

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
(Н И У « Б е л Г У »)

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ

Кафедра экономики

**«Разработка мероприятий по совершенствованию оплаты труда на
предприятии»**

Выпускная квалификационная работа бакалавра

**очной формы обучения
направления подготовки 38.03.01 «Экономика»,
профиль Экономика предприятий и организаций
4 курса группы 06001211**

**Шилохвостова Максима Борисовича
(Фамилия, имя, отчество)**

Научный руководитель
доц., к.э.н. Мочалова Яна Викторовна
(ученая степень, звание,
фамилия, инициалы)

БЕЛГОРОД 2016 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

| | |
|--|----|
| ВВЕДЕНИЕ..... | 3 |
| ГЛАВА 1. Теоретические основы форм оплаты труда на предприятии | |
| 1.1 Экономическое содержание заработной платы..... | 6 |
| 1.2. Формы и системы оплаты труда..... | 12 |
| 1.3 Сравнительный анализ оплаты труда в России и в зарубежных странах..... | 20 |
| ГЛАВА 2. Анализ ФОТ на предприятии за 3 года (на примере ОАО «ОЭМК») | |
| 2.1 Организационно - экономическая характеристика предприятия..... | 36 |
| 2.2 Анализ форм и систем оплаты труда на предприятии..... | 47 |
| 2.3 Пути совершенствования оплаты труда на предприятии..... | 60 |
| ЗАКЛЮЧЕНИЕ..... | 70 |
| СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ..... | 74 |
| ПРИЛОЖЕНИЯ..... | 78 |

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы выпускной квалификационной работы имеет огромное значение в силу того, что в настоящее время на российских предприятиях наблюдается кризис оплаты труда, непосредственно в результате чего наблюдается низкая мотивация трудовой деятельности, сотрудники предприятий не заинтересованы в улучшении своих трудовых показателей. Именно поэтому руководители предприятий должны внедрять эффективную систему начисления заработной платы своим сотрудникам, что позволит предприятию достичь высоких показателей деятельности и конкурентоспособности.

Переход к рыночной экономике потребовал изменения содержания подходов и методов к организации труда. Социальная направленность экономики обусловила необходимость исследования взаимосвязи организации, нормирования и оплаты труда с рынком и государственным регулированием трудовых отношений.

Координирование труда изучает основные закономерности развития социальных отношений в процессе труда. Она включает не только формы разделения и объединение труда, приемы и способы труда, организацию и обслуживание рабочих мест, условия, режимы труда и отдыха, но и нормирование труда и его оплату. Важность проблем организации и нормирования труда предопределило выделение их изучения в отдельные направления. Живой труд в разных формах его экономического и социального проявления на рынке определяет место человека в процессе труда.

Целью исследования является разработка мероприятий по совершенствованию оплаты труда на примере ОАО «ОЭМК».

Задачами выпускной квалификационной работы являются следующие:

- рассмотреть заработную плату как экономическую категорию;
- рассмотреть формы и системы оплаты труда ;

- рассмотреть общую характеристику предприятия ;
- провести анализ основных показателей персонала в ОАО «ОЭМК»;
- провести анализ фонда оплаты труда;
- разработать мероприятия по совершенствованию оплаты труда на предприятии;

Объектом исследования выступает ФОТ ОАО «ОЭМК».

Предметом работы является начисления заработной платы и система ее учета на предприятии.

Теоретической и методологической основой исследования явились достижения отечественной и зарубежной науки в исследовании заработной платы. В ходе работы проработана и изучена общая и специальная литература, статьи в периодических изданиях, а также использовалась информация интернет-сайтов.

Вопросами исследования заработной платы занимались такие авторы, как Базаров Т.Ю., Борисова Е.А., Веснин В.Р., Волгин Н.А., Горелов Н.А., Дуракова И.Б., Дятлов В.А., Журавлев П.В., Зайцев В.В., Егоршин А.П., Карташова Л.В., Кибанов А.Я., Моргунов Е., Сотникова С.И., Травин В.В., Шекшня С.В. и др.

Наряду с исследованиями российских ученых на формирование позиции автора оказали влияние работы зарубежных ученых, таких как М. Армстронг, П. Друкер, Дж. Карлсон, Р. Марр, Монди Уэйн Р., Роберт М. Ноу, Роббинс Стивен П., Шейн Р. Премо, Н. Штайнманн и др.

При написании данной работы автором была использованная целая совокупность методов, способов и приемов научного исследования и познания, которые включают в себя как общие, такие как исторический, сравнительный и др., так и специальные методы, например метод сведения и группировки, метод статического анализа и метод отображения научных исследований графической и табличной формах, синтеза.

Большое число исследований по данной проблеме указывает на её значимость и большой интерес со стороны различных ученых, как отечественных так и зарубежных. Однако, данная проблема является недостаточно изученной с точки зрения разработки практических рекомендаций по совершенствованию оплаты труда на предприятии.

Структура работы отвечает цели и задачам исследования и состоит из двух глав. Работа также включает в себя введение, две главы, заключение, список использованной литературы и приложения.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМ И СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

1.1 Экономическое содержание заработной платы

Как экономический эффект заработная плата возникла на определенной стадии развития человеческого общества, на том его этапе развития товарного производства, когда возник промышленный капитал и в обществе появились нанимаемые работники, с одной стороны, и предприниматели - с другой.

Нанимаемого работника от любого другого работника (раба, крестьянина, ремесленника) отличало то, что он, будучи свободным, не имел средств производства во владении, но обладал способностью работать и мог эту свою способность предлагать на рынке труда в качестве товара.

Наемный рабочий за свою работу на предприятии получал заработную плату. Промышленник, имея в собственности все необходимое для производства (орудия и предметы труда, финансовые ресурсы) и будучи свободным, в отличие от рабовладельца и помещика, не имел в собственности работников и предлагал работу на рынке труда, с тем чтобы, соединив в процессе производства наемных работников со средствами производства, произвести пользующийся спросом (т.е. необходимый обществу) продукт и, продав его, получить прибыль.

Заработная плата должна быть рассмотрена и с точки зрения интересов соответствующих сторон, поскольку она есть продукт взаимодействия предпринимателя и работника.

Для работника заработная плата есть доход, который он получает в обмен на свой труд на предприятии предпринимателя. Естественно, что работник заинтересован в увеличении этого дохода за счет как роста цены труда на рынке труда, так и приложения больших трудовых усилий для получения большего заработка. Чтобы при прочих равных условиях добиваться большего

заработка при тех же трудовых усилиях или того же заработка при относительно меньших трудовых усилиях, у работника имеется интерес также и к тому, чтобы добиваться менее жестких норм трудовых затрат в процессе потребления труда под управлением и контролем работодателя. Как доход заработная плата должна гарантировать воспроизводство труда, поэтому эту функцию заработной платы нередко называют воспроизводственной. (34, 231)

Для предпринимателя заработная плата всегда есть расход, и он стремится к его минимизации в расчете на единицу продукции путем повышения его технического уровня, более эффективной организации труда и производства, также более рациональной загруженности работника в течение рабочего времени, а также более жесткого нормирования труда. Как расход заработная плата должна гарантировать получение нужного работодателю результата, побуждая работника к определенной активности. Эта функция заработной платы следует называть стимулирующей. При приобретении труда работодатель еще жаждет добиться более прибыльных для себя «ставок заработной платы». Поскольку в современных условиях «цена труда» стала трудным понятием, наниматель жаждет минимизировать в расчете на единицу продукции все виды издержек на рабочую мощь, а не только заработную плату. (29, 115)

С учетом выше изложенного, рассматриваемую категорию возможно квалифицировать следующим образом:

Заработная плата - это главная доля средств, направляемых на употребление, 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.

Определим суть заработной платы. В финансовой доктрине есть две ведущих 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.

Заработная плата как стоимость труда. Теоретические основы этой концепции были разработаны А. Смитом и Д. Рикардо. А. Смит считал, собственно что работа вступает в качество продукта и имеет естественную цену, то есть «естественную заработную плату». Она определяется издержками производства, в состав коих он включал стоимость необходимых средств существования рабочего и его семьи. А. Смит не проводил различия между трудом и «рабочей силой» и в следствии этого под «естественной заработной платой» понимал стоимость рабочей силы. Величину заработной платы он определял физическим минимумом средств существования рабочего. Не считая сего, заработная плата включает в себя исторические и культурные составляющие.(11, 117-119)

Заработная плата как валютное выражение стоимости товара «рабочая сила». Данная концепция была разработана К. Марксом. В базу он заложил положение о разграничении понятий «труд» и «рабочая сила» и доказал, собственно что труд не может быть товаром и не имеет стоимости. Товаром является рабочая сила, обладающая способностью к труду, а заработная плата выступает в качестве стоимости этого продукта в виде денежного выражения цены. Рабочий получает оплату не за весь труд, а только за необходимый труд. Финансовая природа заработной платы состоит в том, что за счет этого дохода удовлетворяются материальные и духовные потребности, обеспечивающие процесс воспроизводства рабочей силы. К. Маркс установил, что размер

заработной платы не сводится к физическому минимальному количеству средств существования, она зависит от экономического, социального, культурного уровня развития общества, а также от уровня производительности и интенсивности труда, его сложности и от рыночной конъюнктуры. (22, 55-65)

По мере становления человеческого общества соответствие мнений «цена труда» и «заработная плата» претерпело существенные изменения, в результате которых помимо заработной платы появились новые формы существования стоимости труда: пенсии, пособия по болезни, пособия по безработице и др.

В современных условиях «ставка заработной платы» и «заработная плата работника» считаются формами существования стоимости труда на той стадии жизненного цикла, когда труд принадлежит работнику в трудоспособном возрасте и потребляется в процессе производства продукции (услуг). Пособие по болезни считается стоимостью труда, являющейся собственностью работника, временно потерявшего способность к труду. На этой фазе нет потребления труда и нет заработка. Пособие по безработице является ценой труда, принадлежащей работнику, временно потерявшему работу. Здесь тоже нет потребления труда и заработка. В еще большей степени это относится к пенсиям. (3, 120)

Однако все это не означает, что в процессе труда труд перестала создавать средства, необходимые для воспроизводства работника как члена общества. Изменились просто формы и условия получения соответствующей части фонда жизненных средств, необходимых для существования работника и членов его семьи.

На рынке труда происходит продажа труда с установлением ставки «заработной платы», объективной основой которой и является стоимость труда. На предприятии происходит потребление труда и оплата этого потребления в соответствии со ставкой заработной платы и проделанной работником работой. В результате этого потребления формируется заработная плата работника,

его заработок, т.е. сумма денежных средств, которую работник получает за выполненную работу. (7, 90-95)

В связи с этим, проданной рабочей силе соответствует термин «ставка заработной платы», а использованной, потребленной - термин «заработная плата (или заработок)». Но и тот, и другой термины отражают такое специфическое явление, как «цена труда».

Цена труда определяет собой воплощенную в валютной форме компенсацию, которую работник получает от работодателя за отчуждение (предоставление на определенный срок) своего труда . Она определяется стоимостью жизненных средств, необходимых для работников и их семей (условия воспроизводства новых носителей труда). (13, 170)

Стоимость этих жизненных средств, в свою очередь, зависит от ряда условий: исторически сложившегося уровня потребления благ, культурного развития общества, климатических и других природных факторов. Наряду с относительно постоянными условиями действуют и переменные: конъюнктура рынка, борьба носителей труда за свои права. В историческом плане наблюдается тенденция к росту цены труда под влиянием всех вышеперечисленных факторов. Потребительная стоимость (полезность) и стоимость (цена) труда меняются на протяжении периода жизни ее носителей.

Заработная плата выполняет следующие основные функции:

- воспроизводительную;
- стимулирующую;
- регулирующую;
- социальную.

Воспроизводительная функция обусловлена необходимостью компенсации затрат энергии и времени работника, связанных с его деятельностью на предприятии. При прочих равных условиях заработная плата должна увеличиваться в соответствии со сложностью и тяжестью труда.

Стимулирующая функция заключается в пробуждении работников лучше трудиться, повышать количество и качество своего труда важнейшее проявление этой функции отсутствие уравнительности в оплате труда. Хорошо работающий работник должен получать существенно больше работающего плохо.

Регулирующая функция обоснована ее воздействием на параметры рынка труда. В частности, в случае если предприятие заинтересовано в привлечении более квалифицированных сотрудников, оно должно гарантировать более высокий, чем на других предприятиях, уровень заработной платы, а также более привлекательный диапазон социальных услуг. (21, 60-67)

Общественная функция связана в первую очередь с проблемой различий в уровнях оплаты труда. Эти различия, с одной стороны, обязаны быть достаточно существенными для обеспечения заинтересованности в повышении квалификации, а еще для того, чтобы принимать во внимание различия в тяжести и ответственности труда. С иной стороны, степень дифференциации личных доходов должен соответствовать представлениям о справедливости, которые свойственны социальным группам, работающим на данном предприятии и в данном регионе.

1.2. Формы и системы оплаты труда

Система оплаты труда - это совокупность правил, определяющих соотношение между мерой труда и мерой вознаграждения работников.

Формы и системы оплаты труда представлены на рис. 1.1.

Повременная форма оплаты труда - это оплата труда, которая зависит от количества отработанных часов и тарифной ставки (оклада) за один час.



Рис. 1.1 - Формы и системы оплаты труда

Сдельная заработная плата начисляется в конкретном объеме за каждую единицу выполненной работы или произведенной продукции, выраженной в натуральных единицах измерения (штуках, килограммах, метрах и т.д.). (13, 88-95)

При использовании сдельной формы оплаты труда величина заработной платы зависит от количества и качества выполненной работы или

выработанной продукции. В следствии этого она используется в отраслях, где можно определить объем выполненной работы или произведенной продукции отдельным работником.

Организация сдельной оплаты труда требует разработки конкретных нормативов (норм выработки, норм времени) затрат труда для всякого рабочего (группы рабочих) и определение объема оплаты за каждую единицу произведенной продукции (выполненной работы), т.е. установления сдельной расценки.

Сдельная расценка может быть установлена как неизменная (прямая) в расчете на каждую единицу выпускаемой продукции (или на каждую производственную операцию) или на весь объем работы, взятый в целом (аккордное), так и переменная прогрессивно возрастает в зависимости от исполнения и перевыполнения норм выработки (норм времени).

Сдельная заработная плата включает прямую сдельную, сдельно-прогрессивную и сдельно-премиальную системы оплаты труда. (21, 110-111)

Прямая система начисления сдельной заработной платы - учитывает оплату труда за выполненный объем работы или же произведенный объем продукции по единым расценкам без лимитирования размера заработной платы. Размер заработной платы увеличивается прямо пропорционально объему выполненных работ (продукции).

В зависимости от количества работников, выполняющих работу, и способа выполнения сдельщина может быть индивидуальной, бригадной.

При индивидуальной сдельной оплате труда любому исполнителю определяется отдельно самостоятельное задание, отдельно организуется учет размера выполненной работы или произведенной продукции и производится начисление заработной платы. (25, 115-119)

При бригадной сдельной оплате труда производственное поручение определяется бригаде рабочих, выполняющих работы разной квалификации, на базе четкого разделения труда, организация учета проводится в целом по

бригаде, начисления заработной платы осуществляется не индивидуально каждому члену бригады, а всей бригаде в целом и распределяется между отдельными членами бригады в зависимости от количества отработанного каждым рабочим времени и его квалификационного тарифного разряда.

Бригадной сдельную систему начисления заработной платы используют в том случае, когда отдельные операции производственного процесса исполняют группы сотрудников разной квалификации, когда характер оборудования, применяемого, или специфичность технологии требуют одновременной работы группы рабочих, к примеру сборка, ремонт и монтаж больших машин и механизмов, обслуживание доменных и мартеновских печей и т.д..

При персональной прямой сдельной системе начисления заработной платы размер заработка напрямую зависит от персональной выработки. Важным условием внедрения персональной сдельной формы оплаты труда является такое разделение труда, при котором труд каждого конкретного рабочего по отдельности может быть нормирован и предусмотрен. (27, 325-340)

Косвенная сдельная система начисления заработной платы используется для определения заработка не основных, а вспомогательных рабочих (наладчиков, ремонтников и др.), В тех случаях, когда работа вспомогательного рабочего, занятого обслуживанием основных рабочих-сдельщиков, в значительной степени влияет на результаты их работы и когда его труд не может быть нормированной. Она характеризуется тем, что величина заработной платы вспомогательного персонала определяется по результатам труда основных рабочих с учетом выполнения норм выработки (норм времени) основными рабочими и их численности. (14, 95)

Сдельно-прогрессивная система оплаты труда. При сдельно-прогрессивной системе оплаты труда заработная плата работникам начисляется не за объем выполненной работы или произведенной продукции в рамках плановой нормы (базы) выработки по основным неизменными сдельным расценкам, а за объем работы или продукции, выполненной

(произведенной) свыше исходной плановой нормы (базы) выработки, - по повышенным или прогрессивно установленным прямым сдельным расценкам.

Начисление заработной платы рабочим при сдельно-прогрессивной оплате труда осуществляется по месячным результатам работы за объем продукции (работы), произведенной сверх месячной исходную плановую норму (базу).

Сдельная-премиальная система оплаты труда. При данной системе оплаты труда общий заработок рабочего состоит из заработной платы, начисленной за практически выполненную работу или произведенную продукцию по прямым (неограниченными) сдельным расценкам, и премий за выполнение и перевыполнение поставленных плановых (нормативных) количественных и высококачественных показателей. (35, 210)

Повременная форма заработной платы. Почасовая заработная оплата выражает зависимость между ее объемом и количеством отработанного времени работником.

В зависимости от срока, за который начисляется доход, почасовая оплата распределяется на собственно почасовую, посменную (поденную) и помесечную. Почасовая оплата труда включает несложную повременную и повременно-премиальную системы начисления заработной платы.

Оплата труда руководителей, служащих и специалистов. Основой организации оплаты труда руководителей, служащих и специалистов считается система должностных окладов, которые являются разновидностью повременной оплаты труда.

Должностной оклад - это ежемесячный размер повременной заработной платы, установленный в централизованном порядке для определенной должности управленческого персонала, специалистов и служащих.

Должностные оклады как форма оплаты труда применяются также в тех случаях, когда рабочие в течение рабочего времени выполняют как физическую работу, так и функции служащих или специалистов. По этой форме

оплачивается, например, труд раздатчиков инструмента, лифтеров грузовых лифтов, водителей Микроавтобусов и др.

Величина заработной платы по должностным окладам регулируется утвержденной правительством схеме должностных окладов с учетом значения той или иной отрасли, в зависимости от особенностей производства, критерий труда, объема и сложности работы, значения ответственности, квалификации работников и т.п.

В схемах должностных окладов по каждой должности имеет возможность предусматриваться один уровень или вилка уровней оклада (например, минимальный и максимальный размер оклада).

Труд руководителей, служащих и специалистов оплачивается почасово с учетом размера определенного им должностного оклада и фактически отработанного времени. Начисление заработной платы производится по формуле:

$$Зп = (Пок / Мф) \cdot t, \quad (1.1)$$

где Зп-размер месячной заработной платы соответствующего работника, труд которого оплачивается по должностному окладу, руб.

Пок - должностной оклад работника, руб.

Мф - номинальный месячный фонд рабочего времени работника, час.;

t - фактически отработано времени работником в течение месяца, час.

Наряду с простой повременной заработной платой руководителям, служащим и специалистам могут начисляться премиальные доплаты. Начисление этих доплат осуществляется при условии выполнения и перевыполнения плана производства продукции установленной номенклатуры и ассортимента. (25, 118)

Важным элементом оплаты труда на современных предприятиях становится социальный пакет.

В состав социального пакета включают как базовые социальные гарантии, предусмотренные законодательством о труде и социальном обеспечении, так и дополнительные материальные блага, предоставление которых осуществляется работодателем по собственной инициативе.

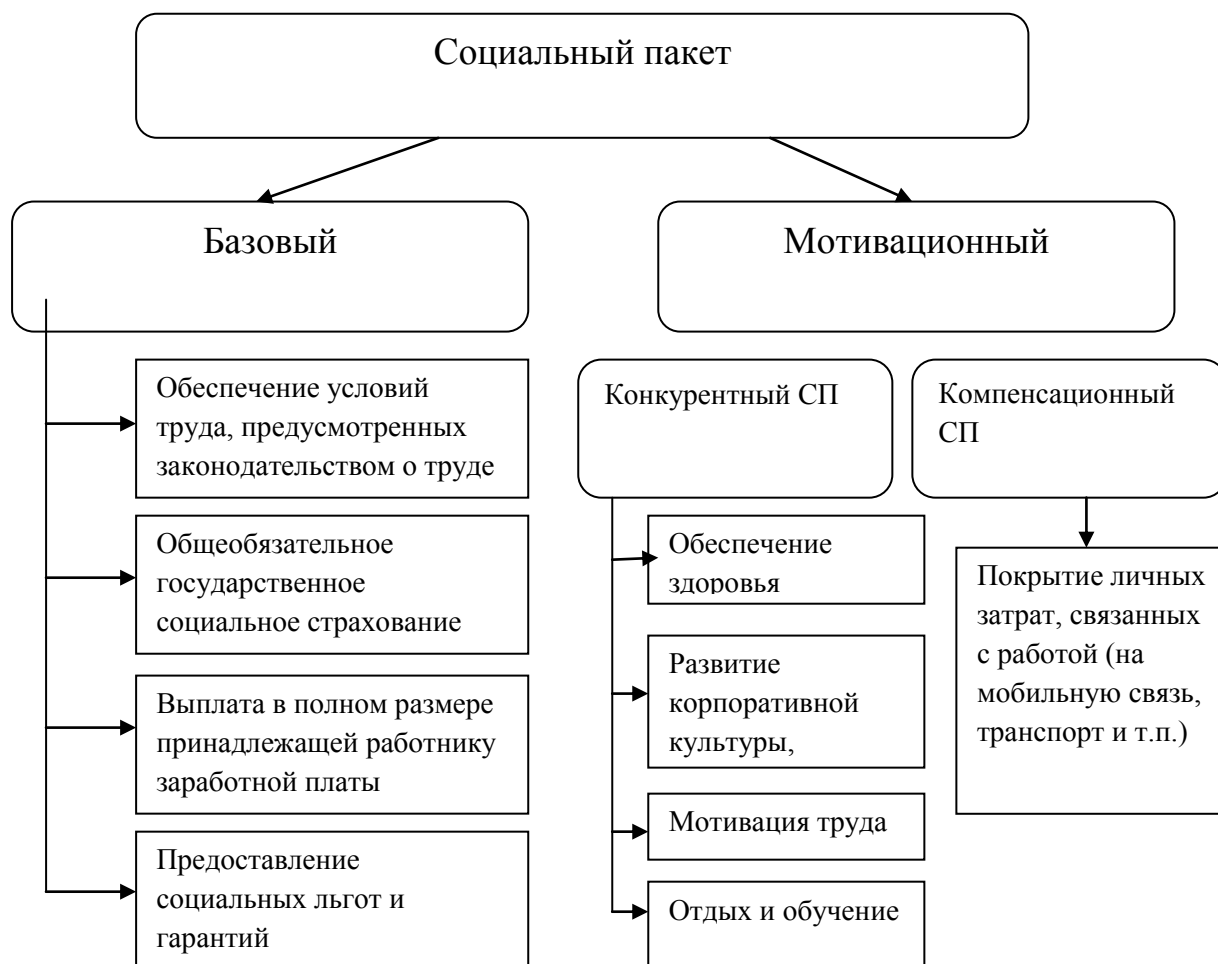


Рис.1.2 - Структура социального пакета предприятия.

При этом базовый социальный пакет или предусмотренные законодательством гарантии работнику включают:

- Обеспечение необходимых для выполнения работы условий труда, предусмотренных законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон;
- Общеобязательное государственное социальное страхование;

- Выплата в полном размере причитающейся работнику заработной платы;
- Предоставление социальных льгот и гарантий, предусмотренных коллективным договором, соглашением.

Исходя из функций социального пакета, в его составе возможно отметить мотивационный пакет, в свою очередь, объединяет в себе конкурентный и компенсационный пакеты. Мотивационный пакет имеет возможность быть определен как вещественные блага, предоставляемые работодателем работнику сверх гарантии, предусмотренные законодательством. Он включает в частности такие составляющие, как негосударственное пенсионное страхование, страхование жизни и здоровья от несчастного случая, добровольное медицинское страхование сотрудников и членов их семей. (15, 111)

В обобщенном виде «содержание» конкурентного пакета можно представить как совокупность четырех блоков:

- обеспечение здоровья;
- развитие корпоративной культуры; обучения, повышения квалификации;
- отдых и развлечения;
- мотивация труда.

Компенсационный пакет включает возмещение личных расходов, связанных с работой (на мобильную связь, транспорт, аренду или приобретение жилья в другом городе и др.). Приведенная классификация основывается на принципе добровольности /обязанности /язковости предоставления материальных благ работнику сверх размера принадлежащей ему основной заработной платы, а также по признаку дополнения к основной заработной платы или возмещения личных расходов. (20, 77)

Исходя из определенной структуры социального пакета, он выполняет по крайней мере три функции:

- гарантийное,

- мотивационную,
- компенсаторную.

Реализация этих функций должно обеспечивать достижение основной цели - сбалансирования индивидуальных потребностей работника со стратегическими потребностями компании. Поэтому социальный пакет (его компоненты и величина) является мощным инструментом воздействия на индивидуальное и организационную эффективность, продолжительность и успешность трудовых отношений между работником и работодателем.

Стратегически ориентированным и направленным на формирование позитивного имиджа работодателя является подход к пониманию функций социального пакета как проявления социальной ответственности бизнеса. В рамках этого подхода предоставления работникам социальных льгот и гарантий рассматривается как одно из направлений общей социальной деятельности компаний, направленной на формирование положительной деловой репутации, и предполагает построение с работниками партнерских отношений, направленных на повышение их удовлетворение деятельностью компании. В этой ситуации акцент делается на социальном диалоге, соблюдение прав работников, обеспечение равных возможностей и безопасности, охране труда и здоровья, социальную защиту. (41, 76)

Если рассматривать материальные блага, входящие в социальный пакет, с точки зрения трудового законодательства, то следует заметить, что Трудовой Кодекс РФ определяет заработную плату как вознаграждение, исчисленное, как правило, в денежном выражении, которое по трудовому договору собственник или уполномоченный им орган выплачивает работнику за выполненную им работу. (18, 320)

Поэтому материальные блага, входящие в состав социального пакета, могут рассматриваться как элементы заработной платы, которые относятся к дополнительной заработной платы и других поощрительных и компенсационных выплат. Вместе с тем, например в соответствии с трудовым

законодательством России, социальный пакет не является элементом заработной платы (ст. 129 Трудового кодекса), а затем его предоставления работнику не относится к существенным условиям трудового договора и не учитывается при исчислении среднего заработка. (17, 285)

Дополнительные материальные блага работник получает за счет средств работодателя или в виде товаров и услуг, выполненных или предоставленных работнику, или в виде компенсации работодателем расходов работника на соответствующие товары, работы и услуги. В соответствии со ст. 9-1 Кодекса законов о труде РФ, предприятия, учреждения, организации в пределах своих полномочий и за счет собственных средств могут устанавливать дополнительные по сравнению с законодательством, трудовые и социально-бытовые льготы для работников. Следовательно, в трудовом договоре между работником и работодателем могут предусматриваться любые условия, кроме ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством РФ о труде. Одним из таких условий может быть предоставление работнику социального пакета.

1.3 Сравнительный анализ оплаты труда в России и в зарубежных странах

Проведенный сравнительный анализ состояния системы оплаты труда в России зарекомендовал, что, к сожалению, на протяжении ряда последних лет на множественных предприятиях РФ наблюдаются достаточно невысокий уровень оплаты. Предпосылки такого положения обоснованы как макроэкономическими, так и микроэкономическими факторами.

Для начала, общий монетаристский курс стабилизации экономики, строгость экономической политики правительства, направленной на сжатие

валютной массы в экономике. Во-вторых, неготовность множества глав компаний работать в условиях рынка и многочисленные прямые злоупотребления.

Такое состояние обуславливалось отсутствием четких правовых норм, учитывающих административную или иную ответственность за подобные действия.

В настоящее время главы компаний, не выплачивающие заработную плату в течение времени, превышающего два месяца, привлекаются к денежным штрафам или к тюремному заключению на срок до двух лет, но только в случае если будет доказано, что эти действия совершались по корыстному умыслу. (32, 170)

Обычно невысокий уровень оплаты труда в нашей стране явился одной из основных причин скрытой безработицы, поскольку обуславливал низкие издержки предприятий, а также негативно сказался на занятости в целом и ее структуре, усилив переток рабочей силы в относительно технически отсталые сырьевые отрасли и в производства с преобладанием малоквалифицированного труда. Также низкий уровень заработной платы привел к сужению и деформации потребительского рынка, повышая спрос на товары низкого качества и снижая его на товары длительного пользования, что вызвало падение объемов производства и занятости в отраслях с относительно передовыми технологиями и квалифицированными работниками. К этому следует добавить, что низкий уровень оплаты труда не стимулирует руководителей предприятий к внедрению новой техники, поскольку дешевизна рабочей силы финансово оправдывает низкий технологический уровень производства, при том, что цена на новую технику весьма высокая. (41,55)

В этих условиях изменяется роль государства в регулировании заработной платы.

На динамику заработной платы и в конкретной мере на ее дифференциацию оказывает влияние установленный в большинстве

промышленно развитых стран государством минимум заработной платы. Методы его определения отражают особенности экономического и развития - каждой из них. В США, Франции общенациональный минимум заработной платы - вводится в порядке. В Италии, ФРГ, государственный минимум заработной платы - вводится лишь для отраслей промышленности или В США минимум заработной платы для работников, на предприятиях значения, был введен в 1938 г. - на принятого тогда «О справедливых условиях В этот неоднократно - вносились касающиеся главным минимумом заработной платы и труда лиц, на он - распространялся. (7, 150)

Во Франции с 1950 г. есть общенациональный государственный межпрофессиональный минимальный уровень заработной платы, распространяющийся на трудящихся и служащих промышленности. Из крупных капиталистических государств лишь только только во Франции величина государственного минимума заработной платы непосредственно с индексом цен на потребительские товары. данный минимум повышается в тех случаях, когда месячный индекс тарифов возрастает в течение двух месяцев на 2 %. Динамика структуры заработной платы здесь отражает беспрерывно меняющиеся обстоятельства воспроизводства и рабочей силы.

Установление уровня оплаты труда во Франции исполняется в соответствии с ситуацией на рынке труда и ему предшествует оценка рабочего пространства, в процессе которой составляется точный перечень рабочих мест с указанием содержания и критерий работы; выделяются ключевые рабочие места, сопоставляются с отраслевыми и межотраслевыми, определяются квалификационные требования. Величина заработной платы для различных категорий персонала устанавливаются на основе учета минимальной заработной платы в отрасли и на аналогичных по профилю предприятиях. Структура заработной платы разрабатывается исходя из квалификационных притязаний к сотрудникам и установленного уровня оплаты труда. Ее основными элементами, выделяемыми в коллективных договорах, считаются:

- заработная плата, обеспечивающая достаточный прожиточный минимум (с учетом оплаты квартиры, домашних расходов, а также затрат на содержание автомобиля, отдых и др.); социальные выплаты (в страховые кассы);
- надбавки к базовой зарплате (за стаж, условия труда, сложность, использование в работе иностранных языков, командировки);
- доплаты (по условиям договора с работником об участии в прибылях).

Возможными дополнительными формами вознаграждения являются:

- премии за рацпредложения, производительность труда; выплаты за участие в сбыте продукции, снижение себестоимости, выполнение работ в намеченные сроки;
- надбавки за личные достижения в труде, дисциплину и инициативу.

Управление структурой заработной платы заключается в определении соотношения гарантированного и вероятного заработков для однородных профессий и специальностей, в выборе видов дополнительного гонораров.

Более всераспространенной формой премий на французских и американских предприятия считаются бонусы за конечные результаты. Их используют до 57 % американских компаний с капиталом от 35 до 300 млн. долларов. Размеры бонусов увязываются с выполнением более задач, - управлением. Для управляющих высшего звена максимальная сумма бонуса имеет возможность достигать 47 % должностного оклада, управляющих среднего звена - 17 %. Средняя величина бонуса для высокооплачиваемых управляющих составляет 34 % основной заработной платы, для управляющих с более низкими окладами - 10 %.

По поводу целесообразности и условий начисления бонусов мнения американских экономистов разделились. Одни из них считают, что бонусы должны выполнять стимулирующую роль и выплачиваться за работу, выполненную на самом высоком уровне, другие полагают, что бонус необходимо сохранить как премию за удовлетворительные показатели.

В 80-е гг. во Франции резвыми темпами начал распространяться процесс индивидуализации оплаты труда. Удельный вес предприятий, использующих личный подход к оплате труда, достигает 10%. Отличаются следующие формы индивидуальной организации заработной платы: определение заработка в согласовании с индивидуальным вкладом работников, их опытом и квалификацией; премирование по итогам работы предприятия за год; комбинированные формы заработной платы. По мнению специалистов, дифференциация платы в однородных проф групп сотрудников не должна превышать 25— 30 %. Рассматриваются вопросы разработки и применения методов объективной индивидуального вклада в конечный деятельности предприятия. (11, 15)

В организации заработной платы проистекают изменения в связи с развитием коллективных форм труда. Современный период экономического развития США, как и остальных государств, подразумевает наиболее высшую коллективность труда. Эффективность функционирования средств зависит от усилий участников трудового процесса. В данных условиях повышенные запросы предъявляются к формам организации совместного труда. При этом главный интерес обращается не на производственные нюансы стимулирования выработки работников, а на создание такового социально-психологического климата на производстве, при работники вовлекаются в принятия решений на уровнях. Отдается отличие корпоративным формам сотрудничества как меж группами и бригадами производственных рабочих, так и меж рабочими, специалистами и управленческим персоналом.

Развитие новейших норм организации и мотивации труда в американской индустрии сопровождается совершенствованием методов материального стимулирования. Каждая фирма, исходя из собственных специфичных критерий функционирования и потребностей, для повышения эффективности производства внедряет разные системы и формы оплаты труда. Однако всеобщим для всех является обширное внедрение повременной оплаты,

усиление стимулирующей роли заработной платы, наряду со основной - задачей - квалификации работников стимулировать рост производительности труда и свойства продукции.

Социально-экономические преобразования в сфере труда в критериях современного производства (обогащение труда, повышение его вызванная им - в овладении профессиями) поставили новые трудности в оценке трудового вклада. В частности, появилась необходимость в сопоставлении вклада работников, исполняющих неоднородные по сложности работы, в том и за - основной профессии (это важно при формах организации Наметилась - тенденция к оценке вклада самих ых и их коллег, что увеличивает ее беспристрастность. (44, 90)

В процессе поиска путей повышения эффективности системы материального стимулирования американскими специалистами была изобретена система «оплаты за квалификацию» (ОЗК). Сущность данной системы состоит в том, что уровень оплаты труда зависит не только лишь от сложности выполняемой работы, но и от набора профессий (квалификаций), которые работник способен использовать в собственной деятельности. В данном случае ему платят и за работу и за знания. Первыми ввели ОЗК такие известные компании, как «Дженерал Моторс», «Дженерал Фудз», «Дженерал энд Джонсон», «Миу Пейпр», «Проктер энд Гэмбл», «ТРВ».

Существенные факторы внедрения ОЗК — наличие консенсуса между администрацией и профсоюзами, сплоченность членов бригад на базе взаимопомощи и согласия. Без этого применение этой системы оплаты труда может иметь обратный эффект, т. е. привести как к снижению эффективности производства, так и к росту социальной напряженности. В целом “оплата за квалификацию” означает, что при освоении каждой новой специальности исполнитель получает прибавку к заработной плате, при этом приобретенные знания должны в той или иной мере использоваться в работе.

Механизм данной системы включает в себя понятие “единица квалификации”, определяющее сумму знаний, умений, навыков, нужных для исполнения новой, дополнительной работы и получения очередной надбавки. По всеобщему понятию, на всех предприятиях, внедривших систему ОЗК, резко возросли затраты на обучение персонала, а в связи с тем, что обучение осуществляется в рабочее время, соответственно увеличились потери производственного времени. Тем не менее, специалисты считают, что дополнительные затраты на рабочую силу компенсируются ростом производительности труда и понижением издержек производства (по некоторым данным, они на 30—50% ниже, чем при традиционной оплате), что в свою очередь дает возможность до 10—15% фонда рабочего времени затрачивать на подготовку и переподготовку работников (при обычной системе — 3—4%).

В целом система ОЗК считается действенной и многообещающей, несмотря на ряд сравнительно отрицательных последствий. Повышение расходов на оплату труда в значимой степени компенсируется ростом гибкости применения рабочей силы и ее производительности. Увеличение издержек на подготовку кадров рассматривается не как рост непроизводительных расходов, а как долгосрочные инвестиции в развитие человеческих ресурсов. Немаловажно и то обстоятельство, что рабочие выражают все большее удовлетворение предоставленной системой оплаты, полагая ее наиболее справедливой. Действительно, степень оплаты при ОЗК зависит в большей степени от их способностей, целеустремленности, желаний, а не от стажа или необоснованных управленческих решений при расстановке кадров. При этом работник лучше понимает и расценивает свой собственный вклад в результативность производственного процесса, повышается степень ответственности, преодолевается отчуждение, что, безусловно, сказывается на росте его мотивации, удовлетворенности трудом. В конечном счете все это отображается на качестве работы и соц статусе конкретного производителя.

Система «оплаты за квалификацию» предусматривает прибавку к заработной плате в размере 25—30 % от фонда оплаты труда работника при освоении им каждой новейшей квалификации и использовании ее в «Единица квалификации» описывает сумму знаний, умений, навыков, нужных для выполнения новой, дополнительной работы и получения очередной надбавки. Разработано около 19 таких единиц. Введены особые процедуры определения часовых ставок и размеров прибавок к заработной плате по мере овладения работником новейшей специальностью.

По данным министерства труда США, в среднем максимально допустимое количество «единиц квалификации», осваиваемых одним рабочим, составляет 15, минимальное — 3. Считается, что обычный работник в состоянии овладеть приблизительно пятью специальностями в бригаде. На предприятиях, использующих ОЗК, контролируется количественная сторона процесса обучения с тем, чтобы ограничить стремление обучения ради обучения. Например, в бригаде профессией по рабочему месту владеть не 2—3 работников.

Важной задачей американские специалисты считают не только лишь организацию обучения исполнителей, но и снабжение их соответствующей - работой по окончании учебы. В среднем на усвоение «единицы квалификации» затрачивается 32 недели. По окончании обучения работник обязан закрепить приобретенные навыки, отработав определенное время по новой специальности.

По общему мнению американских специалистов, на всех предприятиях, внедривших систему ОЗК, резко возросли расходы на обучение персонала, так как она осуществляется в рабочее время. Но дополнительные расходы на рабочую силу компенсируются ростом труда и издержек производства на % по с традиционной оплаты. (19, 60)

Так, к примеру на предприятии «Бьюик» корпорации «Дженерал Моторс» все рабочие бригады средней квалификации, занятые на сборке, были

объединены в квалификационные группы «оператор качества». По мере того как рабочие осваивали смежные специальности, нужные бригаде, тарифная ставка росла в спектре 5—15 центов в час.

На заводе по производству нефтяного оснащения корпорации «Смит интернейшнл» производственные рабочие объединены в бригады. Вместо (токарных, сверлильных, образованы технологические оснащенные всем оборудованием для клапанов насосов. За освоенный тиг! оборудования рабочие получали прибавку в размере 7 %. В итоге введения этой системы производительность труда возросла почти на 40 %, сверхнормативное потребление материалов снизилось втрое, значительно сократились затраты времени на переналадку оборудования.

В ходе опроса, проведенного министерством труда США, выявлены следующие главные преимущества ОЗК:

- обеспечение большей мобильности рабочей силы внутри предприятия благодаря ротации рабочих мест;
- большая удовлетворенность трудом;
- понижение уровня текучести кадров;
- ограничение потерь рабочего времени;
- поднятие производительности труда;
- рост качества продукции.

Особый интерес представляет изучение нового направления в развитии заработной платы во Франции. В конце 1999 г. Франция по темпам инфляции опережала своих западноевропейских партнеров, рентабельность достигла критического уровня. Но к 2004 г. темпы роста номинальной зарплаты снизились и составили 3,5 %. Начала прослеживаться устойчивая тенденция роста производительности труда, что служить наглядным ством стабилизации положения в По мнению эти достижения в мере обусловлены в формировании платы, пересмотром системы индексации. от жесткой индексации означал на принципы заработной платы с коллективной и

производительности труда. При этом заработная плата индексировалась. - Установлена связь между фонда заработной и экономическими предприятия. Для стали вводить так коллективные договора о в которых возможность - перевода прибыли предприятий в фонд труда для отличившихся - работников. в любой она могла быть из фонда если поставленные - коллективом задачи не Этот фонд в отличие от премий, освобождается от - отчислений в фонды. Например, на «Ралли» 20 % прибыли ежегодно в - соответствии с договорами о при этом 30 % из этой идет в подразделений, которые не дают Для премирования следующие критерии: рост снижение себестоимости или рост показателей экономической Обязательным условием фонда поощрения согласованный выбор сторонами показателей для премии. Фирмы в о заинтересованности перечень целей, за достижение которых отвечают конкретные производственные подразделения. Но как практика, если в год заключения о заинтересованности он стимулирующую роль, то на год - воспринимается уже как должное. Поэтому из путей эффективного - воздействия платы • на труда некоторые специалисты считают ее По - результатам обследований, проведенных в 2006 г., было установлено, что 30 % рабочих, 41 % служащих, 42 % техников, 45 % управленческих работников имеют индивидуализированную оплату труда, которая основана на оценке личных заслуг через аттестацию работников. Примером может служить химическая фирма «ЗМ», где политика индивидуализированной заработной платы распространяется на всех работников. При проведении аттестации с - определения профессиональной работников, выявления в профессиональном - возможностей профессионального используется специальная методика. При - например, операторов вается пятнадцать а оценка по 6-балльной К критериям адаптация к месту, качество соблюдение безопасности, и т. д. Для категорий - персонала эти заменяются поставленными ними целями с времени выполнения, а перечнем общих и требований к tentности занимающего рабочее -

место. индивидуализации дирекция регулирует заработную таким образом, - она не максимума, предусмотренного тарифной по каждой (44, 150-170)

Стимулирование инноваций. Инновационно ориентированные компании, кроме того, уделяют большое внимание организации стимулирования творчества. Так, например, IBM поощряет рационализаторские предложения, которые находят применение. Если предложение принимается, его автор получает 25% общей суммы экономии в течение двух лет после его внедрения. Компания ЗМ оказывает финансовую поддержку деятельности новаторов по двум направлениям: свобода в использовании до 15% своего рабочего времени; обеспечение существенной ресурсной поддержки (система грантов и субсидий).

Участие работников в прибыли. Под системами участия работников в прибыли компании понимается разделение между ними и компанией дополнительной прибыли, которая была получена в результате повышения производительности или качества. При этом рассматривается производительность всего предприятия или производственного участка, т. е. групповая или коллективная эффективность, и премирование всех работников, а не избранных. Отметим, что все эти системы ориентированы на работников, получающих почасовую заработную плату, индивидуальные трудовые усилия которых не всегда напрямую связаны с конечным результатом. Это и служащие, и рабочие-повременщики.

Система Скэнлона. Основана на распределении между работниками и компанией экономии издержек на заработную плату, полученной в результате повышения производительности труда, конкретно — выработки в расчете на одного работника. Сначала определяется доля фонда заработной платы в стоимости объема реализованной продукции K_0 . Если доля заработной платы в стоимости продукции меньше запланированной доли K_0 , то сумма экономии S , подлежащая распределению, определяется как разница между фондом

заработной платы, исчисленному по первоначальному нормативу от фактических затрат. (25, 50-55)

Полученная экономия S распределяется в соотношении 1:3 между компанией и работниками. Из суммы, предназначенной для премированных работников, $1/5$ направляется в резервный фонд, а остальная часть распределяется между работниками в зависимости от их трудового вклада в увеличение объема реализованной продукции. Как и любая другая система участия работников в распределении прибыли, система Скэнлона предлагает активное вовлечение рядовых рабочих и служащих в управление, особенно в определение путей повышения производительности труда. Сам изобретатель системы, Джозеф Скэнлон, верил, что рабочие смогли бы, если их должным образом стимулировать, предоставить массу информации руководству о том, как повышать эффективность работы предприятия.

Методика, применяемая в этой системе, предопределяет сферу ее эффективного использования. В сущности эта система направлена на снижение доли издержек на заработную плату в стоимости продукции, на обеспечение опережающих темпов роста производительности труда по отношению к заработной плате и поэтому применима на тех предприятиях или производственных участках, где доля живого труда велика (равно как и в тех непромышленных службах, где много ручной работы). Там же, где доля издержек на заработную плату в стоимости продукции низкая, размер премий работникам, исчисленный по системе Скэнлона, мизерный, и эффективность такого метода стимулирования производительности — ничтожна.

Система Ракера. Основана на премировании работников за увеличение объема условно чистой продукции в расчете на один доллар заработной платы. Первоначально на основе количественного анализа определяются объем условно чистой продукции и индекс ее роста в компании. Условно чистая продукция определяется как остаток от финансовых поступлений от объема продаж после вычитания процентов за кредиты и выплаты банкам, оплаты

сырья, прочих выплат внешним организациям. Затем определяется так называемый стандарт Ракера — доля фонда заработной платы в объеме условно чистой продукции. Это средняя величина за ряд лет. В компании “Эдди-Ракер-Никелд”, где впервые была применена система Ракера, этот стандарт составил 50%. Показательно, что во многих компаниях обрабатывающей промышленности США стандарт Ракера примерно такой же (45—55%, если считать все издержки на заработную плату). Еще одна особенность в том, что этот стандарт довольно устойчив во времени. Система Ракера применяется на предприятиях капиталоемких отраслей, так как помимо экономии издержек на заработную плату рост условно чистой продукции может быть обеспечен за счет экономии разных видов затрат прошлого труда, материально-технических ресурсов, запасов и т.п. Так что даже при стабильной или незначительно снизившейся доле заработной платы в условно чистой продукции размер премий работникам, равно как и прирост эффективности производства на предприятии, может быть весьма ощутимым. (49, 114)

Система Ипрошеар. Основана на премировании работников за экономию рабочего времени (в человеко-часах), затрачиваемого на выпуск заданного объема продукции. Эта система существенно отличается от других систем участия в прибыли, полученной за счет повышения производительности. Результаты повышения производительности измеряются не в долларах, а в единицах затрат рабочего времени (в человеко-часах). Первоначально определяется базовый норматив — количество человеко-часов рабочего времени, необходимого для производства единицы продукции (общее количество отработанных человеко-часов рабочего времени делится на количество единиц произведенной продукции). Затем фактическое количество человеко-часов рабочего времени, затраченного на выпуск единицы продукции в текущем периоде, сопоставляется с базовым нормативом. Если фактическое количество человеко-часов меньше базового норматива, работникам выплачивается премия. Но при использовании этой системы необходимо

помнить, что базовые нормативы определяются при достигнутом техническом уровне производства. И любая серьезная техническая реконструкция предприятия может потребовать пересмотра этих нормативов. Дело это кропотливое и по американским меркам дорогостоящее. (7, 20-23)

Условия эффективности применения системы участия в прибылях. Существует большое количество модификаций рассмотренных систем участия в распределении прибыли в соответствии с конкретными условиями хозяйственной деятельности той или иной фирмы, предприятия, охватывающих целиком заводы или отдельные участки, бригады, команды, группы работников. И хотя все системы, используемые на предприятиях каждой фирмы, не похожи в деталях друг на друга, есть ряд характерных черт, предопределяющих эффективность их применения.

1. Участие в прибыли неэффективно, если не дополняется привлечением работников к управлению, к процессу принятия решений, к поиску и решению производственных проблем, путей совершенствования производства.

Главное — понять, что системы участия в прибыли — это не столько способ платить работникам, сколько способ управлять процессом труда, контролировать его так, чтобы постоянно стимулировать совершенствование производства за счет рационализаторской деятельности людей.

2. Определение размера премий должно базироваться на таких показателях, на которые работники могут оказать реальное воздействие, т. е. на что они могут повлиять (прежде всего в лучшую сторону), контролировать на своих рабочих местах, производственных участках.

3. Работники обязательно должны сами участвовать в разработке систем участия в прибыли или разделении выгод от повышения производительности. Подобные системы не должны разрабатываться узким кругом специалистов или руководителей. (16, 520-526)

Данные об основных характеристиках ФОТ в России и за рубежом представлены в (Приложении 2).

Таким образом, главное назначение заработной платы состоит в том, чтобы обеспечить работнику уровень оплаты, соответствующий результатам его труда и стоимости рабочей силы на рынке труда.

Оплата труда работника производится исходя из сложности, квалификации и результативности труда и включает в себя основную и дополнительную заработную плату, вознаграждение за конечный результат, премию за основные результаты и материальную помощь.

Структура личного дохода во многом объективно обусловлена системой государственного устройства, экономической ситуацией, формами собственности, традициями.

От структуры дохода существенно зависят:

- 1) мотивы, а, следовательно, и результаты деятельности людей, что непосредственно связано с экономикой предприятий, регионов и страны;
- 2) взаимоотношения между людьми и их группами в производственных коллективах, регионах и стране в целом;
- 3) качество жизни людей, характеризующее степень удовлетворения их потребностей.

Таким образом, структура доходов работников предприятий существенно и многообразно влияет на условия жизни людей, деятельность предприятий и других социально-экономических систем.

Глава 2. Анализ ФОР на предприятии в период 2012-2014 гг. (на примере ОАО «ОЭМК»)

2.1 Организационно - экономическая характеристика предприятия

ОАО "Оскольский электрометаллургический комбинат" является одним из ведущих экспортно-ориентированных предприятий черной металлургии России, выпускающий конкурентоспособную на мировом рынке продукцию, и крупным единственным комбинатом в нашей стране, работающим по технологии прямого восстановления железа.

«ОЭМК» – это акционерное общество открытого типа образованное 29 апреля 1993 года. Строительство оскольского электрометаллургического комбината началось в 1978 году. Комбинат был пущен в эксплуатацию в 1982 г. в результате соглашения о заключенного между внешней торговли СССР и западногерманских фирм по металлургического комбината на базе прямого - восстановления по технологии МИДРЕКС.

«ОЭМК» - первое отечественное предприятие на котором предусмотрена принципиально новая технология производства металла, основанная на прямом получении из руды, что на базе шихты получить прокат. Технология стали с нением железа восстановления, позволяет металл с содержанием серы, - цветных примесей и Это позволяет поставлять металл по техническим - условиям, отечественных и стандартов. Передовая технология производства, современное оборудование, высокая квалификация и богатый опыт рабочих, инженеров и управленцев комбината позволяют коллективу «ОЭМК» выпускать металл, пользующийся высоким спросом в России и за рубежом.

Комбинат расположен на площадке общей площадью 700 га, находящейся на расстоянии 22 км от города Старый Оскол, в непосредственной близости от месторождений высококачественных железных руд, входящих в состав Курской магнитной аномалии.

Оборудование на комбинате поставлено в основном западногерманскими и шведскими (электрооборудование для электросталеплавильного цеха), а также голландской (насосы гидротранспорта), английской (провода сгустителей), российскими (ЭВМ и четыре машины непрерывного литья для электросталеплавильного цеха и другое оборудование), французской (нагревательные печи) и другими фирмами.

На предприятии действует линейно-функциональная структура управления. Организационная структура управления комбинатом направлена, прежде всего, на установление четких взаимосвязей между отдельными подразделениями фирмы, распределение между ними прав и ответственности. В ней реализуются различные требования по совершенствованию системы управления, находящие выражение в тех или иных принципах управления. Недостатком, сложившейся на комбинате структуры управления является высокая степень централизации управления. А в современных условиях всё более отчётливо проявляются тенденции централизации отдельных подразделений предприятий. Это вызвано тем, что в настоящих условиях необходима более гибкая система управления, способная быстро перестраиваться под влиянием изменения технических коммерческих и прочих условий. А создание такой структуры возможно при сочетании в управлении принципов централизации и децентрализации.

В настоящее время руководство комбината проводит мероприятия по улучшению организационной структуры. Организационно правовая форма ОЭМК – акционерное общество открытого типа. ОАО «ОЭМК» функционирует как единый финансово экономический комплекс. Существующее сегодня централизованное управление работой комбината будет сохраняться и совершенствоваться.

Основными потребителями металлопродукции комбината на внутреннем рынке являются предприятия топливно-энергетического комплекса, тяжелого и автомобильного машиностроения, подшипниковые заводы, трубные заводы.

Для оценки экономической деятельности организации, рассмотрим основные экономические показатели финансово – хозяйственной деятельности организации ОАО «ОЭМК». Данные показатели и их анализ приведены в таблице 2.1.

Таблица 2.1.

Анализ основных экономических показателей ОАО «ОЭМК» за 2012-2014 года,
тыс. руб.

| Показатель | 2012 год | 2013 год | 2014 год | Отклонение (+,-) | |
|--|------------|------------|------------|------------------|------------|
| | | | | от 2013г | от 2014г |
| Выручка тыс.руб. | 64435181 | 57891806 | 67499632 | 3064451 | 9607826 |
| Себестоимость продаж тыс.руб. | 49792471 | 50093180 | 50591821 | 799350 | 498641 |
| Прибыль (убыток) от продаж тыс.руб. | 8927567 | 2562276 | 12600000 | 3627433 | 10037724 |
| Чистая прибыль (убыток) тыс.руб. | 4675127 | 1996567 | 11620879 | 6945752 | 9624312 |
| Среднегодовая стоимость дебиторской задолженности, тыс. руб. | 18 180 313 | 4 848 453 | 26 427 233 | 8 246 920 | 21 578 780 |
| Среднегодовая стоимость кредиторской задолженности, тыс. руб. | 9891104 | 4927735 | 6067977 | -3823127 | 1 140 242 |
| Среднегодовая стоимость основных производственных средств, тыс. руб. | 17 858 994 | 17 612 643 | 17 719 314 | -139 680 | 106 671 |
| Среднесписочная численность работников, чел. | 14940 | 15070 | 15248 | 308 | 178 |
| Фондоотдача, руб. | 0,67 | 0,69 | 0,71 | 0,4 | 0,2 |
| Производительность труда, тыс. руб. | 7,2 | 6,33 | 5,18 | -2,02 | -1,15 |
| Рентабельность продаж, % | 7,22 | 3,45 | 17,2 | 9,98 | 13,75 |

На основании данных таблицы 2.1, можно проанализировать изменения основных показателей деятельности организации ОАО «ОЭМК». На протяжении 2013-2015 гг. выручка имеет положительную динамику, в 2014 году она составила 67 499 632 тыс. руб., что на 9 607 826 тыс. рублей больше по сравнению с 2013 годом.

Для оценки уровня производительности труда применяется система обобщающих, частных и вспомогательных показателей.

Производительность труда измеряется либо количеством продукции, произведенной в ед. времени (выработка), либо количеством рабочего времени, затраченного на выпуск ед. продукции (трудоемкость).

Обобщающие показатели: среднегодовая, среднедневная и среднечасовая выработка продукции одним рабочим, среднегодовая выработка на одного работающего в стоимостном выражении.

Частные показатели: трудоемкость продукции определенного вида в натуральном выражении за 1 человеко-день или человеко-час.

Вспомогательные показатели: затраты времени на выполнение единицы определённого вида работ или объём выполненных работ за единицу времени.

Наиболее частым, применяемым показателем является среднегодовая выработка продукции 1 работающим, которую можно представить в виде произведения факторов:

$$ГВ = УД * Д * П * ЧВ, \quad (2.1)$$

где ГВ - среднегодовая выработка продукции 1 работником.

УД - доля рабочих в общей численности работающих,

П - средняя продолжительность рабочего дня,

Д - количество отработанных дней 1 рабочим за год,

ЧВ - среднечасовая выработка 1 рабочим.

Расчет влияния данных факторов на среднегодовую выработку продукции 1 работником произведем способом абсолютных разниц.

Данные для проведение факторного анализа на данном предприятии представлены в таблице 2.2.

Таблица 2.2

Исходные данные для факторного анализа за 2014 год

| Показатели | План | Факт | Отклонение, +/- |
|---|----------|----------|-----------------|
| Объем производства продукции (ВП), тыс.руб | 8854700 | 9428200 | +535500 |
| Среднесписочная численность ППП, в т.ч.: | 15990 | 15247 | -743 |
| - рабочих (ЧР) | 12450 | 11980 | -470 |
| Удельный вес рабочих в общей численности ППП (УД) | 0,779 | 0,786 | +0,007 |
| Отработано дней 1 рабочим за год (Д) | 252 | 250 | -2 |
| Средняя продолжительность рабочего дня (П), ч | 7,94 | 7,97 | +0,03 |
| Общее количество отработанного времени: всеми рабочими за год (Т) чел-ч, | 24910956 | 23870150 | -1040806 |
| в т.ч. 1 рабочим, чел-ч | 2002 | 1992 | -10 |
| Среднегодовая выработка рабочего, тыс.р | | | |
| -1 рабочего (ГВ) | 711,22 | 786,99 | +75,77 |
| -1 работающего (ГВ) | 553,76 | 618,36 | +64,60 |
| Среднедневная выработка 1 рабочего (ДВ), т.руб | 2,822 | 3,148 | +0,291 |
| Среднечасовая выработка 1 рабочего (ЧВ), т.руб | 0,35 | 0,39 | +0,040 |

Из данных таблицы 2.2 видно, что среднегодовая выработка одного работника, занятого в основном производстве, увеличилась на 64,6 тыс.руб., или на 11,7 %, в том числе за счет изменения:

а) удельного веса рабочих в общей численности персонала предприятия:

$$\Delta ГВ_{уд} = \Delta УД * Д_{пл} * П_{пл} * ЧВ_{пл} = (+0,007) * 252 * 7,94 * 0,355 = 4,972 \text{ тыс. руб.}$$

б) количества отработанных дней одним рабочим за год:

$$\Delta ГВ_{д} = УД_{ф} * \Delta Д * П_{пл} * ЧВ_{пл} = 0,786 * (-2) * 7,94 * 0,355 = -4,469 \text{ тыс.руб.}$$

в) продолжительности рабочего дня:

$$\Delta ГВ_{п} = УД_{ф} * Д_{ф} * \Delta П * ЧВ_{пл} = 0,786 * 250 * (+0,03) * 0,355 = 2,093 \text{ тыс.руб.}$$

г) среднечасовой выработки рабочих:

$$\Delta ГВ_{чв} = УД_{ф} * Д_{ф} * П_{ф} * \Delta ЧВ = 0,786 * 250 * 7,97 * (+0,04) = 62,004 \text{ тыс.руб.}$$

$$\Delta ГВ = \Delta ГВ_{уд} + \Delta ГВ_{д} + \Delta ГВ_{п} + \Delta ГВ_{чв} = 64,6 \text{ тыс.руб.}$$

На рассматриваемом предприятии для учета использования рабочего времени ведется табельный учет. Обязанность за ведение учета возложена на

инженеров и мастеров соответствующих структурных подразделений в должностные обязанности входит контроль фактического времени пребывания сотрудников подразделения на работе и ведение табельного учета с ответственностью за правильное отражение в таблице рабочего времени сотрудников и своевременность представления табеля на расчет.

Основными обязанностями ответственных за табельный учет является:

- ведение учета штатного состава сотрудников подразделения;
- на основании документов (приказов по личному составу и общим вопросам) вносить в список изменения, связанные с приемом, увольнением, перемещением, изменением графика работы, разрядов, предоставлением отпусков и т.д.;

- осуществляет контроль своевременности явки на работу и ухода с работы, нахождения на рабочем месте сотрудников с извещением руководителя подразделения о неявках, опозданиях, преждевременных уходах и причинах, их вызвавших;

- осуществлять контроль за своевременностью предоставления и правильностью оформления документов, подтверждающих право сотрудников на отсутствие на рабочем месте: листков о временной нетрудоспособности, справок по уходу за больными, подписанных руководителем увольнительных и других;

- готовить списки сотрудников для издания приказов о работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

При учете рабочего времени используются типовые бланки учета рабочего времени, следует отметить, что данные бланки не отражают в полной мере все затраты рабочего времени. Так же необходимо заметить, что в должностные обязанности указанных лиц не входит проводить контроль за использованием рабочего времени их функции заключаются в основном в фиксировании неявок и прогулов

Анализ использования рабочего времени предусматривает: анализ

использования баланса рабочего времени, внутрисменного режима времени, неиспользованного времени, причин потерь рабочего времени, сверхурочных часов, резервов лучшего использования рабочего времени и влияния потерь времени на выпуск продукции и другие показатели эффективности.

Полное и рациональное использование рабочего времени – главный источник роста производительности труда и эффективности производства. По мере роста материального производства всё больше повышается роль и значение экономии рабочего времени. Для анализа фактически отработанного времени сравнивается не только весь фонд рабочего времени (ФРВ), но и время, отработанное одним рабочим в человеко-днях и в человеко – часах и средняя продолжительность рабочего дня.

Для анализа использования рабочего времени по исследуемому предприятию составим таблицу 2.3.

Таблица 2.3

Данные для анализа использования фонда рабочего времени

| Показатели | 2012 | 2013 | 2014 | Изменение | | |
|---|----------|----------|----------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | | | | 2012 от 2013 | 2013 от 2014 | 2014 от 2012 |
| Среднесписочная численность рабочих, чел. | 14940 | 15070 | 15248 | 130 | 178 | 308 |
| Отработано дней одним рабочим за год, д. | 247 | 251 | 250 | 4 | -1 | 3 |
| Отработано часов одним рабочим за год, чел-ч. | 2000 | 2025 | 1992 | 25 | -33 | -8 |
| Средняя продолжительность рабочего дня, ч (стр.3:стр.2) | 7,98 | 8,07 | 7,97 | 0,09 | -0,1 | -0,01 |
| Общее число отработано человеко-часов рабочими | 29880000 | 30516750 | 30374016 | 636750 | -142734 | 494016 |

Общий фонд рабочего времени зависит от численности рабочих, количества отработанных дней одним рабочим в среднем за год и средней продолжительности рабочего дня. Эту зависимость можно выразить следующим образом:

$$\text{ФРВ} = \text{ЧР} \times \text{д} \times \text{п}, \quad (2.2)$$

где ЧР – Среднегодовая численность рабочих; Д– количество дней отработанных одним рабочим за год; Ч– количество часов отработанных одним рабочим за год; П– Средняя продолжительность рабочего дня.

ФРВ – Общее число отработано человеко-часов рабочими (общий фонд рабочего времени)

Как видно из таблицы 3.1, на предприятии фактический фонд рабочего времени в 2013 году его величина увеличилась на 636750 ч/час., в 2014 его размер сократился на 142734 ч/час.

Выявим причины данного снижения в 2014 году. Расчёт влияния факторов проведем способом разниц абсолютных величин:

За счет изменения численности рабочих:

$$\Delta \text{ФРВ}_{\text{чр}} = (\text{ЧР}_{2014} - \text{ЧР}_{2013}) \times \text{Д}_{2013} \times \text{П}_{2013} = (15248 - 15070) \times 251 \times 7,97 = -356083,7 \text{ ч/час.}$$

За счет увеличения численности на 178 человек общее число отработанного времени увеличилось на 356083,7 ч/час.

Влияние изменения количества отработанных дней одним рабочим:

$$\Delta \text{ФРВ}_{\text{д}} = \text{ЧР}_{2014} \times (\text{Д}_{2014} - \text{Д}_{2013}) \times \text{П}_{2013} = 15248 \times (250 - 251) \times 8,07 = -123051,4 \text{ чел/час.}$$

Таким образом, за счет сокращения 33 дня количества отработанных дней общее число отработанного времени сократилось на 123051,4 ч/час.

Влияние изменения продолжительности рабочего дня:

$$\Delta \text{ФРВ}_{\text{п}} = \text{ЧР}_{2014} \times \text{Д}_{2014} \times (\text{П}_{2014} - \text{П}_{2013}) \times \text{П}_{2013} = 15248 \times 2025 \times (7,97 - 8,07) = 3087720 \text{ ч/час.}$$

Как видно из расчетов, увеличение продолжительности работы одного рабочего на 0,1 часа привело к увеличению общее число отработанного времени на 3087720 ч/час.

Баланс отклонений: -142734 ч/час, что соответствует рассчитанному показателю.

Для выявления причин целодневных и внутрисменных потерь рабочего времени сопоставляют данные фактического и планового баланса рабочего времени (таблица 2.4).

Таблица 2.4

Основные показатели по использованию рабочего времени

| Показатель | 2012 | 2013 | 2014 | Темп роста, % | | |
|---|---------|---------|---------|----------------|----------------|----------------|
| | | | | 2012 к 2013 | 2013 к 2014 | 2014 к 2012 |
| Календарное время, дн., | 366 | 365 | 365 | 99,73 | 100 | 99,73 |
| в том числе: | | | | | | |
| –праздничные и выходные дни. | 116 | 116 | 116 | 100 | 100 | 100 |
| Номинальный фонд рабочего времени, дн. | 250 | 249 | 249 | 99,6 | 100 | 99,6 |
| Неявки на работу, дн. | 65,11 | 64,58 | 68,25 | 99,18 | 105,68 | 104,82 |
| В том числе: | | | | | | |
| Очередные и дополнительные отпуска | 33,11 | 31,44 | 33,56 | 94,96 | 106,74 | 101,34 |
| Отпуска по учебе, | 1,31 | 1,45 | 1,52 | 110,687 | 104,82 | 116,03 |
| Болезни, | 17,44 | 22,12 | 19,42 | 126,835 | 87,79 | 111,35 |
| Неявки, разрешенные законом (выполнение государственных обязанностей) | 0,25 | 0,15 | 0,21 | 60 | 140 | 84 |
| Прогулы | 5 | 2 | 6 | 40 | 300 | 120 |
| Число целодневных простоев, дн. | 12,45 | 13,13 | 11,47 | 105,462 | 87,35 | 92,12 |
| Явочный фонд рабочего времени, дн. | 172,44 | 171,29 | 169,28 | 99,33 | 98,82 | 98,16 |
| Бюджет раб. времени, час | 1379,52 | 1370,32 | 1354,24 | 99,33 | 98,82 | 98,16 |
| Внутрисменные простои | 5 | 7 | 4 | 140 | 57,14 | 80 |
| Полезный фонд рабочего времени в год (час) | 1374,52 | 1363,32 | 1350,24 | 99,18 | 99,04 | 98,23 |
| Средняя продолжительность рабочего дня, (час) | 7,97 | 7,96 | 7,98 | 99,85 | 100,21 | 100,06 |
| Количество дн. отработанное одним работником | 184,89 | 184,42 | 180,75 | 99,74 | 98,01 | 97,76 |
| Количество часов отработанное одним работником | 1473,75 | 1467,82 | 1441,72 | 99,59 | 98,22 | 97,82 |

Анализ планового и фактического рабочего времени (таблица 2.4) показывает, что целодневные потери в 2013 году сократились на 0,18 за счет снижения величины очередных и дополнительных отпусков, неявки, разрешенные законом (выполнение государственных обязанностей), отпусков с разрешения администрации и прогулов. В 2014 году величина целодневных потерь наоборот увеличилась за счет увеличения почти всех причин не явок за исключением по причине болезни величина которого снизилась.

Наибольшим объемом в общей структуре неявок имеют очередные и дополнительные отпуски ее доля составляет 49,17%. На данный показатель предприятие не сможет оказать ни какого влияния. Вторым по величине являются потери по болезни его доля составляет 28,45%, данный показатель хотя и имеет тенденцию к снижению, но его показатель достаточно высок, т.е. по данному направлению возможно резервы сокращения, при разработке мероприятий направленных на улучшение состояния здоровья.

Следующим по величине идет отпуск с разрешения администрации их удельный вес составляет 11,05%. На данный показатель нет возможности повлиять так как предприятие не может повлиять на него т.е. по данному направлению резервов сокращения потерь рабочего времени не имеется.

Следующим по величине неявок рабочего времени идут прогулы его доля составляет 8,79%. На данный показатель предприятие имеет возможность оказать влияние только при соответствующих мероприятиях по повышению дисциплины, разработке системы стимулирования и депремирования рабочих, таким образом по данному направлению имеются резервы сокращения потерь рабочего времени. Самыми низкими значениями обладают неявки разрешенные законом (0,31%) и отпуска по учебе. На данные показатели предприятие не имеет возможности какого либо влияния, данные причины неявок закреплены законодательно. Таким образом резервов снижения потерь рабочего времени по данным основаниям не имеется.

С помощью фотографии рабочего дня изучают использование рабочего времени лучшими рабочими с целью распространения их опыта:

- проектируют наиболее рациональное (принимаемое за норму) распределение времени рабочей смены по классификационным группам (категориям) затрат времени;

- анализируют потери рабочего времени и организационно-технические причины, вызывающие их, с целью выработки мероприятий по устранению неполадок и улучшению использования рабочего времени;

- определяют необходимое количество рабочих, обслуживающих агрегаты и машины, т.е. устанавливают нормы обслуживания;

- учитывают фактическую выработку продукции и темп ее выпуска.

При проведении фотографии рабочего времени в наблюдательном листе на протяжении целой смены непрерывно фиксируются все без исключения затраты рабочего времени. Проведем анализ затрат рабочего времени оператора крана на основании данных приведенных в таблице 2.4.

На основании проведенных фотографий рабочего времени составляется сводная таблица одноименных затрат рабочего времени, составляется фактический баланс рабочего времени.

Данные таблицы позволяют определить следующие показатели использования фонда рабочего времени:

Из проведенного расчета видно что 79,95% всех затрат рабочего времени тратятся на производственные нужды.

На организационно – технические причины расходуется 6,2% рабочего времени.

Потери рабочего времени из нарушений трудовой дисциплины составили 16,875%.

Из расчетов выяснилось, что 76,95% сменного времени используется эффективно, а потери рабочего времени составляют 23,07% времени смены.

Так же видно из таблицы, что излишнее время тратится на обслуживание оборудования. По большей части время обслуживания обусловленной правилами по технической безопасности, по эксплуатации оборудования.

Подведем итоги по проведенному исследованию. В результате рассмотренного в данной главе можно заметить, что на предприятии имеется резерв по снижению затрат рабочего времени путем разработки мероприятий по устранению нарушений трудовой дисциплины. Как можно заметить из таблицы 3.4 у предприятия около 9% процентов неявок составляют прогулы, т.е. данное время было потеряно из-за нарушения трудовой дисциплины. По результатам фотографии рабочего дня так же было замечено, что 8,3% нарушений было обусловлено нарушениями трудовой дисциплины (личный разговор перекуры и т.д.). Таким образом, на предприятии является актуальным разработка рекомендаций по сокращению потерь рабочего времени вызванного нарушениями трудовой дисциплины и вызванных неявками по болезни.

2.2 Анализ форм и систем оплаты труда на предприятии

Учёт труда и заработной платы по праву занимает одно из центральных мест во всей системе учёта на предприятии. Важнейшими задачами учёта труда и заработной платы являются в установленные сроки производить расчёты с работниками предприятия по оплате труда и своевременно и правильно относить на себестоимость. Организация заработной платы на предприятии определяется тремя элементами: тарифной системой, нормированием труда и формами оплаты труда. Тарифная система позволяет качественно оценить труд, нормирование – учесть количество затраченного труда, а формы – определить порядок расчёта заработной платы.

На ОАО «ОЭМК» применяется две формы оплаты труда – повременная и сдельная. Применение той или иной формы оплаты труда зависит от того, какая

из них в наибольшей степени соответствует организационно-техническим условиям производства и тем самым способствует улучшению результатов трудовой деятельности.

Основываясь на применяемых в металлургии сдельной и повременной формах оплаты труда, в рамках действующей в ОАО «ОЭМК» системы формирования и регулирования фонда оплаты труда используются:

а) сдельно-премиальная – для оплаты труда рабочих основного производства, занятых непосредственно изготовлением продукции (формовщики, станочники, газосварщики и т.д.);

б) повременно-премиальная система оплаты труда – для отдельных профессий основного производства (гальваники, термисты, травильщики и др.), а также вспомогательных профессий, обслуживающих работников основного производства (крановщики, стропальщики, разметчики, комплектовщики и др.). Повременно-премиальная система оплаты труда на основе схем должностных окладов применяется и для оплаты труда руководителей, специалистов, служащих:

1) косвенно-сдельная – для оплаты труда вспомогательных рабочих, труд которых оказывает влияние на производительность основных рабочих (земледелы, огнеупорщики и др.);

2) нормативно-сдельная – для оплаты труда рабочих ремонтных групп и работников инструментальных хозяйств (слесари-ремонтники, электромонтеры по ремонту электрооборудования, слесари-инструментальщики, заточники и др.);

3) прямая-повременная – для оплаты труда вспомогательных рабочих, непосредственно не влияющих на производственный процесс (уборщики, сторожа и т.д.).

Фактический сдельный заработок рабочего по прямой сдельной оплате труда исчисляется путем суммирования произведений соответствующих сдельных расценок на фактическую выработку рабочего по каждому виду

выполненных работ за расчетный период.

Оплата труда служащих осуществляется на основе схем должностных окладов и штатного расписания. Схемы должностных окладов разработаны на основе квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Перед правлением ОАО «ОЭМК» стоит одна из важнейших задач сегодняшнего времени – повысить заинтересованность трудовых коллективов в результатах деятельности всего предприятия, то есть целенаправленно совершенствовать формы и системы оплаты труда.

Основным направлением в стимулировании труда является заработная плата. Уровень оплаты труда является важным фактором в создании мотивационного механизма трудовой активности.

Основу организации заработной платы на предприятиях составляет тарифная система оплаты труда. Тарифная система представляет собой совокупность нормативных документов, взаимосвязанных между собой и обеспечивающих мотивацию к труду. Это тарифные ставки, тарифные сетки, схемы должностных окладов, тарифно-квалификационные справочники рабочих, квалификационные справочники должностей руководителей, специалистов и служащих, надбавки и доплаты к тарифным ставкам и окладам и т.д.

Фактическим орудием в усилении мотивации к труду является дифференциация оплаты труда работников в зависимости от сложности труда, которая заложена в таблицах прогрессивно возрастающих коэффициентов соотношений месячных тарифных ставок (окладов) работников по квалификационным разрядам или наименованиям должностей и минимальной заработной платы.

Анализ использования трудовых ресурсов, рост производительности труда необходимо рассматривать в тесной связи с оплатой труда. С ростом производительности труда создаются реальные предпосылки повышения его

оплаты. В свою очередь, повышение уровня оплаты труда способствует росту его мотивации и производительности. В связи с этим анализ расходования средств на оплату труда имеет исключительно большое значение. В процессе работы необходимо систематически контролировать использование фонда заработной платы, выявлять возможности его экономии за счет роста производительности труда.

Анализ использования фонда заработной платы начинается с выявлением отклонения фактически начисленного фонда заработной платы по сравнению с плановым.

Абсолютное отклонение фактического фонда заработной платы от планового определяется как разность между суммой фонда заработной платы по отчету и суммой по плану в целом по предприятию, подразделениям и категориям работников.

$$\text{ФЗП аб.} = \text{ФЗП ф} - \text{ФЗП пл.} \quad (2.3)$$

Относительное отклонение рассчитывается как разность между фактически начисленной суммой заработной платы и плановым фондом, скорректированным на % выполнения плана по производству.

Анализ фонда заработной платы на ОАО «ОЭМК» производится в два этапа. Сначала ведется расчет переменной части общего фонда заработной платы, а затем рассчитывается постоянный фонд заработной платы.

Анализ фонда заработной платы на ОАО «ОЭМК» представлен в таблице 2.5

Таблица 2.5

Анализ фонда заработной платы за 2012-2014гг.

| Вид оплаты | Сумма з/п, тыс.рублей | | | | Отклонение 2014(факт) от 2014(план) |
|--|-----------------------|-----------|-----------|-----------|--|
| | 2012 | 2013 | 2014 | | |
| | | | План | Факт | |
| Переменная часть оплаты труда рабочих: | 358514,27 | 396490,61 | 337746,04 | 419120,58 | +81374,54 |
| - По сдельным расценкам | 271643,29 | 301557,77 | 247567,84 | 307634,56 | +60066,72 |
| -Премии за производственные результаты | 86670,98 | 94932,84 | 90178,20 | 111486,02 | +21307,82 |
| 2.Постоянная часть оплаты труда рабочих: | 221437,17 | 235611,28 | 196222,18 | 251602,36 | +55380,18 |
| 2.1.- повременная з/п (Тств) | 163920,91 | 174811,94 | 151091,07 | 195121,82 | +44030,75 |
| 2.2.- Доплаты за совмещение работ | 57516 | 60800 | 45327 | 58929 | +13602 |
| - ночные | 23579 | 21700 | 20548 | 24354 | +3797 |
| -надбавки за профмастерство | 26791 | 25417 | 21215 | 26121 | +4906 |
| - бригадирские | 7146 | 13684 | 5123 | 6317 | +1194 |
| 3.Всего з/п рабочих без отпусков | 684670,98 | 692379,12 | 569942,92 | 715332,34 | +145389,42 |
| 4.Оплата отпусков рабочих: | 62719,91 | 68870,27 | 57057,08 | 72912,66 | +15855,58 |
| 4.1.-относящихся к переменной части | 31589,03 | 40768,25 | 35945,96 | 45943,97 | +9998,01 |
| 4.2.-к постоянной части | 31130,88 | 28084,02 | 21111,12 | 26977,69 | +5866,57 |
| 5.Удельный вес в общем фонде з/п %: - переменной части | 58,9 | 61,5 | 59,6 | 59,02 | -0,58 |

Продолжение таблицы 2.5

| | | | | | |
|---------------------------------------|----------|-----------|----------|-----------|-----------|
| - постоянной части | 41,1 | 39,5 | 40,4 | 40,98 | +0,58 |
| 6.Общий фонд з/п, в т.ч.: | 677284 | 735428 | 627000 | 788245 | +161245 |
| - переменная часть (п.1+п.4.1) | 390103,3 | 437258,63 | 373692 | 465064,55 | +91372,55 |
| -постоянная часть (п.2+п.4.2.+п.7) | 287180,7 | 298169,37 | 253308 | 323180,45 | +69872,45 |
| 7.Оплата труда служащих | 110796,8 | 121948,7 | 107924,1 | 133801,2 | + 25877,1 |

На основании данных таблицы определим относительное отклонение по фонду заработной платы с учетом выполнения плана по производству продукции:

$$\Delta \text{ФЗП отн} = \text{ФЗПф} - \text{ФЗПск} = \text{ФЗПф} - (\text{ФЗПпл.пер} \times \text{Кв.п.} + \text{ФЗПпл.пос}),$$

где ФЗПф – фонд заработной платы фактический,

Δ ФЗПск – фонд заработной платы плановый, скорректированный на коэффициент выполнения плана по выпуску продукции,

Δ ФЗП пл.пер и ФЗП пл.пос – переменная и постоянная сумма планового фонда зарплаты,

Квп.- коэффициент выполнения плана по выпуску продукции.

$$\Delta \text{ФЗП отн} = 788245 - (373692 \times 1,049 + 253308) = 788245 - 645310,9 = +142934,1 \text{ тыс. рублей}$$

Отсюда следует, что на данном предприятии имеется и относительный перерасход в использовании ФЗП в размере 142934,1 тыс. рублей. Перерасход заработной платы мог получиться за счет изменения структуры производства (увеличения удельного веса более трудоемкой продукции).

Постоянная часть ФЗП включает в себя оплату труда рабочих-повременщиков, работников детских садов, а также все виды доплат.

Фонд заработной платы этих категорий работников зависит от среднесписочной их численности и среднего заработка за соответствующий период времени. Среднегодовая заработная плата рабочих-повременщиков зависит, кроме того, зависит от количества

отработанных дней в среднем одним рабочим за год, средней продолжительности рабочей смены и среднечасового заработка.

Данные для проведение факторного анализа представлены в таблице 2.6

Таблица 2.6

Исходные данные для детерминированного факторного анализа
повременного ФЗП за 2012-2014 гг.

| Показатели | 2012 | 2013 | 2014 | | Отклонение 2014(факт) к 2014(план) |
|---|----------|----------|----------|----------|---|
| | | | План | Факт | |
| Среднесписочная численность работников (рабочих-повременщиков) - ЧР(чел.) | 4715 | 4730 | 4797 | 4726 | -71 |
| Кол-во отработанных дней 1 рабочим в среднем за год (Д) | 251 | 250 | 252 | 250 | -2 |
| Средняя продолжительность раб. смены – П,ч | 7,97 | 7,96 | 7,94 | 7,97 | +0,03 |
| Фонд повременной з/п , тыс.руб | 185920,5 | 189250,9 | 151091,1 | 195121,8 | +44030,75 |

Продолжение таблицы 2.6

| | | | | | | | |
|-----|---|------------------------|---------|----------|----------|------------|----------|
| 3/п | 1 | рабочего-повременщика, | | | | | |
| | | рублей: | | | | | |
| | | - среднегодовая (ГЗП) | 39431,7 | 40010,77 | 31496,99 | 41286,8816 | +9789,89 |
| | | - среднедневная (ДЗП) | 157,1 | 160,04 | 124,99 | 5,15 | +40,16 |
| | | - среднечасовая (ЧЗП) | 19,71 | 20,11 | 15,74 | 20,72 | +4,98 |

Рассчитаем влияния каждого фактора способом абсолютных разниц, используя данные таблицы.

$\Delta \text{ФЗП чр} = (\text{ЧРф} - \text{ЧРпл}) \times \text{ГЗПпл} = (4726 - 4797) \times 31496,99 = - 2236,27$
тыс. рублей

$\Delta \text{ФЗП гзп} = \text{ЧРф} \times (\text{ГЗПф} - \text{ГЗПпл}) = 4726 \times (41286,88 - 31496,99) =$
 $+46267,02$ тыс. рублей.

Итого: + 44030,75 тыс. рублей

В том числе:

$\Delta \text{ФЗП д} = \text{ЧРф} \times (\text{Дф} - \text{Дпл}) \times \text{Ппл} \times \text{ЧЗПпл} = 4726 \times (250-252) \times 7,94 \times$
 $15,74 = -1181,27$ тыс. рублей.

$\Delta \text{ФЗП п} = \text{ЧРф} \times \text{Дф} \times (\text{Пф} - \text{Ппл}) \times \text{ЧЗП пл} = 4726 \times 250 \times (7,97-7,94) \times$
 $15,74 = +553,85$ тыс. рублей

$\Delta \text{ФЗП чзп} = \text{ЧРф} \times \text{Дф} \times \text{Пф} \times (\text{ЧЗПф} - \text{ЧЗП пл}) = 4726 \times 250 \times 7,97 \times$
 $(20,72-15,74) = +46894,44$ тыс. рублей

Итого: + 44030,75. рублей

Таким образом, перерасход повременного фонда заработной платы произошел в основном из-за увеличения тарифных ставок и частично из-за увеличения продолжительности рабочего дня.

Фонд заработной платы управленческого персонала

$$\text{ГЗП пл} = 107924,1 / 3540 = 30,49 \text{ тыс. рублей}$$

$$\text{ГЗП ф} = 133801,2 / 3267 = 40,95 \text{ тыс. рублей}$$

Фонд заработной платы управленческого персонала может изменяться за счет его численности и среднегодового заработка. На исследуемом предприятии произошло сокращение аппарата управления с 3540 до 3267 человек. За счет этого фактора ФЗП уменьшился на:

$$\Delta \text{ФЗП чр} = (\text{ЧР ф} - \text{ЧР пл}) \times \text{ГЗП пл} = (3267 - 3540) \times 30,49 = - 8309,77 \text{ тыс. рублей}$$

Из-за увеличения должностных окладов ФЗП служащих (управленческого персонала) возрос на:

$$\Delta \text{ФЗП чзп} = \text{ЧРф} \times (\text{ГЗПф} - \text{ГЗП пл}) = 3267 \times (40,95 - 30,49) = 34186,87 \text{ тыс. рублей}$$

Итого: + 25877,1 тыс. рублей

Большое значение при анализе использования ФЗП имеет изучение данных о среднем заработке работников предприятия, его изменении, а также о факторах, определяющих его уровень.

Таблица 2.7

Анализ уровня оплаты труда за 2012-2014 гг.

| | Категории работников | Количество отработанных дней 1 рабочим | | Средняя продолжительность раб. смены, час | | Среднечасовая заработная плата, рублей | |
|------|----------------------|--|------|---|------|--|-------|
| | | План | Факт | План | Факт | План | Факт |
| 2010 | Рабочие сдельщики | 252 | 250 | 7,94 | 7,97 | 16,17 | 21,28 |
| 2014 | Рабочие повременщики | 252 | 250 | 7,94 | 7,97 | 15,74 | 20,72 |

Продолжение таблицы 2.7

| | | | | | | | |
|----|-------------------------|-----|-----|------|------|-------|-------|
| 20 | Рабочие сдельщики | 252 | 250 | 7,95 | 7,96 | 17,52 | 20,85 |
| 13 | Рабочие повременщики | 251 | 250 | 7,95 | 7,96 | 17,09 | 20,11 |
| 20 | Рабочие сдельщики | 251 | 252 | 7,96 | 7,97 | 16,87 | 20,19 |
| 12 | Рабочие повременщики | 250 | 251 | 7,96 | 7,97 | 16,03 | 19,71 |

Модель будет иметь следующий вид:

$$\text{ГЗПперс} = \text{Д} \times \text{П} \times \text{ЧЗП}$$

Согласно этой модели исследуем влияние факторов на изменение фонда заработной платы, и результаты поместим в таблицу 2.8.

Таблица 2.8

Влияние факторов на изменение фонда заработной платы за 2014 год

| Категории работников | Среднегодовая з/п, тыс. рублей | | Отклонение от плановой среднегодовой з/п рабочего, тыс. рублей | | | |
|-------------------------|-----------------------------------|-------|---|------------------------------|---------------------|------------------------|
| | План | Факт | ВСЕГО | в т. числе за счет изменения | | |
| | | | | Кол-ва отработ. дней | Продолжит. смены | Средней часовой з/п |
| Рабочие сдельщики | 32,35 | 42,41 | +10,06 | -0,25 | +0,12 | +10,19 |

Продолжение таблицы 2.8

| | | | | | | |
|----------------------|-------|-------|-------|--------|--------|-------|
| Рабочие повременщики | 31,50 | 41,29 | +9,79 | -0,248 | +0,118 | +9,92 |
|----------------------|-------|-------|-------|--------|--------|-------|

Из данной таблицы видно, что рост среднегодовой з/п вызван в основном увеличением среднечасовой заработной платы, которая зависит от уровня квалификации работников и интенсивности их труда, пересмотром норм выработки и расценок, изменением тарифных ставок, разными доплатами и премиями.

Установим соответствие между темпами роста з/п и производительностью труда. Рассчитаем индекс производительности и труда (JГв):

$$J_{Гв} = ГВф / ГВпл = 618,36 / 553,76 = 1,117$$

Изменение среднего заработка работающих (Jсз):

$$J_{сз} = СЗф / СЗпл = 41698,37 / 39212,01 = 1,063$$

Данные показывают, что на данном предприятии темпы роста производительности труда опережают темпы роста оплаты труда.

$$\text{Коэффициент опережения (Коп)} = J_{Гв} / J_{сз} = 1,117 / 1,063 = 1,0508$$

Для определения суммы экономии (-Э) или перерасхода (+Э) ФЗП в связи с изменениями соотношения темпа роста производительности труда и его оплаты используют формулу:

$$\text{Э} = \frac{\text{ФЗП}_ф - J_{сз}}{J_{сз}} \times J_{Гв} = \frac{1,063 - 1,117}{1,063} \times 788245 = -40042,53 \text{ тыс. р}$$

На данном предприятии более высокие темпы роста производительности труда по сравнению с темпами роста оплаты труда способствовали экономии ФЗП на 40042,53 тыс. рублей.

Соотношение производительности труда к фонду оплаты труда на данном предприятии представлено в таблице 2.9.

Таблица 2.9

Соотношение производительности труда к фонду оплаты труда за 2012-2014 гг.

| № п / п | Показатель | 2012 (фактически) | 2013 (фактически) | 2014 (план) | 2014 (фактически) | 2014 (план) к 2013 | Фактически, % | |
|---------|--|----------------------|----------------------|----------------|----------------------|--------------------------|-------------------|-------------------------------------|
| | | | | | | | 2014 к 2013 | 2014 (факт) к 2014 (плану) |
| 1 | Объем валовой продукции, тыс. руб. | 120731 56 | 12 124 360 | 12419 113 | 12 651 249 | 102,43 1 | 104,4 | 102 |
| 2 | Фонд зар.платы, млн.руб. | 3 675,2 | 3 812,7 | 3 801,1 | 3 796,8 | 99,7 | 99,6 | 99,9 |
| 3 | Численность работающих, чел. | 14940 | 15 070 | 15 150 | 15 248 | 101,2 | 102,1 | 100,9 |
| 4 | Средняя выработка на одного работающего, тыс. руб. | 22 | 22 | 23 | 22,3 | 104 | 102 | 99,8 |
| 5 | Средняя зарплата на одного работающего, тыс. руб., | 24,6 | 25,3 | 26,7 | 24,9 | 101,8 | 98,9 | 97,6 |
| 6 | Удельный вес фонда зарплаты в объеме валовой продукции, %, | 30,4 | 31,4 | 30,6 | 30 | 0,8 | 1,4 | -0,6 |

Исходя из данных приведенных в таблице можно рассчитать индекс среднегодовой заработной платы:

$$\text{Индексзп} = \text{Ср. з/п 1раб. 2014г.} / \text{Ср. з/п 1 раб. 2013г.} = 24.9/26.7 = 0.93$$

Индекс производительности труда рассчитывается по формуле:

$$\text{Индекспт} = 1,04/1,79 = 0,59$$

Коэффициент опережение будет равен:

$$\text{Индекспт} / \text{Индексгзп} = 0,59/0,93 = 0,64$$

Также был проведен факторный анализ оплаты труда на данном предприятии за промежуток времени с 2012-2014 гг.

Данный факторного анализа на ОАО «ОЭМК» представлены в таблице 2.10

Таблица 2.10

Факторный анализ оплаты труда за 2012-2014 гг.

| | Категория персонала | Среднесписочная численность, чел. | | Среднегодовая оплата труда, руб. | | Фонд оплаты труда, тыс.руб | | | Отклонение от плана, тыс.руб. | | |
|------|---------------------|-----------------------------------|-------|----------------------------------|-------|----------------------------|----------|----------|-------------------------------|--------------------------|------------------------------|
| | | План | Факт | План | Факт | План | Факт | Усл. | Всего | В т.ч. за счет изменения | |
| | | | | | | | | | | Численности работников | Среднемесяцовой оплаты труда |
| 2014 | Рабочие | 10500 | 10483 | 26200 | 28500 | 275100 | 298765,5 | 274654,6 | 23665,5 | -445,4 | -24110,9 |
| | Служащие | 140 | 125 | 24500 | 23100 | 3430 | 2887,5 | 3062,5 | -542,5 | -367,5 | 175 |
| | Руководители | 2250 | 2247 | 35300 | 36000 | 79425 | 80892 | 79319 | 1467 | -106 | -1573 |
| | Специалисты | 2400 | 2500 | 27800 | 29100 | 66720 | 72750 | 69500 | 6030 | 2780 | -3250 |
| 2013 | Рабочие | 10550 | 10516 | 26100 | 27500 | 275355 | 289190 | 274467 | 13835 | -888 | -14723 |
| | Служащие | 120 | 112 | 24000 | 23500 | 2880 | 2632 | 2688 | -248 | -192 | 56 |
| | Руководители | 1950 | 1933 | 35500 | 36200 | 69225 | 69974 | 68621,5 | 749 | -603,5 | -1352,5 |
| | Специалисты | 2450 | 2500 | 28600 | 29800 | 70070 | 74500 | 71500 | 4430 | 1430 | -3000 |

Продолжение таблицы 2.10

| | | | | | | | | | | | |
|------------------|------------------|-------|-------|-----------|-----------|------------|--------------|--------------|--------|---------|---------|
| 2 0 1 2 | Рабочие | 10500 | 10521 | 2690 0 | 2740 0 | 2824 50 | 28827 5,4 | 28301 4,9 | 5825,4 | 564,9 | -5230,5 |
| | Служащие | 120 | 118 | 2390 0 | 2380 0 | 2868 | 2808, 4 | 2820, 2 | -55,6 | -47,8 | 11,8 |
| | Руководит ели | 1980 | 1951 | 3550 0 | 3590 0 | 7029 0 | 70040 ,9 | 69260 ,5 | -249,1 | -1029,5 | -780,4 |
| | Специалис ты | 2370 | 2350 | 2890 0 | 2910 0 | 6849 3 | 68385 | 67915 | -108 | -578 | -470 |

На основании данных таблицы наибольшее отклонение от плана на предприятии проявляется за счет изменения среднегодовой оплаты труда. В настоящее время на данном предприятии темпы роста оплаты труда превышают темпы роста производительности труда, что может привести к дальнейшему перерасходу.

2.3 Пути совершенствования оплаты труда на предприятии

На основании проработанного материала, опыта в построении системы оплаты труда зарубежных компаний, научных достижений отечественных специалистов, предлагается новый подход к построению системы оплаты труда на предприятии.

Контракт – особый вид трудового договора. Он дает возможность устанавливать индивидуальные условия труда, определять дополнительную ответственность за неисполнение обязательств сторонами, обеспечивает эффективное использование трудового потенциала работников, его профессиональных способностей и навыков.

Характерной особенностью контракта является его срочный характер. Минимальный его срок не регламентируется законом, а максимальный – не может превышать 5 лет. Для проверки квалификации принимаемого работника может оговариваться испытательный срок до 6 месяцев. Контракт заключается только в письменной форме. В нем оговариваются следующие разделы:

а) общие положения (кто с кем заключает контракт, срок его действия, условия об испытательном сроке);

б) обязанности работника (профессия, специальность, квалификация, трудовые функции, долговременные задачи и др.);

в) обязанности предприятия по созданию условий труда; г) оплата труда;

д) режим рабочего времени;

е) социальное обслуживание;

ж) льготы по социальному обеспечению;

з) ответственность сторон за неисполнение обязательств по контракту.

Возможно включение в контракт таких разделов, как обеспечение конфиденциальности информации, соблюдение коммерческой тайны, дополнительное поощрение, условия ухода на пенсию, условия пересмотра оплаты труда и др. Расторжение контракта допускается в случае истечения его срока или досрочно при определенных обстоятельствах (соглашение сторон, нарушение кодекса законов о труде, ликвидация предприятия или подразделения, нарушение администрацией условий договора, болезнь или инвалидность).

При заключении контракта с работником необходимо иметь в виду главное – условия контракта не могут быть худшими, чем предусматривается законодательством о труде.

Для организации временного творческого коллектива его работникам устанавливаются оклады, надбавки, доплаты и премии согласно договору или заданию.

Контрактный оклад формируется на основе уже существующей тарифной

системы оплаты труда и включает новые положения, направленные на стимулирование работников к высокопроизводительной, качественной, профессиональной трудовой деятельности.

Его сущность состоит в том, что работникам предприятия устанавливается конкретный оклад, который включает в себя базовый оклад и надбавки рабочим, специалистам, руководителям.

Базовый оклад устанавливается рабочим на основании действующей тарифной сетки и тарифной надбавки.

Надбавки могут быть установлены следующие:

- а) за совмещение профессий – до 15%;
- б) за расширение зоны обслуживания – до 18%;
- в) за руководство бригадой:
 - 1) при численности до 10 человек – до 10%;
 - 2) при численности свыше 10 человек – до 15%;
- г) за классность – до 15%.

Важно также установить доплаты рабочим за профессиональное мастерство, личные деловые качества. При дифференциации надбавок за высокое профессиональное мастерство рабочих рекомендуется учесть разряд выполняемых работ, стаж работы на предприятии по соответствующей профессии, уровень освоения смежных профессий (операций) на участке (в бригаде).

При установлении надбавок за высокую квалификацию для вспомогательных рабочих, критериями их дифференциации могут быть: отсутствие претензий к качеству работ, услуг.

Отсутствие сверхплановых простоев оборудования из-за несвоевременного обслуживания и т.д.

При установлении размеров доплат и надбавок необходимо предусмотреть действие так называемого «порога чувствительности», т.е. такого значения размера выплат, который воспринимается рабочим как

вознаграждение, которое адекватно дополнительно затраченным усилиям.

В таблицах 2.10 и 2.11 приведены размеры надбавок за профессиональное мастерство рабочих-станочников и вспомогательных рабочих.

Таблица 2.10

Размеры надбавок за профессиональное мастерство и освоение смежных профессий или операций рабочих-станочников в процентах к тарифной ставке

| Разряды | Освоение смежных профессий (операций) | | |
|---------|---|--|---|
| | Одна профессия или до 50% операций на участке (в бригаде) | Две профессии или от 50 до 75% операций на участке (в бригаде) | Три и более профессий или свыше 75% операций на участке (в бригаде) |
| 3 | - | 6 | 12 |
| 4 | 6 | 12 | 16 |
| 5 | 12 | 16 | 20 |
| 6 - 8 | 16 | 20 | 24 |

Таблица 2.11

Размеры надбавок за профессиональное мастерство вспомогательных рабочих в зависимости от квалификации и уровня выполнения основных показателей в процентах к тарифной ставке

| Показатели | Разряды | | | |
|---|---------|----|----|-------|
| | 3 | 4 | 5 | 6 - 8 |
| 1. Отсутствие претензий к качеству работ, услуг | 4 | 4 | 6 | 8 |
| 2. Отсутствие сверхплановых простоев оборудования из-за несвоевременного обслуживания | 4 | 4 | 6 | 8 |
| 3. Выполнение нормированных заданий | 4 | 8 | 8 | 8 |
| Итого: | 12 | 16 | 20 | 24 |

Такая система надбавок направлена, таким образом, на привлечение новых квалифицированных кадров, удержание существующих, развитие их способностей и повышение профессионального уровня. Она стимулирует рабочих к эффективной трудовой деятельности.

Сумма надбавок к базовому окладу рабочего не должна превышать 50%.

Учитывая, что рабочие-станочники — основная производительная сила на предприятии предлагаются следующие дополнительные стимулы в оплате их труда:

а) выплата премий за личное клеймо (сдача продукции при первом предъявлении ОТК), при этом устанавливается следующая зависимость — таблица 2.12.

Таблица 2.12

Выплата премий за личное клеймо

| Стаж работы с личным клеймом | Размер премии к сдельной зарплате, в % |
|------------------------------|--|
| 3 года | 10 |
| 5 лет | 15 |
| 10 лет | 20 |

б) производить доплату межразрядной разницы при условии, если разница между разрядом рабочего и разрядом работ составляет более одного разряда;

в) установить повышающий коэффициент 1,2 к действующим часовым тарифным ставкам на чистовые работы повышенной сложности;

г) станочникам, работающим с талоном качества выплачивать ежемесячно премию в размере 15% к сдельной зарплате при условии изготовления продукции без отступления от чертежа;

д) выплачивать повышенное вознаграждение по итогам работы за год на 25-50% выше станочникам с особо интенсивным характером труда по сравнению с другими категориями работающих;

е) предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней;

ж) рабочим-станочникам вновь принятым на предприятие и

заклучившим трудовой договор о работе на 5 лет в качестве станочника основного производства оказывать материальную помощь в размере 100% от среднемесячной зарплаты одного работника ППП на момент заключения договора.

Специалистам и руководителям базовый оклад устанавливается на основании схемы должностных окладов соответствующей категории.

В новых экономических условиях повышается роль надбавок и доплат специалистам за высокие достижения в труде, а также за выполнение особо важных и ответственных работ. Использование таких надбавок целесообразно по следующим причинам. Во-первых, появляется возможность объективно оценить трудовые усилия конкретных специалистов и стимулировать их к выполнению сложнейших и ответственных работ. Во-вторых, специалистам, вклад которых в результаты работы выявится самым большим, предоставляется и более высокая оплата. В-третьих, надбавки являются тем элементом заработной платы специалистов, который позволяет систематически корректировать их оплату подобно увеличению заработной платы рабочих-сдельщиков в случае выполнения и перевыполнения установленных норм выработки.

Надбавки устанавливаются линейному персоналу – мастерам, начальникам участков и цехов, а также специалистам, которые обеспечивают стабильное улучшение показателей деятельности подразделения и предприятия в целом.

Надбавки за выполнение особо важной работы на период её выполнения устанавливаются с целью концентрации усилий профессионалов над важнейшими проблемами и ускорения их решения.

В таблице 2.13 представлен порядок установления надбавок мастерам и старшим мастерам за высокие достижения в труде.

Таблица 2.13

Критерии и размеры установления надбавок мастерам, старшим мастерам за

высокие достижения в труде в процентах к должностному окладу при условии постоянного выполнения цехами (участками) производственных заданий

| Стаж работы в должности мастера (старшего мастера) на предприятии | Тип производства в цехе (на участке) | | | | | |
|---|--------------------------------------|----------|--------------------------------|---------------------------|----------|--------------------------------|
| | Массовое и крупносерийное | Серийное | Индивидуальное и мелкосерийное | Массовое и крупносерийное | Серийное | Индивидуальное и мелкосерийное |
| | Особенно сложная продукция | | | Другая продукция | | |
| От 1 до 2 | 10 | 15 | 20 | 5 | 10 | 15 |
| От 2 до 3 | 30 | 35 | 40 | 20 | 25 | 30 |
| 3 и больше | 40 | 43 | 48 | 30 | 35 | 40 |

Кроме того, отдельному работнику могут быть произведены выплаты разового характера:

- а) за повышение квалификации;
- б) за работу в выходные и праздничные дни в двойном размере;
- в) за выполнение обязанностей отсутствующего работника - до -30% - отсутствующего - работника;
- г) к юбилейным датам, связанным с работой на предприятии конкретного работника – от 0,5 оклада и выше.

В настоящее время повышается значение стажа работы. Установление доплаты за стаж работы на предприятии преследует цель – заинтересовать работника трудиться на данном предприятии, снизить текучесть кадров и обеспечить предприятие персоналом, имеющим большой опыт работы.

Доплаты за сменность устанавливаются за работу в вечерние и ночные смены. В коллективном договоре или в контракте целесообразно указать, что администрация имеет право использовать сменное время работника в пределах нормативного времени.

Надбавки за продуктивность выше нормы до последнего времени чаще всего имели форму сдельного приработка или оплаты за работу с численностью персонала меньше нормативной. Такие выплаты обычно не рассматриваются как надбавки к тарифу, ибо считается, что надбавки устанавливаются администрацией. Но из приведенного выше определения надбавок как относительно постоянной части заработка, отражающей личные достижения работника, следует, что сдельный приработок – это вид надбавок.

Таблица 2.14

Доплаты к тарифным ставкам (окладам) за уровень занятости работников в течение смены

| Кзн | Кзн | | | | | | | | |
|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|
| | 0,95 | 0,9 | 0,85 | 0,8 | 0,75 | 0,7 | 0,65 | 0,6 | 0,55 |
| 0,95 | 30,0 | 24,68 | 19,43 | 14,18 | 8,93 | 3,68 | | | |
| 0,9 | | 30,0 | 24,42 | 18,87 | 13,32 | 7,77 | 2,22 | | |
| 0,85 | | | 30,0 | 24,19 | 18,29 | 12,39 | 5,49 | 0,59 | |
| 0,8 | | | | 30,0 | 23,75 | 17,5 | 11,25 | 5,0 | |
| 0,75 | | | | | 30,0 | 23,23 | 16,63 | 9,98 | 3,33 |
| 0,7 | | | | | | 30,0 | 22,88 | 15,73 | 8,58 |

Можно выделить следующие причины перевыполнения норм:

- 1) наличие у работника способностей к данной работе, превышающих средний уровень;
- 2) применение усовершенствований, которые не оформлены как рационализаторские предложения технического или организационного характера;
- 3) нарушения технологии и техники безопасности;
- 4) чрезмерная интенсивность труда;

5) ошибочность нормы.

Только первая причина может считаться объективным основанием для получения сдельного приработка и аналогичных ему выплат. Причины 3 – 5 в нормально организованном производстве не должны иметь места. Что касается второй причины, то необходимо создание экономических и организационных условий, обеспечивающих заинтересованность работника в оформлении рационализаторских предложений и включении их в утвержденный технологический процесс. Для этого вводятся надбавки за личный вклад.

Источником надбавок за рост эффективности является реальная экономия трудовых и материальных ресурсов от применения новшеств. На вознаграждение в виде надбавок и премий может быть направлено до 90 % суммы реального эффекта. Доплата за стаж работы устанавливается в размере 2% за каждый год работы на заводе.

Следует отметить, что работникам, недавно принятым на работу, в т.ч. переведенным на другую профессию, в течение трёх месяцев выплачивается оклад на 15% ниже определённого тарифным соглашением. Если работнику установлен испытательный срок более трёх месяцев, то пониженный оклад устанавливается на весь период испытательного срока.

Также 30% установленного оклада является переменной частью. Она может быть уменьшена или не выплачена полностью в зависимости от результатов работы завода в целом, отдельного структурного подразделения или непосредственно конкретного работника.

При невыполнении работником своих обязанностей, оговоренных индивидуальным трудовым договором и должностной инструкцией или при несоответствии квалификации работника, его контрактный оклад может быть изменён.

На основе всего выше сказанного, можно сделать заключение, что контрактный оклад, устанавливается на основании тарифной ставки или схемы должностных окладов, и перечня надбавок.

Таким образом, проложенный подход к совершенствованию системы оплаты труда способен стимулировать работников к высокопроизводительному труду. Он направлен на индивидуализацию заработной платы, которая предполагает оплату труда непосредственно за результаты деятельности конкретного работника. Индивидуализация заработной платы работающего позволит учесть как индивидуальные результаты труда, так и личные деловые качества, включая квалификацию, ответственность, творческую инициативу, скорость и точность решений и непременно – качество работы. Такой подход направлен на формирование мотивации к высокопроизводительному труду. И в данном случае предприятие сможет производить конкурентоспособную продукцию, которая найдёт своего покупателя на рынке, а это необходимое условие производственной деятельности предприятия.

Следует отметить, что индивидуализация труда требует проведения оценки заслуг. Она является элементом управления людьми и должна применяться на предприятии. Это необходимое средство познания качественного состояния трудового потенциала предприятия, его сильных и слабых сторон. Это также и основа для совершенствования и развития индивидуальных трудовых качеств человека, поскольку обучение и повышение квалификации без учёта реальной потребности в этом вряд ли способны привести к позитивным сдвигам в трудовой деятельности. А поскольку результаты оценки во многом определяют положение работника на производстве и перспективы продвижения, они являются важнейшим мотивационным фактором улучшения трудовой деятельности и отношения к труду.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В условиях рынка совершенствование практики применения форм и систем оплаты труда работников имеет особое значение. Совершенствование систем оплаты труда способствует усилению заинтересованности работников в ускорении роста производительности труда, улучшении использования оборудования и рабочего времени, укреплении дисциплины, достижении высоких конечных результатов производства.

В дипломной работе изложены теоретические и практические особенности применения форм и систем оплаты труда работников, их места в организации управления трудом, раскрыты основные системы оплаты труда, применяемые на промышленных предприятиях России и в странах с развитой рыночной экономикой (США, Япония).

Проведенный анализ технико-экономических показателей работы ОАО «ОЭМК» за 2012-2014годы свидетельствует, что:

- объем валовой продукции в 2014 году по сравнению с 2013 годом увеличился на 4%, а объем реализованной продукции – на 47,0%;
- среднегодовая выработка одного работающего увеличилась в отчетном периоде 2014 года на 4% в сравнении с аналогичным периодом 2013 года;
- в 2014году на предприятии наблюдается избыточная численность персонала по сравнению с планом вообще (100,1%) и промышленно-производственным персоналом в частности (100,2%);
- среднемесячная заработная плата одного работника имеет тенденцию к понижению: в 2013году она составила 25,3 тыс.руб, в 2014году – 24,9 тыс.руб, темп роста составил 97,6%;
- увеличился объем инвестиций в развитие завода: по сравнению с 2013 годом в

отчетном 2014 году они возросли на 33,7%.

Проведен анализ уровня и динамики производительности труда, так как производительность труда - важнейший показатель эффективности производства. От уровня и динамики производительности труда зависят многие показатели деятельности предприятия, в том числе и трудовые: выпуск продукции, численность персонала, ФЗП, себестоимость и др.

В результате анализа сделаны следующие выводы: в отчетном году по сравнению с 2013 годом планировался прирост выработки на одного работающего на 1 тыс.руб. или на 4%, фактический же прирост составил 0,3 тыс. руб. или 2%. Это означает, что предприятие сумело использовать резервы роста производительности труда в должном объеме, что обеспечило перевыполнение планового задания на 2%. Производительность по сравнению с планом увеличилась на 0,92 тыс.руб. Таким образом, на предприятии обеспечено выполнение планового задания по среднегодовой выработке, а также прирост производительности труда в 2014 году по сравнению с 2013 годом.

Проведен анализ форм и систем оплаты труда. При этом особое внимание уделено гибкости тарифной системы через определение «плавающего» коэффициента и аналитической оценки индивидуального вклада каждого структурного подразделения в результаты производства.

Анализ показателей использования фонда оплаты труда и его структуры в целом по предприятию показал, что: перерасход по фонду заработной платы составил по всему персоналу 4,3 млн.руб., или 0,1% к плану, в том числе по промышленно-производственному персоналу 1,9 млн.руб., или 0,24% к плану; по персоналу непромышленной группы получена экономия в сумме 2,1 млн.руб., . или 1,85% к плану.

Последующая детализация анализа использования фонда заработной платы позволила установить, что абсолютная экономия образовалась по

категории рабочих в сумме 1,3 млн.руб., или 1,13% к плану. Абсолютный перерасход допущен по категории руководителей, специалистов, служащих на сумму 2,3 млн.руб, или 1,94% к плану. В целом допущен перерасход плановой суммы фонда оплаты труда в основном за счет категории руководителей, специалистов и служащих, что связано с выплатой дополнительных сумм премии-бонуса и премирования за инициативу и заключение выгодных контрактов, которые не были предусмотрены планом, но что обеспечило рост объемов продажи в 2014 году на 34,2% больше, чем в 2013 году. Относительная экономия в целом по предприятию составила – 4,6 млн.руб. Экономия по фонду заработной платы рабочих составила 1,7 млн.руб., по категории руководителей, специалистов и служащих допущен перерасход на сумму 0,7 млн.руб.

Проведенный анализ структуры выплат по статьям расхода фонда оплаты труда, предоставил возможность сделать следующие выводы:

- в 2014 году по сравнению с 2013 годом фонд оплаты труда уменьшился на 15,9 млн.руб. или на 0,4 % ;

Анализируя использование фонда оплаты труда, было выявлено влияние динамики фонда оплаты труда и среднего заработка работника на динамику производительности и объема производства, были рассчитаны показатели производительности труда:

- производительность труда одного работающего: в 2013 году – 95,4 тыс руб.; в 2014 году – 79,64 тыс. руб.;

- коэффициент опережения темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы работающих составил 0,990 , что свидетельствует о незначительном отклонении в соотношении темпов роста производительности труда и средней заработной платы.

Проанализировав показатели эффективности использования фонда заработной платы можно сделать вывод: общее увеличение в объеме производства на 4,4% обеспечило прирост на один рубль ФОТ ее объема на

3,95 пункта в 2013 году и 4,48 в 2014 году, т.е. произошел рост этого показателя на 0,53 пункта или на 13,4% , что свидетельствует о положительной тенденции. Отрицательный фактор – снижение показателя зарплатоотдачи по объему валового производства в станко-норма-часах на 0,76 пункта или 9,4%, что свидетельствует о неполной загрузке станочного парка оборудования.

Разработаны пути совершенствования организации труда: введение контрактного оклада, внедрение факторной модели оплаты труда, а также совершенствование системы оплаты труда мастера. Предлагаемые мероприятия подтверждены расчетом ожидаемого экономического эффекта.

Выполненный анализ позволяет сделать вывод, что внедренные системы оплаты труда и материального поощрения в ОАО «ОЭМК», создают реальные предпосылки для более тесной интеграции интересов каждого работника и всего коллектива в достижении высоких конечных результатов работы, увеличении выпуска конкурентоспособной продукции. Однако, без постоянной работы по совершенствованию систем стимулирования высокопроизводительного труда работников в условиях рыночного ведения бизнеса невозможно его развитие и обеспечение конкурентных преимуществ.

Список использованной литературы

1. Абрютинa, М.С. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия: [Текст] учеб.-практ. пособие / М.С.Абрютинa, А.В.Грачев. – М.: Дело и сервис, 2011. – 255 с.
2. Артеменко, В.Г. Финансовый анализ [Текст]/ В.Г. Артеменко. – М.:ДИС. 2014. – 112-129с.
3. Акулич, В.А. Исследуем трудовые ресурсы: [Текст] / В.А.Акулич // Финансовый директор. – 2010. - №5. – С.33-45.
4. Баканов, М.И. Теория анализа хозяйственной деятельности [Текст]/ М.И. Баканов, А.Д. Шермет. – М.:Финансы и статистика. 2014. – 27-31с.
5. Баканов, М.И. Теория экономического анализа: [Текст] учебник / М.И.Баканов, А.Д.Шермет. – М.: Финансы и статистика, 2011. – 415 с.
6. Басовский, Л.Е.: [Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: [Текст] / Л.Е. Басовский. - М.:ИНФРА-М, 2014. - 265с.
7. Белокрылова, О.С. Экономика труда: конспект лекций: [Текст] / О.С.Белокрылова, Е.В.Михалкина. – Ростов н/Д: Феникс, 2012. – 224 с.
8. Бердникова, Т.Е. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия: [Текст] учеб.пособие / Т.Е Бердникова. - М.: ИНФРА-М, 2011. -213с.
9. Бузырев, В.В. Планирование на предприятии / В.В. Бузырев. - М.: [Текст] Академия, 2015. - 333с.
10. Гиляровская, Л. Т. Комплексный экономический анализ - деятельности [Текст]/ Л.Т. — М.: 2012. –

11. Гончаров, В.В. В поисках совершенства управления: [Текст] руководство для высшего управленческого персонала / В.В. Гончаров. - М.: Дело, 2012. - 262с.
12. Донцова, Л.В. Комплексный анализ бухгалтерской отчетности [Текст]/ Л.В. Донцова, Н.А. Никифорова. — М.: ДИС, 2012. – 56-68 с.
13. Ендовицкий, Д.А. Комплексный анализ и контроль инвестиционной деятельности [Текст]/ Д.А. Ендовицкий. — М.: Финансы и статистика, 2011.
14. Ермалович, Л.Л. Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия: [Текст] / Л.Л. Ермалович. - Москва: БГЭУ, 2011. - 576с.
15. Ерохина, Р.И. Анализ и моделирование трудовых показателей на предприятии: [Текст] / Р.И. Ерохина. - Москва: Новое издание, 2015. - 322с.
16. Зайцев, Н.Л. Экономика промышленного предприятия: [Текст] / Н.Л. Зайцев. - М.: ИНФРА-М, 20011.-335с.
17. Золотогоров, В.Г. Экономика: [Текст] энцикл. словарь. – Москва: Интерпрессервис: Книжный дом, 2013. – 720с.
18. Ефимова, О.В. Финансовый анализ [Текст]/ О.В. Ефимова. — М.: Бухгалтерский учет. 2012. – 12-13 с.
19. Ильенкова, Н.Д. Спрос: анализ и управление [Текст]/ Н.Д. Ильенкова. — М.: Финансы и статистика. 2014. – с.
20. Кибанов, А.Я. Экономика и социология труда: [Текст] учебник / А.Я.Кибанов. М.: ИНФРА-М, 2013. – 584 с.
21. Козлов, А. А. Управление трудовыми ресурсами промышленных предприятий при переходе к рынку: [Текст] / А.А. Козлов.- Москва, 2010. - 512с.
22. Козлов, А. А. Управление трудовыми ресурсами промышленных предприятий в условиях трансформации экономики: [Текст] / А.А. Козлов. - Брянск: 2011.-156с.

23. Кондраков, Н.П. Бухгалтерский учет, анализ хозяйственной деятельности и аудит в условиях рынка: [Текст] / Н.П.Кондраков. – М.: Перспектива, 2012. 560 с.
24. Красникова, Е.В. Экономика переходного периода: [Текст] учеб.пособие / Е.В Красникова. - М.: Омега-Л, 2015. - 432с.
25. Крестина, М.Н. Финансовое состояние предприятия [Текст]/ М.Н. Крестина. – М.: ДИС. 2013 – 86 с.
26. Кравченко, Л. И. Анализ хозяйственной деятельности в торговле [Текст]/ Л.И. Кравченко. — Минск: Новое знание, 2011. – 92-101 с.
27. Любушин, Н.П. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности [Текст]/ Н.П. Любушкин. - М.: ЮНИТИ, 2012 – 61-62 с.
28. Любушин, Н.П. Анализ финансово-экономической деятельности - [Текст]/ Н.П. В.Б. Лещева, В.Г. Дьякова. — М.: ЮНИТИ, 2014 – 32-34 с.
29. Маркарьян, Э.А. Экономический анализ хозяйственной деятельности [Текст]/ Э.А. Маркарьян, С.Э. Маркарьян, Г.П. Герасименко. — Ростов н/Д: Феникс, 2010 – 79-101 с.
30. Нехорошева, Л.Н. Экономика предприятия: [Текст] учеб.пособие для вузов / Л.Н. Нехорошева. - Москва: Выш. шк., 2014. - 383с.
31. Ожегов, С.И. Толковый словарь русского языка: [Текст] 80 000 слов и фразеологических выражений / С.И.Ожегов, Н.Ю.Шведова. – 4-е изд., доп. – М.: ООО «А ТЕМП», 2011. – 944с.
32. Панков, Д.А. Бухгалтерский учет и анализ за рубежом [Текст]/ Д.А. Панков. — М.: Новое знание, 2012 – с.
33. Панков, Д.А. Учёт и анализ в макроэкономической системе финансового менеджмента: методология, методики Д.А. Панков. – М.: 2011 – с.
34. Пешкова, Е.П. Маркетинговый анализ в деятельности фирмы [Текст]/ Е.П. Пешкова. — М.: Ось, 2014 – 45-51 с.

35. Пласкова, Н.С. Экономический анализ [Текст]/ Н.С. Пласкова. – М.: Эсмо, 2010. – 327 с.
36. Пястолов, С.М. Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия [Текст]/ С.М. — М.:Academa, 2013 – с.
37. Пархимчик, Е. Современные направления работы с персоналом (опыт индустриальных стран): [Текст] / Е. Пархимчик // Экономика, Финансы, Управление. - 2012. -№10.-С. 76-83.
38. Погосян, Г.Р. Экономика труда: [Текст] учебник / Г.Р.Погосян, Л.И.Жуков. М.: Экономика, 2011. – 304 с.
39. Попанова, И.О. Анализ состава и динамики трудовых ресурсов в РБ: [Текст] / И.О. Попанова // Бухгалтерский учет и анализ. - 2013. - № 1. - С. 25-27.
40. Ришар, Ж. Аудит и анализ хозяйственной деятельности предприятия [Текст]/ Ж. Ришар. - М.: ЮНИТИ, 2013.
41. Родионова, В.М. Финансовая устойчивость предприятия в условиях инфляции [Текст]/ В.М. Родионова, М.А. Федотова. – М.: Перспектива, 2014.
42. Русак, Н.Н. Финансовый анализ субъекта хозяйствования [Текст]/ Н.А. Русак, В.А. Русак. – М.: Минск, 2012 – 78-81 с.
43. Савицкая, Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: [Текст] учебник / Г.В. Савицкая. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 512 с.
44. Савицкая, Г.В. Экономический анализ: [Текст] учебник / Г.В. Савицкая. - 10-е изд., испр. - М.: Новое знание, 2014. - 640с.
45. Скамай, Л.Г. Экономический анализ деятельности предприятий: [Текст] / Л.Г. Скамай, М.И Трубочкина - М.: ИНФРА-М, 2014. - 215с.
46. Степанов, В.И. Проблемы формирования промышленных предприятий в условиях трансформационных сдвигов в экономике:

- [Текст] / В.И. Степанов, А.А. Козлов // Организация и управление. - 2011. - № 3. - С. 127-129.
47. Стражев, В.И. Анализ хозяйственной деятельности в промышленности: [Текст] / В.И. Стражев. - Москва: Выш. шк., 2015. - 480с.
48. Стражев, В.И. Анализ хозяйственной деятельности в промышленности: [Текст] / В.И. Стражев. – Москва: Выш. шк., 2012. – 265 с.
49. Стражев, В.И. Анализ хозяйственной деятельности в промышленности: [Текст] учебник / В.И. Стражев, Л.А. Богдановская, О.Ф. Мигун.-Москва: Выш. шк., 2013. - 398с.