспечивать должный уровень производительности труда;

в) создание на рабочих местах необходимых условий для эффективной работы;

г) без должного учёта результатов работы и отработанного времени не может быть эффективной сдельной оплаты. Это происходит из-за того, что любые изменения в правильности учета приведут к искусственному увеличению объёма выполненной работы или уровню выполненных норм.

При сдельной системе ОТ работников оплата происходит по сдельным расценкам в соответствии с количеством произведенной продукции. Основой сдельной ОТ является сдельная расценка за одну единицу продукции, работ или услуг, которая определяется по формулам(2)(3):

 ,(2)(3)

где Тст – часовая тарифная ставка выполняемой работы, руб.;

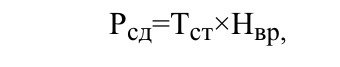
Тсм – продолжительность смены, ч;

Нчвыр, Нсмв – норма выработки соответственно за час работы, смену, ед. продукции;

Ред – расценка.

Сдельная расценка и сдельная форма ОТ, может быть индивидуальной и коллективной.

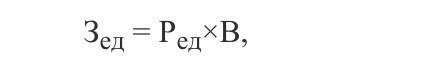
Если установлена норма времени, то сдельная расценка вычисляется по следующей формуле(4):

(4)

где Нвр – норма времени на изготовление продукции.

Исходя из способа подсчета заработка, при сдельной оплате различают несколько форм оплаты труда.

При прямой сдельной системе труд работников оплачивается по сдельным расценкам за количество произведенной им продукции по формуле(5):

(5)

где Зед – сдельный заработок, руб;

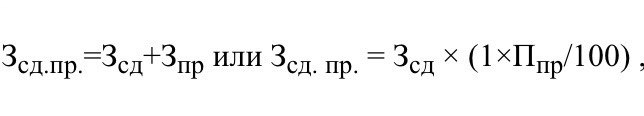
Ред – расценка;

В – количество произведенной продукции.

Прямая сдельная система может применяться когда происходит рост выпуска продукции, зависящий от рабочего, а также когда труд исполнителя нормируется, на первый план выдвигается необходимость расширения производства продукции и услуг. Эта система не так активно стимулирует рабочего повышать качество производимой продукции и более экономно расходовать ресурсы.

Сдельно-премиальная – такая оплата труда, которая включает премирование за перевыполнение норм и достижение показателей: сдачу работ с первого предъявления, отсутствие брака, рекламации, экономии материалов. Она является мотивацией работников в улучшении количественных и качественных результатов их труда.

При сдельно-премиальной ОТ работнику, перевыполняющему определенные нормы, по прямым сдельным расценкам выплачивается премия

(6)

где Зсд.пр – сдельный заработок при сдельно-премиальной оплате труда, руб;

Зпр – премия за выполнение или перевыполнение установленных показателей, руб;

Ппр – процент премии за выполнение показателей премирования.

В положении о премировании персонала устанавливают размеры премий, при соблюдении которых премия выплачивается или уменьшается, если выявлены конкретные упущения в работе.

Сдельно-прогрессивная ОТ подразумевает начисление заработной платы следующим образом:

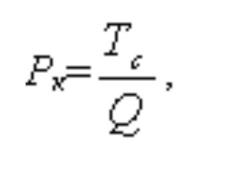
− за объём работы в пределах трудовой нормы – по стабильной расценке;

− за объём работы, превышающий нормированную выработку– по повышенным расценкам.

Применение сдельно-прогрессивной ОТ эффективно лишь в тех случаях, когда требуется достичь быстрого роста объёмов работы (продукции, оборота, услуг), например, на новом предприятии или на рынке. Однако, при превышении норм труда, может быть утрачена правильная связь роста зарплаты с ростом производительности труда. Рассчитывается заработная плата при такой системе исходя из документов о выработке.

Косвенно-сдельная ОТ применяется для оплаты вспомогательных рабочих, например наладчиков или комплектовщиков. Размер их заработной платы определяется в процентах от заработка основных рабочих, труд которых они обслуживают:

При данном типе оплаты труда, расценка определяется исходя из тарифной ставки нормируемого объекта основных работ, которых обслуживает косвенный сдельщик(7):

(7)

где Рк – косвенная сдельная расценка, руб. и коп.;

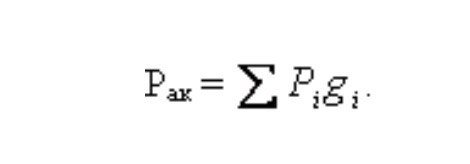
Тс – тарифная ставка, руб. и коп.;

Q – нормируемый объем основных работ, которые обслуживает косвенный сдельщик.

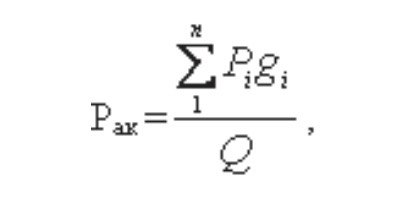
Данная система помогает заинтересованность сотрудника в улучшении обслуживания производственных процессов, а также рациональном использовании ресурсов и др.

Аккордная система – такая система, при которой совокупный заработок определяют за выполнение каких-либо конкретных стадий работы или же за полный комплекс выполняемых работ. Одним из видов аккордной формы является ОТ работников, которые не состоят в штате сотрудников предприятия и выполняют работы по заключенным договорам гражданско-правового характера. Аккордная оплата труда стимулирует выполнение всего комплекса работ с меньшей численностью работающих и в более короткие сроки.

Аккордные сдельные расценки определяются при индивидуальной форме оплате труда по формуле(8):

(8)

При коллективной форме труда по формуле(9):

(9)

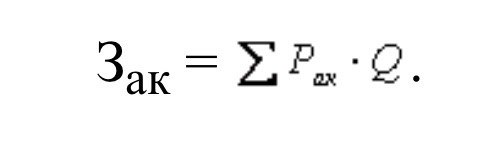
где Рак – аккордная сдельная расценка, руб. и коп;

Pi – расценка i-го вида работ, руб. и коп;

gi - объем i-го вида работ в натуральных измерителях;

Q – общий объем работ по конечному результату, в натуральных измерителях.

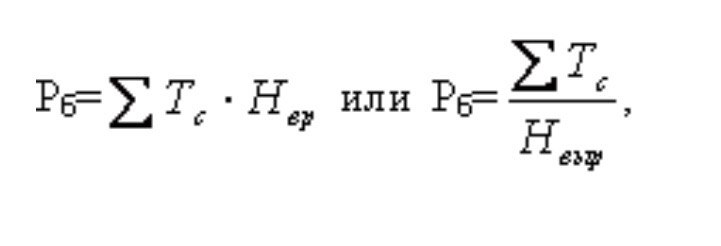
Сумма аккордного заработка определяется по формуле(10):

(10)

Аккордно-премиальная система − система, при которой за выполненную аккордную работу быстрее заданных сроков предусмотрена премия.

Коллективная или бригадная система – система, при которой выплаты сотрудника напрямую зависят от окончательных результатов работы всей бригады. Коллективная (бригадная) сдельная ОТ применяется на работах по ремонту, сборке, эксплуатации подвижного состава железных дорог и т.д. Бригадная сдельная ОТ может применяться ещё в тех случаях, когда труд рабочих разделен в зависимости от функций, т.е. каждый рабочий выполняет определенную работу самостоятельно, но в то же время эта работа непосредственно влияет на конечный результат работы. Нормы выработки устанавливаются для всей бригады рабочих.

При такой системе бригадные сдельные расценки определяются по одной из следующих формул(11):

(11)

где Рб – бригадная сдельная расценка, руб. и коп;

Тс – тарифная ставка разряда выполняемой работы, руб. и коп;

Нвр – норма времени;

Нвыр – бригадная норма выработки.

1.3 Методика анализа и оценки форм и систем оплаты труда

Методику анализа форм и систем оплаты труда содержит следующие этапы:

− Соответствие применяемых сдельной и повременной форм оплаты труда условиям целесообразности их использования;

− обоснованность установления коэффициэнтов оплаты труда при бестарифной системе;

− оценка эффективности премиальных систем;

− оценка психологической эффективности размера премии;

− анализ организационной структуры отдела организации труда и заработной платы;

− анализ удовлетворенности работников заработной платой, системой льгот, социальной защиты, поощрений;

− анализ нормирования труда: охват сотрудников нормированием труда, качество применяемых норм, уровень напряженности норм;

− анализ тарифной системы: соответствие фактического состояния тарифной системы с ее справочно-нормативными данными, обоснованность тарификации услуг и работ и их соответствие;

При проведении анализа использования производственных ресурсов по показателям труд и зарплата, следует выделить основные факторы, определяющие использования этих ресурсов, а именно это: доля зарплаты в стоимости продукции (зарплатоемкость продукции), зарплата промышленно-производственного персонала, средняя производительность труда работающего и рабочего за анализируемый период, стоимость валовой продукции.

К второстепенным факторам можно отнести: внешние (законодательное изменение минимальной зарплаты, повышение тарифов) и специфические (влияние структурных сдвигов в составе выпуска по трудоемкости на величину невыплаченной зарплаты).

Таким образом, проанализировав предприятие предложенной методикой, можно получить обширную картину о состоянии форм и систем оплаты труда.

2 Анализ и оценка сложившихся форм и систем оплаты труда (на примере «Северская Газстрой»)

2.1 Организационно−экономическая характеристика «Северская Газстрой»

Для наиболее глубокого анализа оплаты труда, рассмотрим формы и системы оплаты труда на примере Общества с ограниченной ответственностью «Северская Газстрой».

Данное общество зарегистрировано по адресу: Краснодарский край, станица Северская, улица Ленина, дом 230. Обществу присвоен ИНН 2348030135.

Как Общество с ограниченной ответственностью функционирует с 9 декабря 2009 года. До этого времени значилось как Публичное Акционерное Общество.

Уставной капитал ООО «Северская Газстрой» составляет 10 000 рублей.

Органами управления обществом являются:

1. Генеральный Директор
2. Исполнительный Директор

Общее руководство над деятельностью Общества осуществляет Генеральный Директор. В настоящее время Генеральным Директором является Манин Борис Афанасьевич.

Исполнительным органом ООО «Северская Газстрой» является Исполнительный Директор. С 09.12.2009 года эту должность занимает Марк Юрий Михайлович.

Контроль над финансово-хозяйственной деятельностью осуществляет главный бухгалтер, на настоящий момент им является Степаненко Е.Г.

Основным направлением работы организации является строительство инженерных коммуникаций для водоснабжения и водоотведения, газоснабжения. Помимо этого, «Северская Газстрой» ведет производство земляных работ и общестроительных работ по прокладке местных трубопроводов, линий связи и линий электропередачи, включая взаимосвязанные вспомогательные работы.

Для осуществления всей видов деятельности на балансе Общества имеется административное здание, сварочный цех, складское помещение и гараж для спец техники.

Среднесписочная численность работников за 2016 год составила 22 человека.

2.2 Анализ и оценка основных социально-экономических показателей деятельности ООО «Северская Газстрой»

Мы считаем, что анализ финансового состояния предприятия целесообразно начинать с оценки динамики и структуры бухгалтерского баланса. Динамика и структура активов по данным бухгалтерского баланса предприятия ООО «Северская Газстрой» за 2014-2016 года (ПРИЛОЖЕНИЕ А) представлена в таблице 1.

Расчеты показали, что количество внеоборотных активов уменьшилась с 2014 по 1016 год на 283 тыс. руб., а именно уменьшилось количество основных средств. Это может быть связано с продажей в 2015 году ( потому как с 2015 по 2016 год изменений в основных средствах не наблюдается) объекта основных средств. Других элементов внеоборотных активов у предприятия не имеется.

С 2014 по 2015 год запасы предприятия увеличились на 584 тыс. руб. Это может говорить о двоякой ситуации. С одной стороны с ростом запасов увеличивается итог активов за 2015 год, но с другой стороны, эта ситуация может говорить о том, что запасы на предприятии не используются должным образом, что негативно влияет на производство услуг и финансового результата предприятия в целом. Но в 2016 году мы наблюдаем резкое снижение в наличии запасов на 632 тыс. руб. Таким образом, запасы на 2016 год составили 60 тысяч рублей. Скорей всего, все запасы были переданы в производство.

Таблица 1 – Динамика активов предприятия ООО «Северская Газстрой» за 2014-2016 гг.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2014 | 2015 | 2016 | Изменения относительные, % | |
|  | Абсолютные, тыс. руб | | | 15/14 | 16/15 |
| 1. Внеоборотные активы, всего | 847 | 564 | 564 | 66,5879575 | 100 |
| 1.1 Основные средства | 847 | 564 | 564 | 66,5879575 | 100 |
| 2. Оборотные активы, всего | 108 | 692 | 60 | 640,7407407 | 8,670520231 |
| 2.1 Дебиторская задолженность | 100 | 15 | 0 | 15 | 0 |
| 2.2 Денежные средства и денежные эквиваленты | 85 | 65 | 437 | 76,47058824 | 672,3076923 |
| 2.3 Запасы | 108 | 692 | 60 | 640,7407407 | 8,670520231 |

Дебиторская задолженность с 2014 года по 2016 год уменьшилась на 100 тысяч рублей ровно. А с 2014 года за год уменьшились на 85 тысяч рублей. Это может говорить, о том, что была отдана вся дебиторская задолженность за 2 года, при этом резко за 2 года возросли денежные средства и денежные эквиваленты на 354 тыс. руб. и составили 437 тысячи рублей. Именно резкое снижение дебиторской задолженности могло привести к большому увеличению денежных эквивалентов.

Всего же оборотные активы по сравнению с 2015 годом снизились на 275 тысяч рублей, но по сравнению с 2014 годом увеличились на 204 тыс. руб.

Далее целесообразно рассматривать пассив бухгалтерского баланса предприятия «Северская Газстрой». В приведенной ниже таблице (таблица 2, ПРИЛОЖЕНИЕ А) рассмотрены третий и пятый раздел бухгалтерского баланса, в связи с полным отсутствием долгосрочных обязательств.

Таблица 2 – Динамика пассивов предприятия ООО «Северская Газстрой» за 2014-2016 гг.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2014 | 2015 | 2016 | Изменения относительные, % | |
|  | Абсолютные, тыс. руб | | | 15/14 | 16/15 |
| 3. Капитал и резервы, всего | 126 | 63 | 160 | 50 | 253,968254 |
| 3.1 Уставной капитал | 10 | 10 | 10 | 100 | 100 |
| 3.2 Нераспределенная прибыль | 116 | 53 | 150 | 45,68965517 | 283,0188679 |
| 5. Краткосрочные обязательства | 1014 | 1273 | 901 | 125,5424063 | 70,77769049 |
| 5.1 Кредиторская задолженность | 1014 | 1273 | 901 | 125,5424063 | 70,77769049 |

Высокая доля заемных средств, а именно краткосрочных обязательств в пассиве баланса говорит о снижении эффективности работы предприятия, так как большая кредиторская задолженность может показывать об увеличении долгов. В 2016 году, по сравнению с 2015 годом краткосрочные обязательства уменьшились на 372 тысячи рублей и это свидетельствует о постепенной выплате краткосрочных долгов. В целом за рассматриваемый период краткосрочные обязательства уменьшились на 113 тыс. рублей и составили 901 тыс. руб. Тем не менее величина кредиторской задолженности высока.

Постепенный анализ бухгалтерского баланса ООО «Северская Газстрой» показал не самые положительные результаты. У предприятия наблюдается тенденция к снижению эффективности деятельности.

Рассчитаем также показатели финансовой устойчивости, в связи с высокой кредиторской задолженностью.

1. Коэффициент автономии(12).

Коэффициент автономии = Собственный Капитал/ Итог баланса (12)

Коэффициент автономии = 160 000/ 1 061 000 = 0, 151

Поскольку 0,151 ниже установленной нормы (0,5), то можно говорить о том, что предприятие ООО «Северская Газстрой» находится в большой зависимости от заемных средств.

1. Коэффициент зависимости (13).

Коэффициент зависимости = (Долгосрочные обязательства + Краткосрочные обязательства) / Итог баланса (13)

Коэффициент зависимости = ( 0 + 901 000) / 1 061 000 = 0, 849

В совокупности с предыдущим показателем можно сделать вывод, что предприятие очень сильно зависит от заемных средств, что сильно сказывается на финансовой устойчивости предприятия.

1. Коэффициент финансовой устойчивости (14).

Коэффициент финансовой устойчивости = (Собственный капитал + Долгосрочные кредиты и займы) / Итог баланса (14)

Коэффициент финансовой устойчивости = (160 000 + 0) / 1 061 000 = 0,151

Данный коэффициент показывает удельный вес источников финансирования, которые предприятие может использовать длительное время. Расчет коэффициента финансовой устойчивости показал, что более 10% активов обеспечиваются за счет только устойчивых источников, которыми организация может пользоваться длительное время.

Так как у предприятия высока доля краткосрочных обязательств, для более глубокого анализа правильным будет рассчитать дополнительно коэффициенты платежеспособности.

1. Коэффициент абсолютной ликвидности (15).

Коэффициент абсолютной ликвидности = Денежные средства + Краткосрочные финансовые вложения / Кредиторскую задолженность + Краткосрочные займы (15)

Коэффициент абсолютной ликвидности = 437 000 + 0 / 901 000 + 0 = 0,485

1. Коэффициент критической ликвидности (16).

Коэффициент критической ликвидности = Денежные средства + Краткосрочные финансовые вложения + Дебиторская задолженность/ Кредиторская задолженность + Краткосрочные займы (16)

Коэффициент критической ликвидности = 437 000 + 0 + 0/ 901 000+ 0 = 0,485

1. Коэффициент текущей ликвидности (17).

Коэффициент текущей ликвидности = Оборотные активы / Кредиторская задолженность + Краткосрочные займы (17)

Коэффициент текущей ликвидности = 1 061 000 / 901 000 = 1,1775

Из всех посчитанных коэффициентов ликвидности два не вписываются в установленные нормы. При этом, отклонения довольно большие. Коэффициент абсолютной ликвидности показывает какую из частей краткосрочных обязательств можно покрыть самыми ликвидными активами. Коэффициент критической ликвидности показывает какую часть краткосрочных обязательств можно покрыть ликвидными активами. И коэффициент текущей ликвидности характеризует общий уровень ликвидности активов.

На отклонение от нормы последних двух коэффициентов повлиял высокий уровень кредиторской задолженности. Именно потому, что за 2016 год по балансу прослеживается довольно высокий уровень денежных средств и денежных эквивалентов, первый из коэффициентов ликвидности вписался в нормативные показатели.

Таким образом, осуществив глубокий анализ платежеспособности и устойчивости предприятия, можно сделать вывод, что за анализируемый период эффективность и устойчивость предприятия ООО «Северская Газстрой» снизилась. На настоящий момент предприятие очень сильно зависит от краткосрочных заемных средств, которые опасны тем, что имеют малый срок для их погашения.

2.3 Анализ и оценка форм и систем оплаты труда работников ООО «Северская Газстрой»

Оплата труда персонала ООО «Северская Газстрой» осуществляется с применением смешанной формы.

Заработная плата сотрудников включает в себя: оклад, надбавки и доплаты, а также процентная ставка, зависящая от объема производимых услуг. Помимо этого, предусмотрены стимулирующие и дополнительные вознаграждения.

В настоящее время в ООО «Северская Газстрой» применяются следующие унифицированные формы по учету кадров: «Приказ о приеме работника на работу», «Личная карточка работника», «Штатное расписание» (ПРИЛОЖЕНИЕ В), «Приказ о предоставлении отпуска работнику», «Приказ о прекращении трудового договора с работником».

Для проведения анализа воспользуемся штатным расписанием, так как оно имеет большое значение в определении размера оплаты труда работника.

Штатное расписание – нормативный акт, в обязательном порядке заверенный Директором, который, в данном случае, закрепляет перечень должностей, количество работников по каждой должности, а также должностной оклад различного рода надбавки за выработку. Такое расписание является обязательным документом, необходимым для учета кадров.

По данным штатного расписания, видно, что на предприятии работает 22 человека, из которых у 9 присутствует, помимо оклада, надбавка за тысячу рублей объема. Следует заметить, что все сотрудники, имеющие надбавку, исходя из объема, занимают руководящие должности или должности мастера и инженера.

Промышленно – производственные рабочие не имеют оклада, а зарплата вычисляется в процентном соотношении от объема всей работы.

Сами должностные оклады работников ООО «Северская Газстрой» представляют собой коммерческую тайну, но по приблизительным расчетам можно сказать, что минимальный оклад составляет 8 000 рублей.

Дополнительные вознаграждения зависят от уровня ответственности, уровня образования и квалификации, объема работы и ее характера.

Для определения уровня затрат и общей экономической эффективности работы предприятия рассчитаем зарплатоемкость по следующей формуле (18):

Зарплатоемкость = ФОТ / Стоимость выработанной продукции (18)

Зарплатоемкость = 1 801 000 / 8 919 000 = 0, 202

Видно, что 0, 202 тысячи рублей приходится на единицу продукции или услуги. Зарплатные средства на предприятии ООО «Северская Газстрой» используются довольно таки результативно. Поэтому степень социально защищенности сотрудников и уровень мотивации труда высокий. Таким образом, можно сказать, что на данном предприятии стимулирование труда у персонала происходит в основном с помощью стабильности оплаты труда.

Поскольку на предприятии ООО «Северская Газстрой» в штате числятся как административные сотрудники, так и промышленно-производственные рабочие это и обуславливает различия в формировании заработной платы. У рабочих, производящих работы непосредственно, связанные с производство выходных услуг, добиться наибольшей отдачи можно лишь с установлением процентного соотношения объема работы и оплаты труда.

На предприятии ООО «Северская Газстрой» происходит своевременная выплата вознаграждений, страховых взносов и иных выплат. На обязательное пенсионное страхование – 22%, на обязательное медицинское страхование уходит 5,1% и в ФФС отчисляется, без учета взносов от несчастных случаев, 2,9%. Всего на страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний ежегодно отводится более 19 000 рублей. Страхование такого рода очень важно на данном предприятии, так как рабочие имеют дело с ,опасными для жизни, орудиями труда.

Таким образом, мы считаем, что на предприятии ООО «Северская Газстрой» достаточно хорошо налажена система оплаты труда, хорошая защищенность сотрудников и уровень мотивации труда. Но поскольку общая финансовая устойчивость данной организации за анализируемый период снизилась, необходимо проведение дополнительных комплексных мер, в том числе, включающий в себя, улучшения в системе оплаты труда.

3 Пути повышения эффективности форм и систем оплаты труда работников ООО «Северская Газстрой»

3.1 Рекомендации по повышению эффективности форм и систем оплаты труда в ООО «Северская Газстрой»

Совершенствование методов стимулирования штата сотрудников ООО «Северская Газстрой» должно основываться на правильной зависимости между оплатой труда и уровнем доходов предприятия.

Система ОТ должна быть гарантом перед работниками и создавать у них чувство защищенности.

Чтобы выбранная система как можно больше усиливала производительность у каждого отдельного работника, необходимо определить для себя следующие цели:

− Провести сводную характеристику оплаты труда в фирмах-конкурентах;

− провести анализ условий, к которым приспосабливается интересующая система ОТ;

− проведение анонимного опроса по желаемым изменениям в систме оплаты труда;

− провести анализ-сравнение эффективности системы ОТ с результатами поставленных целей.

Мероприятия в области ОТ является важнейшей частью управлением предприятия.

При попытке улучшения системы оплаты труда на предприятии необходимо учитывать следующие моменты:

− Равноправие всех сотрудников. За равные труд равная оплата всем работникам;

− учитывать уровень квалификации и уровень сложности выполняемых работ;

− должное стимулирование работы сотрудников;

− индексации заработной платы в зависимости от уровня инфляции;

− применение только прогрессивных форм и систем ОТ, которые наиболее подходят под вид деятельности предприятия.

Для обеспечения выполнения защитной функции заработной платы работников ООО «Северская Газстрой» в полной мере рекомендуется повысить заработную плату рабочим и специалистам примерно на 2%.

Вознаграждение, предназначенное для стимулирования, всегда должно отражать участие каждого сотрудника и всего подразделения в целом процессе.

Каждая форма и система ОТ является способом установления взаимных связей между оплатой труда отдельного работника и, выполняемым им же, количеством труда, а также его качеством. Однако в современное время все формы утратили способность к мотивации повышения производительности труда и улучшении условий труда, потому как предельная эффективность труда зависит от технологического уровня развития, требующихся резервных работников с должной подготовкой и еще множество других факторов.

В настоящее время ведущие экономисты все активнее начинают развивать идею о бестарифной системе, предназначенной для оплаты труда. В этой концепции на первую роль выходят коэффициенты, которые объективно учитывают количество произведенного труда, стаж работы и другое.

Таким образом, для улучшения уже существующих систем и форм оплаты труда, необходимо четко обозначить преследуемые цели и всегда опираться на систему условий, помогающую комплексно воздействовать на оплаты труда.

3.2 Мероприятия по повышению эффективности форм и систем оплаты труда и расчет экономического эффекта от их потенциального внедрения

Для расчета эффективности предложения о поднятии заработной платы на 2% используем коэффициент зарплатоемкости (18).

К уже имеющемуся ФОТ прибавляем два процента и делим на поступления от продажи продукции, товаров и услуг. Таким образом получаем:

Зарплатоемкость = 1 837 020 / 8 731 000 = 0, 210

С помощью планируемого повышения уровня оплаты труда, наблюдается уменьшения показателя зарплатоемкость на 0,001, что очень положительно повлияет и увеличивает степень социальной защищенности.

Фонд заработной платы всегда находится в прямой зависимости от роста объема продукции ил услуг.

Но рост ФОТ не всегда может сопровождаться лишь увеличение доли заработной платы. Он может увеличиваться и в связи с увеличением доли социальных выплат, таких как премиальные выплаты, больничные листы, различные пособия и командировочных расходов.

Сильное единовременное увеличение заработной платы и социальных выплат может серьезно подорвать эффективность работы предприятия, что непосредственно приведет к снижению выручки. Поэтому крайне не рекомендуется проводить такие мероприятия единовременно.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1 Агарков А.П., Голов Р.С., Голиков А.М. Теория организации. Организация производства на предприятиях: Интегрированное учебное пособие –

2 Адиятова Д.З. Формы и системы оплаты труда на предприятии //Актуальные вопросы современной науки сборник научных статей Студенческой международной научно-практической заочной конференции, 2016. С. 5-8.

3 Васильева Е.С. Современные формы оплаты труда на предприятиях // Научные исследования и разработки. Экономика фирмы, 2012. Т.1. №1(1). С.26-31

4 Гелета И.В., Калинская Е.С., Кофанов А.А. Экономика организаций: Учебное пособие. М.: Издательство Магистр, 2010. − 302 с.

5 Горбуля В.С., Федотова Т.А. Совершенствование форм и систем труда на отечественных предприятиях // Экономичная студия, 2014. № 4(4). С. 72-75.

6 Грязова А.Г. Финансово-кредитный словарь

7 Дейнека А.В. Управление персоналом: Учебник. М.: Издательско-торговая корпорация Дашков и К, 2010. – 292 с.

8 Кучерин А.П. Иванов И.Л., Редников В.Л. О принципах, формах и системах оплаты труда // Материалы ХХ научно-практической конференции Ижевской государственной сельскохозяйственной академии, 2000.

С. 219-221.

9 Легусина Л.Б., Кривошапкин А.М. Совершенствование коллективных форм организации и оплаты труда на предприятиях // Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития, 2013. №6. С. 156-160.

10 Максимова О.Н., Экова В.А., Майкова И.А. Характеристика форм и систем оплаты труда на промышленном предприятии // Вопросы экономический наук, 2014. №1(65). С. 53-54.

11 Нечаев В.И., Парамонов П.Ф., Халявка И.Е. Экономика предприятий АПК: Учебное пособие. СПб: Издательство Лань, 2010 −464 с.

Нешитой А.С., Воскобовский Я.М. Финансы: Учебник. М.: Издательско-торговая корпорация Дашков и К, 2012.− 528с.

12 Пенюгалова А.В., Яковенко С.Н., Мамий Е.А. Теоретические аспекты экономического анализа: Учебное пособие. К.: Издательство Просвещение-Юг, 2015. – 154 с.

13 Романенко И.В. Экономика предприятия: Учебник. М.: Издательско-торговая корпорация Дашков и К, 2014. – 396с.

14 Сафронова Л.И. Организация оплаты и стимулирования труда на предприятиях ФПГ в условиях стабилизации производства // Диссертация на соискание учебной степени канд. эконом. наук. Б: 2001.

15 Скляровская В.А. Экономика труда: Учебник для бакалавров. М.: Издательско-торговая корпорация Дашков и К, 2015.− 304с.

16 Федотов К.В., Никольская Н.И. Проектирование обогаительных фабрик: Учебник для вузов. М.: Издательство Горная книга, 2014. – 536 с.

17 Фридман А.М. Экономика предприятия общественного питания: Учебник для бакалавров. М.: Издательско-торговая корпорация Дашков и К, 2014.−464с.

18 Фролова Т.А. Экономика предприятия: Конспект лекций. Т.: ТРТУ, 2005.

19 Цехаев Р.К., Муртузалиева Т.В. Маркетинг: Учебник. М.: Издательско-торговая корпорация Дашков и К, 2013. – 552с.

20 Шеменева О.В., Харитонов Т.В. Организация предпринимательской деятельности: Учебное пособие. М.: Издательско-торговая корпорация Дашков и К, 2014. – 296с.