**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования**

**«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**(ФГБОУ ВО «КубГУ»)**

**Кафедра экономики предприятия, регионального и кадрового менеджмента**

**КУРСОВАЯ РАБОТА**

**ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ РАЗЛИЧНЫХ ФОРМ СОБСТВЕННОСТИ**

Работу выполнил Коваленко Д.А.

 (подпись, дата) (инициалы, фамилия)

Факультет экономический курс 2

Направление (профиль) 38.05.01 – Экономическая безопасность

Научный руководитель

доцент, канд. экон. наук,

доцент А. В. Коваленко

(подпись, дата)

Нормоконтролер

канд. экон. наук, доцент Д. Н. Ванян

(подпись, дата)

Содержание

[Введение 1](#_Toc518341693)

[1 Теоретические аспекты экономико-правового регулирования оплаты труда на предприятии 3](#_Toc518341694)

[1.1 Понятие, сущность и функции заработной платы 3](#_Toc518341695)

[1.2 Формы и системы оплаты труда 7](#_Toc518341696)

[2 Анализ системы оплаты труда на предприятии на примере ООО «Краснодарский машиностроительный завод» 14](#_Toc518341697)

[2.1 Исследование современного состояния трудовых ресурсов на предприятии ООО «КМЗВ» 14](#_Toc518341698)

[2.2 Анализ действующей системы оплаты труда на предприятии ООО «КМЗВ» 20](#_Toc518341699)

[3 Совершенствование системы оплаты труда в ООО «КМЗВ» 29](#_Toc518341700)

[Заключение 32](#_Toc518341701)

[Список использованных источников 34](#_Toc518341702)

#

# ВВЕДЕНИЕ

Организации и оплате труда, а также ее направлениям совершенствования на предприятии уделяется огромное внимание. Будучи основным источником дохода трудящихся, заработная плата является формой вознаграждения за труд и формой материального стимулирования их труда. Она направлена на вознаграждение работников за выполненную работу и на мотивацию достижения желаемого уровня производительности. Поэтому правильная организация заработной платы непосредственно влияет на темпы роста производительности труда, стимулирует повышение квалификации трудящихся.

Проблема организации труда на предприятиях России остается одной из наиболее «острых» на всех этапах развития нашего общества, так как от того насколько системы взаимоотношений с персоналом по оплате труда адекватны современным требованиям, зависит социально- творческая активность персонала, а в конечном итоге – результаты финансово – экономической деятельности любой организации. В настоящее время актуальность проблемы возрастает на фоне социально – экономического кризиса в стране.

Заработная плата не выполняет свои традиционные и естественные функции. Уровень заработной платы таков, что она не может принципиально воздействовать на потребительский спрос, регулировать его. Происходит дальнейшее усилие деформации доходов населения, снижающее мотивацию к труду. С одной стороны, подобное положение дел обусловлено современным экономическим кризисом, а с другой – неспособностью отдельных предприятий приспособиться к рыночным условиям в вопросах организации оплаты труда. Так, основная часть промышленных предприятий в качестве основы организации заработной платы до сих пор используют тарифную сетку.

Политика в области оплаты труда является составной частью управления предприятием, и от нее в значительной мере зависит эффективность его работы, так как заработная плата является одним из важнейших стимулов в рациональном использовании рабочей силы.

Объект данного исследования – теоретические аспекты такого понятия, как оплата труда на предприятии. Предмет исследования – формы и системы оплаты труда, основные функции и принципы организации оплаты труда на предприятиях разных форм собственности (на примере ООО «Краснодарский машиностроительный завод»).

Цель данной курсовой работы: раскрыть понятие оплата труда на предприятии.

Для достижения цели необходимо решить следующие задачи:

* изучить теоретические аспекты понятия оплата труда на предприятии;
* проанализировать функции и принципы организации оплаты труда на предприятии, их взаимосвязь;
* рассмотреть существующие формы и системы оплаты труда;
* изучить регулирование оплаты труда на предприятиях разных форм собственности.

Методологической базой данной курсовой работы стало исследование литературных источников по данной теме, их анализ и обобщение. В работе используются выдержки из Трудового кодекса РФ.

Структурно работа состоит из введения, трех глав, заключения и списка использованных источников.

1. Теоретические аспекты экономико-правового регулирования оплаты труда на предприятии
	1. Понятие, сущность и функции заработной платы

Особая роль в структуре доходов работников принадлежит заработной плате, которая является основным источником их доходов и наиболее мощным стимулом повышения результативности труда и производства в целом.

Заработная плата – это основная часть средств, направляемых на потребление, представляющая собой долю дохода (чистую продукцию), зависящую от конечных результатов работы коллектива и распределяющуюся между работниками в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным трудовым вкладом каждого и размером вложенного капитала [2].

Сущность заработной платы состоит в том, что она представляет собой выраженную в деньгах долю работников в той части национального дохода, которая направляется на цели личного потребления и распределения по количеству и качеству труда, затраченного каждым работником в общественном производстве.

В экономической теории существует две основных концепции определения природы заработной платы:

а) заработная плата есть цена труда. Ее величина и динамика формируются под воздействием рыночных факторов и в первую очередь спроса и предложения;

 б) заработная плата – это денежное выражение стоимости товара «рабочая сила» или «превращенная форма стоимости товара рабочая сила». Ее величина определяется условиями производства и рыночными факторами - спросом и предложением, под влиянием которых происходит отклонение заработной платы от стоимости рабочей силы.

На рынках рабочей силы продавцами выступают работники определенной квалификации, специальности, а покупателями – предприятия, фирмы. Ценой рабочей силы является базовая гарантированная заработная плата в виде окладов, тарифов, форм сдельной и повременной оплаты. Спрос и предложение на рабочую силу дифференцируется по ее профессиональной подготовке с учетом спроса со стороны ее специфических потребителей и предложения со стороны ее обладателей, то есть формируется система рынков по отдельным ее видам [2].

Купля-продажа рабочей силы происходит по трудовым контрактам (договорам), которые являются главными документами, регулирующими трудовые отношения между работодателем и наемным работником.

Важнейшим условием организации общественного производства, стимулирования высокоэффективной трудовой деятельности является установление меры труда и меры его оплаты. Мера оплаты труда являет собой вознаграждение или заработную плату, получаемые работниками за предоставление своей рабочей силы. Практически заработная плата, или доход конкретного работника может принимать форму различных денежных выплат: месячных окладов, часовых тарифных ставок, премий, вознаграждений, гонораров, компенсаций и т.д.

Необходимо также различать номинальную и реальную заработную плату. Номинальная заработная плата или доход выражает общую сумму денег, полученных работником за свой затраченный труд, выполненную работу, оказанную услугу или отработанное время. Она определяется действующей ставкой заработной платы или ценой рабочей силы за единицу времени работы.

Реальная заработная плата – это количество товаров и услуг, которое можно приобрести на номинальную зарплату.

Заработная плата играет огромную роль в развитии экономики государства, подъема благосостояния народа. В ней получает своё выражение широкий аспект экономических отношений между обществом, трудовым коллективом и работниками по поводу их участия в общественном труде и его оплате.

С одной стороны, заработная плата является основным источником подъёма благосостояния рабочих и служащих, а с другой, – важным рычагом материального стимулирования роста и совершенствования общественного производства. Чтобы производство непрерывно развивалось и совершенствовалось, необходимо создавать материальную заинтересованность работников в результатах труда [2].

Заработная плата выполняет несколько функций.

1. Воспроизводственная функция состоит в обеспечении возможности воспроизводства рабочей силы на социально нормальном уровне потребления, то есть в определении такого абсолютного размера заработной платы, который позволяет осуществить условия нормального воспроизводства рабочей силы, иными словами поддержание, а то и улучшение условий жизни работника, который должен иметь возможность нормально жить (платить за квартиру, пищу, одежду, т.е. предметы первой необходимости), у которого должна быть реальная возможность отдыхать от работы, чтобы восстанавливать силы, необходимые для работы. Также работник должен иметь возможность растить и воспитывать детей, будущие трудовые ресурсы. Отсюда и исходное значение данной функции, ее определяющая роль по отношению к другим.

2. Социальная функция, иногда выделяется из воспроизводственной, хотя  является продолжением и дополнением первой. Заработная плата как один из основных источников дохода должна не только способствовать воспроизведению рабочей силы как таковой, но и давать возможность человеку воспользоваться набором социальных благ – медицинские услуги, качественный отдых, получение образования, воспитание детей в системе дошкольного образования и т.д. Кроме того, обеспечить безбедное существование работающего в пенсионном возрасте.

3. Стимулирующая функция важна с позиции руководства предприятия: нужно побуждать работника к трудовой активности, к максимальной отдаче, повышению эффективности труда [3]. Этой цели служит установление размера заработков в зависимости от достигнутых каждым результатов труда.

Работник должен быть заинтересован в повышении своей квалификации для получения большего заработка, т.к. более высокая квалификация выше оплачивается. Предприятия же заинтересованы в более высококвалифицированных кадрах для повышения производительности труда, улучшения качества продукции. Реализация стимулирующей функции осуществляется руководством через конкретные системы оплаты труда, основанные на оценке результатов труда и связи размера фонда оплаты труда (ФОТ) с эффективностью деятельности предприятия.

4. Статусная функция зарплаты предполагает соответствие статуса, определяемого размером заработной платы, трудовому статусу работника. Под статусом подразумевается положение человека в той или иной системе социальных отношений и связей. Трудовой статус – это место данного работника по отношению к другим работникам как по вертикали, так и по горизонтали. Отсюда размер вознаграждения за труд является одним из главных показателей этого статуса, а его сопоставление с собственными трудовыми усилиями позволяет судить о справедливости оплаты труда.

4. Регулирующая функция – это регулирование рынка труда и прибыльности фирмы. Естественно, что при прочих равных условиях, работник наймется на работу в то предприятие, где больше платят. Но верно и другое – предприятию невыгодно платить слишком много, иначе его рентабельность снижается [3]. Предприятия нанимают работников, а работники предлагают свой труд на рынке труда. Как и всякий рынок, рынок труда имеет законы образования цены на труд.

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

6. Производственно-долевая функция заработной платы определяет меру участия живого труда (через заработную плату) в образовании цены товара (продукции, услуги), его долю в совокупных издержках производства и в издержках на рабочую силу. Эта доля позволяет установить степень дешевизны (дороговизны) рабочей силы, ее конкурентоспособность на рынке труда, ибо только живой труд приводит в движение овеществленный труд, а значит, предполагает обязательное соблюдение низших границ стоимости рабочей силы и определенные пределы повышения зарплаты [4]. В этой функции воплощается реализация предыдущих функций через систему тарифных ставок (окладов) и сеток, доплат и надбавок, премий, порядок их исчисления и зависимость от ФОТ.

Производственно-долевая функция важна не только для работодателей, но и для работников. Некоторые системы бестарифной оплаты труда и другие системы предполагают тесную зависимость индивидуальной заработной платы от фонда оплаты труда и личного вклада работника. Внутри предприятия фонд оплаты труда отдельных подразделений может строиться на аналогичной зависимости (через коэффициент трудового вклада (КТВ) или другим образом).

* 1. Формы и системы оплаты труда

Известно, что Трудовой Кодекс Российской Федерации в статье 129 синонимизирует (отождествляет) понятия «оплата труда» и «заработная плата» и определяет их как совокупность из трёх элементов (таблица №1) [1]. Однако стоит учесть, что не все составляющие обязательны к выплате сотруднику.

Таблица №1 – Структура заработной платы

|  |  |
| --- | --- |
| 1. вознаграждения за труд | основная (обязательная) часть |
| 2. компенсационных |
| 3. стимулирующих выплат | дополнительная часть |

Заработок за месяц не может быть ниже уровня [МРОТ](https://assistentus.ru/mrot/), установленного Правительством, и включает в себя надбавки за сложность работы и особые условия (работы в выходные дни и т.п.). А вот стимулирование остаётся на усмотрение работодателя и начисляется, только если сотрудник качественно выполнил свою работу, по мнению работодателя [5].

В итоге получается, что понятие оплаты труда шире, чем понятие заработной платы, т.к. представляет собой перечень всех элементов, из которых впоследствии собирается заработная плата конкретного работника.

Каким образом выплачивать заработную плату каждый работодатель решает самостоятельно, учитывая минимальные установления ТК.

Ст. ст. 23 и 132 ТК устанавливают невозможность дискриминации работников при равной квалификации, выработке и качестве работы труда [6]. Это значит, что нельзя устанавливать различную оплату за одинаковый труд.

Соответственно работодатель должен применять единые параметры при назначении заработной платы. Вариация таких параметров представляет собой систему оплаты труда. Она должна базироваться на нормах законов и не ухудшать положение работника по сравнению с ними.

Не стоит путать понятие «система оплаты» и «форма оплаты» — они не идентичны, хотя в литературе и заменяют друг друга. Система – это совокупность правил оплаты труда. Форма – это одно из этих правил.

Ст. 131 ТК РФ закрепляет две формы, в которых может быть оплачен труд:

1. Денежная – производится в рублях.
2. Неденежная-натуральная — выплачивается в любом незапрещенном законом вещественном или невещественном виде. Размер натуральной части не более 15 % от всей зарплаты лица [6].

Система оплаты труда – это документально оформленная «инструкция» о том, как начислять заработную зарплату сотруднику за конкретно отработанный период, содержащая полный перечень параметров начисления и удержания денежных средств.

Работодатель в зависимости от характера хозяйственной деятельности с помощью заработной платы может повысить выработку и/или снизить издержки. Для этого надо выбрать рациональные системы оплаты труда.

Существует 3 основных системы, подразделяющиеся на множество видов. Для наглядности все они представлены в таблице №2 ниже.

Таблица №2 – Системы оплаты труда

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. Тарифная система | Повременная | простая повременная,повременно-премиальная,окладная. |
| Сдельная | прямая сдельная,сдельно-прогрессивная,сдельно-премиальная,косвенно-сдельная,аккордная индивидуальная,аккордная коллективная. |
| 2. Бестарифная |  |
| 3. Смешанная | система «плавающих» окладов,комиссионная,дилерский механизм. |

Тарифная СОТ самая распространённая, применяется и госорганами, и коммерческими организациями [7]. В её основе лежит ранжирование заработной платы сотрудников в зависимости от их квалификации, стажа работы, приобретённых навыков, выработки, условий и характера труда. В государственных учреждениях применяется Единая тарифная сетка. В коммерческих – схожие с ней документы, утверждённые с учётом мнения профсоюзного органа.

Тарификация регулируется законодательно для многих отраслей деятельности. Например, для работников сферы образования установлена индивидуальная тарифная СОТ в соответствии с Постановлением Правительства от 05.08.2008 за № 583.

Выделяют два вида тарифной системы: сдельную и повременную.

Повременная СОТ применяется на тех предприятиях, где нет необходимости или возможности нормировать выработку. В рабочие функции сотрудников не входит производство товаров или услуг, поэтому оптимально – выплачивать заработную плату за время, а не за объем работы. Практически весь административно-хозяйственный персонал «сидит» на этой СОТ. Оплата труда будет производиться исходя из квалификации сотрудника и фактически отработанного времени в учётном периоде.

При простой повременной СОТ оплачивается время, отработанное в периоде. Периодами могут признаваться: часы, дни, месяцы и вариации этих периодов.

При премиальной – к зарплате за время добавляется премия за качество работы, исчисляемая в % от оклада по ставке. Премия может носить разовый характер или применяться на постоянной основе.

При окладной – работник вправе рассчитывать на ежемесячную зарплату в том размере, как она установлена в трудовом договоре. При достижении определённой квалификации (определяемой субъективно работодателем) оклад может быть повышен.

Сдельная СОТ применяется организациями, которые предоставляют услуги, выполняют работы или же производят товар. Их прибыль напрямую зависит от скорости работы сотрудников, поэтому выгодно платить не за единицу времени, а за единицу выработки. Формула выплаты такова: сколько сделал – столько получил. Количество продукта умножается на цену за единицу (на сдельную расценку) [8]. Такая СОТ стимулирует сотрудников постоянно повышать выработку и качество работы. Второй показатель не менее важен, т.к. расчёт зарплаты производится по итогам периода строго после анализа работы. Т.е. если Петров произведёт 200 деталей, из которых 100 будут негодными, оплатят только 100.

Основанием начисления заработной платы будут документы, подтверждающие выполнение сотрудников личного производственного плана. Для того, чтобы облегчить подсчёт и минимизировать ошибки необходимо тщательно продумать систему учёта показателей сотрудников.

При прямой — оплата производится за количество единиц выработки по одинаковой цене за каждую.

При прогрессивной – сдельная расценка повышается за каждую единицу сверх плана.

При премиальной – к зарплате, рассчитанной по прямой сдельной системе, добавляется премия за выполнение плана, сжатие сроков, отсутствие брака, экономность расхода материала и т.п.

При косвенной оплачивается труд вспомогательного персонала, размер оплаты установлен в процентах от зарплаты основного работника.

При аккордной зарплата начисляется за комплексное выполнение плана в общем, единица выработки в этом случае роли не играет. Различают:

* индивидуально-сдельную СОТ – зарплата за достижение собственных показателей;
* коллективную – зарплата одного человека зависит от успешного достижения поставленных целей всем коллективом. Данная система развивает командный дух в коллективе.

Бестарифная СОП напоминает опционную систему в стартапах [9]. Есть фонд оплаты труда и сотрудники. Предположим – 100 тысяч рублей и 10 человек. Работодатель устанавливает, что:

ФОТ может быть увеличен, если поднимется прибыль компании,

Доля зарплаты каждого сотрудника – 10%.

Доля может ранжировать сотрудников по объёму участия в работе либо быть одинаковой для всех.

В трудовом договоре, естественно, пропишут 10 тыс. рублей – зарплата в месяц. Упоминать % нельзя по ТК, да и не очень-то выгодно для фирмы.

После оглашения условий работы можно не устанавливать дополнительного стимулирования, работники сами будут стремиться к увеличению дохода компании [10]. Такая модель применима к небольшим, начинающим компаниям, которые не будут выходить на биржу, но хотят заинтересовать работников, не имея денег на премии.

Смешанная СОТ объединяет в себе тарифной и бестарифной СОТ – у сотрудника есть определённый оклад, но в данном случае он напрямую зависит от успешности его работы: от количества продаж, от качества разработок, от отработанного времени и т.п.

Чем больше выработка, тем больше оклад. И наоборот. Отличие от тарифной в том, что уменьшается вся зарплата вплоть до МРОТ [11].

Система плавающих окладов предполагает пересчёт оклада ежемесячно по результатам труда за прошлый период.

При комиссионных расчётах сотрудник может рассчитывать на процент от прибыли фирмы в общем, либо от каждой единицы выработки. Эта СОТ очень часто применяется в страховых компаниях.

Оплата труда в дилерской сети очень близка к оплате по гражданско-правовому договору, однако имеет место и в трудовом праве. Сотрудник обязан реализовать некую массу товаров компании, которую он закупает за собственный счёт. Разница между закупочной ценой и ценой продажи третьим лицам и является заработной платой лица.

Таким образом, отметим, что наиболее распространены на предприятиях различных форм собственности две формы оплаты труда: сдельная – оплата за каждую единицу продукции или выполненный объем работ и повременная – оплата за отработанное время, но ее календарное, а рабочее, нормативное, которое регулируется законом. И сдельную и повременную формы оплаты труда можно представить как системы.

При этом существует ряд условий, при которых целесообразно применять ту или иную форму оплаты труда [12]. Условия, применения сдельной оплаты труда: наличие количественных показателей работы, непосредственно зависящих от конкретного работника; возможность точного учета объемов выполняемых работ; возможность у рабочих конкретного участка увеличить выработку или объем выполняемых работ; необходимость на конкретном производственном участке стимулировать рабочих в дальнейшем увеличении выработки продукции или объемов выполняемых работ; возможность технического нормирования труда.

Сдельную оплату труда не рекомендуется применять в том случае, если ее применение ведет к: ухудшению качества продукции; нарушению технологических режимов; ухудшению обслуживания оборудования; нарушению требований техники безопасности; перерасходу сырья и материалов.

Условия применения повременной оплаты труда: отсутствие возможности увеличения выпуска продукции; производственный процесс строго регламентирован [14]; функции рабочего сводятся к наблюдению за ходом технологического процесса; функционирование поточных и конвейерных типов производства со строго заданным ритмом; увеличение выпуска продукции может привести к браку или ухудшению ее качества.

Следовательно, таковы критерии применения наиболее популярных на предприятиях различных форм собственности форм оплаты труда – сдельной и повременной.

1. Анализ системы оплаты труда на предприятии на примере ООО «Краснодарский машиностроительный завод»
2. Исследование современного состояния трудовых ресурсов на предприятии ООО «КМЗВ»

В современных экономических условиях одним из основных условий успешного развития предприятия является эффективное развитие имеющегося трудового потенциала. Совершенствование системы мотивации и стимулирования возможно путем улучшения монетарных видов стимулирования. Фонд оплаты труда – это общая сумма денежных выплат, стоимость натуральной оплаты за работу, выполненную рабочими и служащими по трудовому договору, и по структуре состоит из разных частей. Анализ применения средств на оплату труда на любом предприятии имеет огромное значение. В процессе анализа следует осуществлять периодический контроль за использованием фонда оплаты труда, выявлять возможности экономии средств с помощью подъема производительности труда и понижения трудоемкости продукции [25]. Следует отличать затраты, включаемые в фонд оплаты труда предприятия, и затраты на оплату труда, относимые на издержки производства и обращения.

Под затратами на оплату труда подразумевается совокупность выплат, производимых предприятием в пользу физических лиц и включаемых в себестоимость продукции (работ, услуг) и издержки обращения. В состав фонда оплаты труда включаются начисленные предприятием суммы заработной платы в денежной и натуральной формах за отработанное и неотработанное время, компенсационные выплаты, стимулирующие доплаты и надбавки, связанные с режимом работы и условиями труда, премии и единовременные поощрительные выплаты, а так же выплаты на питание, жилье, топливо, носящие регулярный характер.

Общество с ограниченной ответственностью «Краснодарский завод» (сокращено «КМЗВ») создано основании решения [25].

Основными видами ООО «КМЗВ» [25]:

* производство стального для грузовых й;
* разработка, производство и химического, газового, и другого
* оборудования, автомобильной техники и частей, грузового состава для транспорта;
* развитие и новейших видов , повышающих функциональные и свойства промышленной и товаров народного ;
* осуществление внешнеэкономической ;
* осуществление лизинговой ;
* привлечение заемных и инвестиций внутри и за рубежом в применяемых в коммерческой формах, включая и покупку акций, , векселей и других бумаг;
* оказание услуг в сфере организациями;
* организация и коммерческих операций рынке ценных .

Весь персонал делится на основной деятельности (-производственный) и персонал , состоящих на предприятия (непромышленный, персонал). Обеспеченность трудовыми ресурсами в таблице 3. На 2017 списочная численность составила 2058 человек (в 2016 - 2028 , в 2015 – 1884), из них во вспомогательном - 494 чел., непосредственно в производстве - 1473 чел., в - 91 чел. [25].

Таблица 3 – предприятия ООО «» трудовыми ресурсами за 2015-2017 гг.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Категория персонала | Численность, чел. | Отклонение 2017 г. к 2015 г.(+,-) |
| 2015 г. | 2016 г. | 2017 г. | чел. | % |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Среднесписочная численность работников | 1900 | 2093 | 2128 | 228 | 112,0 |
| Всего рабочих | 1760 | 1933 | 1967 | 207 | 111,8 |
| В том числе: - основных рабочих;- вспомогательных рабочих |  1302458 |  1440493 |  1473494 |  17136 |  113,1107,9 |
| ИТР | 124 | 95 | 91 | -33 | 73,4 |
| Всего ППП | 1884 | 2028 | 2058 | 174 | 109,2 |

Наиболее ответственный этап в анализе обеспеченности предприятия рабочей силой – изучение ее движения. Для характеристики движения рабочей силы в ООО «КМЗВ» проанализируем таблицу 4.

Таблица 4 – Информация для анализа движения рабочей силы ООО «КМЗВ» за 2015-2017 гг.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Показатель | 2015 г. | 2016 г. | 2017 г. | Отклонение 2017 г. от 2015 г. | Прирост 2017 г. к 2015 г., % |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1 | Состояло работников на начало периода, чел. | 1914 | 2061 | 2196 | 282 | 115 |
| 2 | Принято всего, чел. | 286 | 271 | 166 | -120 | 58 |
| 3 | Выбыло всего, чел, в т.ч.: | 316 | 304 | 302 | -14 | 95 |
| 4 | -по собственному желанию; | 290 | 277 | 276 | -14 | 95 |
| 5 | -переведено на другие предприятия | 2 | 1 | 6 | +4 |  |
| 6 | -уволено за нарушение трудовой дисциплины; | 20 | 16 | 10 | -10 | 50 |
| 7 | -по сокращению штатов | 4 | 10 | 10 | +6 | 20 |
| 8 | Состояло работников на конец периода, чел. | 1884 | 2028 | 2058 | +174 | 109 |
| 9 | Среднесписочная численность, чел. | 1900 | 2093 | 2128 | +228 | 112 |
| 10 | Количество работников, проработавших год, чел. | 1800 | 1887 | 1918 | +118 | 107 |
| 11 | Коэффициент оборота по приёму, % (стр.2:стр.9) | 15,1 | 12,9 | 7,8 | -7,3 | 52 |
| 12 | Коэффициент оборота по выбытию, % (стр.3:стр.9) | 16,6 | 14,5 | 14,2 | -2,4 | 85 |
| 13 | Коэффициент общего оборота, % [(стр.2+стр.3):стр.9] | 31,7 | 27,5 | 22 | -9,7 | 69 |
| 14 | Коэффициент текучести кадров, % [(стр.4+стр.6):стр.9] | 16,3 | 14,0 | 13,4 | -2,9 | 82 |
| 15 | Коэффициент постоянства кадров, % (стр.10:стр.9) | 94,7 | 90,2 | 90,1 | -4,6 | 95 |

Из данных таблицы 4 видно, что на исследуемом предприятии коэффициент общего оборота за период 2015-2017 гг. снизился на 31%. Коэффициент оборота по приему в 2017 г. ниже коэффициента выбытия.

 Дисциплине на предприятии уделяется большое внимание, поэтому количество уволенных за нарушение трудовой дисциплины (прогулы, опоздания и др.) снизилось в 2 раза. Зато по собственному желанию в 2017 году уволилось на 14 человек меньше – 276 человек (в том числе временные работники).

Снизился процент принятых работников на 42 %. Увеличилось и количество работников, проработавших на предприятии весь год. Можно сделать вывод о том, что работники довольны условиями труда и уровнем заработка.

Далее, по данным таблицы 5 проведем анализ использования трудовых ресурсов в ООО «КМЗВ».

Таблица 5 – Использование трудовых ресурсов в ООО «КМЗВ» за 2015-2017 гг.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | 2015 г. | 2016 г. | 2017 г. | Отклонение 2017 г. к 2015 г. +/- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Среднесписочная численность рабочих (ЧР) | 1460,00 | 1569,00 | 1682,00 | 222,00 |
| Отработано за год одним рабочим: |  |  |  |  |
| -дней (Д) | 238,2 | 235,80 | 237,2 | -1 |
| -часов (Ч) | 1879,3 | 1886,30 | 1888,1 | +8,8 |
| Средняя продолжительность рабочего дня (П), ч. | 7,89 | 7,92 | 7,96 | +0,07 |
| Фонд рабочего времени, ч. | 2743921,1 | 2959615,20 | 3175804,4 | +431883,3 |

Данные таблицы 5 позволяют констатировать о том, что на анализируемом предприятии фактический фонд рабочего времени увеличился за исследуемый период 2015-2017 гг. на 4 318 83,3 ч. Имеющиеся трудовые ресурсы ООО «КМЗВ» используются недостаточно полно. В среднем одним рабочим отработано по 237,2 дней вместо 238,2, в связи с чем сверхплановые целодневные потери рабочего времени составили на одного рабочего 1 день, а на всех – 1682 дня.

Для выявления причин целодневных и внутрисменных потерь рабочего времени сопоставляют данные фактического и планового баланса рабочего времени (таблица 6)

Таблица 6 – Баланс рабочего времени на одного среднесписочного рабочего ООО «КМЗВ»

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № стр. | Показатель | 2015г. | 2016г. | 2017г. | Отклонение факт. 2017г., +/- | Прирост факт. 2017г., % |
| факт | факт | План | Факт | от факта 2015г. | от плана 2017г. | по факту 2015г. | по плану 2017г.  |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1 | Календарный фонд времени, в т.ч. | 365 | 365 | 365 | 365 | - | - | - | - |
| 2 |  -праздничные | 10 | 10 | 10 | 11 | +1 | +1 | 110 | 110 |
| 3 |  -выходные | 106 | 106 | 104 | 104 | -2 | - | 98 | - |
| 4 | Номинальный фонд рабочего времени, дни  | 249 | 250 | 251 | 250 | +1 | -1 | 100,4 | 99,6 |
| 5 | Неявки на работу, дни, в т.ч.: | 10,8 | 10,5 | 10 | 12,8 | +2 | +2,8 | 118,5 | 128 |
| 6 |  -ежегодные отпуска | 5,4 | 5,3 | 5,2 | 7,2 | +1,8 | +2 | 133 | 138,5 |
| 7 |  -болезни | 5 | 5 | 5 | 5,4 | +0,4 | +0,4 | 108 | 108 |
| 8 |  -прогулы | 0,4 | 0,2 | - | 0,2 | -0,2 | +0,2 | 50 | - |
| 9 |  -простои | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 10 | Явочный фонд рабочего времени, дни  | 238,2 | 239,2 | 241 | 237,2 | -1 | -3,8 | 99,6 | 98,4 |
| 11 | Продолжительность рабочего дня, час. | 8 | 8 | 8 | 8 | - | - | 100 | 100 |
| 12 | Бюджет рабочего времени, час | 1905,6 | 1915 | 1928 | 1897,6 | -8 | -30,4 | 99,6 | 98,4 |
| 13 | Предпраздничные сокращенные дни, час. | 10 | 10 | 10 | 11 | +1 | +1 | 110 | 110 |
| 14 | Внутрисменные простои, час | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 15 | Полезный фонд рабочего времени, час | 1895,6 | 1902 | 1918 | 1886,6 | -9 | -31,4 | 99,5 | 98,4 |
| 16 | Средняя продолжительность рабочего дня, час. | 7,89 | 7,92 | 7,96 | 7,96 | +0,07 | - | 100,9 | - |

Как видно по данным таблицы 6, планом намечалось улучшить использование рабочего времени. Каждый член трудового коллектива в 2017 г. должен был отработать 241 рабочий день вместо 239,2 за прошлый год.

Снижение целодневных потерь рабочего времени предусматривалось в результате проведения мероприятий по сокращению прогулов, простоев и заболеваний. Число неявок в 2017 г. предполагалось снизить на 18,5%, а снижение составило 28%.

По данным баланса рабочего времени видно, что неявки на работу возросли против плана на 2,8 дня. Это увеличение вызвано: превышением плановой величины ежегодных отпусков +2 дня; болезнями + 0,4 дня; сокращением прогулов +0,2. Итого увеличение + 2,6 дня.

Проведем анализ динамики производительности труда с оценкой выполнения плана. Для этого анализа данные сведем в таблицу 7.

Таблица 7 – Показатели производительности труда на предприятии ООО»КМЗВ»

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № стр | Показатель | 2015 г. | 2016 г. | 2017 г | Отклонение 2017 г. к2015 г., +/- | Прирост 2017 г. к 2015 г., % |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1 | Объём производства в сопоставимых ценах, тыс.р. | 278986 | 415968 | 553162 | 274176 | 1,98 |
| 2 | ССЧ ППП, чел, | 1900 | 2093 | 2128 | 228 | 1,12 |
| 3 | -в т.ч. рабочих, чел. | 1460 | 1569 | 1682 | + 222 | 1,15 |
| 4 | Число отработанных рабочими ч/д. | 2743921,1 | 2949715,2 | 3175804,4 | +431883,3 | 1,16 |
| 5 | Число отработанных рабочими ч/ч (тыс/ч) | 10824,77 | 11728,6 | 12639,7 | +1814,93 | 1,17 |
| 6 | Среднегодовая выработка одного работника ППП, руб. (стр.1\*1000:стр.2) | 146834,74 | 198742,53 | 259944,55 | +113109,81 | 1,77 |
| 789 | Выработка одногорабочего, руб.:-среднегодовая-среднедневная-среднечасовая (СВ) | 191086,3802,2101,67 | 258635,31085,8137,6 | 328871,61386,5174,18 | +137785,3+584,3+72,51 | 1,7211,7281,713 |
| 10 | Среднее число дней, отработанных одним рабочим за год (Д) | 238,2 | 237,9 | 237,2 | -1 | 0,996 |
| 11 | Среднее число часов, отработанных одним рабочим в год | 1879,3 | 1883,1 | 1888,1 | +8,8 | 1,005 |
| 12 | Средняя продолжительность рабочего дня, час.(П) | 7,89 | 7,92 | 7,96 | +0,07 | 1,009 |

Из всех целодневных рабочего времени внимание уделяется рабочего времени в прогулов. В 2017 г. предприятие 10 человек за трудовой дисциплины. мероприятия по прогулов, выяснялись невыходов на и других нарушений [25].

 производительность труда в «КМЗВ», мы следующее: среднегодовая одного работника за исследуемый 2015-2017 гг. на 77%, в абсолютном выражении 113109,81 руб.; выработка рабочего увеличилась данный период 72%, что в абсолютном составило 137785,3 руб.; сравнению с 2015 г. увеличились среднедневной и среднечасовой одного рабочего в 2017 г. 72% и соответственно на 71%, в абсолютном выражении составило 584,3 руб. и 72,51 .

На отклонения повлияли следующие : доля рабочих, дни одним в году, средняя рабочего дня и выработка.

Вышеприведенные свидетельствуют о том, на предприятии в наблюдается рост труда. Это из-за доли рабочих предприятии в 2017 году, средней продолжительности дня, а также внедрению в производство новых технологий, европейским стандартам. влечет за одновременный рост выполняемых работ, тенденция увеличения является благоприятной и об эффективном трудовых ресурсов на предприятии.

* 1. Анализ действующей системы оплаты труда на предприятии ООО «КМЗВ»

Организацией оплаты труда работников в «КМЗВ» в основном два структурных : Отдел организации и заработной платы () и Отдел кадров (), но ни из них решает мотивационных . ООТиЗ и ОК непосредственно директору социальным вопросам, в свою очередь управляющему директору.

В «КМЗВ» действуют «Об оплате и труда руководителей, и служащих; основных и вспомогательных рабочих» ( основных и вспомогательных положения разрабатываются для каждого ). Они были в целях повышения к труду работников, материальной заинтересованности в качественных и количественных работы, выполнения заданий по товарной продукции, затрат на единицы продукции (, услуг), улучшения выпускаемой продукции, прибыли.

Заработная была и остается из самых факторов мотивации. , как производится и стимулирование труда предприятия.

Оплата основных и вспомогательных цехов производится сдельно – премиальной и – повременной системе труда. Гарантией оплате труда минимальная заработная , установленная по [17].

На предприятии «КМЗВ» применяются системы оплаты : повременно – премиальная и – премиальная.

Расчет заработной платы ( часть) работников «КМЗВ» производится таблице 8.

Оплата работников производится единого фонда труда в зависимости количества и качества труда. Определяется в от объема, и степени ответственности работ, квалификации, результатов личного вклада и качества , а также результатов хозяйственной и финансово-экономической деятельности предприятия.

Таблица 8 – Состав основной заработной платы (постоянная часть) работников ООО «КМЗВ»

|  |  |
| --- | --- |
| Вид оплаты | Метод исчисления |
| Сдельщики – по наименованию вида работ и профессии | Сдельная расценка, умноженная на объем выполненных работ (за конечную годную продукцию, принятую ОТК, и сданную на склад сбыта или другие подразделения) |
| Повременщики – по величине квалификационного разряда и наименованию профессии | Часовая ставка умноженная на фактически отработанное время |
| Руководители, специалисты и служащие (РСиС) – по величине должностного оклада согласно штатного расписания | Оклад, умноженный на коэффициент фактически отработанного времени |

Должностной оклад является гарантированным вознаграждением работника выполнение закрепленных ним должностных и устанавливается по сетке с учетом труда, квалификации , значимости структурного . Для усиления ответственности работников качество его , своевременное выполнение -распорядительных документов , высокую исполнительскую вводится дополнительное стимулирование - надбавка коэффициенту качественного к труду (ККТ) [18].

 по коэффициенту отношения к труду личный взгляд руководителя на отношение к труду , находящегося в его . Размер надбавки ККТ определяется должностного оклада и от оценки работника за месяц. Максимальный надбавки – 0,67 (таблица 9).

 качества труда проводит руководитель подразделения, а у директоров направлениям – управляющий .

В качестве дополнительного результатам работы за период, премия по и в согласно «О премировании , и служащих ООО «» и «Об и стимулирования рабочих и вспомогательных ».

Таблица 9 – Показатели качества труда , специалистов и служащих «КМЗВ»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателей | Размер надбавки по ККТ |
| 1 | Качество труда | 0,25 |
| 2 | Исполнительская дисциплина | 0,22 |
| 3 | Трудовая дисциплина | 0,20 |
|  | Итого | 0,67 |

Плановый размер премии предприятии 50%. Начисление осуществляется при основных и дополнительных премирования.

Основным премирования для структурных подразделений и всех уровней показатель «Выполнение по прибыли реализации продукции», выполнение которого 20% премии [19].

Основным премирования для рабочих является «Выполнение норм на 100%». Показатели основных рабочих в таблице 10.

Основанием начисления премии являются данные учета, бухгалтерской и отчетности.

Размер может быть за: изготовление продукции; несоблюдение технологического процесса; обеспечение плановых годной продукции; планов и мероприятий охране природы; мер по порядка и дисциплины; нормативных сбросов ; невыполнение приказов и администрации; низкую культуру производства; прогулы и т.п.

Таблица 10 – Показатели премирования для основных и вспомогательных рабочих ООО «КМЗВ»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатель премирования | % премии |
| 1 | Для основных рабочих:- выполнение норм выработки на 100 %;- отсутствие забракованной продукции | 20 30  |
| 22.12.2 | Для вспомогательных рабочих различных структурных подразделений:а) уборщика производственных помещений, служебных помещений, санузлов; гардеробщика:своевременное и качественное выполнение заданий;2) образцовое содержание закрепленных площадей (санузла и т.п.)б) для слесаря-ремонтника, токаря, фрезеровщика, электромонтера, грузчика, шлифовщика:1) выполнение норм выработки основным рабочим;2) отсутствие простоев сборочных линий | 35152030 |

 На предприятии ООО «КМЗВ» производятся также доплаты к заработной плате. Доплата за многосменный режим работы устанавливается в следующих размерах (для руководителей, специалистов и служащих):

* при работе в 2-х сменном режиме за каждый час работы в вечернюю смену – 20 % (100 рублей для основных и вспомогательных рабочих);
* при работе в 3-х сменном режиме за каждый час работы в вечернюю смену – 20 %; за каждый час работы в ночную смену – 40 % (90 рублей для основных и вспомогательных рабочих);
* за суточное дежурство – 20 % за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов утра).
* доплата работникам за временно отсутствующего работника производится в размере 25 % от должностного оклада установленного по совмещаемой должности.

Для рабочих, работающих во вредных условиях труда устанавливаются доплаты к тарифному окладу (таблица 11). Это работники таких профессий как сталевар, подручный сталевара, машинист, сварщик, стропальщик, крановщик и др.

Таблица 11 – Доплаты рабочим предприятия ООО «КМЗВ», работающих во вредных условиях труда

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Количество баллов | Величина % | Сумма доплаты к тарифному окладу, руб. |
| До 2-х | 4 | 86 |
| От2-х до 4,0 | 8 | 172 |
| От 4,1 до 6,0 | 12 | 264 |
| От 6,1 до 8,0 | 16 | 350 |
| От 8,1 до 10 | 20 | 436 |
| Свыше 10,0 | 24 | 522 |

 Доплаты за интенсивность труда рабочим, занятым активным трудом на конвейерах, поточных линиях устанавливаются в зависимости от значения показателя коэффициента интенсивности рабочего на рабочем месте к часовым тарифным ставкам показана в таблице 12.

Таблица 12 – Доплаты за интенсивность труда рабочим ООО «КМЗВ»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Коэффициент интенсивности | Величина % | Сумма доплаты к тарифному окладу, руб. |
| 0,8 | 4 | 71 |
| От 0,81 до 0,85 | 8 | 104 |
| От 0,86 до 1,0 | 12 | 132 |

В целях стимулирования персонала, признания личного трудового вклада работника в развитие предприятия, усиления заинтересованности работников в достижении высоких конечных результатов, повышения производительности труда, экономии материальных и энергетических ресурсов и укрепления дисциплины труда на предприятии действует следующая система награждения, представленная в таблице 13.

Таблица 13 – Система награждения работников предприятия ООО «КМЗВ»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Вид | Сумма, руб. |
| 1 | Объявление благодарности | 500 |
| 2 | Награждение Почетной грамотой предприятия | 1000 |
| 3 | Занесение на Аллею Трудовой славы предприятия | 3000 |
| 4 | Награждение Почетной грамотой, благодарностью Главы Администрации Пролетарского района ГО Саранск | 2000 |
| 5 | Награждение Почетной грамотой, благодарностью Главы Администрации ГО Саранск | 2500 |
| 6 | Награждение Почетной грамотой, благодарностью Госсобрания РМ | 3000 |
| 7 | Награждение наградами Главы РМ, Правительством РМ | 3000 |
| 8 | Присвоение ведомственных званий «Почетный машиностроитель» и т.п. | 4000 |
| 9 | Присвоение Почетных званий РФ | 5000 |
| 10 | Награждение орденами и медалями РФ | 5000 |
| 11 | Чествование женщин в день 8 Марта | 500 |

В соответствии с действующим коллективным договором на предприятии ООО «КМЗВ» установлены выплаты, представленные в таблице 14.

Таблица 14 – Выплаты по коллективному договору

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Вид | Сумма, руб. |
| 1 | Выплата единовременного вознаграждения при достижении пенсионного возраста  | 5000 |
| 2 | Выплата единовременного пособия родственникам в случае смерти работника | 5000 |
| 3 | Выплата единовременного пособия родственникам в случае смерти пенсионера, последним местом работы которого было ООО «КМЗВ»  | 1000 |
| 4 | Выплата единовременного пособия родственникам в случае смерти ветерана ВОВ  | 1000 |
| 5 | Выплата единовременного пособия в случае смерти близких родственников  | 2000 |
| 6 | Компенсация стоимости путевки в ДОЛ детям работников предприятия | 10 % от стоимости |
| 7 | Обеспечение новогодними подарками детей работников | 200 |
| 8 | Возмещение расходов работникам, перенесшим операцию при наличии соответствующих документов | 10 % от стоимости |
| 9 | Выплата пособия, работнику, уволившемуся с предприятия в связи с призывом в армию и вернувшимся на предприятие после службы | 3000 |
| 10 | Компенсация расходов на горячее питание | 40 руб./день |
| 11 | Единовременная материальная помощь при регистрации брака | 5000 |
| 12 | Единовременная материальная помощь при рождении ребенка | 5000 |

Для более полного анализа системы оплаты труда на предприятии необходимо, на наш взгляд, провести анализ фонда заработной платы (ФЗП) ООО «КМЗВ» за 2015-2017 гг.

Для анализа состава и структуры фонда заработной платы и его динамики использованы данные в сопоставимых ценах по ФЗП за 2015-2017 гг. год.

На основании данных, приведенных в таблице 15, можно сделать вывод, что в отчетном 2017 году структура ФЗП организации была на 99,65% представлена расходами на оплату труда в составе себестоимости и на 0,35% выплатами за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия. Ситуация в начале исследуемого периода была аналогичной. Имело место незначительное отклонение в удельном весе расходов на оплату труда в составе себестоимости - на 0,36% пункта и, соответственно, по выплатам за счет прибыли – на -0,36% пункта по сравнению с 2017 годом [25].

Таблица 15 – Анализ состава, структуры и динамики фонда заработной платы ООО «КМЗВ»

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | 2015 год | 2016 г. | 2017 год | Отклонение 2017 г. от2015 г. в уд. весе, % | Темп роста к 2015 году, % |
| Сумма, тыс. руб. | % к итогу | Сумма, тыс. руб. | % к итогу | Сумма, руб. | % к итогу |
| 1. Расходы на оплату труда в составе себестоимости (затрат на производство) | 44048,2 | 99,29 | 47001,1 | 99,48 | 49978,5 | 99,65 | 0,36 | 113,5 |
| 2. Выплаты за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия | 314,9 | 0,71 | 245,6 | 0,52 | 175,54 | 0,35 | -0,36 | 55,7 |
| Итого ФЗП | 44363,2 | 100 | 47246,81 | 100 | 50154,1 | 100 | 0 | 113,1 |

Значительный удельный вес в составе средств, направляемых потребление, в 2015, 2016 и 2045 годах та их , которая включается в и возмещается в выручке реализованную продукцию (99,29%; 99,48% и 99,65%). фактических темпов статей ФЗП увеличение расходов оплату труда в себестоимости на 5930,3 . руб. или 13,5%. уменьшение фактического роста связано с выплат за прибыли в 2017 году, сравнению с 2015 годом, 55,7%. В целом, по произошло увеличение средств, направляемых потребление (ФЗП), 13,1%, что в абсолютной составило 5790,9 тыс. . В определенной степени моментом явилось и выплат за прибыли на 55,7%, снижение фактического роста связано с убытка по хозяйственной деятельности в период с 2015 по 2017 .

В заключении необходимо , что система труда на ООО «КМЗВ» ряд недостатков.

-первых, основу оплаты труда тарифные сетки, на базе . При этом давно не и с момента его редакции многое : уровень оплаты, труда, список и специальностей, система наёмного рабочего и т.д.

-вторых, многие не понимают данной системы труда: от зависит их заработок, размер , как они .

В-третьих, применяемая система используется в для реализации функций администрации, а в качестве стимула.

В-, уровень оплаты на данном выше, чем других предприятиях , но ниже, по региону в целом.

1. Совершенствование системы оплаты труда в ООО «КМЗВ»

Для ООО «КМЗВ» можно рекомендовать формирования дифференциации ставок (окладов) всего персонала, которойпозволит трудовую мотивацию и повысить ответственность стороны руководителей организацию оплаты .

Система должна применима к конкретным персонала. В укрупненном можно рассматривать рабочих, а также и специалистов. Методика быть понятной работника любого .

При оценке деловых качеств должны учитываться: ; стаж работы специальности; повышение квалификации (повышение профессиональных знаний); в работе, дисциплина, [20].

Оценка устанавливается первому и второму по состоянию первое января года на данных отдела ; по третьему – по мере соответствующего свидетельства.

В случаях руководитель «КМЗВ» может некоторым работникам оклад выше значения тарифной , должностного оклада.

В допущения аварий отказов в работе вине работника подчиненного персонала за безаварийную снимаются, начиная с , в котором были нарушения [25]. Вновь надбавки за работу: за – через 1 месяц; аварии – через 12 безаварийной работы в .

По результатам за отчетный (за квартал) производиться оценка работника по признакам: инициатива, , мастерство, дисциплина, работа и т.п. (четвертый и признаки).

Таблица 16 – оценки индивидуальных руководителей отделов и заместителей, специалистов и служащих ООО «КМЗВ»

|  |  |
| --- | --- |
| Признаки | Оценка признака в % к должностному окладу |
| 1) Образование- средне-техническое образование и неоконченное высшее образование (3 и более лет)- высшее техническое, инженерно-экономическое образование2) Стаж работы по специальности:от 2 до 5 летот 5 до 10 летот 10 до 15 летсвыше 15 летПовышение уровня специальных знаний:- обучение на курсах- повышение специального образования (с получением соответствующего диплома или удостоверения)4) Деловые качестваа) профессиональная компетентность, знание техники, производства, технологии, экономики:- посредственные- хорошие – отличныеб) ответственность в работе, дисциплина, трудолюбие:- проявление ответственности, личной дисциплины, умение наладить и поддержать дисциплину и ответственность в коллективе, проявление личного трудолюбия и умение воспитывать трудолюбие у подчиненных- умение организовать планомерную работу, проявить инициативу, самостоятельность в принятии обоснованных решений, эффективно использовать рабочее время- точное выполнение работ в строго установленные сроки с качеством в пределах нормативных требований, отсутствие нарушений трудовой и производственной дисциплины- то же с хорошим и отличным качеством | 121234131-34-51-31-41-23-4 |

Оценку по этим признакам непосредственный руководитель подразделения – начальник , мастер, начальник , начальник группы. , которую установит структурного подразделения, правило, никто вправе менять.

 индивидуальных качеств производится ежегодно ООО «КМЗВ» (в которой могут главный специалист, бухгалтер, экономист и т.п.) основании, например, листов, заполняемых каждого работника структурного подразделения. результатам этой производится дифференциация ставки, должностного от базовой , за которую быть приняты размеры тарифных должностных окладов в разницы тарифных двух ступеней.

 основании данных оценке индивидуальных качеств должна выявлена группа , в отношении которых рассматриваться вопрос о должности, категории, или разряда [23].

 предполагаем, что в практике ООО «» производить начисление платы с учетом качеств рабочего () это вызовет мотивы улучшить критерии по подготовке и индивидуальному к труду работников, вызовет увеличение труда и соответственно эффективность трудовой персонала предприятия.

, что возможно заработную плату бригады и тем повысить их , что повлияет эффективность трудовой работников за осуществления следующих .

Разработка системы оценки индивидуальных работников в ООО «» является необходимой и существенное влияние предприятия. Действительно, ведь эффективность производства любого предприятия во многом зависит от данных показателей, поэтому необходимо заниматься данным вопросом, усиливая тем самым трудовую мотивацию работников, и, повышая ответственность со стороны руководителей за организацию оплаты труда.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В современных условиях хозяйствования существенно политика в области труда, социальной и защиты персонала.

 труда выступает, с стороны, в качестве дохода и служит источником жизнеобеспечения и их семей, а с стороны, – в качестве совокупного спроса и одним из факторов поддержания и производства.

Для высоких конечных оплату труда , специалистов, рабочих в рыночной экономики строить на принципах.

Во-, основным критерием заработной платы предприятиям, работникам быть конечный их труда. заработной платы производить лишь в роста конечных труда коллектива.

-вторых, необходимо опережающий рост труда по с ростом заработной , так как является непременным нормального развития , производительных сил.

В-, целесообразно сочетать и коллективную заинтересованность и в результатах труда.

В-, механизм оплаты должен стимулировать квалификации работников, условия труда.

В-, системы оплаты должны быть , понятными всем .

При выборе оплаты труда учитывать форму , величину предприятия, структуру, характер продукции (услуг), а особенности доминирующих в ценностей и целей. этом необходимо, всего, иметь в функциональные обязанности . Их главная заключается в том, обеспечить неуклонный объема производства (услуг) высококачественной продукцией минимальных затратах на основе научно-технического , использования передового . В центре внимания руководителей должны быть вопросы социального развития коллектива, условия труда и быта работников.

# СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Трудовой кодекс Российской Федерации. - М.: Эксмо, **2017**. - 192 c.
2. , Е. В. Оплата труда / Е. В. Акимова // Бухгалтерский . - 2016. - №8. - С. 105-108.
3. Алиев И.М., Горелов Н.А., Л.О. Экономика труда. – М.: , 2016. – 672 с.
4. Артемонов О. Ю., Арихипова Н. И., И. Н., Овчинникова Н. В. Теория и работы с кадрами: пособие. РГГУ – 2013.
5. Э. Постиндустриальные модели : социоорганизационный прогресс рубеже XXI в. // экономика и международные – №3 – 2013 – С. 47-58.
6. Владимирова Л.П. Организация, и оплата труда предприятиях отрасли. – М.: и К, 2012. – 348 с.
7. Гейц И.В. Новые оплаты труда бюджетной сферы. М.: и Сервис, 2013. – 224с.
8. Генкин Б.М. и социология труда. – М.: , 2009. – 416 с.
9. Горфинкель В.Я, Швандер В.А.. организаций (предприятий): для вузов – М.: – ДАНА, 2013.
10. Грязнова А.Г. и А.Ю.. Микроэкономика. Теория и практика. Финансовая при Правительстве -7-е изд. –М.: КНОРУС, 2014 – 624с.
11. К.О., Курышева Н.С., Сумская Е.Г., Т.А. Оплата труда. нарушения, сложные . – М.: Дашков и Ко, 2014. – 248 с.
12. , Н. В. Как повысить труда сотрудников: пособие / Н. В. Демидова. - . - Саратов: Дашков и К: Кей, 2017. – 222 с.
13. Кибанов, А. Я. и социология труда : / А. Я. Кибанов. - М: : ИНФРА-М, 2015. – 582 с.
14. , В. А. Система мотивации и труда работников предприятия в рыночной / В. А. Любицкая // Известия государственной экономической . – 2016. - N 1. - С. 99 - 102.
15. Нацентова, Е. Е. Мотивы и для производительного : модель мотивации и труда персонала в системе «РОСТ» / Е. Е. // Российское предпринимательство. – 2013. - N 4, вып. 1. - С. 90 - 95.
16. Панфилова Н.Ю. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии, ч. 3. Екатеринбург: ООО «Издательство УМЦ УПИ», 2012. 88с.
17. Пашуто В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. – М.: Кнорус, 2009. – 320 с.
18. Пашуто В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. – М.: Кнорус, 2014. – 320 с.
19. Прошкин, Б. Г. Мотивация труда: управленческий аспект / Б. Г. Прошкин. - Новосибирск: Издательство СО РАН, 2014. – 376 с.
20. Самойлович В.Г., Телушкина Е.К. Экономика предприятия. – М.: Академия, 2013. – 224 с.
21. Сафронов Н.А Экономика организации (предприятия). 2-е изд. перераб. и доп. –М.: Экономистъ, 2015 – 618 с.
22. Туровец О.Г., Бухалков М.И., Родинов В.Б. и др. Организация производства и управления предприятием: Учебник. М.: ИНФРА-М, 2013.
23. Федорова М. С. Совершенствование системы оплаты труда на предприятии // Молодой ученый. — 2016. — №7.
24. Федеральная служба государственной статистики. URL: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 27.06.2018)
25. Официальный сайт «Краснодарский машиностроительный завод». URL: <http://kmzv.ru/krasnodarskij-mashinostroitel-ny-j-za/litejnoe-proizvodstvo> (дата обращения: 29.06.2018)