

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Южно-Уральский государственный университет
(национальный исследовательский университет)»
Институт открытого и дистанционного образования
Кафедра «Социально-экономические и естественные науки»

РАБОТА ПРОВЕРЕНА

Рецензия директор ООО «Курс»

_____ Н.Г. Казанцев
_____ 2017

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

Заведующий кафедрой

_____ В.С. Лобанов
_____ 2017 г.

Анализ использования трудовых ресурсов (на примере Усть-Катавского
вагоностроительного завода им. Кирова-филиал ФГУП «ГКНПЦ им. Хруничева)

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
ЮУрГУ–38.03.01.2017.000.00.00 ПЗ ВКР

Руководитель работы,

_____ Т.В. Максимова
_____ 2017 г.

Автор работы

студент группы ДО-553

_____ В.М.Якупов
_____ 2017 г.

Нормоконтролер,

Доцент кафедры ЭБ

_____ Т.В. Максимова
_____ 2017 г.

Челябинск 2017

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	6
1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ	
1.1 Сущность и основы управления трудовыми ресурсами предприятия.....	
1.2 Сущность и назначение оплаты труда.....	8
1.3 Системы и формы оплаты труда	11
1.4 Регулирование системы оплаты труда	23
1.5 Формирование фонда оплаты труда, учет затрат по оплате труда.....	
2 АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА НА УКВЗ ИМЕНИ С.М. КИРОВА.....	27
2.1 Техничко-экономическая характеристика УКВЗ им. Кирова-филиала ФГУП «ГКНПЦ им. Хруничева».....	
2.2 Анализ фонда оплаты труда	34
2.3 Анализ производительности труда и роста заработной платы.....	
3 РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА НА УКВЗ ИМЕНИ С.М. КИРОВА И УЛУЧШЕНИЮ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ТРУДА	41 52
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	
ПРИЛОЖЕНИЕ	61
Наряд на сдельные работы	71
	73
	76

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы. Одним из факторов, определяющих эффективность деятельности хозяйствующего субъекта является эффективное использование трудовых ресурсов. Мотивацией трудовой деятельности сотрудника и роста производительности труда является материальный стимул за счет выплаты заработной платы. Заработная плата представляет собой средства, выплачиваемые сотрудникам, наличными или натурой, как по отработанному времени (выполненные работы), так и по незаработанному времени, включая разовые поощрительные выплаты, выплачиваемые в порядке, установленном законом.

Кроме того, затраты на оплату труда являются неотъемлемой частью управления трудовыми ресурсами, а эффективность работы предприятия во многом зависит от того, поскольку заработная плата является одним из важнейших инструментов, обеспечивающих рациональное использование труда.

Если организации предоставлены необходимые трудовые ресурсы, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объема производства и повышения эффективности производства, а также своевременности выполнения всех работ, эффективности использования оборудования, машин, механизмов и, как следствие, объем производства, его себестоимость, прибыль и т. д.

Актуальность темы базируется на рациональное использование фонда заработной платы, улучшение системы оплаты труда работников. В зависимости от распределения заработной платы организация сможет достичь более высокой производительности труда и максимизировать прибыль.

Цель работы – разработка мероприятий по улучшению результатов деятельности организации путем совершенствования системы использования трудовых ресурсов на УКВЗ им. С.М. Кирова» – филиале ФГУП «Государственный космический научно-производственный центр имени М.В. Хруничева».

Для достижения цели необходимо выполнить следующие задачи:

- рассмотреть теоретические основы трудовых ресурсов и организации труда на предприятии;
- дать организационно-экономическую характеристику ФГУП «УКВЗ»;
- выполнить анализ трудовых показателей, производительности труда, фонда оплаты труда на УКВЗ им. С.М. Кирова;
- разработать рекомендации по повышению эффективности организации учета труда и заработной платы на УКВЗ им. С.М. Кирова.

Объект работы – система оплаты труда на УКВЗ им. С.М. Кирова.

Предмет работы – анализ производительности труда и фонда оплаты труда на УКВЗ им. С.М. Кирова.

Практическая значимость. Результаты работы рекомендуется использовать при совершенствовании системы оплаты труда на УКВЗ им. С.М. Кирова.

Информационная база:

– учебное пособие по анализу хозяйственной деятельности под редакцией Г.В. Савицкой;

– модели повышения эффективности и безопасности производства посредством совершенствования организации и оплаты труда под редакцией В.С. Алексенко, Ф.И. Акшенцева, О.Б. Брауна;

– учебно-практическое пособие по организации, нормированию и оплате труда на предприятии (для бакалавров) под редакцией В.П. Пашуто;

– основные технико-экономические показатели деятельности УКВЗ им. С.М. Кирова за 2013 – 2015 годы, взятые из годового отчета предприятия.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

1.1 Сущность и основы управления трудовыми ресурсами предприятия

В литературе, во многих источниках, можно найти следующее определение понятия трудовых ресурсов предприятия: «Трудовые ресурсы – это совокупность сотрудников, входящих в его заработную плату». В некоторых источниках указывается, что «трудовые ресурсы характеризуют потенциальную персонифицированную рабочую силу предприятия и выражаются в количестве сотрудников». В литературе можно найти различные подходы к вопросу о том, как отношения «персонал», «персонал» и «трудовые ресурсы предприятия» относятся друг к другу.

Некоторые авторы считают, что все эти термины означают одно и то же, разница в терминологии обусловлена национальными традициями: в нашей стране традиционно используется понятие «персонал» – это основной (регулярный) состав постоянных работников предприятия (Учреждения, организации); Другой термин всегда использовался за границей – «персонал».

Однако, другие авторы считают, что необходимо различать такие понятия, как «персонал», «персонал» и «трудовые ресурсы предприятия»: понятие «трудовые ресурсы предприятия» характеризует его потенциальный труд, «персонал» (от латинского персонаж - личный) Весь персонал постоянных и временных, квалифицированных и неквалифицированных рабочих, нанятых на работу. Под «персоналом предприятия» понимается основное (постоянное, постоянное), как правило, квалифицированный состав сотрудников предприятия или организации.

Рациональное использование персонала предприятия является неременным условием обеспечения бесперебойной работы производственного процесса и успешного выполнения производственных планов. В целях анализа весь персонал должен быть разделен на промышленный и непромышленный персонал. То есть все сотрудники предприятия делятся на две группы:

- производственный и производственный персонал, занимающийся производством и обслуживанием;
- непромышленный персонал, в основном занимающийся социальной сферой предприятия.

В соответствии с характером выполняемых функций промышленный и производственный персонал (ППП) подразделяется на четыре категории: рабочие, руководители, специалисты и технические исполнители (сотрудники). Работники – это люди, непосредственно занимающиеся производством товаров (услуг), ремон-

том, перемещением товаров и т. д. Они также включают уборщиков, дворников, гардеробных, охранников.

В зависимости от характера участия в производственном процессе, работники, в свою очередь, делятся на:

- основные (производящие продукты);
- вспомогательные (обслуживающие технологический процесс).

Руководителями являются сотрудники, занимающие должности руководителей предприятий и их структурных подразделений (функциональные службы), а также их заместители.

Специалистами являются работники, выполняющие инженерные, технические, экономические и другие функции. К ним относятся инженеры, экономисты, бухгалтеры, социологи, юрисконсульты, техники и другие.

Технические исполнители (сотрудники) – сотрудники, занимающиеся подготовкой и оформлением документов, сопровождением (клерки, машинистки, таймеры, чертежники, переписчики, архивисты, агенты и т. д.).

Соотношение сотрудников по категориям характеризует структуру рабочей силы предприятия. Структура существующего персонала играет важную роль в обеспечении эффективности производства.

«Если нецелесообразно выделять сотрудника в определенную классификационную группу, это означает присвоение ему непривычного юридического статуса и социально признанной важности, что приводит к деформации в структуре персонала и их оплате, а также к ухудшению их использования».

Для распределения всего числа работников в разных категориях используется Всероссийский классификатор профессий рабочих, офисных и тарифных категорий. В зависимости от характера работы персонал предприятия разделяется по профессии, специальности и уровню квалификации.

Занятие – это определенный вид деятельности (занятия) человека, обусловленный сочетанием знаний и навыков работы, приобретенных в результате специальной подготовки.

Специальность – вид деятельности в конкретной профессии, который имеет конкретные характеристики и требует дополнительных специальных знаний и навыков от сотрудников. Например: экономист-планировщик, экономист-бухгалтер, экономист-финансист, экономист-трудоустроитель в профессии экономиста. Или: слесарь, слесарь, сантехник по профессии слесаря.

Квалификация – степень и тип профессиональной подготовки сотрудника, наличие его знаний, навыков и умений, необходимых для выполнения работы или функций определенной сложности, которая отображается в квалификационных (тарифных) категориях и категориях.

Управление персоналом связано с разработкой и реализацией кадровой политики, основными задачами которой являются:

- удовлетворение потребностей предприятия в персонале;
- обеспечение рационального распределения, профессиональной подготовки и повышения квалификации персонала;

- эффективное использование трудового потенциала предприятия.

Реализация этих целей включает в себя выполнение многих функций, а именно:

- планирование, найм и трудоустройство, включая выбор, ориентацию и адаптацию;
- обучение, подготовка и переподготовка рабочих, повышение квалификации;
- оценка персонала (служебная аттестация, продвижение по службе и организация карьеры);
- определение условий найма, труда и оплаты;
- мотивация работы и дисциплины;
- обеспечение формальных и неформальных связей, создание благоприятного психологического климата в команде;
- Реализация социальных функций (льготное питание на предприятии, помощь семье, организация досуга и т. д.);
- контроль над безопасностью труда.

Все линейные менеджеры, а также некоторые функциональные отделы и менеджеры работают с персоналом предприятия: отделом кадров, отделом труда и заработной платы, отделом технической подготовки, управляющими директорами (директорами, менеджерами).

Эффективность использования трудовых ресурсов – важнейшая экономическая концепция, характеризующая эффективность использования трудовых ресурсов; Является выражением в достижении наибольшего эффекта при минимальных затратах трудовых ресурсов и измеряется как отношение результата к стоимости живого труда во всех сферах деятельности: в сфере материального производства, в непроизводственной сфере, в сфере общественного, коллективного и частного производства.

Таким образом, трудовые ресурсы предприятия – это совокупность сотрудников, которые являются частью структуры заработной платы. Трудовые ресурсы на предприятии являются объектом постоянного беспокойства со стороны руководства предприятия. В частности, роль трудовых ресурсов в период рыночных отношений возросла. В связи с этим была повышена важность анализа использо

1.2 Сущность и назначение оплаты труда

Заработная плата является основной частью средств, направляемых на потребление, что представляет собой долю дохода (чистый выпуск), в зависимости от конечных результатов работы коллектива и распределенных между сотрудниками в соответствии с количеством и качеством затраченной рабочей силы, Реального трудового вклада каждого и суммы инвестированного капитала. Заработная плата – это форма вознаграждения за труд и важный стимул для сотрудников фирмы.

По мнению Баткаева И.А. «суть заработной платы заключается в том, что она представляет собой долю национального дохода работников, выражаемую в день-

гах, и направлена на цели личного потребления и распределения в зависимости от количества и качества труда, затрачиваемого каждым работником в общественном производстве. В экономической теории существуют две основные концепции определения сущности заработной платы:

а) заработная плата – это цена труда. Его величина и динамика формируются под влиянием рыночных факторов и, прежде всего, спроса и предложения;

б) заработная плата является денежным выражением стоимости товарной «рабочей силы». Его стоимость определяется условиями производства и рыночными факторами - спросом и предложением, под влиянием которого происходит отклонение заработной платы от стоимости рабочей силы.

На рынках труда продавцы являются сотрудниками определенной квалификации, специальности, а покупателями являются предприятия и фирмы. Цена труда – это основная гарантированная заработная плата в виде заработной платы, тарифов, форм сдельной и временной оплаты» [7,9].

Важнейшим условием стимулирования высокоэффективной трудовой деятельности является установление меры труда и мер его оплаты.

Нормирование труда позволяет определить, какой объем затрат труда должен соответствовать установленному размеру его оплаты в конкретных организационно-технических условиях [17].

Мера оплаты труда является вознаграждением или заработной платой, получаемые работниками за предоставление своей рабочей силы. Практически заработная плата, или доход конкретного работника может принимать форму различных денежных выплат: месячных окладов, часовых тарифных ставок, премий, вознаграждений, гонораров, компенсаций и т.д.

Необходимо различать номинальную и реальную заработную плату (рис. 1) [14].

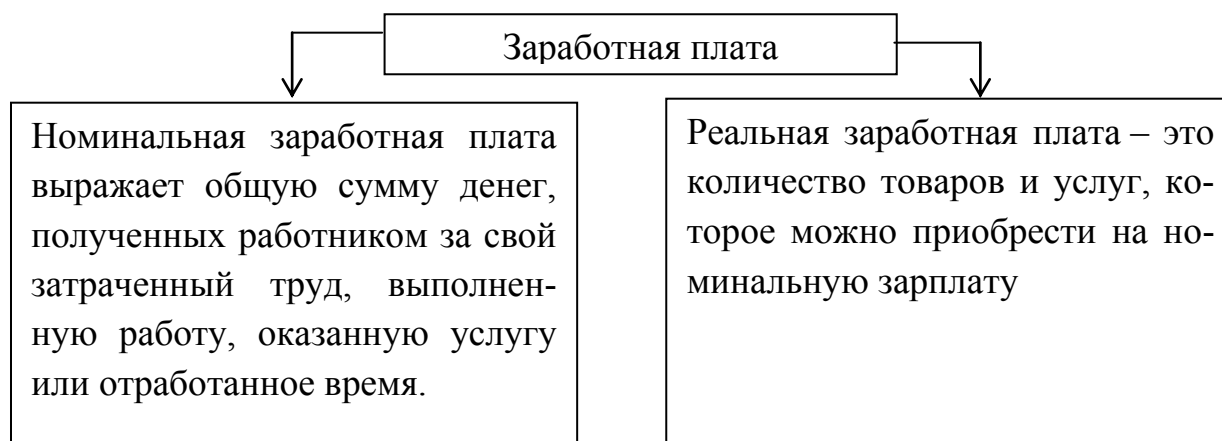


Рисунок 1 – Номинальная и реальная заработная плата

Волков О.И считает что, «заработная плата играет огромную роль в развитии экономики государства, повышении благосостояния народа. С одной стороны, заработная плата является основным источником повышения благосостояния рабочих, а с другой стороны, это важный рычаг для материального стимулирования роста и улучшения общественного производства. Чтобы постоянно развивать и совершенствовать производство, необходимо создать материальный интерес работников к результатам труда» [9, 14].

Заработная плата имеет несколько функций:

1) функция воспроизводства состоит в обеспечении возможности воспроизводства рабочей силы на социально нормальном уровне потребления, поддержания и даже улучшения условий жизни работника, работник должен иметь возможность воспитывать и воспитывать детей, будущие трудовые ресурсы;

2) социальная функция позволяет человеку использовать набор социальных пособий - медицинские услуги, качественный отдых, образование, воспитание детей в системе дошкольного образования, обеспечение комфортного существования работы в пенсионном возрасте;

3) стимулирующая функция важна с точки зрения управления предприятием: необходимо побудить работника к трудовой деятельности, максимальной эффективности, повышению эффективности работы;

4) статусная функция оклада предполагает соответствие статуса, определяемого размером заработной платы, трудовым статусом работника;

5) регулирующая функция - регулирование рынка труда и прибыльность фирмы. Естественно, что при прочих равных условиях сотрудник нанимается для работы в компании, где они платят больше. Но также верно, что предприятию невыгодно платить слишком много, в противном случае его рентабельность снижается. Предприятия нанимают рабочих, а рабочие предлагают свою работу на рынке труда. Как и на любом рынке, рынок труда имеет законы формирования цены труда;

б) производственно-делительная функция заработной платы определяет меру участия живого труда (через заработную плату) в формировании цены продукта (продукта, услуги), его доли в общих производственных издержках и затратах на рабочую силу. Некоторые системы неоплачиваемой заработной платы и других систем предполагают близкую зависимость индивидуальной заработной платы от фонда заработной платы и личного вклада работника [14].

1.3 Системы и формы оплаты труда

Предприятия самостоятельно разрабатывают и утверждают формы и системы оплаты труда.

Система оплаты - это определенная взаимосвязь между показателями, характеризующими меру (норму) труда и мерой ее оплаты в пределах и над нормами труда, гарантирующих получение заработной платы работником в соответствии с

фактически достигнутыми результатами труда (по отношению к норме) и цена, согласованная сотрудником и рабочей силой работодателя.

Формы и системы оплаты труда являются важным элементом в организации оплаты труда. Выбор рациональных форм и систем оплаты труда работников имеет наиболее важное социально-экономическое значение для каждого предприятия. Они определяют процедуру расчета заработка для отдельных работников или их групп в зависимости от количества, качества и результатов труда. Формы и системы вознаграждения создают на всех уровнях управления материальную основу для развития человеческого капитала, рационального использования труда и эффективного управления персоналом.

При разработке систем оплаты труда на предприятии одновременно решаются две задачи:

1) каждая система должна направлять усилия работника на достижение таких показателей трудовой деятельности, которые обеспечат получение производственного результата, необходимого для работодателя, - выход необходимого количества конкурентоспособной продукции с наименьшей стоимостью;

2) каждая система оплаты должна предоставлять работнику возможность реализовать свои умственные и физические способности.

По мнению многих авторов «одним из основных требований к платежным системам на предприятии является то, что они обеспечивают равную оплату за равный труд» [8].

В научной литературе «основой оплаты труда является тарифная система, которая представляет собой набор стандартов, которые помогают дифференцировать и регулировать заработную плату в зависимости от сложности выполняемой работы; Условия работы (нормальные, тяжелые, вредные, особенно тяжелые и особенно вредные); Природно-климатические условия работы; интенсивность и характер работы.

Тарифная система включает следующие элементы: тарифную ставку; тарифную сетку; тарифные коэффициенты и тарифно-квалификационные справочники.

Тарифная сетка представляет собой таблицы с почасовыми или дневными тарифными ставками, начиная с первого, низшего разряда. В настоящее время в основном применяются шестиразрядные тарифные сетки, дифференцируемые в зависимости от условий работы. В каждой сетке предусматриваются тарифные ставки для оплаты работ сдельщиков и повременщиков.

Тарифная ставка – это размер оплаты за труд определенной сложности, произведенного в единицу времени (час, день, месяц). Тарифная ставка всегда выражается в денежной форме, и ее размер возрастает по мере увеличения разряда.

Разряд – это показатель сложности выполняемой работы и уровня квалификации рабочего. Соотношение между размерами тарифных ставок в зависимости от разряда выполненной работы определяется с помощью тарифного коэффициента, который указывается в тарифной сетке для каждого разряда. При умножении соответствующего тарифного коэффициента на ставку (оклад) первого разряда, ко-

торая является базой, определяют заработную плату по тому или иному разряду. Тарифный коэффициент первого разряда равен единице» [39.40].

Кроме того «предприятия могут самостоятельно, в зависимости от своего финансового положения и возможностей, разрабатывать тарифную сетку, определить число ее разрядов, размер прогрессивного абсолютного и относительного возрастания тарифных коэффициентов внутри сетки. Разряды, присвоенные рабочим конкретные должностные оклады, установленные работникам, указываются в контрактах, договорах или в приказах по предприятию, организации» [9,22].

Достоинство тарифной системы оплаты труда в том, что она, во-первых, при определении размера вознаграждения за труд позволяет учитывать его сложность и условия выполнения работы; во-вторых, обеспечивает индивидуализацию оплаты труда с учетом опыта работы, профессионального мастерства, непрерывного трудового стажа работы в организации; в-третьих, дает возможность учитывать факторы повышенной интенсивности труда (совмещение профессий, руководство бригадой и др.) и выполнение работы в условиях, отклоняющихся от нормальных (в ночное и сверхурочное время, выходные и праздничные дни).

Учет этих факторов при оплате труда осуществляется посредством доплат и надбавок к тарифным ставкам и окладам.

Преимущество системы тарифных ставок заключается в том, что во-первых, при определении размера вознаграждения за труд можно учитывать его сложность и условия для выполнения работы; Во-вторых, он обеспечивает индивидуализацию оплаты труда с учетом опыта работы, профессиональных навыков, постоянного опыта работы в организации; В-третьих, это позволяет учитывать факторы повышенной трудоемкости (сочетание профессий, управление бригадой и т. д.) И выполнение работы в условиях, отличных от обычных (в ночное время и сверхурочные, выходные и праздничные дни).

Эти факторы учитываются при оплате труда с помощью надбавок и надбавок к тарифным ставкам и зарплатам.

«Нетарифная система оплаты труда устанавливает заработную плату работника в полной зависимости от конечных результатов работы коллектива, к которому принадлежит сотрудник. В этой системе нет фиксированной заработной платы или тарифной ставки. Использование такой системы целесообразно только в тех ситуациях, где есть реальная возможность учесть результаты работы работника с общими интересами и ответственностью каждой команды.

Эта модель может быть использована:

– на основе постоянного коэффициента квалификационного уровня работника, который отражает его вклад в результат работы команды

– на основе постоянных и текущих коэффициентов квалификационного уровня. Текущий фактор учитывает характеристики труда за данный период времени» [22].

Различные нетарифные системы оплаты:

- система оплаты труда с использованием коэффициента затрат на рабочую силу;
- экспертная система оценки результатов труда;
 - «единичная» система оплаты труда;
 - система оплаты вознаграждения;
 - система «плавающих зарплат».

Прибыль сотрудника с системой оплаты на комиссионной основе в виде фиксированного (процентного) дохода от продажи продукции.

С системой «плавающих зарплат» сотрудники получают деньги в зависимости от результата своей работы, прибыли организации и суммы денег, которую они планируют тратить на заработную плату.

Существует много комбинированных систем оплаты труда.

Система вознаграждения с групповыми бонусами: заработная плата работников здесь состоит из зарплаты и бонуса. Существует система оплаты с премиями за знания и компетентность.

Все системы оплаты труда, в зависимости от того, какой базовый показатель используется для определения результатов труда, делятся на две большие группы, называемые формами заработной платы.

Форма заработной платы - это тот или иной класс систем оплаты труда, сгруппированных в соответствии с основным показателем расчета результатов труда при оценке работы, выполняемой сотрудником с целью его оплаты.

Существуют две основные формы заработной платы: повременная и сдельная.

Сроки - форма оплаты, в которой заработная плата работника рассчитывается по установленной ставке или зарплате за фактически отработанные часы. Временная форма оплаты труда применяется, когда невозможно или нецелесообразно устанавливать количественные параметры труда; При таком способе оплаты работник получает зарплату в зависимости от продолжительности рабочего времени и уровня его квалификации.

Существует несколько систем временных форм оплаты: простые временные, временные премии, временные бонусы со стандартизированной задачей, «плавающие зарплат» и т. Д.

Исходя из информации в источниках «заработная плата с простой временной системой взимается по тарифной ставке сотрудника данной категории за фактически отработанное время. Почасовая, ежедневная, месячная тарифная ставка может быть установлена» [21,22].

Организация повременной оплаты труда требует соблюдения следующих условий:

- без надлежащего табельного учёта фактически отработанного времени нельзя правильно организовать повременную оплату труда;
- необходима тарификация рабочих повременщиков, руководителей, специалистов и служащих на основании соответствующих нормативных документов;

- установление и правильное применение норм и нормативов, регламентирующих организацию труда повременщиков;
- создание на рабочих местах всех необходимых условий для эффективной работы.

Зарботная плата работника за месяц ($Z_{П.М.}$) при установленной часовой тарифной ставке работника данного разряда ($T_ч$) определяется по формуле:

$$Z_{ПМ} = T_ч \cdot Ч_ф, \quad (1)$$

где $Ч_ф$ – фактически отработанное количество часов в месяце.

С ежемесячным платежом заработная плата рассчитывается на основе жестких месячных зарплат (ставок), количества рабочих дней, фактически работающих работником в данном месяце, и запланированного количества рабочих дней в соответствии с графиком в этом месяце.

«Организации могут применять почасовые и повседневные формы оплаты как форму оплаты за определенный период времени. В этом случае заработок сотрудника определяется путем умножения почасовой (ежедневной) ставки заработной платы на количество фактически работающих часов (дней). Как правило, такие формы оплачивают работу персонала вспомогательных и обслуживающих подразделений организации, а также тех, кто работает на условиях неполного рабочего времени» [22].

Бонусная система вознаграждения представляет собой комбинацию простой временной оплаты с бонусами за выполнение количественных и качественных показателей по специальным правилам о выплате премий сотрудникам.

С системой заработной платы заработная плата выплачивается не по тарифным ставкам, а по фиксированной месячной зарплате. Система официальных зарплат используется для менеджеров, специалистов и сотрудников. Месячную зарплату каждой категории работников можно дифференцировать в зависимости от уровня квалификации, академического звания, степени и т. д. В соответствии с положениями о профессии (должности).

Запланировано стандартизированной задачей (или сдельной работой) - пока работник задает объем работы, который должен выполняться в течение определенного периода времени.

Вознаграждение за работу руководителей государственных предприятий должно быть предусмотрено в трудовом договоре (контракте), поэтому оно называется договором.

В настоящее время почти 80% рабочих в экономически развитых странах находятся на временной основе с установленными темпами производства.

Недостаток временной системы заработной платы заключается в том, что официальная зарплата не в состоянии учитывать различия в объеме работы, выполняемой работниками той же профессии и квалификации.

Как описано во многих источниках «сдельная ставка – форма оплаты фактического объема работ (произведенных продуктов) на основе текущих котировок на единицу работы. При наличии сдельной системы оплаты труда работников оплата производится по частям в соответствии с количеством произведенных продуктов» [21, 22, 25].

Организация сдельной оплаты труда предусматривает следующие условия:

«1) наличие научно обоснованных норм затрат на рабочую силу и надлежащего выставления счетов работ в соответствии с требованиями тарифно-квалификационных справочников;

2) производство продукции должно быть решающим показателем работы подрядчика, и его уровень должен напрямую зависеть от самого работника;

3) создание на рабочем месте всех необходимых условий для эффективной работы;

4) без надлежащего рассмотрения результатов работы и фактически отработанного времени не может быть эффективной частичной оплаты, поскольку любые отклонения в правильности бухгалтерского учета приведут к искусственной переоценке объема выполненной работы или уровня реализации нормы.

Основой сдельной оплаты труда является сдельная расценка за единицу продукции, работ, услуг, которая определяется по формулам:

$$P_{\text{сд}} = \frac{T_{\text{ст}}}{H_{\text{выр}}^{\text{ч}}}, \quad (2)$$

где $T_{\text{ст}}$ – часовая тарифная ставка выполняемой работы;

$H_{\text{выр}}^{\text{ч}}$ – норма выработки соответственно за час работы, смену, ед. продукции;

$P_{\text{сд}}$ – расценка.

Сдельная расценка, а соответственно и сдельная форма оплаты труда, может быть индивидуальной и коллективной.

Если установлена норма времени, сдельная расценка определяется по формуле:

$$P_{\text{сд}} = T_{\text{ст}} \cdot H_{\text{вр}}, \quad (3)$$

где $H_{\text{вр}}$ – норма времени на изготовление продукции, работ, услуг» [21, 22, 25].

В зависимости от способа подсчета заработка при сдельной оплате различают несколько форм оплаты труда. Прямая сдельная система оплаты труда – когда

труд работников оплачивается по сдельным расценкам непосредственно за количество произведенной продукции (операций) по следующей формуле:

$$Z_{сд} = P_{сд} \cdot B, \quad (4)$$

где $Z_{сд}$ – сдельный заработок;

$P_{сд}$ – расценка;

B – количество произведенной продукции.

При сдельно-премиальной оплате труда работающему сверх заработка выплачивается премия за выполнении и перевыполнение заранее установленных количественных и качественных показателей работы: сдачу работ с первого предъявления, отсутствие брака, экономии материалов. Она служит основой мотивации работников в улучшении количественных и качественных результатов труда. Заработок рассчитывается по формуле:

$$Z_{сд.пр} = Z_{сд} + Z_{пр}, \quad (5)$$

$$Z_{сд.пр} = Z_{сд} \cdot \left(1 + \frac{P_{пр}}{100}\right), \quad (6)$$

где $Z_{сд.пр}$ – сдельный заработок при сдельно-премиальной оплате труда;

$Z_{пр}$ – премия за выполнение (перевыполнение) установленных показателей;

$P_{пр}$ – процент премии за выполнение показателей премирования.

В положении о премировании персонала устанавливают размеры премий и условий поощрения, при соблюдении которых премия выплачивается или снижается, если выявлены конкретные упущения в работе [21, 22, 25].

Сдельно-прогрессивная оплата труда предусматривает начисление заработной платы следующим образом:

– за объем работы в пределах трудовой нормы – по стабильной расценке;

– за объем работы, превышающий нормы выработки – по повышенным расценкам.

Сдельно-регрессивная характеризуется тем, что начиная с определенного уровня перевыполнения норм, происходит снижение сдельной расценки.

Применение сдельно-прогрессивной оплаты труда эффективно в тех случаях, когда требуется стимулировать быстрый рост объема работы (продукции, оборо-

та, услуг), например, на новом предприятии или на новом рынке. Однако при перевыполнении норм труда, здесь может быть утрачена обоснованная связь роста заработной платы с ростом производительности труда. Расчет заработка при сдельной системе оплаты труда осуществляется по документам о выработке.

Косвенная сдельная работа - это система оплаты труда, в которой работа вспомогательного персонала оплачивается косвенными котировками с опционами на основе количества продуктов, производимых основными сотрудниками, которых они обслуживают. Он используется для оплаты вспомогательных работников (комиссаров, сборщиков и т. Д.). Эта система мотивирует интерес сотрудника к улучшению обслуживания производственных процессов, рациональному использованию ресурсов и т. д.

Аккордная (единовременная) система – когда общий доход определяется для выполнения определенных этапов работы или для полного диапазона выполненных работ. Единовременная сумма труда стимулирует выполнение всего спектра работ с меньшим количеством сотрудников и в более короткие сроки [9, 22, 25].

Система премиум-премиум-класса означает, что работникам выплачивается премия за сокращение сроков выполнения единовременной задачи при выполнении качественных работ.

Коллективная (бригадная) система - когда заработок каждого сотрудника зависит от конечных результатов работы всей бригады, сайта.

Коллективный (бригадный) сдельный труд используется для сборки, ремонта, эксплуатации подвижного состава железных дорог и т. Д. Ставки производства устанавливаются не для каждого рабочего, а для всей рабочей группы.

При коллективной системе бригадные сдельные расценки определяются по одной из следующих формул:

$$P_{б} = \sum T_c \cdot H_{вр} , \quad (7)$$

$$P_{б} = \frac{\sum T_c}{H_{выр}} , \quad (8)$$

где $P_{б}$ – бригадная сдельная расценка, руб. и коп;

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

$H_{вр}$ – норма времени;

$H_{выр}$ – бригадная норма выработки.

Общий сдельный заработок бригады определяется по формуле:

$$Z_6 = \sum P_6 \cdot Q, \quad (1.9)$$

где Q – общий объем работ по конечному результату, в натуральных измерителях [22].

Таким образом, форма оплаты труда устанавливает связь между величиной заработка и количеством и качеством труда и обуславливает определенный порядок ее исчисления в зависимости от организационных условий производства и результатов труда. На большинстве предприятий применяются две основные формы оплаты труда: повременная и сдельная. Каждая из указанных форм имеет разновидности, которые принято называть системами оплаты труда (см. рис.2).

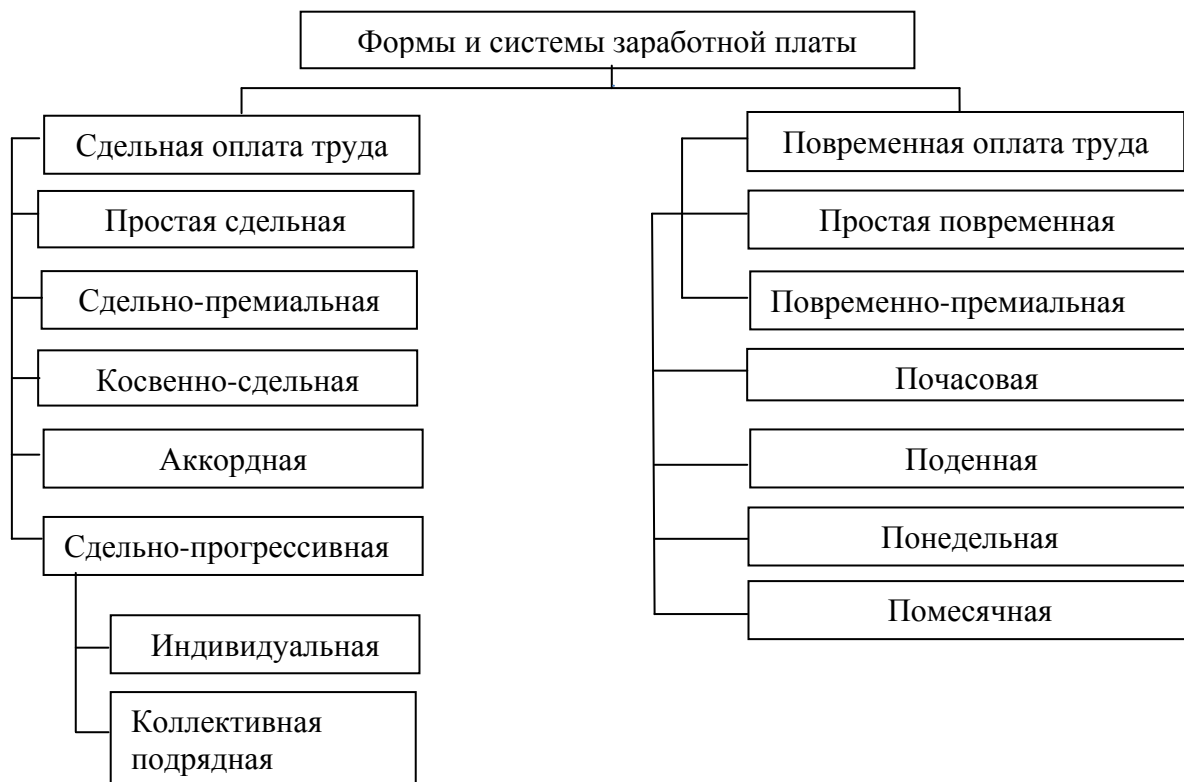


Рисунок 2 – Основные формы и системы заработной платы

Каждая форма имеет свои преимущества и недостатки, которые указаны в таблице 1.

Таблица 1 – Достоинства и недостатки форм оплаты труда

Повременная	Сдельная
Достоинства	
1) удобна при выполнении сложных и комплексных работ; 2) создает предпосылки для качественного труда	1) интенсифицирует труд; 2) сокращает издержки по надзору
Недостатки	
1) не стимулирует интенсивность труда; 2) требует контроля текущей трудовой деятельности	1) не заинтересовывает работника в повышении качества и стимулирует выпуск брака; 2) не пригодна при сложных комплексных работах; 3) применяется на предприятиях с высокой долей физического труда



Рисунок 3 – Описание форм и систем оплаты труда с пояснением

Таким образом, на каждом конкретном предприятии в зависимости от характера выпускаемой продукции, наличия тех или иных технологических процессов, уровня организации и труда применяется та или иная система оплаты труда (см. рис. 3). Общей тенденцией является расширение сферы применения систем, основанных на повременной плате с нормированным заданием и достаточно большой долей премий (до 50%) за вклад сотрудника в увеличение дохода фирмы [12].

1.4 Регулирование системы оплаты труда

В соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации коммерческие организации самостоятельно устанавливают системы оплаты и трудовые стимулы.

Вознаграждение работников организации регулируется тремя основными способами: в соответствии с законами и правилами, коллективно и контрактным образом и установлением условий оплаты в трудовом договоре с конкретным сотрудником. Государственное регулирование оплаты труда. Система оплаты труда любого работодателя устанавливается в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Установлена система основных гарантий оплаты труда ст. 130 ТК РФ обеспечивает:

- минимальная заработная плата;
- меры по повышению уровня реальной заработной платы;
- ограничение оснований и размеров вычетов из заработной платы;
- ограничение заработной платы натурой;
- обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его несостоятельности;
- государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и выполнением государственных гарантий оплаты труда;
- ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством;
- сроки и порядок выплаты заработной платы [14].

Регулирование оплаты труда в организации. В организации система заработной платы обычно устанавливается коллективным договором или местными нормативными актами, которые принимаются к исполнению, с учетом мнения избранного органа первичной профсоюзной организации, представляющей интересы всех или большинства работников (статья 372 Трудового кодекса Российской Федерации) [22].

Коллективное соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации или индивидуальном предпринимателе и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (статья 40 ЛК РФ).

Круг вопросов, которые могут быть рассмотрены в коллективном соглашении, довольно широк и обычно включает:

- выбор системы оплаты труда;
- определение размера рабочей силы (тарифные ставки, зарплаты) или методы их расчета (коэффициенты участия в трудовой деятельности, проценты от доходов и т. д.);
- определение системы бонусов;

- создание надбавок и дополнительных выплат;
- порядок, место и сроки выплаты заработной платы;
- создание системы стандартизации труда;
- установление компенсационных выплат, включая заработную плату в ночное время; Рабочие занимаются тяжелой работой, работают с вредными и (или) опасными и другими особыми условиями труда;
- установление вознаграждения за разработку новых производств (продуктов);
- установление периода для расчета средней заработной платы;
- увеличение гарантий, установленных государством.

В случае, если коллективный договор не заключен или система оплаты труда в нем не определена, он устанавливается в местном нормативном акте. Обычно такой акт называется Положением об оплате труда [14].

Установление системы оплаты труда также возможно с несколькими местными нормами в системном единстве, например, Положением о тарифной системе, Положением о бонусах, Положением о поощрительных пособиях и Положением о компенсационных доплатах.

Система оплаты труда по ст. 135 ТК РФ включает в себя как способ установления взаимосвязи между мерой труда и мерой вознаграждения за нее, на основе которой осуществляется процедура расчета заработка работника, так и конкретные суммы тарифных ставок, зарплаты. Она также включает условия и порядок оплаты, а также суммы дополнительных выплат и компенсационных выплат и премий.

Индивидуально-договорное регулирование. Индивидуально-договорное регулирование, осуществляемое сотрудником и работодателем при заключении трудового договора, как правило, дополняет государственные, коллективно-договорные и местные нормы.

Трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, согласно которому работодатель обязан предоставить работнику работу по установленной функции труда, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы Трудового права, коллективный договор, соглашения, местные нормативные акты и по этому соглашению своевременно и в полном объеме выплачивают работнику зарплату. А работник обязуется лично выполнить определенное действие. По соглашению рабочая функция, соблюдать Правила внутреннего трудового законодательства, которые действуют для этого работодателя.

Контракт – это документ, на основании которого выплачивается заработная плата работнику, поэтому часть 2 ст. 57 ТК РФ к существенным условиям контракта включают, помимо прочего, условия оплаты, включая размер ставки заработной платы или зарплаты работника, надбавки, надбавки и поощрительные выплаты,

Размер и условия оплаты конкретного работника устанавливаются трудовым договором в соответствии с системами оплаты труда, действующими в организации (статья 72 ТК РФ).

Изменения условий трудового договора в одностороннем порядке (по инициативе работодателя) возможны только в случае изменений в технологии производства, структурной перестройки производства и т. Д. (Статья 74 ТК РФ) [14].

Работодатель должен письменно уведомить работника об изменениях в трудовом договоре, а также о причинах, вызвавших их необходимость, не позднее двух месяцев [18, 22].

Порядок регулирования оплаты труда работников представлен на рисунке 4.



Рисунок 4 – Порядок регулирования оплаты труда работников организации

1.5 Формирование фонда оплаты труда, учет затрат по оплате труда

Формирование фонда оплаты труда, учет затрат по оплате труда

В состав средств, выделенных на потребление, включены средства фонда заработной платы. Фонд оплаты труда (ФОТ) - сумма денег, источник, за счет которой заработная плата выплачивается работникам предприятия, является элементом себестоимости продукции.

Фактически фонд заработной платы определяет общую сумму расходов по персоналу, понесенных предприятием в запланированный (текущий) период, независимо от причин, по которым эти выплаты были начислены работнику.

Состав фонда заработной платы включает в себя размер заработной платы, выплачиваемой предприятием, учреждением, организацией в денежной и натуральной форме за отработанные и неработающие, стимулирующие надбавки и надбавки, компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями работы, бонусами и Единовременные поощрительные платежи и платежи за питание, жилье, топливо, которые имеют регулярный характер.

Структура фонда заработной платы включает:

- платить за потраченное время;
- оплата за неработающее время;
- разовые поощрительные платежи;
- платежи за питание, жилье, топливо.

Плата за отработанное время включает в себя:

- 1) заработная плата по тарифным ставкам и зарплатам, а также по частным ставкам;
- 2) стоимость продукции, выпущенной в порядке оплаты в натуральной форме;
- 3) бонусы и награды;
- 4) поощрительные надбавки и надбавки за тарифные ставки за профессиональные навыки, сочетающие профессии и должности;
- 5) компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда и т. д. [22, 30].

Оплата за неработающее время – это оплата за:

- 1) ежегодные и дополнительные праздники;
- 2) льготные часы для подростков;
- 3) время простоя не является виной сотрудника;
- 4) вынужденное отсутствие и т. д. [30].

Единовременные поощрительные платежи включают:

- 1) разовые (разовые) премии;
- 2) вознаграждение по результатам работы за год, годовое вознаграждение за длительный срок службы (опыт работы);
- 3) материальная помощь, оказываемая работникам;
- 4) денежная компенсация за неиспользованный отпуск;

5) стоимость акций, бесплатно предоставляемых работникам в качестве стимулов, или привилегий для приобретения акций и т. д.

Все зарплаты, рассчитанные на предприятии, можно разделить на следующие типы:

- базовая зарплата;
- дополнительная заработная плата;
- бонусы, вознаграждение по результатам работы за год.

Базовая зарплата рассчитывается в зависимости от форм оплаты, принятых на предприятии. Базовая зарплата - это заработная плата, начисляемая работнику за фактически отработанное время, с учетом качества и количества выполненных работ с учетом дополнительных выплат за работу в ночное время и сверхурочных, а также оплаты за период простоя. Которое произошло не по вине рабочего. Этот тип оплаты производится по частным ставкам, зарплатам, бонусам и тарифным ставкам; Не следует платить работникам менее двух раз в месяц. Дополнительная заработная плата начисляется на основании документов, подтверждающих право работника оплачивать заработанные сроки.

Дополнительные платежи включают:

- оплата основного, дополнительного или образовательного отпуска;
- компенсация за неиспользованный отпуск;
- выплата выходного пособия при увольнении;
- платежи в сторону сотрудника на курсы повышения квалификации;
- оплата времени на выполнение публичных обязанностей;
- другие платежи в соответствии с действующим законодательством [22, 30].

Вознаграждение по результатам финансово-хозяйственной деятельности предприятия выплачивается за счет прибыли, оставшейся в распоряжении предприятия, за вычетом средств, выделенных на потребление. В качестве источников вознаграждения за работу на предприятии создаются фонды социальной поддержки и развития, фонд развития производства и резервный фонд. Эти средства создаются для распределения доходов и дивидендов между теми, кто работает над увеличением своих процентов.

Плановая стоимость фонда заработной платы (ФОТ) может быть определена различными способами.

Метод прямого счета – с помощью этого метода общая заработная плата может рассчитываться как на основе количества сотрудников, так и их заработной платы на предприятии в целом, а также по категориям и отдельным группам работников.

$$\text{ФОТ} = Ч_{\text{сн}} \cdot ЗП_{\text{ср}}, \quad (10)$$

где $Ч_{\text{сн}}$ — среднесписочная плановая численность работающих;

$ЗП_{ср}$ – средняя заработная плата одного работающего в плановом периоде с доплатами и начислениями.

Нормативный метод расчета – при обосновании ставки заработной платы на 1 руб. [22]

$$\Phi OT = Q \cdot H_{3H} , \quad (11)$$

где Q — общий объем выпускаемой продукции в плановом периоде;

H_{3H} – норматив заработной платы на 1 руб. выпускаемой продукции.

В бухгалтерском учете компенсация труда учитывается на счете 70 «Расчеты с персоналом для вознаграждения».

Заработная плата является неотъемлемой частью стоимости производства, выполненных работ или предоставленных услуг. «Дебиторская задолженность с персоналом за вознаграждение» (Дебетовый счет 20 «Базовая продукция», 23 «Вспомогательная продукция», 25 «Общие производственные расходы», 26 «Общие деловые расходы» - Счет 70 кредит «Персонал заработной платы»).

Средства, выплачиваемые сотрудникам, когда они заботятся о следующем оплачиваемом отпуске, учитываются таким же образом, только если весь отпуск работника приходится на текущий месяц.

Если период освобожден и в следующем месяце в соответствии с требованиями пункта 18 ПБУ 10/99 «Расходы организации» не отвлекаются от ответственности за перераспределение средств 97 «Расходы будущих периодов». В будущем начисленные суммы выплат должны быть списаны на соответствующие счета расходов.

Дополнительные праздничные дни должны предоставляться за счет чистой прибыли организации, что отражено в счете 84 «Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)».

В дополнение к заработной плате и выплате отпуска на ссудный счет присуждаются премии «Начисление заработной платы сотрудникам». Премии за результаты производства снижают налогооблагаемую прибыль организации и относятся к другим расходам. Премии, выплачиваемые из целевых фондов (гранты, средства различных фондов) и целевые фонды (средства, которые владельцы предприятия выделили специально для выплаты бонусов), не уменьшают налогооблагаемую базу налога на прибыль организаций. Таким же образом взимаются различные льготы и материальная помощь.

Вычеты из заработной платы отражаются по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате». Прежде всего, это подоходный налог с физических лиц (подоходный налог с физических лиц), который рассчитан на счете 68 «Расчеты по налогам и сборам». Сумма вычетов из заработной платы и других видов дохода должника рассчитывается исходя из суммы, оставшейся после удержания налогов (статья 65 Федерального закона от 2 октября 2007 года № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве»).

Удержание брака сотрудника также производится за счет заработной платы. Фактическая стоимость безвозвратного брака отражается в дебете счета 28 «Брак в производстве» и кредитных счетах 20 «Базовая продукция», 10 «Материалы», 69 «Расчеты по социальному страхованию и залогу» и т. д.

После этого отражается задолженность работника перед организацией на счете 73 «Расчеты с персоналом для других операций», из которой задолженность списывается на счет 70 «Расчеты с персоналом для вознаграждения».

Невозвращенные отчетные суммы также удерживаются от заработной платы. Первоначально они учитываются по дебету счета 94 «Нехватка и убытки от ущерба имуществу» и кредитный счет 71 «Расчеты с подотчетными лицами» [15].

Вопрос о заработной плате отражается в дебетовании счета 70 «Расчеты с персоналом для оплаты труда» и кредитного счета 50 «Касса». Заработная плата, которая не была получена вовремя, должна быть депонирована - депонирована в учреждении банка для хранения. После того, как работник обратился в организацию с просьбой о выплате заработной платы, бухгалтер получает эту сумму от банка и выдает средства работнику.

Аналитический учет заработной платы проводится в организациях, использующих стандартные формы – личный счет, зарплату, зарплату, заработную плату. В этих регистрах отражается вся информация, относящаяся к заработной плате: начисление заработной платы, удержание, начисленные налоги, платежи и т. Д. Данные этих форм должны соответствовать данным на синтетическом счете 70 «Расчет заработной платы» [15].

В таблице 1 приведены основные учетные записи для оплаты труда.

Таблица 1 – Основные учетные записи по учету оплаты труда

Содержание хозяйственной деятельности	Дебет счета	Кредит счета
Начислена заработная плата рабочим основного производства	20	70
Начислена заработная плата рабочим вспомогательных подразделений	23	70
Начислена заработная плата работникам, занятым обслуживанием основных и вспомогательных производств	25	70
Начислена заработная плата управленческому персоналу организации	26	70
Начислена заработная плата работника, занятым сбытом продукции или работникам торговых организаций	44	70
Начислены отпускные за текущий месяц	20,23,25,26	70
Начислены отпускные по дополнительному отпуску	84	70
Начислена премия по результатам работы за определенный	91	70

Выводы по разделу 1:

Заработная плата - это форма вознаграждения за труд и важный стимул для сотрудников фирмы. Предприятия самостоятельно разрабатывают и одобряют формы и системы оплаты труда.

Основой оплаты труда является тарифная система, которая представляет собой набор стандартов, которые помогают дифференцировать и регулировать заработную плату в зависимости от сложности выполняемой работы; Условия труда, природно-климатические условия работы; Интенсивность и характер работы. Нетарифная система оплаты труда устанавливает заработную плату работника в полной зависимости от конечных результатов работы коллектива, к которому принадлежит сотрудник.

Существуют две основные формы заработной платы: повременная и сдельная.

Повременная – форма оплаты, в которой заработная плата работника рассчитывается по установленной ставке или зарплате за фактические отработанные часы. Существует несколько систем временных форм оплаты: простые временные, временные премии, временные бонусы со стандартизированной задачей, «плавающие зарплаты» и т. д.

Сдельная – форма оплаты фактического объема работ (произведенных продуктов) на основе текущих котировок на единицу работы.

Вознаграждение сотрудников организации регулируется тремя основными способами: в соответствии с законами и правилами, коллективно и контрактным образом и установлением условий оплаты в трудовом договоре с конкретным сотрудником. Размер и условия оплаты конкретного работника на предприятии устанавливаются трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, действующей в этой организации (ст. 72 ГК РФ).

Фонд заработной платы (ФОТ) - сумма денег, источник, за счет которой выплата заработной платы работникам предприятия является элементом себестоимости продукции.

2 АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ НА УКВЗ ИМЕНИ С.М. КИРОВА

2.1 Техничко-экономическая характеристика УКВЗ им. Кирова-филиала ФГУП «ГКНПЦ им. Хруничева»

Усть-Катавский вагоностроительный завод имени С.М. Кирова – старейшее предприятие России, основан в 1758 году. Первые трамвайные вагоны вышли из цехов завода в 1901 году. Более полувека вагоностроительный завод является основным поставщиком трамвайных вагонов на рынок России и стран СНГ.

Федеральное государственное унитарное предприятие «Усть-Катавский вагоностроительный завод имени С.М. Кирова» учреждено в качестве государственного предприятия Постановлением коллегии СНК РСФСР от 07.07.1919г. № 1/П.

В 1959 году Усть-Катавский вагоностроительный завод становится головным предприятием по производству трамвайных вагонов в СССР. В 1960 год на Усть-Катавском вагоностроительном заводе создано Конструкторское бюро трамваестроения. В 80-е годы XX века производственные мощности Усть-Катавского вагоностроительного завода составляют до 660 трамвайных вагонов в год. К началу 90-х годов XX века – до 750 вагонов в год.

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 11 июня 2011 г. № 772 и распоряжением Правительства Российской Федерации от 7 июля 2011 г. № 1159-р Федеральное Государственное Унитарное Предприятие «Усть-Катавский вагоностроительный завод им. С.М.Кирова» преобразовано в филиал ФГУП «Государственный космический научно-производственный центр имени М.В. Хруничева».

Наличие развитой научно-технологической базы и высоких стандартов качества выпускаемой продукции позволяет выпускать ФГУП «УКВЗ» конкурентоспособную конверсионную продукцию [28].

Основным направлением деятельности ФГУП «УКВЗ» в настоящее время является участие в выполнении государственного оборонного заказа:

- опытное и серийное производство двигателей и двигательных установок космических аппаратов;
- выполнение работ по продлению сроков эксплуатации изделий, находящихся в эксплуатации.

На российском рынке представлены вагоны российских производителей. Известно 3 российских производителя трамвайных вагонов.

Основные конкуренты ФГУП «УКВЗ»:

- «Уралтрансмаш» г. Екатеринбург;
- Петербургский трамвайно-механический завод (ПТМЗ).

ФГУП «УКВЗ» серийно производит запасные части для всех выпускавшихся

моделей трамвайных вагонов, в том числе снятых с производства (71-605,71-608).

Предприятие осуществляет следующие виды деятельности:

- освоение, серийное производство и испытание образцов ракетной и космической техники по государственным и иным заказам;
- разработка, серийное изготовление, испытание и гарантийное обслуживание трамвайных вагонов;
- разработка, изготовление и испытание оборудования для нефтяной, газовой, мясоперерабатывающей и хлебопекарной промышленности;
- разработка и изготовление товаров народного потребления;
- разработка, изготовление и испытание оборудования для коммунального хозяйства;
- предоставление услуг связи;
- складские услуги по хранению продукции, материалов и т.п.;
- производство рекламы и иной полиграфической продукции;
- оказания услуг по теплоснабжению и передаче электрической энергии.

Бюджетозависимость продукции предприятия также отрицательно сказывается на финансово-экономическом климате предприятия. Объясняется данный факт ограничением роста цен на изготавливаемую продукцию государственным заказчиком на фоне всеобщего роста стоимости всех видов ресурсов (энергетических, трудовых, материальных и пр.), что значительно снижает рентабельность и лишает предприятие возможности развития.

Активные действия по стимулированию рынка сбыта гражданской продукции пока не дают желаемых результатов, государственной поддержки в режиме жесткой экономии бюджетных средств, предприятие не получает.

Наряду с этим менеджментом предприятия прилагается максимум усилий для своевременной выплаты заработной платы, сохранения коллектива в целях недопущения социального взрыва в результате массового высвобождения персонала с градообразующего предприятия (в том числе и в форме участия в различных программах содействия занятости), обеспечивать графики реструктуризации кредиторской задолженности и пр. Все это влечет за собой увеличение объемов кредитов и увеличение затрат на их обслуживание, рост запасов, снижение общей рентабельности деятельности и деловой активности, значительным затруднениям по большинству своих обязательств [29].

На УКВЗ им. С.М. Кирова используется сдельная и повременная формы оплаты труда. Значительная часть труда рабочих на предприятии оплачивается по повременной форме. Для расчета их заработка достаточно знать количество фактически отработанного времени и тарифную ставку. Основным документом при этом является табель учета использования рабочего времени. Производство тарифной ставки на отработанные рабочим часы определит сумму заработка рабочего-повременщика.

Выдача работникам заработной платы производится в сроки, определенные в коллективном договоре. Обычно за первую половину месяца (с 1 по 15 число

включительно) в период 16 по 25 число этого же месяца выдается аванс.

Для учета и начисления заработной платы по сдельным расценкам оформляется наряд в структурном подразделении нормировщиком ручным способом.

Первичным документом для учета выработки при сдельной форме оплаты труда является *наряд* (см. Приложение). По окончании месяца наряд закрывается и сдается в бухгалтерию, где он проходит дальнейшую обработку: проверяется правильность заполнения учетных реквизитов, производится расчет сумм заработка и количества часов нормированного времени, определяются итоговая сумма заработка и норма-часы.

Синтетический учет расчетов с работниками по оплате труда ведется на счете 70 «Расчеты по оплате труда».

Выплаты работникам, которые в соответствии с действующими нормативными актами не включаются в состав затрат (издержек), например, материальная помощь, единовременные премии, ценные подарки и т. п., относятся за счет чистой прибыли. При этом счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» корреспондирует с дебетом счета 84 «Нераспределенная прибыль».

На предприятии формируется резерв на оплату отпусков рабочих, начисление сумм отпускных отражается в корреспонденции с дебетом счета 96 «Резервы предстоящих расходов» по субсчету «Резерв на сумму отпусков рабочих».

Начисление сумм пособий по временной нетрудоспособности и выплат, которые гарантированы обязательным социальным страхованием граждан, отражается в корреспонденции с дебетом счета 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» по соответствующим счетам.

По дебету счета 70 отражаются удержания, вычеты и выплата заработной платы. Суммы заработной платы, пенсий, пособий, материальной помощи и т.д., выплаченные наличными, отражаются в корреспонденции с кредитом счета 50 «Касса». Если вместо выдачи наличными заработная плата перечисляется со счета предприятия на счет работника, то счет 70 корреспондирует с кредитом счета 51 «Расчетный счет» [33].

Таблица 2 – Основные технико-экономические показатели деятельности УКВЗ им. С.М. Кирова за 2013–2015 годы

Наименование показателя	2013 год	2014 год	Отклонение от предыдущего года	2015 год	Отклонение от предыдущего года
Объем производства продукции, тыс. руб.	2 165 522,4	2 181 733,5	+16 211,1	2 774 778,6	+593 045,1
Среднесписочная численность, чел.	4 270	4 393	+123	4 398	+5
Прибыль от продаж, тыс. руб.	-57 654	204 482	262 136	37 177	-167 305
Балансовая (валовая) Прибыль, тыс. руб.	72 899	204 482	+131 583	90 379	-114 103

Чистая прибыль (убыток) отчетного периода, тыс. руб.	-176 652	120 516	+297 168	16 678	-103 838
Фонд оплаты труда, тыс. руб.	569 788,8	754 893,1	+185 104,3	891 914,4	+137 021,3
Отчисления от фонда оплаты труда на соц. нужды, тыс. руб.	193 728,19	256 663,65	+62 935,46	303 250,89	+46 587,24
Средняя зарплата на одного работника, руб.	11 120	14 320	+3 200	16 900	+2 580
Себестоимость проданных товаров, работ, услуг, тыс. руб.	2 209 994,8	1 831 129,8	-378 865	2 902 283,8	+1 071 154
Выработка на одного работника, тыс. руб.	507,15	496,64	-10,51	630,92	+134,28
Дебиторская задолженность, тыс. руб.	525 668	415 534	-110 134	604 315	+188 781
Кредиторская задолженность, тыс. руб.	760 939	773 900	12 961	866 332	-92 432
Рентабельность продаж, %	-0,6	5,8	+6,4	1,0	-4,8

На протяжении всего анализируемого периода УКВЗ им. С.М. Кирова является прибыльным. Растёт объем производства продукции. Но, не смотря на стабильные результаты работы предприятия в целом, величина прибыли (и соответственно уровня рентабельности) претерпевает значительные изменения. В 2013 году наблюдался убыток в 176 652 тыс. руб. (см. рисунок 2.1). Но, несмотря на убытки, по фонду оплаты труда и средней заработной плате наблюдается небольшой рост.

Наблюдается рост выработки на одного работника что является положительной тенденцией в деятельности предприятия. [33].

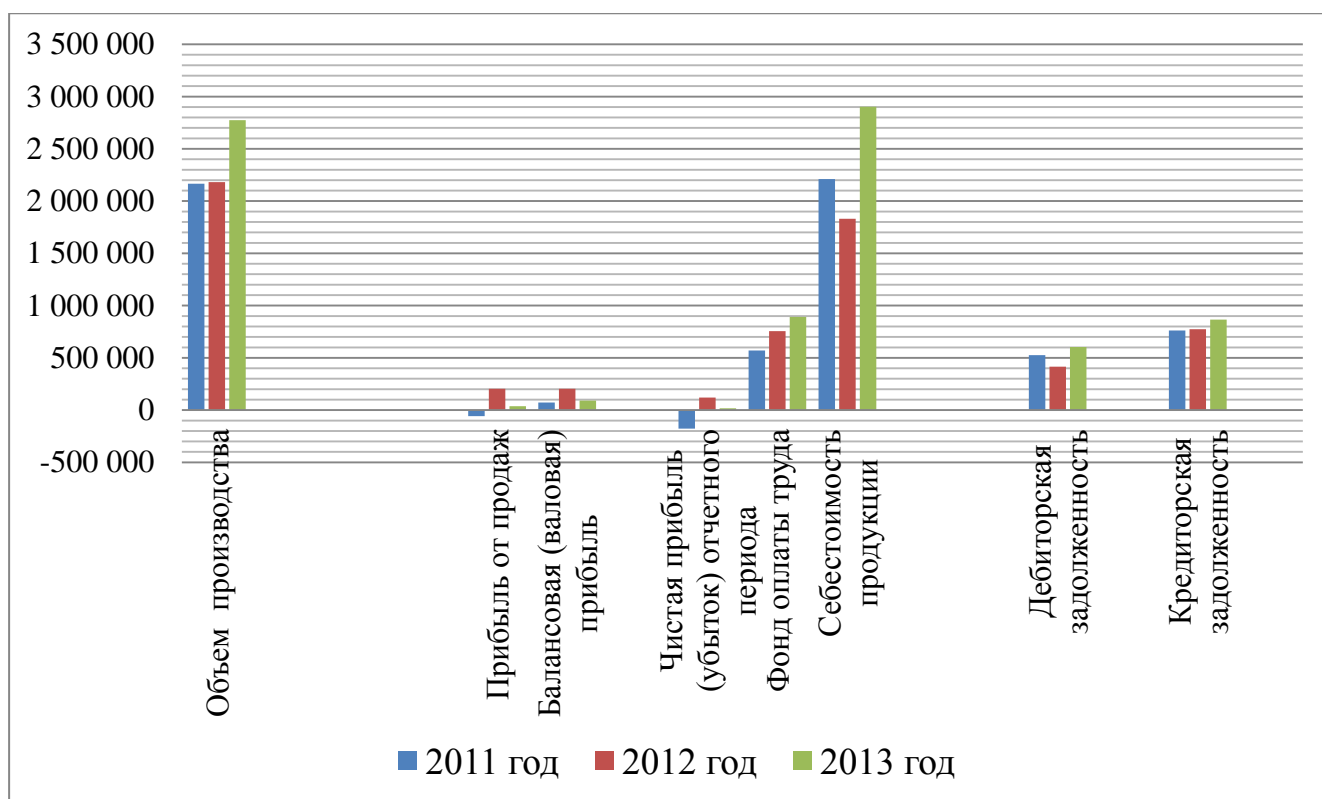


Рисунок 5 – Основные технико-экономические показатели деятельности предприятия за 2013– 2015 годы, тыс. руб.

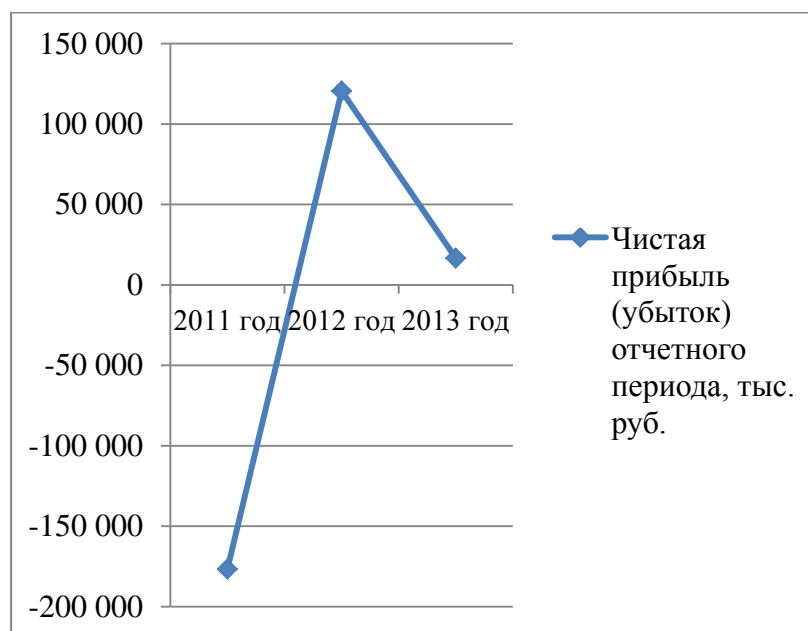


Рисунок 6 – Динамика чистой прибыли (убытка) отчетных периодов

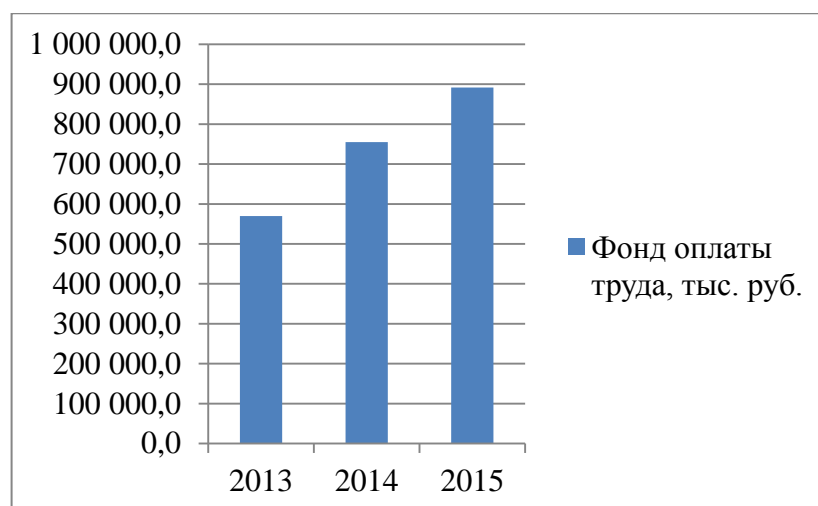


Рисунок 7 – Динамика ФОТ за 2013-2015 гг.

Из таблицы 5 и рисунка 7 видно, что на предприятии наблюдается рост фонда оплаты труда в 2014 году на 32,49 % по сравнению с 2013 годом, а в 2015 году на 18,15 % по сравнению с 2014 годом.

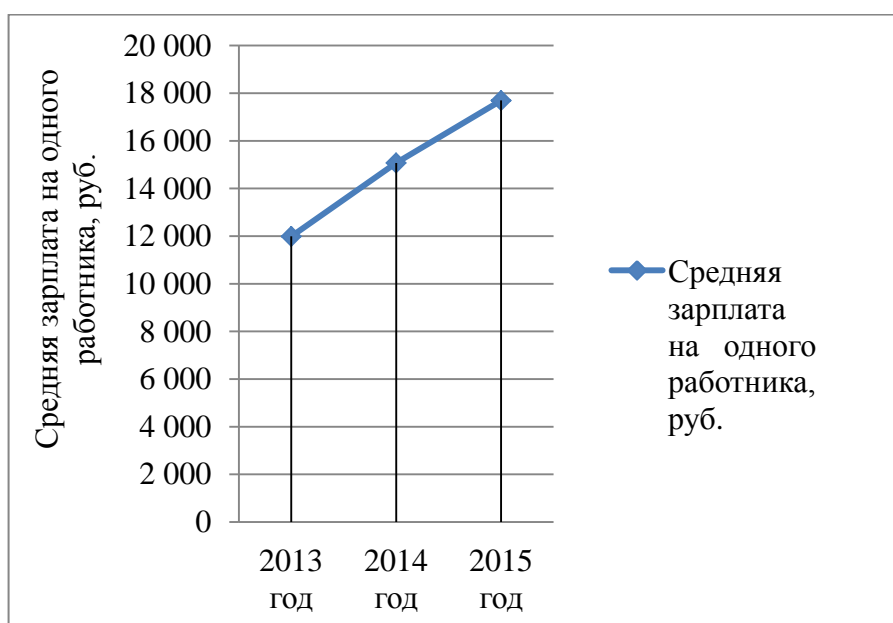


Рисунок 8 – Динамика роста средней зарплаты на одного работника за отчетные периоды

2.2 Анализ фонда оплаты труда

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

Фонд заработной платы по действующей инструкции органов статистики «включает в себя не только фонд оплаты труда, относимый к текущим издержкам предприятия, но и выплаты за счет средств социальной защиты и чистой прибыли, остающейся в распоряжении предприятия» [25].

Приступая к анализу использования фонда заработной платы по методике Савицкой, включаемого в себестоимость продукции, в первую очередь необходимо «рассчитать абсолютное и относительное отклонение фактической его величины от плановой.

Абсолютное отклонение ($\Delta \Phi ЗП_{абс}$) определяется сравнением фактически использованных средств на оплату труда ($\Phi ЗП_{ф}$) с плановым фондом заработной платы ($\Phi ЗП_{пл}$) в целом по предприятию, производственным подразделениям и категориям работников по формуле:

$$\Delta \Phi ЗП_{абс} = \Phi ЗП_{ф} - \Phi ЗП_{пл} . \quad (12)$$

Однако следует иметь в виду, что абсолютное отклонение само по себе не характеризует использование фонда зарплаты, так как этот показатель определяется без учета степени выполнения плана по производству продукции» [20].

Абсолютное отклонение ($\Phi ЗП_{абс}$) определим сравнением использованных средств на оплату труда ($\Phi ЗП_{2013}$) в 2015 году с фондом заработной платы в 2014 году ($\Phi ЗП_{2014}$) за данный период в целом по предприятию, производственным подразделениям и категориям работников [20].

$$\Delta \Phi ЗП_{абс} = \Phi ЗП_{2015} - \Phi ЗП_{2014} = 891\,914,4 - 754\,893,1 = +137\,021,13 \text{ тыс. руб.}$$

Фонд заработной платы в 2015 году возрос на 137 021,13 тыс. руб. по сравнению с 2014 годом.

Относительное отклонение рассчитывается как разность между фактически начисленной суммой зарплаты и плановым фондом, скорректированным на коэффициент выполнения плана по производству продукции:

$$\Delta \Phi ЗП_{отн} = \Phi ЗП_{ф} - \Phi ЗП_{ск} = \Phi ЗП_{ф} - (\Phi ЗП_{пл. пер} \cdot K_{вп} + \Phi ЗП_{пл. пост}), \quad (13)$$

где $\Delta \text{ФЗП}_{\text{отн}}$ – относительное отклонение по фонду зарплаты;

$\text{ФЗП}_{\text{ф}}$ – фонд зарплаты фактический;

$\text{ФЗП}_{\text{ск}}$ – фонд зарплаты плановый, скорректированный на коэффициент выполнения плана по выпуску продукции;

$\text{ФЗП}_{\text{пл. пер}}$ и $\text{ФЗП}_{\text{пл. пост}}$ – соответственно переменная и постоянная сумма планового фонда зарплаты;

$K_{\text{ен}}$ – коэффициент выполнения плана по выпуску продукции.

При этом необходимо учитывать, что корректируется только переменная часть фонда заработной платы, которая изменяется пропорционально объему производства продукции.

Определим относительное отклонение по фонду заработной платы в сравнении с 2014 годом.

Процент выполнения плана по производству продукции составляет 27% ($2\,774\,778,6 / 2\,181\,733,5 \cdot 100$).

$\Delta \text{ФЗП}_{\text{отн}} = 891\,914,4 - (75\,343,834 \cdot 1,27 + 816\,570,57) = -20\,342,83$ тыс. руб.

Следовательно, на предприятии имеется экономия в использовании фонда зарплаты в размере 20 342,83 руб.

Сведения об использовании средств, направляемых на потребление, представлены в таблице 3.

Таблица 3 – Анализ использования фонда оплаты труда за 2015 год

Вид оплаты	Сумма, тыс. руб.				
	план	уд. вес, %	факт	уд. вес, %	отклоне- ние
1 Фонд оплаты труда	936 510,12	100,00	891 914,40	100,00	-44 595,72
1.1 По сдельным расценкам	144 271,48	15,41	137 400,02	15,41	-6 871,46
1.2 Тарифным ставкам и окладам	252 561,58	26,97	240 534,84	26,97	-12 026,74
1.3 Премии за производственные результаты	126 360,07	13,49	120 343,53	13,49	-6 016,54
1.4 Доплаты за профессиональное мастерство	3 616,02	0,39	3 443, 83	0,39	-172,19
1.5 Доплаты за работу в ночное время	3 396,32	0,36	3 234,59	0,36	-161,73
1.6 Оплата ежегодных и дополнительных отпусков	84 982,01	9,07	80 935,43	9,07	-4 046,58
1.7 Доплаты до среднего уровня	252 682,31	26,98	240 649,82	26,98	-12 032,49
1.8 Оплата простоев	980,07	0,10	934,00	0,10	-37,07
1.9 Оплата труда совместителей	67 660,26	7,22	64 438,34	7,22	-3 221,92
2 Выплаты за счет чистой прибыли	13 755,00	100	13 100,00	100	-655,00

2.1 Вознаграждение за результаты работы по итогам года	2 047,50	14,89	1 950,00	14,89	-97,50
2.2 Материальная помощь	4 252,25	30,92	4 050,00	30,92	- 202,25
2.3 Единовременные выплаты пенсионерам	577,50	4,20	550,00	4,20	-27,5
2.4 Стипендии студентам и плата за обучение	1 365,00	9,92	1300,00	9,92	-65,00
2.5 Оплата путевок на отдых и лечение	5 512,5	40,08	5 250,00	40,08	-262,5
3 Выплаты социального характера	52 150,00	100,00	49 700,00	100	-2 450,00
3.1 Пособия семьям, воспитывающим детей	25 970,00	49,80	24 740,00	49,78	-1 230,00
3.2 Пособия по временной нетрудоспособности	14 280	27,38	13 600,00	27,36	-680,00
3.3 Стоимость профсоюзных путевок	11 900,00	22,82	11 360,00	22,86	-540,00
Итого средств, направленных на потребление	1 002 415,10	100	954 714,40	100	-47 735,61
Доля в общей сумме, %:					
фонда оплаты труда	93,43	-	93,42	-	-0,01
выплат из чистой прибыли	1,37	-	1,37	-	0
выплат за счет фонда социальной защиты	5,20	-	5,21	-	+0,01

Построим диаграмму структуры средств, использованных на потребление, чтобы было видно какую долю составляет ФОТ в общей сумме средств, направленных на потребление на рисунке 9.

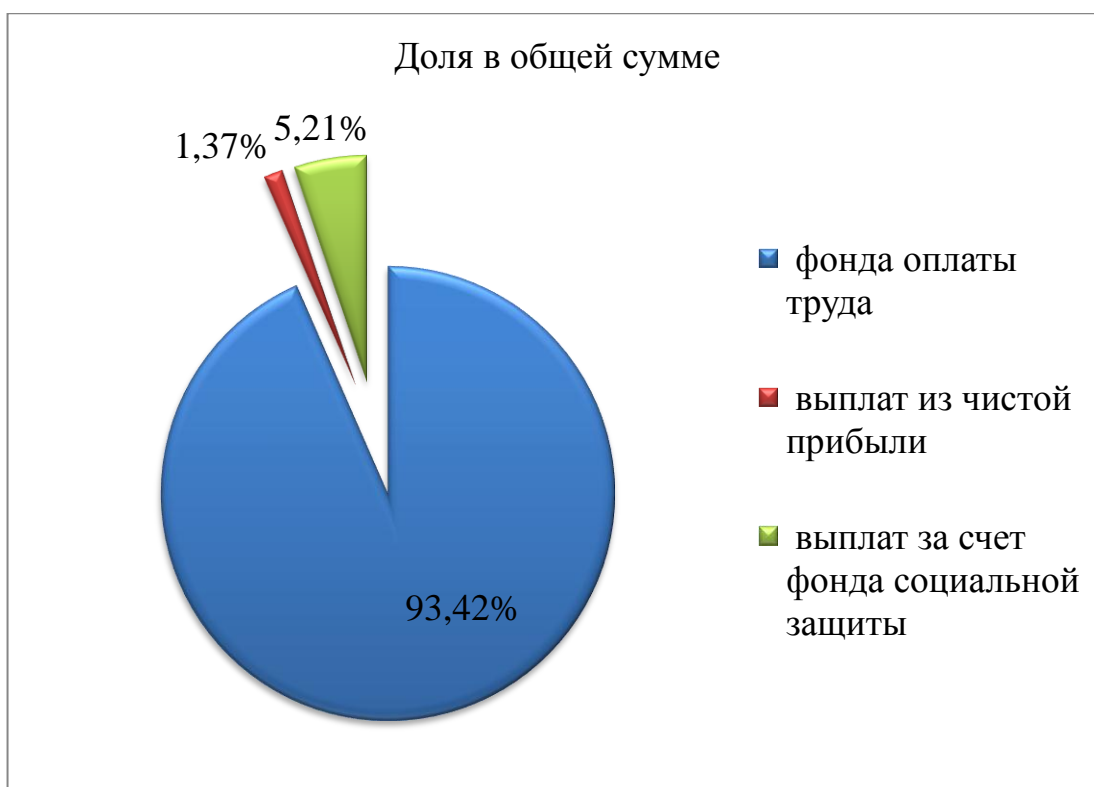


Рисунок 9 – Диаграмма структуры средств, использованных на потребление

Наибольший удельный вес в составе средств, использованных на потребление, занимает фонд оплаты труда, включаемый в себестоимость продукции (см. рисунок 6)

Постоянная часть оплаты труда не изменяется при увеличении или спаде объема производства (зарплата рабочих по тарифным ставкам, зарплата служащих по окладам, все виды доплат, оплата труда работников непромышленных производств и соответствующая им сумма отпускных).

Данные для анализа фонда заработной платы представлены в таблице 4.

Таблица 4 – Исходные для анализа фонда заработной платы

Вид оплаты	Сумма заработной платы, тыс. руб.		
	план	факт	отклонение
1 Переменная часть оплаты труда рабочих	270 631,55	257 743,55	-12 888
1.1 По сдельным расценкам	144 271,48	137 400,02	-6 871,46
1.2 Премии за производственные результаты	126 360,07	120 343, 53	-6 016,54
2 Постоянная часть оплаты труда рабочих	513 236,3	488797,08	-24 439,22
2.1 Повременная оплата труда по тарифным ставкам	252 561,58	240 534,84	-12 026,74
2.2 Доплаты	260 674,72	248 262,24	-12 412,48
2.2.1 за стаж и профессиональное мастерство	3 616,02	3 443,83	-172,19

2.2.2 за простои по вине предприятия	980,07	934,00	-46,07
2.2.3 за работу в ночное время	3 396,32	3 234,59	-161,73
2.2.4 до среднего уровня	252 682,31	240 649,82	-12 032,49
3 Всего оплата труда рабочих без отпускных	786 866,39	746 540,63	-40 325,76
4 Оплата отпусков рабочих	84 982,01	80935,43	-4 046,58
5 Оплата труда совместителей	67 660,26	64438,34	-3 221,92
6 Общий фонд заработной платы	936 510,12	891 914,400	-44 595,72
В том числе:			
переменная часть (п.1)	270 631,55	257 743,55	-12 888
постоянная часть (п.2+ п.4 +п.5)	665 878,57	634 170,85	-31 707,72
7 Удельный вес в общем фонде зарплаты, %			
переменной части	28,9	28,9	0
постоянной части	71,1	71,1	0

Отрицательная тенденция отклонения фактического фонда оплаты труда от планового объясняется снижением объема производства из-за низкого спроса на трамвайные вагоны. Удельный вес переменной и постоянной частей оплаты труда можно увидеть на диаграмме (рисунок 10). Большую часть (71,1%) в общем фонде зарплаты занимает постоянная часть, включающая оплату труда по тарифным ставкам, доплаты, оплату отпусков, оплату труда совместителей. Переменная часть включает оплату труда по сдельным расценкам и премии за производственные результаты.



Рисунок 10 – Структура фонда заработной платы

Следуя методике Савицкой «затем следует проанализировать причины изменения *постоянной* части фонда оплаты труда, куда входят зарплата рабочих-повременщиков, служащих а также все виды доплат. Фонд зарплаты этих катего-

рий работников зависит от среднесписочной их численности и среднего заработка за соответствующий период времени. Среднегодовая зарплата рабочих-повременщиков, кроме того, зависит еще от количества отработанных дней в среднем одним рабочим за год, средней продолжительности рабочей смены и среднечасового заработка» [20].

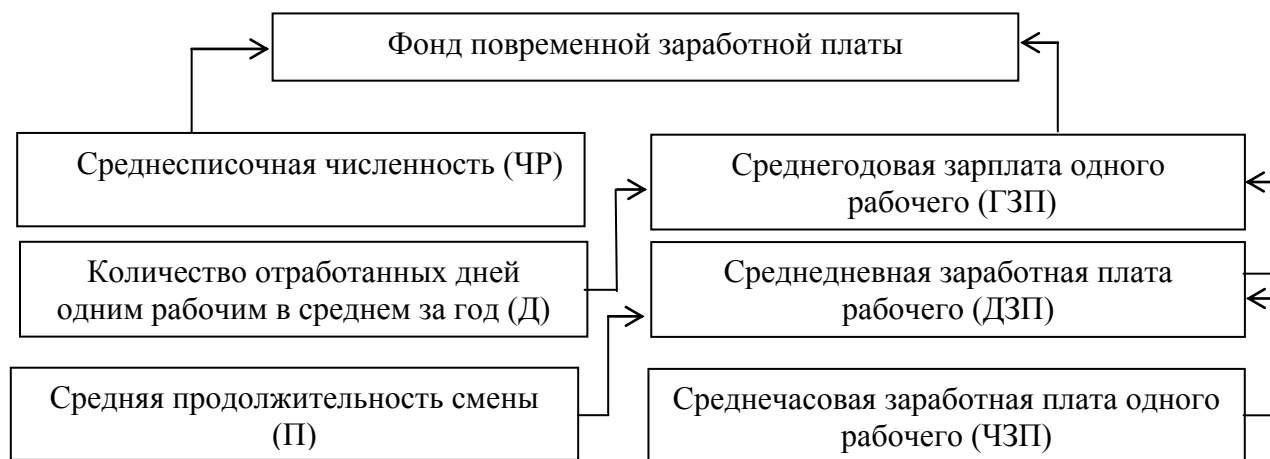


Рисунок 11 – Детерминированная факторная система фонда заработной платы рабочих-повременщиков

Согласно рисунку 11, для детерминированного факторного анализа абсолютного отклонения по фонду повременной заработной платы могут быть использованы следующие модели:

$$\text{ФЗП} = \text{ЧР} \cdot \text{ГЗП}, \quad (14)$$

$$\text{ФЗП} = \text{ЧР} \cdot \text{Д} \cdot \text{ДЗП}, \quad (15)$$

$$\text{ФЗП} = \text{ЧР} \cdot \text{Д} \cdot \text{П} \cdot \text{ЧЗП}. \quad (16)$$

Расчет влияния этих факторов можно произвести способом абсолютных разниц, используя данные таблицы 4.

Таблица 4 – Исходные данные для анализа повременного фонда заработной платы

Показатель	План	Факт	Отклонение
Среднесписочная численность рабочих-повременщиков	620	600	-20
Количество отработанных дней одним	220	210	10

рабочим в среднем за год			
Средняя продолжительность рабочей смены, ч	7,95	7,8	-0,15
Фонд повременной оплаты труда, тыс. руб.	116 433,81	110 889,345	-5 544,465
Зарплата одного работника, тыс. руб.			
среднегодовая, тыс. руб.	187,796	184,816	-2,981
среднедневная, руб.	853,620	880,080	+26,46
среднечасовая, руб.	107,37	112,83	+5,46

$$\Delta\PhiЗП_{\text{чр}} = (\text{ЧР}_{\text{ф}} - \text{ЧР}_{\text{пл}}) \cdot \text{Д}_{\text{пл}} \cdot \text{П}_{\text{пл}} \cdot \text{ЧЗП}_{\text{пл}}. \quad (17)$$

$$\Delta\PhiЗП_{\text{чр}} = (600 - 620) \cdot 220 \cdot 7,95 \cdot 0,10737 = -3\,755,803 \text{ тыс. руб.}$$

$$\Delta\PhiЗП_{\text{д}} = \text{ЧР}_{\text{ф}} \cdot (\text{Д}_{\text{ф}} - \text{Д}_{\text{пл}}) \cdot \text{П}_{\text{пл}} \cdot \text{ЧЗП}_{\text{пл}}. \quad (18)$$

$$\Delta\PhiЗП_{\text{д}} = 600 \cdot (210 - 220) \cdot 7,95 \cdot 0,10737 = -5\,121,549 \text{ тыс. руб.}$$

$$\Delta\PhiЗП_{\text{п}} = \text{ЧР}_{\text{ф}} \cdot \text{Д}_{\text{ф}} \cdot (\text{П}_{\text{ф}} - \text{П}_{\text{пл}}) \cdot \text{ЧЗП}_{\text{пл}}. \quad (19)$$

$$\Delta\PhiЗП_{\text{п}} = 600 \cdot 220 \cdot (7,8 - 7,95) \cdot 0,10737 = -2\,125,926 \text{ тыс. руб.}$$

$$\Delta\PhiЗП_{\text{чзп}} = \text{ЧР}_{\text{ф}} \cdot \text{Д}_{\text{ф}} \cdot \text{П}_{\text{ф}} \cdot (\text{ЧЗП}_{\text{ф}} - \text{ЧЗП}_{\text{пл}}) \quad (20)$$

$$\Delta\PhiЗП_{\text{чзп}} = 600 \cdot 210 \cdot 7,8 \cdot (0,11283 - 0,10737) = +5\,366,088 \text{ тыс. руб.}$$

Итого: -5 637,19 тыс. руб.

Таким образом, перерасход повременного фонда зарплаты произошел в основном за счет *сокращения числа рабочих дней*, отработанных одним рабочим, увеличения численности рабочих-повременщиков и снижения продолжительности рабочей смены. Снижение среднегодового заработка, а соответственно и фонда оплаты труда вызвано уменьшением количества отработанного времени одним рабочим за год. Рост среднечасовой оплаты произошел в результате повышения тарифных ставок в связи с инфляцией.

По мнению многих авторов «важное значение при анализе использования фонда зарплаты имеет изучение данных о среднем заработке работников предприятия, его изменении, а также о факторах, определяющих его уровень. Поэтому последующий анализ должен быть направлен на изучение причин изменения средней зарплаты одного работника по категориям и профессиям, а также по предприятию в целом. При этом необходимо учитывать, что среднегодовая зарплата зависит от количества отработанных дней одним рабочим за год, продолжительности рабочей смены и среднечасовой зарплаты:

$$\text{ГЗП} = \text{Д} \cdot \text{П} \cdot \text{ЧЗП}. \quad (21)$$

Расчет влияния этих факторов на изменение уровня среднегодовой зарплаты по категориям работников произведен методом абсолютных разниц» [20].

Таблица 5 – Анализ уровня оплаты труда

Категория работников	Количество отработанных дней одним рабочим		Средняя продолжительность рабочей смены		Среднечасовая зарплата, руб.	
	план	факт	план	факт	план	факт
Рабочие-сдельщики	220	210	7,95	7,8	116,96	125,54
Рабочие-повременщики	220	210	7,95	7,8	107,37	112,83

Таблица 6 – Анализ среднегодовой заработной платы

Категория работников	Среднегодовая заработная плата, тыс. руб.		Отклонение от плановой среднегодовой зарплаты рабочего, руб.			
	план	факт	всего	в том числе за счет изменения		
				количества отработанных дней	продолжительности смены	среднечасовой зарплаты
Рабочие-сдельщики	204,559	205,641	+1848,42	-9 298,32	-3 859,68	+15 006,42
Рабочие-повременщики	187,796	184,816	-2 529,59	-8 535,92	-3 543,21	+9 549,54

Из таблицы видно, что рост среднегодовой зарплаты сдельщиков вызван увеличением среднечасовой зарплаты, которая в свою очередь зависит от уровня

квалификации рабочих и интенсивности их труда. Снижение среднегодовой заработной платы повременщиков вызвано в основном сокращением количества отработанных дней.

Анализ эффективности использования фонда заработной платы. Для оценки эффективности использования средств на оплату труда необходимо применять такие показатели, как объем производства продукции в действующих ценах, выручку, сумму валовой, чистой прибыли на рубль заработной платы и др. В процессе анализа следует изучить динамику этих показателей, выполнение плана по их уровню.

Таблица 7 – Показатели эффективности использования фонда заработной платы

Показатель	Прошлый год	Отчетный год	
		план	факт
Производство продукции на рубль заработной платы, тыс. руб.	3,801	3,119	3,111
Выручка на рубль заработной платы, руб.	1,741	1,185	1,870
Сумма валовой прибыли на рубль заработной платы, тыс. руб.	0,271	0,102	0,101
Сумма чистой прибыли на рубль заработной платы	0,160	0,019	0,019

Из табл. 7 видно, что предприятие понизило эффективность использования средств фонда оплаты труда. На рубль заработной платы в отчетном году произведено меньше товарной продукции, получено меньше чистой прибыли, что следует оценить отрицательно. В 2015 году завод заимствовал в ГКНППЦ им. М. В. Хруничева 287 млн. рублей для выплаты заработной платы и налогов. Поэтому показатели эффективности использования фонда оплаты труда занижены.

Для факторного анализа производства продукции на рубль заработной платы можно использовать следующую модель:

$$\frac{ВП}{ФЗП} = \frac{ВП}{Т} \cdot \frac{Т}{\sum Д} \cdot \frac{\sum Д}{ЧР} \cdot \frac{ФЗП}{ППП} = ЧВ \cdot П \cdot Д \cdot УД : ГЗП, \quad (22)$$

где ВП – выпуск продукции в действующих ценах;

ФЗП – фонд заработной платы персонала;

Т – количество часов, затраченных на производство продукции;

$\sum Д$, Д — количество отработанных дней соответственно всеми рабочими и одним рабочим за анализируемый период;

ППП – среднесписочная численность промышленно-производственного персонала;

ЧВ – среднечасовая выработка продукции;

УД – удельный вес рабочих в общей численности персонала.

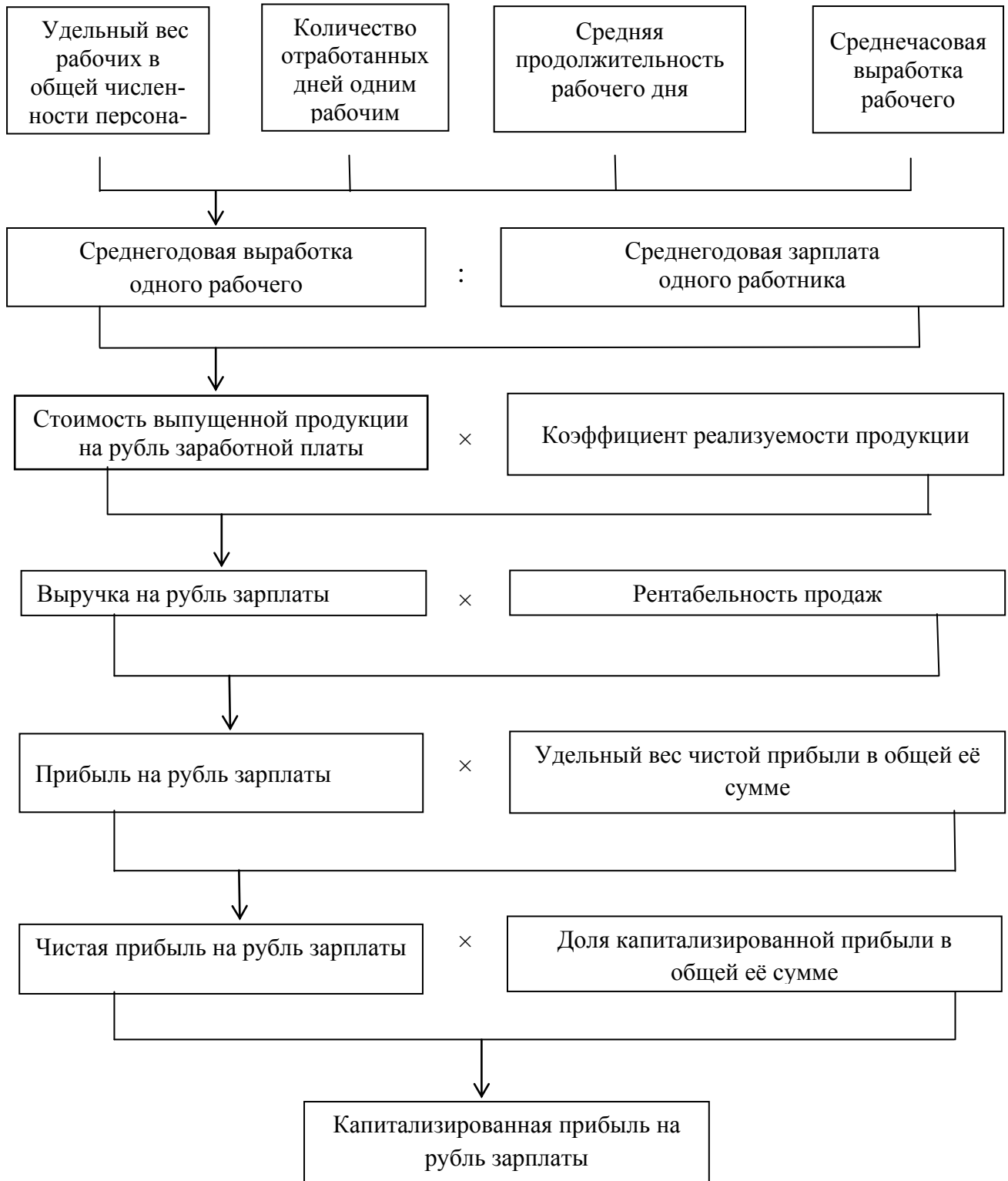


Рисунок 8 – Структурно-логическая модель факторного анализа показателей эффективности использования фонда заработной платы

Таблица 8 – Данные для факторного анализа прибыли на рубль заработной платы

Показатель	План	Факт	Отклонение
Прибыль от реализации продукции, тыс. руб.	19 090	18 180	-910
Чистая прибыль, тыс. руб.	17 680	16 678	-1 002
Доля чистой прибыли в общей сумме прибыли	0,9261	0,9174	-0,0087
Выручка от реализации продукции, тыс. руб.	1 755 580	1 667 800	-87 780
Стоимость выпущенной продукции, тыс. руб.	2 920 820	2 774 778,6	-146 041,4
Удельный вес выручки в стоимости произведенной продукции, %	60,11	60,11	0
Рентабельность продаж, %	1,05	1,0	-0,05
Фонд заработной платы, тыс. руб.	936 510,12	891 914,4	-44 595,72
Среднегодовая зарплата ППП, тыс. руб.	202,314	202,8	+0,486
Прибыль на рубль заработной платы, руб.	0,02	0,02	0
Чистая прибыль на рубль заработной платы, руб.	0,018	0,019	+0,001
Удельный вес рабочих в общей численности промышленно-производственного персонала, %	39,080	39,086	-0,006
Отработано дней одним рабочим за год	220	210	-10
Средняя продолжительность рабочего дня, ч.	7,95	7,8	-0,15
Среднечасовая выработка рабочего, руб.	923,16	985,46	+62,3

Проведенный анализ показывает основные направления поиска резервов повышения эффективности использования его на оплату труда. На анализируемом предприятии это сокращение сверхплановых целодневных, внутрисменных и производительных потерь рабочего времени, повышение коэффициента реализуемости продукции и т.д.

2.3 Анализ производительности труда и роста заработной платы

Савицкая Г.В. В «Анализе хозяйственной деятельности предприятий» особое внимание уделяется концепции производительности труда. Производительность труда является одним из важнейших показателей качества работы предприятия, выражением эффективности затрат на рабочую силу.

Уровень производительности труда характеризуется соотношением объема произведенной работы или выполненной работы и стоимости рабочего времени.

Темпы развития промышленного производства, увеличение заработной платы и доходов и снижение себестоимости продукции зависят от уровня производительности труда.

Повышение производительности труда за счет механизации автоматизации труда, внедрения новых технологий и технологий практически не ограничивается.

Рост производительности труда означает экономию затрат труда (рабочего времени) на производство единицы продукции.

Уровень производительности труда определяется количеством выпускаемой продукции за единицу времени (индекс производительности) или трудозатратами на единицу продукции, показателем трудоемкости. Мы проанализируем производительность труда на предприятии.

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

Обобщенные показатели включают среднегодовое, среднесуточное и ежедневное производство одного работника, а также среднегодовой выпуск одного работника в стоимостном выражении.

Конкретные индикаторы – это время, затрачиваемое на производство единицы производства определенного типа (трудоемкость продуктов) или выпуск определенного типа в натуральной форме за один человеко-день или человеко-час. Вспомогательные индикаторы характеризуют время, затрачиваемое на выполнение единицы определенного типа работы или количество выполненных работ за единицу времени.

Самым общим показателем производительности труда является среднегодовой выпуск одного работника. Его величина зависит не только от производства рабочих, но и от доли последнего в общем количестве промышленного и производственного персонала, а также от количества рабочих дней и продолжительности рабочего дня (рисунок 9) [20].

Можно сказать, что все факторы, влияющие на изменение объема производства и количества работников на предприятии, влияют на резервы роста производительности труда. Под резервами роста производительности труда на предприятии понимаются еще не используемые реальные возможности экономии трудовых ресурсов [20].

Отсюда *среднегодовая выработка продукции одним работником* равна произведению следующих факторов:

$$ГВ = УД \cdot Д \cdot П \cdot ЧВ. \quad (2.13)$$

Расчет влияния данных факторов на изменение уровня среднегодовой выработки промышленно-производственного персонала произведем способом абсолютных разниц.

Исходные данные и результаты расчетов представлены в таблице 9.



Рисунок 9 – Взаимосвязь факторов, определяющих среднегодовую выработку продукции работником предприятия

Таблица 9 – Исходные данные для факторного анализа

Показатель	План	Факт	Отклонение
Объем производства продукции, тыс. руб.	2 920 819,500	2 774 778,600	-146 040,900
Среднесписочная численность:			
промышленно-производственного персонала (ППР)	4 629	4 398	-231
рабочих (ЧР)	1 809	1 719	-90
Удельный вес рабочих в общей численности промышленно-производственного персонала (УД), %	39,080	39,086	+0,006
Отработано дней одним рабочим за год (Д)	220	210	-10
Средняя продолжительность рабочего дня (П), ч	7,95	7,8	-0,15
Общее количество отработанного времени:			

всеми рабочими за год (Т), чел.-ч	3 163 941	2 815 722	-348 219
в том числе одним рабочим, чел.-ч	1 749	1 638	-111
Среднегодовая выработка, тыс. руб.:			
одного работающего (ГВ)	630,983	630,918	-0,065
одного рабочего (ГВ ₁)	1 614,604	1 614,182	-0,423
Среднедневная выработка рабочего (ДВ), тыс. руб.	7,339	7,687	0,347
Среднечасовая выработка рабочего (ЧВ), руб.	923,16	985,46	62,30

Таблица 10 – Расчет влияния факторов на уровень среднегодовой выработки работников предприятия способом абсолютных разниц

Фактор	ΔГВ, тыс. руб.
Изменение доли рабочих в общей численности ППП	$\Delta ГВ = \Delta У_{д} \times ГВ_{пл} = 0,00006 \cdot 1\,614,604 = +0,101$
количество отработанных дней одним рабочим за год	$\Delta ГВ_{д} = У_{д\phi} \times \Delta Д \times ДВ_{пл} = 0,39086 \times (-10) \times 7,339 = -28,686$
продолжительности рабочего дня	$\Delta ГВ_{п} = У_{д\phi} \times Д_{\phi} \times \Delta П \times ЧВ_{пл} = 0,39086 \times 210 \cdot (-0,15) \cdot 0,923159 = -11,366$
среднечасовой выработки	$\Delta ГВ_{чв} = У_{д\phi} \times Д_{\phi} \times П_{\phi} \times \Delta ЧВ = 0,39086 \times 210 \cdot 7,8 \cdot 0,0623 = +39,886$
Итого:	-0,065

По данным табл.9 и 10, среднегодовая выработка работника предприятия ниже плановой на 0,065 тыс. руб. Она снизилась на 28,686 тыс. руб. в связи с уменьшением количества отработанных дней одним рабочим за год и на 11,366 тыс. руб. за счет сокращения продолжительности рабочего дня. Снижение среднегодовой выработки не так велико благодаря повышению среднечасовой выработки рабочих.

Аналогичным образом анализируется *изменение среднегодовой выработки рабочего*, которая зависит от количества отработанных дней одним рабочим за год, средней продолжительности рабочего дня и среднечасовой выработки:

$$ГВ = Д \cdot П \cdot ЧВ. \quad (2.14)$$

Рассчитаем влияние данных факторов способом абсолютных разниц:

$$\Delta ГВ_{д} = \Delta Д \cdot П_{пл} \cdot ЧВ_{пл} = -10 \cdot 7,95 \cdot 0,92314 = -73,390$$

$$\Delta ГВ_{п} = Д_{\phi} \cdot \Delta П \cdot ЧВ_{пл} = 210 \cdot (-0,15) \times 0,92314 = -29,079$$

$$\Delta ГВ_{чв} = Д_{\phi} \cdot П_{\phi} \cdot \Delta ЧВ = 210 \cdot 7,8 \cdot 0,06237 = +102,162$$

Итого: -0,307 тыс. руб.

Таблица 11 – Результаты факторного анализа

Фактор	ΔЧВ, руб.	ΔГВ ₁ , тыс. руб.	Δ ГВ, тыс. руб.
Удельный вес рабочих	—	—	+0,101
Количество отработанных дней одним рабочим за год	—	-73,390	-28,686
Продолжительность рабочего дня	—	-29,079	-11,366
Изменение среднечасовой выработки рабочих	—	+102,162	+39,886
Итого		-0,307	-0,065

Из табл. 11 видно, что на анализируемом предприятии большие неиспользованные возможности роста уровня данных показателей связаны с целодневными, внутрисменными и непроизводительными потерями рабочего времени, что нужно учитывать при планировании и организации производства в будущем.

По мнению многих авторов важен «анализ соотношения темпов производительности труда и средней заработной платы». Следует также установить соответствие между темпами роста средней заработной платы и производительностью труда. Для расширенного воспроизводства, получения прибыли и рентабельности нужно, чтобы темпы производительности труда опережали темпы роста его оплаты. Если такой принцип не соблюдается, то происходит перерасход фонда заработной платы, повышение себестоимости продукции и соответственно уменьшение суммы прибыли» [43,45].

Изменение среднего заработка работающих за тот или иной отрезок времени (год, месяц, день, час) характеризуется его индексом ($I_{сз}$), который определяется отношением средней заработной платы за отчетный период ($СЗ_1$) к средней зарплате в базисном периоде ($СЗ_0$).

Аналогичным образом рассчитывается индекс производительности труда ($I_{гв}$):

$$I_{гв} = \frac{ГВ_{ф}}{ГВ_{пл}} \quad (25)$$

где $СЗ_ф$ – средняя заработная плата фактическая;

$СЗ_{пл}$ – средняя заработная плата плановая [20].

Определим индекс роста заработной платы по отношению к 2015 году. Отчетный период – 2016 год.

$$I_{сз} = \frac{202,8}{171,84} = 1,18.$$

$$I_{гв} = \frac{630,918}{496,639} = 1,27.$$

Приведенные данные показывают, что на анализируемом предприятии *темпы роста производительности труда опережают темпы роста заработной платы.*

Коэффициент опережения ($K_{оп}$) равен:

$$K_{оп} = \frac{I_{ГВ}}{I_{СЗ}}. \quad (2.16)$$

$$K_{оп} = \frac{1,27}{1,18} = 1,0762711.$$

Для определения суммы экономии ($-Э$) или перерасхода ($+Э$) фонда зарплаты в связи с изменением соотношений между темпами роста производительности труда и его оплаты можно использовать следующую формулу:

$$Э = ФЗП_{ф} \frac{I_{СЗ} - I_{ГВ}}{I_{СЗ}} \quad (27)$$

$$Э = 891\,914,4 \frac{1,18 - 1,27}{1,18} = -68\,027,292 \text{ тыс. руб.}$$

На предприятии в 2014 году более высокие темпы роста производительности труда по сравнению с темпами роста оплаты труда способствовали *экономии* фонда зарплаты на сумму 68 027,292 тыс. руб. (см. рис. 11).

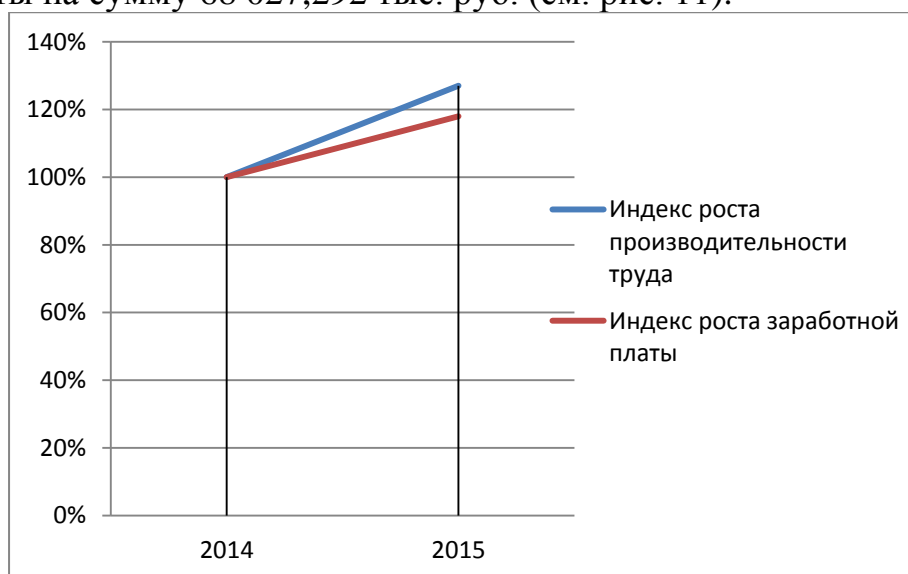


Рисунок 11 – Темпы роста производительности труда и заработной платы за 2015 год по отношению к 2014 г.

В условиях инфляции $I_{зн} = \frac{202,8}{171,84 \times 1,0645} = 1,1086$.

Следовательно, реальная зарплата работников предприятия увеличилась по сравнению с прошлым годом на 10,9%.

Таким образом, на предприятии темп роста средней заработной платы в отчетном году по сравнению с предыдущим значительно превышает темп оплаты труда, то есть принцип темпы роста производительности труда должны опережать темп роста его оплаты соблюдается, а это значит, что происходит *экономия фонда заработной платы на сумму 68 027,292 тыс. руб.*

Выводы по разделу 2:

Были рассмотрены и проанализированы основные технико-экономические показатели деятельности ФГУП «УКВЗ» за 2013–2015 годы. На протяжении всего анализируемого периода предприятие является прибыльным. Растёт объем производства продукции. Но, не смотря на стабильные результаты работы предприятия в целом, величина прибыли (и соответственно уровня рентабельности) отдельных претерпевает значительные изменения. В 2013 году наблюдался убыток в 176 652 тыс. руб. Но, несмотря на убытки, по фонду оплаты труда и средней заработной плате наблюдается небольшой рост. В 2015 году средняя заработная плата по заводу составляла 16 900 руб.

Фонд оплаты труда в 2015 году возрос на 137 021,13 тыс. руб. по сравнению с 2014 годом. Он занимает 93,42% в структуре средств, использованных на потребление. Отрицательная тенденция отклонения фактического фонда оплаты труда от планового объясняется снижением объема производства из-за низкого спроса на трамвайные вагоны.

Удельный вес переменной и постоянной частей оплаты труда 28,9 и 71,1%.

На ФГУП «УКВЗ» используется *сдельная и повременная* формы оплаты труда. Значительная часть труда рабочих на ФГУП «УКВЗ» относится к повременной форме оплаты труда.

В ходе детерминированного факторного анализа было выявлено, что рост среднегодовой зарплаты рабочих-сдельщиков вызван увеличением среднечасовой зарплаты, которая в свою очередь зависит от уровня квалификации рабочих и интенсивности их труда. *Снижение среднегодовой зарплаты рабочих-повременщиков вызвано в основном сокращением количества отработанных дней.*

Предприятие понизило эффективность использования средств фонда оплаты труда. На рубль зарплаты в отчетном году произведено меньше товарной продукции, получено меньше чистой прибыли, что следует оценить отрицательно. Поэтому показатели эффективности использования фонда оплаты труда занижены.

Была рассчитана производительность труда работников. *Среднегодовая выработка работника предприятия ниже плановой на 0,065 тыс. руб.* Она снизилась на 28,686 тыс. руб. в связи с уменьшением количества отработанных дней одним рабочим за год и на 11,366 тыс. руб. за счет сокращения продолжительности рабочего дня. Снижение среднегодовой выработки не так велико благодаря повышению среднечасовой выработки рабочих. Поэтому *считаю эффективным по-*

вышение производительности труда и фонда заработной платы за счет ликвидации потерь рабочего времени.

На анализируемом предприятии *темпы роста производительности труда опережают темпы роста заработной платы.* На предприятии в 2015 году более высокие темпы роста производительности труда по сравнению с темпами роста оплаты труда способствовали *экономии* фонда заработной платы на сумму 68 027,292 тыс. руб.

3 РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ НА УКВЗ ИМЕНИ С.М. КИРОВА И УЛУЧШЕНИЮ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ТРУДА

Система оплаты труда должна отвечать следующим требованиям:

1) оплата по результатам работы; регулирование происходит с учетом затрат и результатов труда;

2) уверенность и защищенность работников; предполагается установить гарантированную часть заработной платы.

3) стимулирующий и мотивирующий аспект зарплаты; система оплаты труда должна включать действенные средства стимулирования и мотивации: дополнительные выплаты, премии, прямо связанные с достижениями сотрудников [14].

Действующая система оплаты труда на УКВЗ им. С.М. Кирова требует дальнейшей доработки. Предлагается ряд мероприятий по ее совершенствованию.

Производительность труда на предприятии за определенный период изменяется под воздействием многих, которые классифицируются по следующим основным группам факторов:

1) изменение технического уровня производства;

2) совершенствование управления, организации производства и труда;

3) изменение объема и структуры производства;

4) социально-экономические и другие факторы [11].

Подробнее рассмотрим влияние на производительность труда второго и четвертого факторов. Большое значение улучшения условий труда объясняется тем, что они в основном представляют собой производственную среду, в которой протекает жизнедеятельность человека во время труда.

От состояния условий труда в прямой зависимости находится уровень работоспособности человека, результаты его работы, состояние здоровья, отношение к труду. Улучшение условий труда существенно влияет на повышение его производительности.

Предлагаю провести следующие организационные мероприятия:

– необходимо повысить трудовую дисциплину;

– устранить невыходы на работу, для чего в случае прогула лишать работников премии;

– устранить чрезмерное использование рабочего времени на отдых и личные надобности, проведя систему нормирования труда и рабочего времени;

– для повышения эффективности работы предприятия необходимо совершенствовать структуру использования рабочего времени.

Приоритетной сферой для предприятия должны стать *сохранение и защита здоровья сотрудников*.

Развитие оздоровительных и профилактических программ приводит к стабильному снижению показателей уровня заболеваемости и потерь рабочего времени и, как следствие, к повышению эффективности завода в целом.

Предполагается проведение дополнительного проф. осмотра работников (комплексной диспансеризации) [30].

Таблица 12 – Прайс-лист на проф. осмотр (на одного человека) ФГБУЗ МСЧ №162

Услуга	Цена, руб.
Нефролог	112,88
Терапевт женской консультации	90,83
Дерматовенеролог	152,21
Хирург	58,81
Отоларинголог	124,66
Офтальмолог	73,5
Невролог	76,11
Терапевт участковый	
Стоматолог	87,38
Общий анализ крови с забором крови, анализ глюкозы в крови	271,77
ЭКГ	109,06
Итого, стоимость проф. осмотра	1 157,21

Общая сумма, необходимая для дополнительного проф. осмотра всех работников, оставляет: $1\,157,21 \cdot 4398 = 5\,089\,409,5$ руб.

Предлагаю средства, сэкономленные за счет лишения работников премий за прогулы, направить на введение *системы талонного питания*.

Достижение высокой эффективности использования рабочего времени невозможно без активной поддержки руководства, грамотной системы мотивации, соответствующего отношения к технике безопасности, охране труда, трудовой дисциплине.

Предложенные меры ликвидируют потери рабочего времени и повысят среднегодовую выработку.

Рассчитаем мероприятия, связанные, с ликвидацией потерь рабочего времени и повышением среднегодовой выработки (обобщающего показателя производительности труда) за счет улучшения социально-экономических условий и совершенствовании системы организации труда. Анализ использования фонда рабочего времени на УКВЗ им. С.М. Кирова представлен в таблице 13.

Таблица 13 – Анализ использования фонда рабочего времени

Показатель	На одного рабочего		Отклонение от плана	
	план	факт	на одного рабочего	на всех рабочих
Календарное количество дней	365	365	–	–
Номинальный фонд рабочего времени, дни	247	247	–	–
Явочный фонд рабочего времени, дни	220	210	–10	–43 980

Неявки на работу, дни	27	37	+10	+43 980
В том числе:				
ежегодные отпуска	20	20	–	–
отпуска по учебе	1	3	+2	+8 796
отпуска по беременности и родам	1,5	2	+0,5	+2199
дополнительные отпуска с разрешения администрации	1,5	5	+4,5	+19 791
болезни	3	6,4	+3,4	+14 953,2
прогулы	-	0,3	+0,3	+1 319,4
простои	-	0,3	+0,3	+1 319,4
Средняя продолжительность рабочей смены, ч	7,95	7,8	–0,15	–659,7
Полезный фонд рабочего времени, ч	1749	1638	–111	–488 178

На предприятии большая часть потерь $((19\,971 + 1\,319,4 + 1319,4) \cdot 7,95 + 659,7 = 180\,407,61)$ вызвана субъективными факторами: дополнительные отпуска с разрешения администрации, болезни, отпуска по беременности и родам, прогулы, простои, что можно считать неиспользованными резервами увеличения фонда рабочего времени. *Недопущение их равнозначно высвобождению 103 работников* $(180\,407,61 / 1749)$.

Необходимо сократить внутрисменные и целодневные потери рабочего времени: ввести организационные мероприятия; соблюдать правила техники безопасности; улучшить условия труда; снизить заболеваемость; ликвидировать прогулы и простои оборудования.

Для определения экономии численности вследствие улучшения использования рабочего времени можно использовать также следующие формулы.

Ликвидация прогулов и целодневных простоев:

$$\text{ЭЧ}_1 = (\text{П}_p + \text{П}_{\text{цд}}) / \Phi_p, \quad (28)$$

где: П_p – целодневные потери из-за прогулов, чел.-дни;

$\text{П}_{\text{цд}}$ – целодневные простои, чел.-дни;

Φ_p – потенциально возможный (плановый) фонд времени одного рабочего, дни.

$$\text{ЭЧ}_1 = (1\,319,4 + 1\,319,4) / 220 = 12 \text{ чел.}$$

Сокращение заболеваемости до запланированного уровня или лучшего, достигнутого за прошлый период:

$$\text{ЭЧ}_2 = (\text{П}_{\text{ф.б}} - \text{П}_{\text{пл.б}}) \cdot \text{ЧР}_\text{ф} / \Phi_p \quad (29)$$

где $\text{П}_{\text{ф.б}}$, $\text{П}_{\text{пл.б}}$ – потери по болезни на одного рабочего, предусмотренные планом, или лучшее значение показателя за предыдущий период и фактически за анализируемый период, дни;

$\text{ЧР}_\text{ф}$ – фактическая численность рабочих за анализируемый период, чел.

$$\text{ЭЧ}_2 = (6,4 - 3) \cdot 4398 / 220 = 67,97 = 68 \text{ чел.}$$

Сокращение невыходов с разрешения администрации до запланированного уровня:

$$\text{Эч}_3 = (\text{П}_{\text{ф.а}} - \text{П}_{\text{пл.а}}) \cdot \text{ЧР}_{\text{ф}} / \Phi_{\text{р}} \quad (30)$$

где $\text{П}_{\text{ф.а}}$, $\text{П}_{\text{пл.а}}$ – целодневные невыходы на одного рабочего с разрешения администрации по плану и фактически, дни;

$\Phi_{\text{р}}$ – фонд рабочего времени одного рабочего, дни.

$$\text{Эч}_3 = (5 - 1,5) \cdot 4\,398 / 220 = 69,97 = 70 \text{ чел.}$$

Сокращение внутрисменных потерь рабочего времени:

$$\text{Эч}_4 = ((\text{П}_{\text{ф}} - \text{П}_{\text{п}}) \cdot \text{ЧР}_{\text{ф}}) / (100 - \text{П}_{\text{п}}), \quad (31)$$

где $\text{П}_{\text{ф}}$ – внутрисменные потери рабочего времени по факту.

$$\text{Эч}_4 = 0,15 \cdot 4398 / (100 - 7,95) = 659,7 / 92,05 = 7 \text{ чел.}$$

Уменьшение потерь рабочего времени по причинам, зависящим от трудового коллектива, является резервом увеличения производства продукции, которое не требует капитальных вложений и позволяет быстро получить отдачу. За счет сокращения потерь рабочего времени можно заметно увеличить производительность труда и выпуск продукции, который приведет к некоторому увеличению фонда оплаты труда и среднегодовой зарплаты.

Таблица 14 – Экономия численности за счет ликвидации потерь рабочего времени

Причины	Экономия численности, чел.
За счет ликвидации прогулов и целодневных простоев	12
За счет ликвидации невыходов с разрешения администрации	70
За счет сокращения заболеваемости на 50%	34
За счет сокращения внутрисменных потерь рабочего времени	7
Итого	123

Прирост производительности труда в результате одного фактора определяется по формуле:

$$\Delta\text{ПТ} = \text{Э}_{\text{ч}} \cdot 100 / (\text{ЧР} - \text{Э}), \quad (32)$$

где $\Delta\text{ПТ}$ – прирост производительности труда, руб.;

$\text{Э}_{\text{ч}}$ – общая экономия численности по отдельному фактору, чел.;

ЧР – фактическая численность работников на предприятии;

Э – экономия численности, исчисленная по всем факторам.

Прирост производительности труда за счет ликвидации прогулов и целодневных простоев:

$$\Delta ПТ = 12 \cdot 100 / (4\,398 - 123) = 0,28\%.$$

Прирост производительности труда за счет ликвидации невыходов с разрешения администрации: $\Delta ПТ = 70 \cdot 100 / (4398 - 123) = 1,64\%$.

Прирост производительности труда за счет сокращения заболеваемости на 50%:

$$\Delta ПТ = 34 \cdot 100 / (4328 - 123) = 0,79\%.$$

Прирост производительности труда за счет сокращения внутрисменных потерь рабочего времени: $\Delta ПТ = 7 \cdot 100 / (4328 - 123) = 0,17\%$

Итого: 2,88 %.

Определим новую годовую выработку:

$$ГВ_{нов.} = ГВ_{ф} + \Delta ГВ = 630,918 + 630,918 \times 2,88\% = 649,088 \text{ тыс. руб.}$$

$$\text{Отсюда } ВП = ГВ \cdot ЧР = 649,088 \times 4398 = 2\,854\,689 \text{ тыс. руб.}$$

$$\Delta ВП = 2\,854\,689 - 2\,774\,778,600 = +79\,910,4 \text{ тыс. руб.}$$

$$ВП/ФОТ = 891\,914,4 / 2\,774\,778,600 \times 100 = 32,14\%.$$

$$ФОТ_{нов.} = 2\,854\,689 \cdot 32,14\% = 917\,497,04 \text{ тыс. руб.}$$

$$\Delta ФОТ = 917\,497,04 - 891\,914,4 = 25\,582,64 \text{ тыс. руб.}$$

Используя 50% от прироста ФОТ ($25\,582,64 \times 50\% = 12\,791,32$) как *сэкономленные средства*, получим ФОТ сэкономленный:

$$ФОТ_{нов. сэк.} = 891\,914,4 + 25\,582,64 / 2 = 904\,705,72 \text{ тыс. руб.}$$

$$\text{Прирост отчислений от фонда оплаты труда составит: } (904\,705,72 \cdot 34\%) - 303\,250,89 = 307\,599,94 - 303\,250,89 = 4\,349,05 \text{ тыс. руб.}$$

$$\text{Отсюда } СЗ = 904\,705,72 / 4398 = 205,708 \text{ руб.}$$

Аналогичным образом рассчитаем индекс улучшенной производительности труда по отношению к 2014 году ($I_{ГВ}$):

$$I_{ГВ} = \frac{ГВ_{ф}}{ГВ_{пл}} \quad (33)$$

где $СЗ_{ф}$ – средняя заработная плата фактическая;

$СЗ_{пл}$ – средняя заработная плата плановая.

Определим индекс роста заработной платы по отношению к 2014 году.

$$I_{сз} = \frac{205,708}{202,8} = 1,0143392$$

$$I_{ГВ} = \frac{649,088}{630,918} = 1,0287993$$

Приведенные данные показывают, что на анализируемом предприятии *темпы роста производительности труда будут опережать темпы роста заработной платы*.

Коэффициент опережения ($K_{оп}$) равен:

$$K_{оп} = \frac{1,0287993}{1,0143392} = 1,0142556.$$

Определим суммы экономии (–Э) или перерасхода (+Э) фонда зарплаты:

$$\mathcal{E} = 904\,705,72 \times \frac{1,0143392 - 1,0287993}{1,0143392} = -12\,897,122 \text{ тыс. руб.}$$

На предприятии более высокие темпы роста производительности труда по сравнению с темпами роста оплаты труда способствовали *экономии* фонда зарплаты на сумму 12 897,122 тыс. руб.

Определим индекс роста улучшенной заработной платы по отношению к 2014 году:

$$I_{сз} = \frac{205,708}{171,84} = 1,1970903$$

$$I_{гв} = \frac{649,088}{496,639} = 1,3069613$$

Новые темпы роста производительности труда опережают темпы роста заработной платы (см. рис.12).

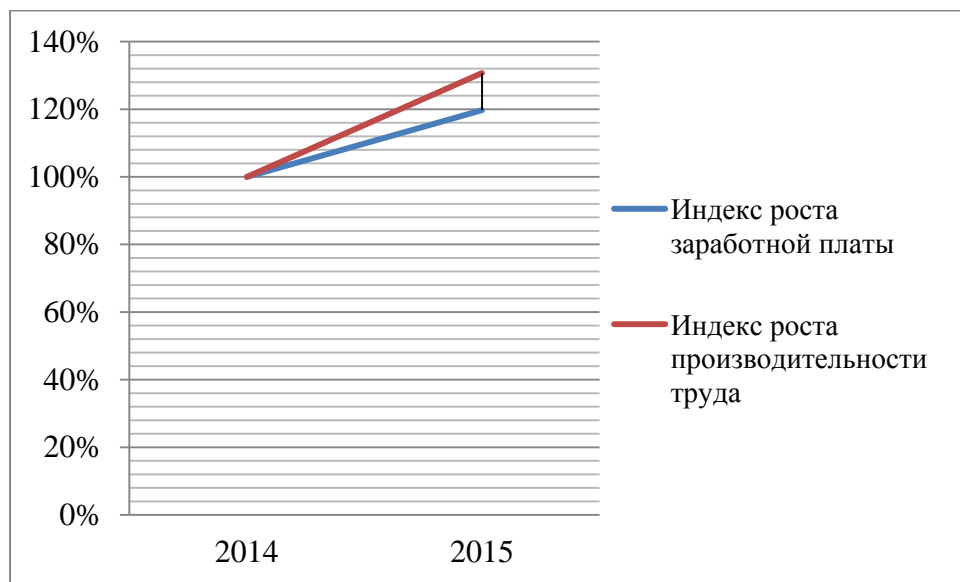


Рисунок 12 – Новые темпы роста производительности труда и заработной платы год по отношению к 2014 г.

Коэффициент опережения ($K_{оп}$) равен:

$$K_{оп} = \frac{1,3069613}{1,1970903} = 1,0917817.$$

$$\mathcal{E} = 904\,705,72 \cdot \frac{1,1970903 - 1,3069613}{1,1970903} = -83\,035,428 \text{ тыс. руб.}$$

Экономия фонда зарплаты на сумму 83 035,492 тыс. руб. (экономия фонда зарплаты по старым показателям к 2014 году составляла 68 027,292 руб.).

Изменение показателей деятельности предприятия с учетом проведения мероприятий приведено в таблице 15.

Таблица 15 – Изменение показателей деятельности предприятия с учетом проведения мероприятий

Показатель	2015 год	С учетом нововведений	Абсолютное отклонение, тыс. руб.	Относительное отклонение, %
Объем производства продукции, тыс. руб.	2 774 778,600	2 854 689	+79 910,4	+2,88
Среднесписочная численность ППП, чел.	4398	4398	0	0
Отработано дней одним рабочим за год	210	220	+10	+4,76
Средняя продолжительность рабочего дня	7,8	7,95	+0,15	+1,92
Среднегодовая выработка одного работающего, тыс. руб.	630,918	649,088	+18,17	+2,88
Фонд оплаты труда, тыс. руб.	891 914,4	904 705,72	+12 791,32	+1,43
Средняя заработная плата, руб.	16 900	17 142,37	+242,37	+1,43
Экономия ФОТ по отношению к 2015 году	68 027,292	83 035,492	+15 008,2	+22,06

Таким образом, снизив потери по времени из-за прогулов, простоев, половины пропусков по болезни, внутрисменных потерь, предприятие повысит производительность труда на 2,88%, увеличит выпуск продукции на 79 910,4 тыс. руб., сэкономит затраты на оплату труда и увеличит среднюю зарплату.

$$СЗП_{\text{нов}} = 904\,705,72 / 4\,398 \times 1\,000 / 12 = 17\,142,37 \text{ руб.}$$

$$\text{Прирост средней зарплаты} = 17\,142,37 - 16\,900 = 242,37 \text{ руб.}$$

Экономия фонда зарплаты составит 83 035,492 тыс. руб. Экономия без введения мероприятий составляла 68 027,292 тыс. руб.

Еще останутся неиспользованные денежные средства в размере 8 442,27 (12 791,32 – 4 349,05) тыс. руб., которые необходимо направить на улучшение условий труда и поддержание здоровья работников. Денежные средства в размере 5 089,41 тыс. руб. необходимо направить на проведение дополнительного проф. осмотра. Оставшиеся средства в размере 3 352,86 тыс. руб. направить на создание системы талонного питания, где на одного работника в месяц будет приходиться в месяц 63,53 руб. на получение хлеба, фруктов, овощей и молочных продуктов в заводской столовой.

Выводы по разделу 3:

В третьей главе предложены рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда и улучшению социально-экономических условий труда работников

на УКВЗ им. С.М. Кирова. На основании совершенствования организации производства (снижение прогулов посредством лишения премий, повышения трудовой дисциплины, совершенствования структуры использования рабочего времени) и улучшения социально-экономических условий труда (проведения проф/осмотров, увеличении зарплаты, введения системы талонного питания) работников предприятие ликвидирует потери рабочего времени, улучшит здоровье работников и повысит среднегодовую выработку (обобщающий показатель производительности труда).

Снизив потери по времени из-за прогулов, простоев, половины пропусков по болезни, внутрисменных потерь, предприятие повысит производительность труда на 2,88%, увеличит выпуск продукции на 79 910,4 тыс. руб., сэкономит затраты на оплату труда и увеличит среднюю зарплату. Кроме того, в результате введения мероприятий, среднемесячная зарплата повысилась на 242, 37 руб.

Еще останутся неиспользованные денежные средства в размере 8 442,27 тыс. руб., которые необходимо направить на улучшение условий труда и поддержание здоровья работников. Денежные средства в размере 5 089, 41 руб. необходимо направить на проведение дополнительного проф. осмотра (внеплановой диспансеризации). Оставшиеся средства в размере 3 352 ,86 тыс. руб. нужно направить на создание системы талонного питания, где на одного работника в месяц будет приходиться в месяц 63,53 руб. на получение хлеба, фруктов, овощей и молочных продуктов в заводской столовой.

Достижение высокой эффективности использования рабочего времени невозможно без активной поддержки руководства, грамотной системы мотивации, ответственного отношения к технике безопасности, охране труда, трудовой дисциплине.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Заработная плата является формой вознаграждения за труд и важным стимулом работников фирмы. Предприятия самостоятельно разрабатывают и утверждают формы и системы оплаты труда.

Существуют две основные формы заработной платы: повременная и сдельная.

Повременная – форма оплаты труда, при которой заработная плата работнику начисляется по установленной ставке или окладу за фактически отработанное время. Различают несколько систем повременной формы оплаты труда: простая повременная, повременно-премиальная, повременно-премиальная с нормированным заданием, «плавающие оклады» и т.д.

Сдельная – форма оплаты труда за фактически выполненный объём работы (продукции) на основании действующих расценок за единицу работы.

Оплата труда работников организации регулируется тремя основными методами: посредством законов и нормативных правовых актов, коллективно-договорным образом и установлением условий оплаты труда в трудовом договоре с конкретным работником.

Фонд заработной платы (ФЗП) – объём денежных средств, источник, за счет которого осуществляется выплата заработной платы работникам предприятия, является элементом себестоимости продукции.

Были рассмотрены и проанализированы основные технико-экономические показатели деятельности УКВЗ им. С.М. Кирова за 2013–2015 годы.

На УКВЗ им. С.М. Кирова используется сдельная и повременная формы оплаты труда. Значительная часть труда рабочих на оплачивается по повременной форме. В ходе факторного анализа было выявлено, что рост среднегодовой заработной платы рабочих-сдельщиков вызван увеличением среднечасовой заработной платы, которая в свою очередь зависит от уровня квалификации рабочих и интенсивности их труда. Снижение среднегодовой заработной платы рабочих-повременщиков вызвано в основном сокращением количества отработанных дней.

Была рассчитана производительность труда работников. Среднегодовая выработка работника предприятия ниже плановой на 0,065 тыс. руб. в связи с уменьшением количества отработанных дней одним рабочим за год и сокращением продолжительности рабочего дня. Поэтому считаю эффективным повышение производительности труда и фонда заработной платы за счет ликвидации потерь рабочего времени.

На анализируемом предприятии темпы роста производительности труда опережают темпы роста заработной платы. На предприятии в 2015 году более высокие темпы роста производительности труда по сравнению с темпами роста оплаты труда способствовали экономии фонда заработной платы на сумму 68 027,292 тыс. руб.

В третьей главе предложены рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда и улучшению социально-экономических условий труда работников на УКВЗ им. С.М. Кирова. На основании совершенствования организации произ-

водства (снижение прогулов посредством лишения премий, повышения трудовой дисциплины) и улучшения социально-экономических условий труда (проведения проф. осмотров, увеличении зарплаты, введения системы талонного питания) работников предприятие ликвидирует потери рабочего времени, улучшит здоровье работников и повысит среднегодовую выработку (обобщающий показатель производительности труда).

Снизив потери по времени из-за прогулов, простоев, половины пропусков по болезни, внутрисменных потерь, предприятие повысит производительность труда на 2,88%, увеличит выпуск продукции на 79 910,4 тыс. руб., сэкономит затраты на оплату труда и увеличит среднемесячную зарплату на 242, 37 руб.

Еще останутся неиспользованные денежные средства в размере 8 442,27 тыс. руб., которые необходимо направить на улучшение условий труда и поддержание здоровья работников: на проведение внеплановой диспансеризации на создание системы талонного питания. Достижение высокой эффективности использования рабочего времени невозможно без активной поддержки руководства, грамотной системы мотивации, охраны труда, трудовой дисциплины.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1 Российская Федерация: Конституция Российской Федерации от 12.12.1993.: офиц. текст. – М.: Проспект, 2014.

2 Российская Федерация: Трудовой кодекс Российской Федерации: от 13.12.2001, № 197-ФЗ; В ред. ФЗ от 30.12.2012, № 191-ФЗ – М.: Издательско-консультационная компания - СТАТУС-КВО, 2013.–771с.

3 Российская Федерация: Федеральный закон РФ «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.00 г. № 82-ФЗ (с изм. от 01.01.13 г.) и инструкция по его применению.

4 Российская Федерация: Федеральный закон от 14 ноября 2002 года N 161-ФЗ «О ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УНИТАРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ»

5 Архипова, Н.И. Менеджмент (Управление персоналом) / Н.И. Архипова, О.Л. Седова. – М.: ИНФРА-М, 2009 – 351с.

6 Базилевич, А.И. Экономика предприятия (фирмы): учебник для бакалавров / В.Я. Горфинкель, А.И. Базилевич, Л.В. Бобков. – М.: Проспект, 2013. – 640 с.

7 Баткаева, И. А., Организация оплаты труда персонала / И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова. – М.: Проспект , 2012. – 559 с.

8 Беляев А. Н. Современные формы и системы оплаты труда / А.Н.Беляев.– М.: Дело и Сервис,2014. – 272 с.

9 Волков, О.И. Экономика предприятия: учебное пособие / О.И. Волков, В.К. Складенко. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 264 с.

10 Гейц, И.В. Рекомендации по использованию форм и систем оплаты труда: учебно-методическое пособие / И.В. Гейц. – М.: Дело и Сервис, 2013. – 208 с.

11 Генкин, Б.М. Экономика и социология труда: учебник для вузов / Б.М. Генкин. – М.: Норма, 2010. – 448 с.

12 Егоров, С.Н. Управление персоналом: учебное пособие / С.Н. Егоров – Пенза: ПГУ, 2012. – 417с.

13 Ендовицкий, Д.А. Вознаграждение персонала: регулирование, учет и отчетность: учебное пособие по экономическому анализу / Д.А. Ендовицкий, Л.А. Вострикова. – М.: Юнити-Дана, 2012. – 303 с.

14 Зайцев, Н.Л. Экономика, организация и управление предприятием: учебное пособие / Н.Л. Зайцев – М.: ИНФРА-М, 2008. – 445 с.

15 Миславская, Н.А. Бухгалтерский учет: учебник для бакалавров / Н.А. Миславская, С.Н. Поленова – М.: Дашков и К, 2014. – 592 с.

16 Павленко, А.П. Совершенствование нормирования труда инженерно-технических работников и служащих / А.П. Павленко. – М.: Экономика - Москва, 2014. - 175 с.

17 Пашуто, В. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии / В.П. Пашуто. – М: КноРус, 2012. - 320 с.

18 Пашуто, В. П. Практикум по организации, нормированию и оплате труда на предприятии / В.П. Пашуто. – М.: КноРус, 2013. – 240 с.

19 Сабирова, Л.Т. Внутрифирменная политика оплаты труда: теория и современная практика: монография / Л.Т. Сабирова, Т.Ю. Стукен. – Омск: Изд-во Ом. Гос. ун-та, 2011. – 232 с.

20 Савицкая, Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия / Г.В. Савицкая. – Минск: ООО «Новое знание», 2011. – 688 с.

21 Сергеев, И.В. Экономика предприятия: учебное пособие / И.В. Сергеев. – М.: Финансы и статистика, 2000.

22 Фролова, Т. А. Экономика предприятия: конспект лекций / Т.А. Фролова. – Таганрог: ТТИ ЮФУ, 2009.

23 Шеремет, А.Д. Комплексный экономический анализ деятельности предприятия / А. Д. Шеремет. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 480 с.

24 Экономический анализ хозяйственной деятельности предприятий и объединений: учебник. / Под ред. С.Б. Барнгольц и Г.М. Тация, – 3-е издание переработанное и дополненное. – М.: Финансы и статистика, 2009. – 407с.

25 Заработная плата. Формы и системы оплаты труда. – <http://www.klerk.ru/buh/articles/323825/>

26 Расчет экономии численности работающих, при повышении производительности труда.– <http://www.peo.su/>

27 Формы и системы оплаты труда на машиностроительном предприятии. – <http://lektsiopedia.org/lek-39923.html>

28 Усть-Катавский вагоностроительный завод имени С.М. Кирова. – <http://www.ukvz.ru/>

29 Усть-Катавский вагоностроительный. Ждём гостей и выстраиваем перспективы. – <http://tramuk.ru/novosti/intervyu/2073-ust-katavskij-vagonostroitelnyj-zhdjom-gostej-i-vystraivaem-perspektivy.html>

30 ФГБУЗ МСЧ №162 ФМБА России. – <http://msch162.ru/>

31 Перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков. – <http://www.mosuruslugi.ru/articles/989/>

32 Электронная библиотечная система «Лань». – <http://e.lanbook.com/>

33 ГОДОВОЙ ОТЧЕТ «Усть-Катавского вагоностроительного завода им. С.М. Кирова»-филиала ФГУП «ГКНПЦ им. М.В. Хруничева» за 2014, 2015год

34 Управленческий учет и анализ. С примериз российской и зарубежной практики: Уч.пос./Петрова В. И., Петров А. Ю., Кобищан И. В., Козельцева Е. А. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 304 с.

35 Трусова, Л. И. Экономика машиностроительного предприятия: учебное пособие / Л. И. Трусова, В. В. Богданов, В. А. Щепочкин. – Ульяновск: УлГТУ, 2015. – 200 с.

36 Фрейдина, Е.В. Исследование систем управления: учеб. Пособие / под ред. Ю.В. Гусева. – М.: Омега-Л, 2015. – 367 с.

37 Чернова, В.Э., Шмулевич Т.В. Анализ финансового состояния предприятия: учеб. пособие / В.Э. Чернова, Т.В. Шмулевич. – СПбГТУРП. – СПб., 2011. – 95 с.

- 38 Шеремет, А.Д. Теория экономического анализа: учеб. пособие / А.Д. Шеремет. – 3-е изд., доп. – М.: ИНФРА-М, 2015. – 352 с.
- 39 Вахрушина М.А. Бухгалтерский управленческий учет: учебник. – 8-е изд., перераб. и доп. – М.: Национальное образование, 2013. – 672 с.
- 40 Васильева Л.С. Бухгалтерский управленческий учет. Порядок постановки и основные направления развития: практич. руководство /Л.С. Васильева, М.В. Петровская. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Эксмо, 2009. – 400 с.
- 41 Грибов, В.Д. Экономика организации (предприятия): учеб. пособие / В.Д. Грибов, В.П. Грузинов, В.А. Кузьменко. – 7-е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2013. – 408 с.
- 42 Грузинов, В.П., Грибов, В.Д. Экономика предприятия: учеб. Пособие / В.П. Грузинов, В.Д. Грибов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Финансы и статистика, 2015. – 208 с.
- 43 Бабаев Ю.А. Бухгалтерский учет и анализ. Основы теории для бакалавров экономики: Учебник / Ю.А. Бабаев, А.М. Петров; Финансовый Универ. при Правительстве РФ. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2014. – 302 с.
- 44 Бондина Н.Н. Бухгалтерский финансовый учет: Учебное пособие/БондинаН.Н. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 412 с.
- 45 Бороненкова С.А. Комплексный финансовый анализ в управлении предприятием: Учебное пособие / С.А. Бороненкова, М.В. Мельник. - М.: Форум, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 336 с.

46

