

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Институт управления бизнес-процессами и экономики
Кафедра «Экономика и организация предприятий энергетического
и транспортного комплексов»

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой ЭОПЭТК

_____ Е. В. Кашина

« ____ » _____ 2018 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

38.03.01.03.09 «Экономика предприятий и организаций
(нефтяная и газовая промышленность)»

**«Совершенствование системы оплаты труда нефтегазового предприятия
(на примере ООО «РН-Учет»)»**

Пояснительная записка

Руководитель _____ доцент, канд. техн. наук
подпись, дата

К.К.Гурин

Выпускник _____
подпись, дата

М.О.Изотова

Нормоконтролер _____
подпись, дата

К.К.Гурин

Красноярск 2018

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Институт управления бизнес-процессами и экономики
Кафедра «Экономика и организация предприятий энергетического
и транспортного комплексов»

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой ЭОПЭТК

_____ Е. В. Кашина

« ____ » _____ 2018 г.

ЗАДАНИЕ
НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ РАБОТУ
в форме бакалаврской работы

Студенту Изотовой Марии Олеговны

Группа ЗУБ13-08

Направление подготовки: 38.03.01 «Экономика», профиль подготовки 38.03.01.03.09 «Экономика предприятий и организаций (нефтяная и газовая промышленность)»

Тема выпускной квалификационной работы: «Совершенствование системы оплаты труда нефтегазового предприятия (на примере ООО «РН-Учет»)». Утверждена приказом по университету № 5317/с пункт 1 от «19» апреля 2018.

Руководитель ВКР: К.К.Гурин, кандидат технических наук, доцент кафедры кафедры «Экономика и организация предприятий энергетического и транспортного комплексов» ИУБПЭ СФУ.

Исходные данные для ВКР:

- показатели, характеризующие систему оплаты труда работников предприятия;
- нормативно-правовые, законодательные акты Российской Федерации, Красноярского края, регулирующие оплату труда;
- первичная документация предприятия: бухгалтерский баланс и другие формы бухгалтерской отчетности.

Перечень разделов ВКР:

- теоретические основы организации оплаты труда персонала на предприятии;
- анализ состояния системы оплаты труда персонала ООО «РН-Учет»;
- разработка мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда персонала.

Перечень презентационного материала: цель и задачи бакалаврской работы, динамика основных показателей по труду ООО «РН-Учет», состав персонала в ООО «РН-Учет», использование трудовых ресурсов предприятия, электронный документооборот, расчет баланса рабочего

времени бухгалтера, сравнение систем электронного документооборота, результат и эффективность автоматизации документооборота компании, суммарные затраты рабочего времени на совершение операций, баланс рабочего времени бухгалтера после внедрения СЭД, сравнительный анализ затрат рабочего времени после внедрения СЭД, изменения выручки предприятия за счет оптимизации рабочего времени.

Руководитель ВКР

подпись

К.К. Гурин

Задание принял к исполнению

подпись

М.О.Изотова

« ____ » _____ 2018 г

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа по теме «Совершенствование системы оплаты труда нефтегазового предприятия (на примере ООО «РН-Учет»)» содержит 94 страницы текстового документа, 4 приложения, 50 использованных источников, 15 листов графического материала.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА, ЭЛЕКТРОННЫЙ ДОКУМЕНТООБОРОТ, АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ ВНЕДРЕНИЯ СЭД.

Целью работы является анализ и разработка совершенствования системы оплаты труда персонала в современных условиях на примере ООО «РН-Учет».

В дипломной работе решены задачи по рассмотрению организации оплаты труда на нефтяных и газовых предприятиях, раскрыта характеристика ООО «РН-Учет», разработаны мероприятия и практические рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда исследуемого хозяйствующего субъекта.

В рамках совершенствования системы оплаты труда на предприятии разработана и предложена политика внедрения системы электронного документооборота.

Практическая значимость заключается в выработке мероприятий по совершенствованию системы организации и оплаты труда на предприятии.

Структура работы представлена из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и приложений. Первая глава посвящена раскрытию теоретико-методологических основ оплаты труда на предприятиях. Вторая глава направлена на характеристику исследуемого предприятия и оценку постановки оплаты труда на ООО «РН-Учет». Третья глава направлена на разработку рекомендаций и системы по совершенствованию оплаты труда.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1 Теоретические основы организации оплаты труда персонала на предприятии.....	6
1.1 Сущность, экономическое содержание и функции оплаты труда.....	6
1.2 Методологические основы анализа оплаты труда на предприятии.....	18
1.3 Организация системы оплаты труда на предприятиях нефтяной и газовой промышленности.....	31
2 Анализ состояния системы оплаты труда персонала ООО «РН-Учет».....	39
2.1 Организационно-экономическая характеристика предприятия.....	39
2.2 Анализ системы оплаты труда персонал.....	45
2.3 Анализ состояния и оценка эффективности использования заработной платы.....	55
3 Разработка мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда персонала.....	59
3.1 Направление совершенствования системы оплаты труда посредством внедрения системы электронного документооборота.....	59
3.2 Анализ эффективности внедрения системы электронного документооборота и оптимизация оплаты труда на предприятии.....	64
3.3 Эффективность внедрения СЭД.....	74
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	78
Список использованных источников.....	83
ПРИЛОЖЕНИЕ А Отчет о финансовых результатах на 2016 год.....	88
ПРИЛОЖЕНИЕ Б Отчет о финансовых результатах на 2017 год.....	89
ПРИЛОЖЕНИЕ В Бухгалтерский баланс на 31 декабря 2017 года.....	90
ПРИЛОЖЕНИЕ Г Положение «О премировании работников предприятия».....	92

ВВЕДЕНИЕ

Проводимая в РФ экономическая и социальная политика направлена на формирование социально ориентированной рыночной экономики. В числе приоритетных целей в этой области сегодня называют: обеспечение права работников на достойный труд, повышение качества жизни работников и их семей на основе роста эффективности отечественной экономики. Для реализации поставленных целей в области управления персоналом организации необходимо обеспечить усиление хозяйственной мотивации на основе формирования и развития системы стимулов, побуждающих работника к эффективному, высокопроизводительному труду. От эффективности действующей системы стимулирования персонала в организации во многом зависит трудовая, социальная и творческая активность каждого работника, которая в итоге повлияет на конечные результаты хозяйственной деятельности предприятия.

Трудовые ресурсы предприятия являются главным ресурсом каждого предприятия, от качества и эффективности использования которого во многом зависят результаты деятельности предприятия и его конкурентоспособность. Трудовые ресурсы приводят в движение материально-вещественные элементы производства, создают продукт, стоимость и прибавочный продукт в форме прибыли. Отличие трудовых ресурсов от других видов ресурсов предприятия заключается в том, что каждый наемный работник может отказаться от предложенных ему условий и потребовать изменения условий труда и модификации неприемлемых, с его точки зрения, работ, переобучение другим профессиям и специальностям, может, наконец, уволиться с предприятия по собственному желанию.

Достаточная обеспеченность предприятия нужными трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объемов продукции и повышения эффективности производства. В частности, от

обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объем и своевременность выполнения всех работ, эффективность использования оборудования, машин, механизмов и как результат объем производства продукции, её себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей.

Анализ использования трудовых ресурсов на предприятии необходимо рассматривать в тесной связи с оплатой труда. С ростом производительности труда создаются реальные предпосылки для повышения уровня его оплаты. При этом средства на оплату труда нужно использовать таким образом, чтобы темпы роста производительности труда обгоняли темпы роста его оплаты. Только при таких условиях создаются возможности для наращивания темпов расширенного производства. В связи с этим анализ использования средств на оплату труда на каждом предприятии имеет большое значение. В процессе его следует осуществлять систематический контроль за использованием фонда заработной платы, выявлять возможности экономии средств за счет роста производительности труда и снижения трудоемкости продукции.

Одним из важнейших направлений обеспечения социальной направленности рыночной экономики является рационально построенная организация труда на всех уровнях управления. Организованный на научной основе труд является ведущим фактором роста его производительности и снижения издержек производства, основой обеспечения конкурентоспособности хозяйствующих субъектов рыночной экономики.

Особую роль в организации труда играет вознаграждение за труд - его оплата. Дело в том, что человек включается в производственный процесс по экономическим соображениям, с целью заработка на жизнь. Поэтому заработная плата является одновременно звеном, соединяющим человека со средствами производства и фактором эффективной организации труда.

Актуальность выбранной темы определена тем, что современный этап экономических реформ в России характеризуется тем, что предприятия работают в обстановке растущих требований различных общественных групп.

В этой связи особую актуальность приобретает создание эффективной системы оплаты труда на предприятии.

Объектом исследования работы является ООО «РН-Учет».

Предметом исследования в работе является механизм оплаты труда персонала.

Целью работы является анализ и разработка путей совершенствования системы оплаты труда персонала в современных условиях на примере ООО «РН-Учет».

Для поставленной цели следует решить ряд следующих задач:

- рассмотреть организацию оплаты труда на предприятиях;
- раскрыть характеристику ООО «РН-Учет»;
- изучить имеющиеся системы оплаты труда ООО «РН-Учет»;
- разработать практические рекомендации по совершенствованию оплаты труда исследуемого хозяйствующего субъекта.

Практическая значимость заключается в выработке мероприятий по совершенствованию системы организации и оплаты труда на исследуемом хозяйствующем субъекте.

Структура работы представлена из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и приложений. Первая глава посвящена раскрытию теоретико-методологических основ оплаты труда на предприятиях. Вторая глава направлена на характеристику исследуемого предприятия и оценку постановки оплаты труда на ООО «РН-Учет». Третья глава направлена на разработку рекомендаций по совершенствованию оплаты труда.

1. Теоретические основы организации оплаты труда персонала на предприятии

1.1 Сущность, экономическое содержание и функции оплаты труда

На современном этапе принципиально меняется сущность таких важнейших экономических категорий и процессов, как оплата труда и формирование доходов. Если при централизованной системе планирования народного хозяйства единственным способом обеспечения трудящихся материально-жизненными благами являлось их распределение на основе провозглашенного (хотя и практически неосуществимого) принципа эквивалентности меры труда и меры потребления каждого члена общества, то при рыночной системе эти блага не распределяются из какого-то центра, а определяются в каждом конкретном случае на основе принципа прямого обмена квалификации и времени наемного работника на заработную плату и доход от участия в прибыли. При такой системе заработная плата – это не часть национального дохода, выделяемая государством для оплаты труда, а часть дохода предпринимателя (как собственника средств производства и работодателя), расходуемая им для оплаты труда наемных работников в соответствии с условиями найма (трудовым договором) и результатами труда. Следовательно, оплата труда - это обязанность работодателя по выплате наемному работнику заработанных им средств за выполнение работы в соответствии с условиями трудового договора[11].

Под оплатой труда принято понимать выраженную в денежной форме часть стоимости созданного трудом продукта, выдаваемую работнику предприятием, в котором он работает или другим нанимателем.

Различают денежную и не денежную формы оплаты труда. Основной является денежная форма, что обусловлено ролью денег как всеобщего эквивалента в товарно-денежных отношениях субъектов рынка. Вместе с тем, оплата труда в той или иной степени осуществляется в натурально-вещественной форме или в форме предоставления дополнительного

оплачиваемого отпуска. Так, для оплаты труда при отсутствии наличных денег предприятия рассчитываются с работниками производимой продукцией, которая непосредственно потребляется ими либо продается или обменивается на другие товары. Что касается оплаты труда оплачиваемым свободным временем, то данная форма, стимулируя интенсивный и качественный труд, позволяет работнику использовать это время для учебы, отдыха или для получения дополнительного заработка.

Как социально-экономическая категория заработная плата требует рассмотрения с точки зрения ее роли и значения для работника и работодателя. Для работника заработная плата – главная и основная статья его личного дохода, средство воспроизводства и повышения уровня благосостояния его самого и его семьи, а отсюда и стимулирующая роль заработной платы в улучшении результатов труда для увеличения размера получаемого вознаграждения. Для работодателя заработная плата работников – это расходуемые им средства на использование привлекаемой по найму рабочей силы, что составляет одну из основных статей расхода в себестоимости производимых товаров и услуг. При этом работодатель, естественно, заинтересован в возможном снижении удельных затрат рабочей силы на единицу продукции, хотя в то же время может оказаться целесообразным увеличить расходы на рабочую силу в целях повышения ее качественного уровня, если это позволит увеличить прибыль предприятия за счет стимулирования трудовой и творческой инициативы работников. Кроме того уровень оплаты труда оказывает ощутимое воздействие на поведение и работника, и работодателя, складывающееся в связи с регулированием отношений между ними в условиях неравновесного состояния спроса и предложения рабочей силы на рынке труда[15].

Таким образом, в условиях рыночных отношений оплата труда призвана выполнять не только воспроизводственную и стимулирующую функцию, но и регулируемую.

Оплата труда каждого работника зависит от его личного трудового вклада и качества труда и максимальным размером не ограничивается.

При оплате рабочих могут применяться тарифные ставки, оклады, а также бестарифная система, если предприятие считает такую систему наиболее целесообразной.

Вид, системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, премий и иных поощрительных выплат, а также соотношения в их размерах между отдельными категориями персонала предприятие определяет самостоятельно и фиксирует их в коллективном договоре, иных локальных нормативных актах. Виды заработной платы представлены на рисунке 1.



Рисунок 1-Виды заработной платы

Различают основную и дополнительную оплату труда. Под основной заработной платой принято понимать:

- выплаты за отработанное время, за количество и качество выполненных работ при повременной, сдельной и прогрессивной оплате;
- доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий работы, за сверхурочные работы, за работу в ночное время и в праздничные дни и др.;
- премии, премиальные надбавки и др.

Дополнительная заработная плата включает выплаты, за не проработанное время, предусмотренные законодательством о труде и коллективными договорами:

- оплата времени отпусков;
- времени выполнения государственных и общественных обязанностей;
- льготных часов подростков;
- выходного пособия при увольнении и др.

Организация оплаты труда на предприятии определяется тремя взаимосвязанными и взаимозависимыми элементами:

- тарифной системой;
- нормированием труда;
- формами оплаты труда.

В условиях рыночных отношений предприятия могут вводить самостоятельно ту или иную систему тарификации труда. Вместе с тем достаточно ощутимое воздействие на позицию большинства предприятий при решении этой задачи оказывают централизованно разрабатываемые на федеральном уровне рекомендации.

Основная проблема в организации оплаты труда в современных условиях заключается в установлении адекватной рыночным отношениям системы оплаты труда. Решить данную проблему достаточно сложно, так как старая система организации нормирования и оплаты труда разрушена, а новая еще, как правило, не создана. Существующие системы организации оплаты труда

основаны на старых принципах ее организации, что не отвечает современным требованиям. Для построения новой системы организации оплаты труда необходимо изучить положительный опыт, существующие формы и системы оплаты труда.

Сегодня имеют место основная и дополнительная заработная плата.

К основной относится оплата, начисляемая работником за отработанное время, количество и качество выполненных работ: оплата по сдельным расценкам, тарифным ставкам, окладам, премии сдельщикам и повременщикам, доплаты в связи с отклонением от нормальных условий труда, за работу в ночное время, за сверхурочные, простои не по вине рабочих, т.п.

К дополнительной заработной плате относятся выплаты за непроработанное время, предусмотренные законодательством по труду: оплата очередных отпусков, перерывов в работе кормящих матерей, льготных часов подростков, за время выполнения государственных и общественных обязанностей, выходного пособия по увольнению и др.

Форма оплата труда – это способ взаимосвязи между результатами и величиной оплаты труда. Более подробно формы оплаты труда представлены на рисунке 2.



Рисунок 2 - Формы оплаты труда

Система оплаты труда - это технология реализации формы оплаты труда. Она содержит набор необходимых элементов, которые позволяют определить основную часть заработка конкретной категории работников.

Если форма оплаты труда характеризует главный отличительный признак, по которому определяется порядок расчета зарплаты работников, то система оплаты труда - это совокупность алгоритмов расчета, показателей,

условий начисления заработной платы. На предприятиях и в организациях различных организационно-правовых форм применяются повременная и сдельная формы оплаты труда, индивидуальная и коллективная, тарифная и бестарифная, денежная и натуральная[15].

Индивидуальная форма оплаты труда отличается тем, что заработная плата работника начисляется отдельно от других работников по конкретным показателям его работы.

При коллективной форме заработная плата работника определяется с учетом не только его личных качеств, но и коллективных результатов труда, то есть вначале определяется общий заработок коллектива, который затем распределяется между его работниками. Данная форма оплаты труда возникла в связи с концентрацией производства, когда повысилась взаимосвязь работников в процессе производства, их взаимозаменяемость; увеличилась фондовооруженность труда.

Тарифная форма оплаты труда основана на использовании тарифных ставок (окладов), которые образуют основную, как правило, наибольшую часть зарплаты.

Альтернативой тарифной форме является бестарифная. В основе ее использования вместо тарифных ставок заложены коэффициенты, которые определяют долю оплаты труда данного работника в общем, фонде.

Повременной формой оплаты труда называется такая, при которой заработок работнику начисляется по тарифной ставке, соответствующей присвоенному ему тарифному разряду или окладу за фактически отработанное рабочее время.

Сдельная форма оплаты труда это та, при которой труд работника оплачивается по установленным сдельным расценкам за количество фактически изготовленной или выполненной работы. Между качеством выполняемой работы и затратами времени на ее выполнение (количеством работ, выполненных в единицу времени) имеется прямое соотношение. В то же время сдельная форма по своей сути направлена на сокращение затрат,

связанных с выполняемой работой, что в отсутствие соответствующей мотивации может приводить к снижению качества[11].

Повременная форма оплаты труда подразделяется на прямую, повременную и повременно - премиальную системы. Сдельная форма подразделяется на прямую, сдельную, сдельно-премиальную, сдельно-прогрессивную, косвенную сдельную и аккордную системы оплаты труда. Выбор формы и системы оплаты труда для каждого конкретного производства, участка или группы работников осуществляется руководством предприятия и может закрепляться в коллективном договоре.

Системы повременной оплаты труда целесообразно применять при следующих условиях:

- если рабочий не может оказывать непосредственного влияния на увеличение выпуска продукции (например, конвейерное и аппаратурное производство);

- при сложности учета показателей объема произведенной продукции;

- когда организован строгий контроль и ведется учет фактически отработанного времени;

- при использовании рабочих в соответствии с их квалификацией и разрядом выполняемых работ.

При прямой повременной системе заработная плата начисляется по тарифной ставке, соответствующей присвоенному тарифному разряду, за фактически отработанное рабочее время. Учет отработанного времени может производиться в часах, днях, сменах, неделях. Расчет заработной платы осуществляется по часовым, дневным ставкам и месячным окладам.

Сущность повременно-премиальной системы заработной платы состоит в том, что прямая повременная система дополняется премиями за выполнение определенных количественных и качественных показателей работы. Заработная плата рабочего-повременщика по тарифной ставке увеличивается на сумму премии за конкретные достижения в труде по заранее установленным показателям премирования (например, за выполнение и перевыполнение

производственных заданий, повышение качества выпускаемой продукции, экономию сырья, материалов, топлива, инструмента и т.д.).

Повременно - премиальная система с использованием нормированных заданий сочетает положительные элементы сдельной и повременной форм заработной платы. Нормированные задания устанавливаются исходя из максимального использования производственных мощностей и выражаются, как правило, в заданном количестве нормо - часов работы или в заданном объеме работы (в количестве единиц продукции) на определенный период времени (смену, неделю, месяц).

Нормированное задание может быть установлено как отдельному работнику (индивидуальное нормированное задание), так и коллективу, звену, бригаде(коллективное нормированное задание).

Сдельная оплата способствует: более рациональному использованию рабочего времени, улучшению организации труда, росту квалификации рабочих, но эта форма оплаты не всегда способствует производству качественной продукции[29].

Условия применения сдельной формы оплаты труда:

- использование технически обоснованных норм выработки или норм времени;
- осуществление правильной тарификации работ;
- точный учет изготовленной продукции (выполненной работы), исключающий искусственное завышение объема выполненных работ;
- обеспечение качества выполняемых работ;
- рациональная организация труда, исключающая потери рабочего времени по организационно-техническим причинам.

Сдельно - премиальная система оплаты труда рабочих предусматривает премирование за перевыполнение норм выработки и за достижение определенных качественных показателей.

Сдельно - премиальная система имеет наибольшее распространение среди сдельных систем оплаты труда.

Сдельно - прогрессивная система оплаты труда предусматривает различные значения расценки для объемов работы до и после планового задания (исходной нормы, базы). Расценка для объемов работ в объеме планового задания основывается на принятых тарифных ставках, после - на повышенных. За исходную норму (базу) принимается количество изделий или процент выполнения норм, которые, как правило, соответствуют уровню фактического выполнения норм за последние три месяца. Шкалы повышения сдельных расценок определяются в каждом конкретном случае и бывают одноступенчатые и двухступенчатые.

Эта система труда применяется преимущественно на «узких» участках производства, где необходимо усилить стимулирование перевыполнения плановых заданий для того, чтобы предотвратить отставание таких участков от общего ритма выпуска продукции.

Косвенная сдельная система оплаты труда применяется обычно для вспомогательных рабочих, обслуживающих основных рабочих. Их заработная плата зависит от результатов труда рабочих, которых они обслуживают. По этой системе могут оплачиваться наладчики оборудования механозаготовительных цехов, дежурные слесари по ремонту штампов, транспортные рабочие (грузчики, сварщики), занятые межцеховой и внутрицеховой транспортировкой деталей, заготовок, материалов и др.

Следует признать, что заработная плата является ведущим инструментом социальной политики. Она предопределяет уровень социальной обеспеченности общества, способность государства поддерживать уровень качества жизни социума в целом и каждого человека в отдельности.

Рассматривая теоретическую часть, необходимо сказать, что экономисты-классики, такие как А. Смит, В. Пэтти и Д. Рикардо заложили теоретические основы заработной платы. В. Пэтти как основоположник низкой заработной платы не был сторонником стимулирования труда, однако, его позиция содержит рациональное зерно. Когда потребности работника крайне ограничены, то, удовлетворив их, он теряет интерес к заработной плате. Это

замечание В. Пэтти актуально и в наше время, но уже в другом смысле. А.Смит как основоположник высокой заработной платы считал, что высокая заработная плата позволяет рабочим содержать лучше своих детей, вызывает появление у рабочих дополнительного стимула к труду, что ведет к повышению производительности труда. Получая высокую заработную плату, рабочие хорошо питаются, увеличивая свои физические силы, а надежда улучшить свое положение побуждает их к производительной работе[18].

Функции заработной платы представлены на рисунке 3.

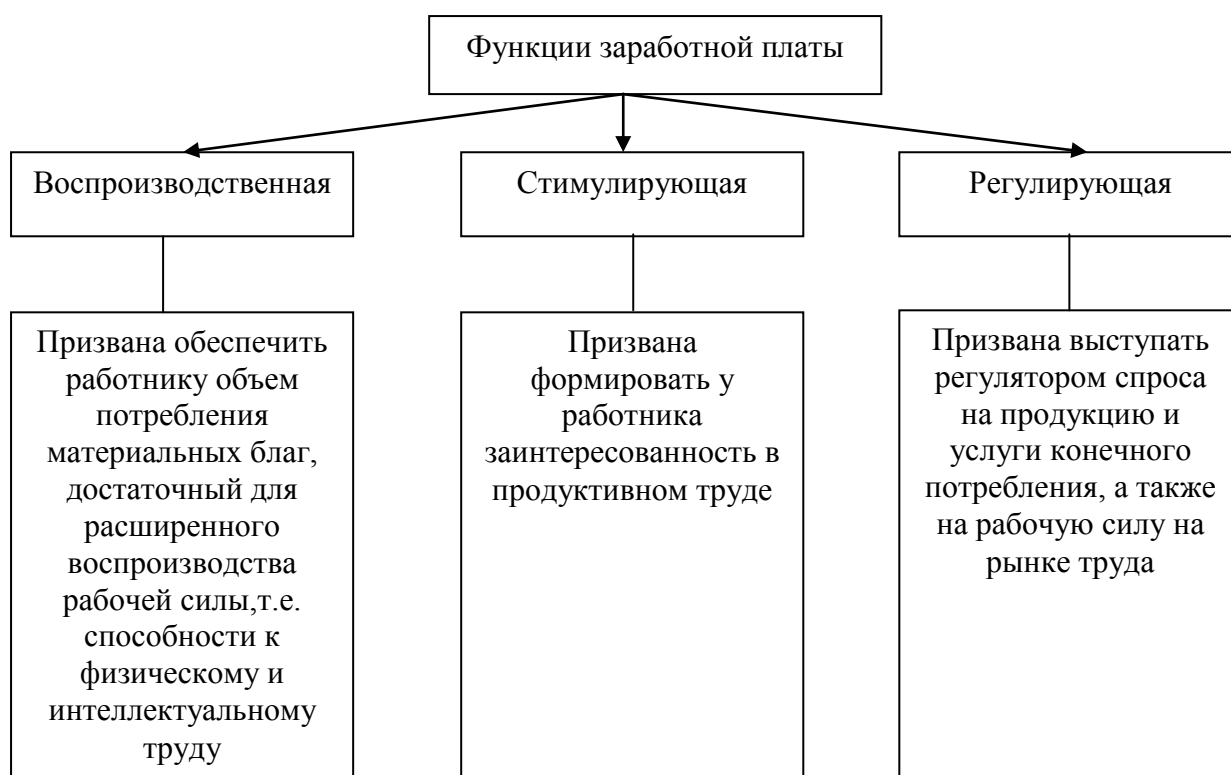


Рисунок 3 - Функции оплаты труда на предприятии

Из рисунка 3 видно, что регулирование трудовых отношений, в том числе отношений в сфере оплаты труда, в соответствии с Конституцией РФ осуществляется трудовым законодательством и рядом иных нормативных правовых актов: Трудовым кодексом РФ, Федеральными законами, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ, конституциями (уставами), законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ,

актами органов местного самоуправления и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Среди федеральных законов в сфере труда основополагающее место отводится Трудовому кодексу РФ, который введен в действие с 1 февраля 2002 г. ТК РФ имеет бесспорный приоритет перед иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права. Все иные нормативные правовые акты (указы Президента РФ, постановления Правительства РФ и т.д.) не должны противоречить ТК РФ. В случае возникновения противоречий, соответственно, применяются нормы ТК РФ. Ряд документов советского периода (например, указанные выше) продолжают действовать и сегодня, однако в части, не противоречащей ТК РФ. Соответствующая норма содержится в ст. 423 ТК РФ.

Вопросы оплаты труда регулируются в организации следующими документами, представленными на рисунке 4:

- коллективными договорами или соглашениями;
- локальными нормативными актами;
- трудовыми договорами (ст. 135 ТК РФ).



Рисунок 4- Документы, регулирующие оплату труда на предприятии

Таким образом оплата труда на предприятии регулируется не только внутренними документами - трудовыми договорами, нормативными актами, но и государственными - Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ и Федеральными законами.

1.2 Методологические основы анализа оплаты труда на предприятии

Оплата труда в соответствии с контрактом устанавливается с учетом сложности и ответственности работы, квалификационного уровня и деловых качеств работника. Причем, помимо основного оклада или ставки, дополнительно могут быть оговорены условия повышения (понижения) обусловленного контрактом размера оплаты труда, выплата премий, надбавок и доплат, а также могут определяться льготы по социальному обеспечению, устанавливаться дополнительные социальные гарантии, определяться режим рабочего времени, продолжительность и время предоставления дней отдыха и отпусков и т.д.

При достаточной разработанности тарифной системы она все-таки не совершенна и имеет определенные недостатки. К их числу можно отнести то, что величина тарифной ставки (должностного оклада) учитывает только постоянные факторы, т.е. оплату затрат труда в пределах норм и заданий, но не учитывает степень интенсивности труда, не обеспечивает возмещение дополнительных затрат труда, не стимулирует проявление инициативы в выполнении заданий и т.д.

Тарифная система вкупе с нормированием труда, решая важную роль в определении количества и качества труда и меры вознаграждения за него, не определяют того порядка, по которому должен начисляться заработок работников разных профессий и специальностей. Эти функции выполняет составная часть предприятия оплаты труда – ее формы и виды [11].

Формы оплаты труда определяются на основе принципов установления зависимости величины заработной платы работника от полученных результатов

его труда в течение некоторого времени и устанавливаются нанимателем на основании коллективного договора, соглашения и трудового договора.

Повременная заработная плата определяет размер вознаграждения по установленной тарифной ставке или окладу в зависимости от величины отработанного времени. В этом случае применяется тарифная ставка (часовая, дневная, месячная). Причем под рабочим временем понимают время, в течение которого работник предоставляет в соответствии с контрактом или договором найма свою рабочую силу в распоряжение работодателя. Если говорить обобщенно, то повременная форма труда преимущественно используется на предприятиях с высоким уровнем механизации и автоматизации производства [15].

Повременная форма оплаты труда подразделяется на следующие системы: простая повременная; повременно-премиальная; измерения дневной выработки; двух или нескольких ставок заработной платы; штатно-окладная.

Годовой фонд прямой повременной (тарифной) заработной платы основных рабочих-повременщиков рассчитывается по формуле (2):

$$\text{ЗПВ.Т} = \text{FЭ} \cdot s \cdot (\text{T1} \cdot \text{C1} + \text{T2} \cdot \text{C2} + \dots + \text{ТТ} \cdot \text{СТ}), \quad (2)$$

где FЭ – эффективный годовой фонд рабочего времени одного рабочего, ч;
s – число рабочих смен в сутки;

T1, T2, ... ,ТТ – часовые тарифные ставки 1-го, 2-го и последующих разрядов, руб.;

C1, C2, ... ,СТ – явочное число рабочих в одну смену соответственно по разрядам работ, чел.

При простой повременной системе заработок работнику определяется в соответствии с присвоенным ему разрядом за фактически отработанное время.

При почасовой оплате заработная плата работника (ЗПч) определяется по следующей формуле (3):

$$\text{ЗПЧ} = \text{T} \cdot \text{ТКт}, \quad (3)$$

где TСi – тарифная ставка первого разряда, ден. ед.;

ТКт – часовая ставка, соответствующая тарифному коэффициенту разряда рабочего.

При поденной (посменной) оплате труда (ЗПД) заработная плата работника находится по формуле (4):

$$\text{ЗПД} = \text{ТСД} \cdot \text{п}, \quad (4)$$

где ТСД – дневная (сменная) тарифная ставка, ден. ед.;

п – количество отработанных дней (смен) за месяц, дней (смен).

$$\text{ЗППП} = \text{ЗПЧ(Д)} + \text{П}, \quad (5)$$

где П – процент премии, % .

При системе измерения дневной выработки размер заработка рабочего определяется умножением почасовой ставки на число отработанных часов.

Для руководителей, специалистов и служащих используется штатно-окладная система.

Должностной оклад - абсолютный размер заработной платы, устанавливаемый в соответствии с занимаемой должностью. В современных условиях возрастает значение аналитических расчетов при определении размеров должностных окладов.

Сдельная форма заработной платы устанавливает зависимость размера заработной платы от объема выпуска продукции или выполнения работ. При этом оплата труда возрастает прямо пропорционально количеству изготовленных изделий или выполнения работ. Зависимость между объемом выпуска и оплатой труда устанавливается с помощью поштучной расценки.

Исходными данными для расчета расценки служат тарифная ставка (часовая или дневная) и нормируемое количество продукции или работ, которое человек, работающий со средней интенсивностью, изготавливает за час или за день. Расценка определяется исходя из нормы времени на выполнение соответствующей операции или работы.

Норма времени - это время, записанное в технологическом процессе (утверждаемое и изменяемое по определенному регламенту), необходимое для изготовления единицы продукции.

Сдельная заработная плата преобладает в промышленных организациях с высокой долей ручного труда и там, где необходимо особо поощрять труд. Но для того, чтобы в организации сдельная форма оплаты труда была применима, необходимы высокий уровень нормирования и наличие разработанных технически обоснованных норм (расценок).

Сдельная форма оплаты труда в зависимости от способа учета выработки и применяемых видов дополнительного поощрения (премии, повышенные расценки) подразделяется на следующие виды.

При прямой сдельной системе оплаты используются расценки за единицу произведенной продукции, которые определяются делением тарифной ставки разряда на соответствующую норму выработки или умножением тарифной ставки разряда работы на соответствующую норму времени. Общий заработок рассчитывается путем умножения сдельной расценки на количество произведенной продукции за расчетный период. Создавая значительную личную материальную заинтересованность рабочего в повышении индивидуальной выработки, эта система оплаты труда в то же время слабо материально заинтересовывает его в достижении высоких общих показателей работы участка (цеха и пр.), а также в повышении качественных показателей работы, экономном расходовании материальных ценностей [11].

Годовой фонд прямой сдельной (тарифной) заработной платы основных рабочих-сдельщиков :

$$ЗСД.Т = N \sum_{i=1}^m \Sigma T_i h_i = N (T_1 h_1 + T_2 h_2 + \dots + T_T h_T), \quad (6)$$

где N - годовой объем выпуска деталей, шт.;

T - число операций технологического процесса обработки детали;

T₁, T₂, ..., T_T - трудоемкость обработки детали на 1-й, 2-й и последующих операциях, ч; h₁, h₂, ..., h_T - часовая тарифная ставка для работ, выполняемых на 1-й, 2-й и последующих операциях, руб.

При косвенно-сдельной системе оплаты размер заработка ставится в прямую зависимость от результатов труда обслуживаемых им рабочих-сдельщиков. Как правило, эта система применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих, занятых обслуживанием основных технологических процессов (наладчиков и настройщиков в машиностроении, помощников мастеров в текстильной промышленности и др.). Общий заработок рассчитывается либо путем умножения ставки вспомогательного рабочего на средний процент выполнения норм обслуживаемых рабочих - сдельщиков, либо умножением

косвенно - сдельной расценки на фактический выпуск продукции обслуживаемых рабочих.

При сдельно - премиальной системе оплаты рабочий сверх заработка по прямым сдельным расценкам дополнительно получает премию за определенные количественные и качественные показатели, предусмотренные действующими в организации условиями премирования.

При сдельно-прогрессивной системе оплаты труд рабочего в пределах выполнения норм оплачивается по прямым сдельным расценкам, а при выработке сверх этих исходных норм - по повышенным. Предел выполнения норм выработки, сверх которого работа оплачивается по повышенным расценкам, устанавливается, как правило, на уровне фактического выполнения норм за последние месяцы, но не ниже действующих норм [9].

При аккордно - сдельной системе оплаты труда расценка устанавливается на весь объем работы, а не на отдельную операцию. Размер аккордной платы определяется на основе действующих норм времени (выработки) и расценок, а при их отсутствии - на основе норм и расценок на аналогичные работы. Обычно при данной системе оплаты рабочие премируются за сокращение сроков выполнения заданий, что усиливает стимулирующую роль этой системы в росте производительности труда [18].

При коллективной (бригадной) сдельной оплате труда применяют либо индивидуальные расценки по конечным результатам работы, либо коллективные сдельные расценки. Эффективность коллективной сдельной заработной платы зависит от умелого сочетания материального стимулирования результатов коллективного труда с учетом индивидуальных показателей работы каждого рабочего на основе правильного выбора показателей оплаты труда, порядка начисления коллективного сдельного заработка и его распределения между членами трудового коллектива и от точного определения его количественного профессионального состава.

Заработная плата работников максимальными размерами не ограничивается. При этом непосредственная разработка структуры заработной платы является обязанностью отделов кадров или трудовых ресурсов. Структура заработной платы в организации определяется с помощью анализа обследования уровня заработной платы, условий на рынке труда, а также производительности и прибыльности организации. Разработка структуры вознаграждения административно-управленческого персонала более сложна, поскольку помимо самой заработной платы в нее часто входят различные льготы, схемы участия в прибылях и оплата акциями.

Статьей 63 ТК РФ определено, что формы, системы и размеры оплаты труда работников, в том числе дополнительные выплаты стимулирующего и компенсирующего характера, устанавливаются работодателем на основании коллективного договора, соглашения и трудового договора. Частью четвертой названной статьи предусмотрено, что дифференциация размера оплаты труда в

зависимости от сложности и напряженности труда, его условий, уровня квалификации работников. При этом установлено, что заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

Для реализации названных норм в установленном порядке на предприятии утверждается положение (условие) оплаты труда работников предприятия, в котором устанавливаются формы, системы оплаты труда, возможности повышения тарифных должностных окладов (ставок), виды стимулирующих и компенсирующих выплат, размеры, а также показатели, условия, критерии для начисления работникам этих выплат.

В целях усиления материальной заинтересованности в результатах труда производится также натуральная оплата труда. Стимулирование натурой осуществляется по трем направлениям: выдача продукции бесплатно, в счет заработной платы, продажа работникам хозяйства по ценам, действующим в организации.

В соответствии со ст. 74 ТК РФ с согласия работника допускается замена денежной оплаты полностью или частично натуральной оплатой. Натуральная оплата взамен денежной должна быть подходящей для личного потребления и выгодной для работника и его семьи. Натуральная оплата не может производиться товарами, перечень которых утверждается Правительством [3].

Также действуют следующие доплаты:

- за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемых работ) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника: для служащих - до 50 % тарифного должностного оклада, для рабочих - до 100 % тарифной ставки, но не выше тарифной ставки (оклада) отсутствующего работника, в пределах имеющихся средств; при временном замещении замещающему работнику, за исключением штатных заместителей, оплата производится в размере тарифного должностного оклада, предусмотренного штатным расписанием замещаемого работника (без надбавок и доплат)[17];

- за каждый час работы в ночное время или в ночную смену при сменном режиме работы производятся доплаты. Ночной сменой считается смена, в которой более 50 процентов времени приходится на ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Доплаты за каждый час работы в ночное время или в ночную смену не превышающих 40 процентов часовой тарифной ставки (оклада) работника включаются в себестоимость продукции (работ, услуг);

- работа в выходные и праздничные дни оплачивается не ниже, чем в двойном размере (сдельных расценок или часовых тарифных ставок (окладов)).

По соглашению сторон работа в сверхурочное время, выходной или праздничный день компенсируется предоставлением другого дня отдыха.

В процессе анализа стимулирования труда посредством премий, следует учитывать, что премиальная система предполагает выплату премий заранее предусмотренному кругу лиц на основании установленных конкретных показателей и условий премирования. Круг лиц, подлежащих поощрению, показатели и условия премирования, а также размеры премий, конкретизированные по каждой профессии, должности, определяются разрабатываемым на предприятии Положением о премировании [19].

По своему целевому назначению премии, предусмотренные премиальной системой, делятся на две группы: премии за основные результаты хозяйственной деятельности; а также премии за улучшение отдельных сторон производственной деятельности организации.

Анализируя фонд заработной платы (ФЗП) в целом, в первую очередь необходимо рассчитать абсолютное и относительное отклонение его фактической величины от плановой (базовой) [18].

Абсолютное отклонение ($\Delta\text{ФЗП}_{\text{абс}}$) рассчитывается как разность между фактически использованными средствами на оплату труда (ФЗП_1) и базовым (ФЗП_0) в целом по предприятию, производственным подразделениям и категориям работников рассчитывается по формуле 7:

$$\Delta\PhiЗПабс = \PhiЗП1 - \PhiЗП0, \quad (7)$$

где $\Delta\PhiЗПабс$ - абсолютное отклонение фонда заработной платы;
 $\PhiЗП1$ - фактически использованные средства на оплату труда;
 $\PhiЗП0$ -базовые средства ,использованные по предприятию.

Поскольку абсолютное отклонение определяется без учета изменения объема производства продукции, то по нему нельзя судить об экономии или перерасходе $\PhiЗП$.

Относительное отклонение ($\Delta\PhiЗПабс$) рассчитывается как разность между фактически начисленной суммой зарплаты и базовым фондом, скорректированным на индекс объема производства продукции. При этом следует иметь в виду, что корректируется только переменная часть $\PhiЗП$, которая изменяется пропорционально объему производства продукции. Это зарплата рабочих по сдельным расценкам, премии рабочим и управленческому персоналу за производственные результаты и сумма отпускных, соответствующая доле переменной зарплаты.

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 строительных бригад, жилищно-коммунального хозяйства, социальной сферы и соответствующая им сумма отпускных) (8)[33]:

$$\Delta\PhiЗПотн = \PhiЗП1 - \PhiЗПск = \PhiЗП1 - (\PhiЗПпер0 \cdot ИП + \PhiЗПпост0), \quad (8)$$

где $\Delta\PhiЗПотн$ – относительное отклонение по фонду зарплаты;
 $\PhiЗП1$ – фонд зарплаты отчетного периода;
 $\PhiЗПск$ – фонд зарплаты базовый, скорректированный на индекс объема выпуска продукции;
 $\PhiЗПпер0$ и $\PhiЗПпост0$ – соответственно переменная и постоянная сумма базового фонда зарплаты;

ИВП – индекс объема выпуска продукции.

В процессе последующего анализа необходимо определить факторы абсолютного и относительного отклонения по ФЗП [25].

Переменная часть ФЗП зависит от объема производства продукции (VВП), его структуры ($Уд_i$), удельной трудоемкости (ТЕ) и уровня среднечасовой оплаты труда (ОТ).

Постоянная часть ФЗП зависит от численности работников, количества отработанных дней одним работником в среднем за год, средней продолжительности рабочего дня и среднечасовой заработной платы.

Для детерминированного факторного анализа абсолютного отклонения по ФЗП могут быть использованы следующие модели (9-11):

$$\text{ФЗП} = \text{ЧР} \cdot \text{ГЗП}, \quad (9)$$

$$\text{ФЗП} = \text{ЧР} \cdot \text{Д} \cdot \text{ДЗП}, \quad (10)$$

$$\text{ФЗП} = \text{ЧР} \cdot \text{Д} \cdot \text{П} \cdot \text{ЧЗП}, \quad (11)$$

где ЧР – численность работников;

Д – количество отработанных дней одним работником за год;

П – средняя продолжительность рабочего дня;

ГЗП – среднегодовая зарплата одного работника;

ДЗП – среднедневная зарплата одного работника;

ЧЗП – среднечасовая зарплата одного работника.

Расчет влияния факторов по данным моделям можно произвести способом абсолютных разниц.

В процессе анализа следует также установить соответствие между темпами роста средней заработной платы и производительностью труда. Для расширенного воспроизводства, получения необходимой прибыли и рентабельности важно, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста его оплаты. Если этот принцип не соблюдается, то

происходит перерасход фонда зарплаты, повышение себестоимости продукции и уменьшение суммы прибыли.

Изменение среднего заработка работающих за тот или иной отрезок времени (год, месяц, день, час) характеризуется его индексом (I), который определяется ЗП1 отношением средней зарплаты за отчетный период (ЗП) к средней зарплате в базисном периоде (ЗП).

Аналогичным образом рассчитывается индекс производительности труда:

Коэффициент опережения темпов роста производительности труда над темпами роста заработной платы рассчитывается по формуле (12):

$$K_{оп} = \frac{I_{зп}}{I_{гв}}, \quad (12)$$

где I_{гв} – индекс изменения производительности труда;

I_{зп} – индекс изменения заработной платы.

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 (13):

$$\pm \text{Э}_{\text{ФЗП}} = \text{ФЗП}_1 \cdot (I_{зп} - I_{гв}) / I_{зп} \quad (13)$$

Для оценки эффективности использования средств на оплату труда необходимо применять такие показатели, как объем производства продукции в действующих ценах, сумма выручки и прибыли на рубль зарплаты и др. В процессе анализа следует изучить динамику этих показателей, выполнение плана по их уровню. Полезным будет Межхозяйственный сравнительный анализ, который покажет, какое предприятие работает более эффективно.

После этого необходимо установить факторы изменения каждого показателя, характеризующего эффективность использования фонда заработной платы [29].

Для расчета влияния факторов по приведенным моделям может быть использован способ цепной подстановки.

Анализ можно углубить за счет детализации каждого фактора данной модели. Зная, например, в силу каких факторов изменился уровень среднечасовой выработки или рентабельности продаж, можно рассчитать их влияние на размер прибыли в расчете на рубль зарплаты, используя способ пропорционального деления.

Проведенный анализ покажет основные направления поиска резервов повышения эффективности использования средств на оплату труда.

Таким образом, цель анализа оплаты труда в организации состоит в определении тенденций изменения фонда заработной платы и оплаты труда ее работников, в том числе относительно производительности труда в организации, установления причин изменения, выявления резервов оптимизации[15].

Выделяют тарифную и бестарифную системы оплаты труда. Основными элементами тарифной системы являются: тарифные сетки, тарифные ставки (должностные оклады), тарифно-квалификационные справочники. В тарифную систему также входят и системы надбавок, доплат тарифного характера, устанавливаемые для стимулирования труда на отдельных видах работ, производств, за работу во вредных условиях и т.п. В основу бестарифной системы оплаты труда положен квалификационный уровень, характеризующий фактическую продуктивность работника. Бестарифная система представляет собой совокупность прав, обязанностей и ответственности нанимателя и работника, условий оплаты и организации труда, устанавливаемых на основе особого вида трудового договора – контракта[7].

В процессе анализа заработной платы, следует учитывать, что предусмотрены две ее формы: сдельная и повременная. При сдельной форме

заработок работника находится в прямой зависимости от количества и качества затраченного им труда. Повременная форма оплаты труда применяется для оплаты служащих, а также рабочих, на рабочих местах которых выполняемый объем работы не зависит от усилий и возможностей конкретного работника, а определяется самим технологическим процессом.

1.3 Организация системы оплаты труда на предприятиях нефтяной и газовой промышленности

Действующие на предприятиях нефтегазового комплекса системы оплаты труда следует охарактеризовать как поощрительные. Такая система дает работнику возможность выбора степени своего участия в улучшении показателей. Общей тенденцией является расширение сферы применения систем, основанных на повременной оплате с нормированным заданием.

Это снижает социальное напряжение в коллективе и повышает качество выполняемых работ(услуг).

Единство требований к квалификационным различиям работников, условиям исполнения работы и размерам вознаграждения за выполнение работником трудовых обязанностей обеспечивает применяемая на предприятиях тарифная система. В то же время следует отметить, что предприятия по-разному подходят к построению тарифных систем.

Преимущество единой тарифной сетки заключается в простоте и доступности применения, стимулирующем действии с точки зрения роста квалификации работников, высоком уровне социальных гарантий, обеспечении единства в оплате труда и возможности быстрого реагирования на изменение социально-экономических условий хозяйствования. Однако до настоящего времени не решена проблема учета с помощью единой тарифной сетки заработной плате таких факторов, как условия, тяжесть, напряженность труда, превышающая норму, деловые и личные качества работников. Диапазон используемых предприятием тарифных ставок определяется снизу -

законодательно устанавливаемым минимумом, а сверху - фактически сформированным фондом оплаты труда. В зависимости от условий отраслевого тарифного соглашения и конкретной социальной политики предприятия диапазон может изменяться. К примеру, для улучшения условий жизни низкооплачиваемых категорий персонала может повышаться гарантированный фондами предприятия минимум заработной платы. При осуществлении политики стимулирования роста профессионального мастерства увеличивается разница в оплате низших и высших разрядов. При выборе диапазона тарифной сетки необходимо учитывать различия в сложности работ, экономическое положение предприятия, а также социально-психологические факторы как на предприятии, так и за его пределами.

В нефтегазовом комплексе неустанно совершенствуют тарифную систему. Последовательное нарастание тарифных ставок (и окладов) подразумевает минимальное значение каждого последующего разряда на уровне максимального предыдущего. Более целесообразным считается перехлестное нарастание, когда нижняя граница вилки каждого последующего разряда находится в диапазоне предыдущего. За оптимальный вариант берут такое перекрытие, при котором максимум одной вилки находится на уровне средней точки вилки на ступень выше. При таком преобразовании появляется возможность заинтересовать работника в более плотном использовании своих возможностей на рабочем месте и одновременно гарантированно предотвращать размывание границ разрядов. Составим SWOT - анализ состояния оплаты труда на предприятиях нефтегазовой промышленности, таблица 1.

Таблица 1 - Матрица SWOT-анализа состояния оплаты труда на предприятиях нефтегазового комплекса

Внутренняя среда	Сильные стороны	Слабые стороны
	Регулярная выплата заработной платы Минимальная заработная плата соответствует прожиточному минимуму Проводится периодическая индексация заработной платы Наличие квалифицированного персонала Поощрительная система оплаты труда Заинтересованность персонала в карьерном росте Готовность персонала к обучению Инвестирование в персонал Лояльность большинства работников Сокращается дифференциация в оплате труда	Оплата сверхурочных работ Выполнение функций за пределами должностных обязанностей Нарушения трудовой дисциплины Несоответствие роста заработной платы реальной эффективности производства в подразделениях
Внешняя среда	Возможности	Угрозы
	Ограниченность предложения на рынке труда квалифицированных работников Расширение масштабов использования вахтового метода работ	Снижение престижности работы в нефтегазовом комплексе Высокая текучесть персонала

Из таблицы 1 видно, что в нефтегазовом комплексе на уровень производительности труда значительное влияние оказывают природные факторы. По мере развития автоматизации и современных технологий уменьшается сфера дифференциации оплаты труда в части, которая зависит от производительности труда, в то же время она увеличивается в отношении оплаты труда по критерию эффективности труда. В настоящее время получают развитие гибкие системы оплаты, которые могут быстро и объективно реагировать на изменения в эффективности и качестве труда работников.

При этом индивидуализация заработной платы определяется не только традиционными показателями (стажем, квалификацией и опытом, но и индивидуальными качествами работника на основе оценки его способностей и возможности их реализации). Подобный подход предполагает регулярный и детальный учет трудовых заслуг, проведение систематической оценки персонала, что увеличивает трудоемкость расчетов по заработной плате. Главным фактором увеличения заработка в этой модели является наращивание

индивидуального результата деятельности. Во всех случаях необходимо, чтобы каждый работник имел максимум информации о возможностях повышения своего заработка в соответствии с целями предприятия.

Таким образом, от обычных тарифных систем гибкие отличаются тем, что разрабатываются под конкретное предприятие на основе существующих на данном предприятии работ с разным уровнем сложности и необходимой для их выполнения квалификации. Одновременно с тарифной системой для отдельных категорий работников предприятий используется индивидуальная (персональная) система оплаты труда.

Тарифная сетка, действующая на предприятиях нефтегазодобывающей промышленности, содержит шесть разрядов с соотношением тарифных коэффициентов крайних разрядов 1 : 2.144. Тарифная сетка, действующая на предприятиях нефтегазодобывающей промышленности представлена в таблице 2.

Таблица 2 - Тарифная сетка, действующая на предприятиях нефтегазодобывающей промышленности

Тарифный разряд	1	2	3	4	5	6
Тарифный коэффициент	1,0	1,362	1,424	1,776	1,865	2,144

Тарифные ставки - третий элемент тарифной системы, представляющий собой выраженные в денежной форме размеры оплаты труда рабочего определенного разряда за час или день.

Различия в оплате труда отражены в дифференциации тарифных ставок. Дифференциация тарифных ставок предусматривает выделение в оплате труда ведущих отраслей промышленности. Зная тарифную ставку первого разряда и тарифные коэффициенты, можно вычислять тарифную ставку рабочего любого разряда.

Внутри отрасли тарифные ставки дифференцируются в зависимости от условий труда и принятой формы оплаты труда. Так, для рабочих буровых и вышкомонтажных бригад, занятых на разведочных площадях, предусмотрены ставки на 7 % выше, чем ставки этих же рабочих, занятых на площадях эксплуатационного бурения. Тарифные ставки рабочих-сдельщиков примерно на 7 % выше ставок рабочих - повременщиков.

К элементам тарифной системы относятся также районные коэффициенты, являющиеся нормативом увеличения заработной платы в зависимости от местоположения предприятия.

Применение районных коэффициентов обеспечивает межрайонное регулирование заработной платы. Более высокий уровень заработной платы устанавливается для работников нефтегазодобывающих предприятий, расположенных в северных и восточных районах страны, т. е. в районах с трудными природно-климатическими условиями. Величина районных коэффициентов колеблется от 1.1 до 2.0.

Доплаты по районному коэффициенту начисляются на заработок работника, за исключением персональных надбавок к окладу, вознаграждения за выслугу лет.

Затраты на персонал отражаются в составе производственных и операционных расходов, общехозяйственных и административных расходов и прочих расходов в консолидированном отчете о прибылях и убытках. Доля заработной платы в структуре общих производственных затрат и расходов рассчитана в таблице 3.

Таблица 3- Доля заработной платы в структуре общих производственных затрат и расходов

Показатель	Год		Отклонение сравнению с 2016 г
	2017	2016	
Заработная плата, тыс руб.			
Отчисления в государственные социальные фонды, тыс. руб.			
Расход по негосударственному пенсионному плану установленными взносами, тыс. руб.			
Прочие вознаграждения работникам, тыс. руб.			
Итого затраты на персонал, тыс. руб.			
Общие производственные затраты и расходы, тыс. руб.			
Итого затраты и расходы, тыс. руб.			
Доля затрат на персонал в структуре общих производственных затрат,%			
Доля затрат на персонал в структуре общих расходов и затрат,%			

Исходя из таблицы 3 видно, что в 2017 году возросли все затраты на заработную плату в структуре общих и производственных затрат.

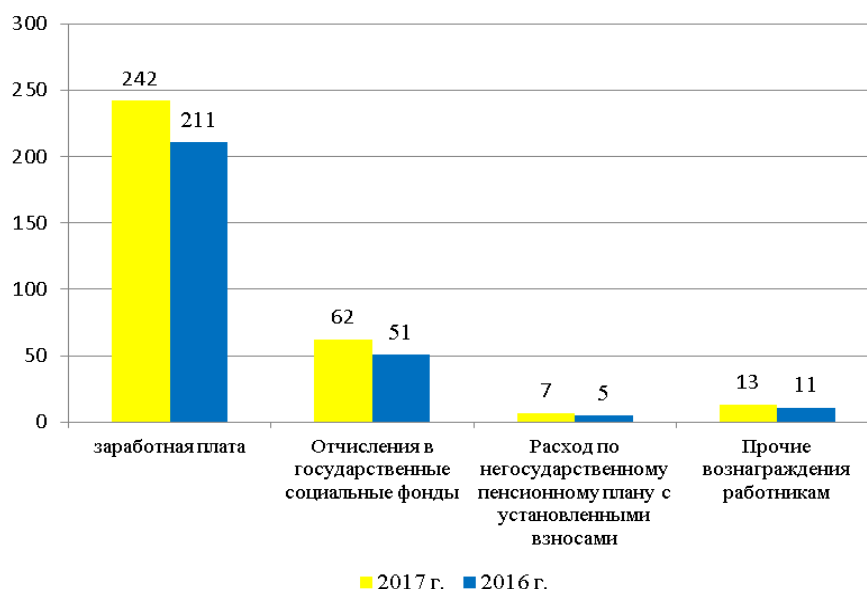


Рисунок 5 -Сравнительная диаграмма затрат на персонал

На рисунке более подробно видны изменения. Так, заработная плата в 2017 году увеличилась с 211 до 242, так же существенные изменения произошли в отчислениях в государственные социальные фонды, с 51 до 62.

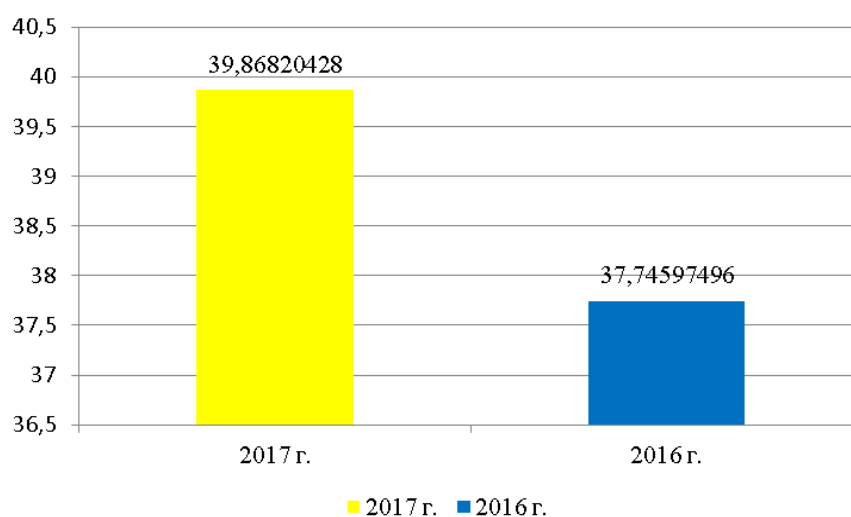


Рисунок 6- Доля затрат на персонал в структуре общих производственных затрат

Соответственно, если увеличение произошло по всем статьям расходов на персонал, то и доля затрат на персонал в структуре общих производственных затрат возрастет.

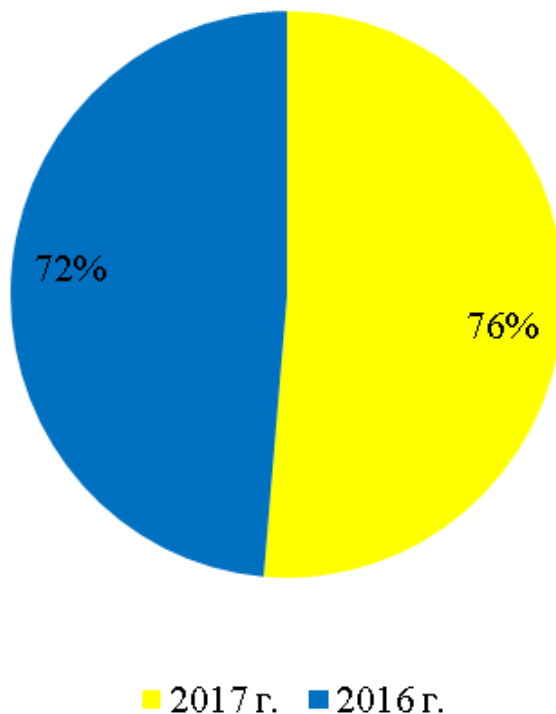


Рисунок 7- Доля затрат на персонал в структуре общих затрат и расходов

На рисунке 7 видно, что увеличение расходов на персонал в структуре общих производственных затрат приведет к тому, что и в структуре общих затрат и расходов будут изменения. Так, по сравнению с 2016 годом в 2017 году доля затрат на персонал в структуре общих затрат и расходов увеличилась с 72% до 76%, или на 4%.

2 Анализ состояния системы оплаты труда персонала

ООО «РН-Учет»

2.1 Организационно-экономическая характеристика предприятия

ООО «РН-Учет» зарегистрирована 20 августа 2008 г. регистратором Межрайонная инспекция Федеральной налоговой службы № 46 по г. Москве. Руководитель организации: генеральный директор Сурков Владимир Александрович. Юридический адрес ООО «РН-Учет» - 125284, город Москва, Беговая улица, дом 3 строение 1, кабинет 14а-48 этаж 14. Основным видом деятельности является «Деятельность по оказанию услуг в области бухгалтерского учета, по проведению финансового аудита, по налоговому консультированию». Организации ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ «РН-УЧЕТ» присвоены ИНН 7705853829, ОГРН 5087746000381. География расположения предприятия отражается на рисунке 8.

Общая информация и географическая структура расположения офисов обслуживания ООО «РН-Учет»

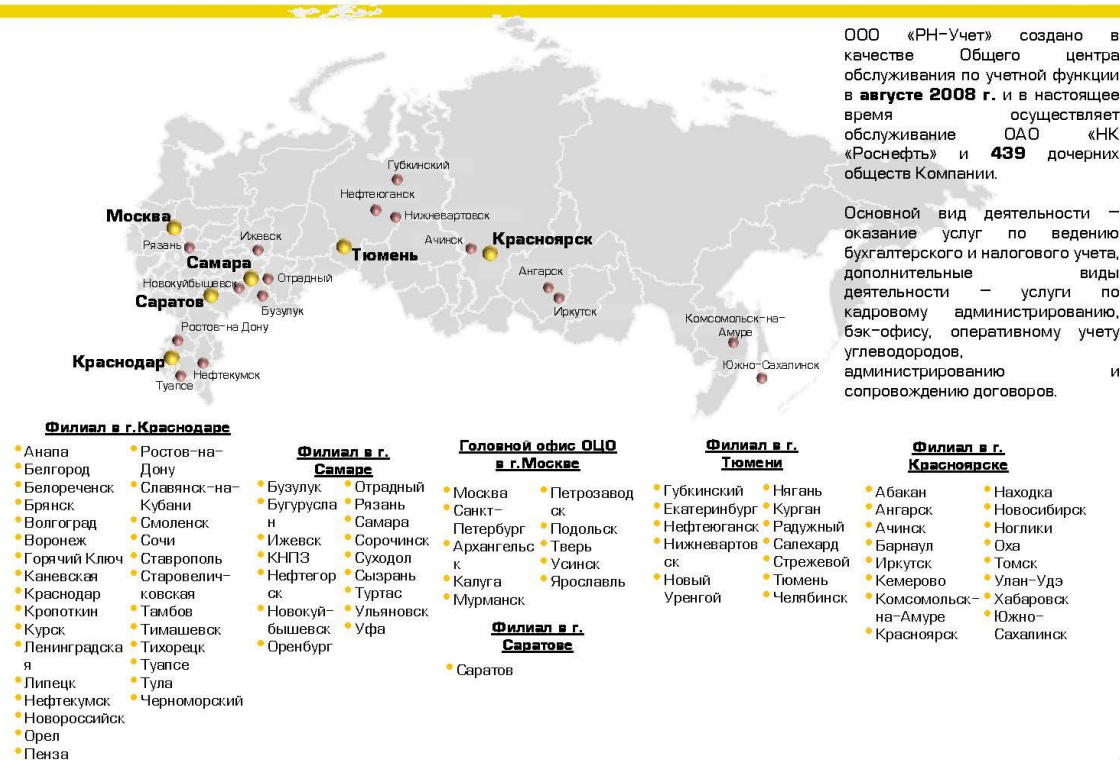


Рисунок 8 - География расположения филиалов ООО «РН-Учет» по России

Для анализа финансовых результатов используется в первую очередь информация отчета о финансовых результатах (приложение 1,2).

Анализ результатов финансово - хозяйственной деятельности ООО «РН-Учет», позволяет сделать вывод о том, что в 2017 году произошло увеличение прибыли по сравнению с 2016 годом. Снизилась валовая прибыль на 3,6% по сравнению с предыдущим годом. Но, несмотря на это, прибыль до налогообложения и чистая прибыль увеличились, а это говорит об эффективной деятельности предприятия в 2017 году по сравнению с 2016 годом.

На исследуемом предприятии в течение анализируемого периода величина оборотных средств увеличилась в большей степени по сравнению с основными средствами.

Анализ финансового состояния предприятия ООО «РН-Учет» следует начинать с общей оценки структуры средств хозяйствующего субъекта и источников их формирования, изменения ее на конец года в сравнении с началом по данным баланса.

Оборотные хозяйственные средства довольно значительно увеличились в 2017 году по сравнению с 2016 годом (на 102 %). Увеличились и источники формирования имущества организации, в частности произошло увеличение собственного капитала на 1,4% при одновременном существенном увеличении заемных источников: краткосрочных обязательств на 6,2% и долгосрочных в 1,7 раза.

При рассмотрении структуры активов предприятия наблюдается ее изменение в сторону увеличения оборотных активов на 1939 тыс. руб. и сокращение, соответственно, доли внеоборотных активов к валюте баланса на 18,3% в 2017 году.

Изменилась и структура источников пополнения активов исследуемого предприятия. Уменьшилась доля источников собственных средств на 0,1 % и соответственно увеличилась доля заемного капитала на 137,5 тыс. руб.

Оценка платежеспособности и ликвидности обязательств ООО «РН-Учет» представлена в аналитической таблице 4.

Как показывают данные таблицы 4, ООО «РН-Учет» располагает достаточным количеством денежных средств, запасов и других оборотных активов, которые могут своевременно и полно покрыть обязательства его перед кредиторами.

Так, коэффициент абсолютной ликвидности и общий показатель текущей ликвидности достигают своих оптимальных значений. И так как коэффициент текущей ликвидности превышает нормативное значение, можно сказать, что наметилась тенденция его снижения.

Коэффициент утраты платежеспособности больше 1, а значит, предприятие имеет реальную возможность сохранить свою платежеспособность в течение трех месяцев. Оценка платежеспособности приведена.

Финансовое состояние хозяйствующих субъектов рыночной экономики характеризуется не только уровнем платежеспособности, но и определенной системой показателей, раскрывающих их финансовую устойчивость.

Задачей анализа финансовой устойчивости является оценка величины и структуры активов и пассивов. Это необходимо, чтобы ответить на вопросы: насколько предприятие независимо с финансовой точки зрения, растет или снижается уровень этой независимости и отвечает ли состояние его активов и пассивов задачам ее финансово-хозяйственной деятельности.

Показатели, которые характеризуют независимость по каждому элементу активов и по имуществу в целом, дают возможность измерить достаточно ли устойчива организация в финансовом отношении. Показатели оценки финансовой устойчивости характеризуют потенциал с точки зрения собственных и заемных источников формирования активов.

ООО «РН-Учет» обладает достаточно высокой концентрацией собственного капитала (75,2%). Наметилась тенденция все большего привлечения для финансирования своей деятельности заемного капитала, об этом свидетельствуют сложившиеся значения и других показателей оценки финансовой устойчивости: коэффициент финансовой зависимости (+0,119),

коэффициент соотношения заемного и собственного капиталов (+0,298), коэффициент концентрации заемного капитала (0,018). В результате наблюдается ослабление финансовой независимости от внешних источников финансирования, а, следовательно, и финансовой устойчивости ООО «РН-Учет».

Обобщающим показателем финансовой независимости является излишек или недостаток источников средств для формирования запасов и затрат, который определяется в виде разницы величины источников средств и величины запасов и затрат.

2.2 Анализ системы оплаты труда персонала

Одной из важнейших качественных характеристик трудовых ресурсов организации является стабильность и оптимальность их движения. Для проведения анализа движения кадров организации используется система показателей.

2.3 Анализ состояния и оценка эффективности использования заработной платы

Дадим оценку уровня производительности труда в ООО «РН-Учет» за исследуемый период 2016 -2017 гг.

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

Для оценки трудовых ресурсов и эффективности их использования по ООО «РН-Учет» составим таблицу 13.

3. Разработка мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда персонала

3.1 Направление совершенствования системы оплаты труда посредством внедрения системы электронного документооборота

ООО «РН-Учет» как дочернее предприятие ОАО НК «Роснефти», которая занимается бухгалтерским и налоговым учетом дочерних компаний организации, должны обладать инструментом быстрого и своевременного отражения хозяйственных операций клиентов – компаний группы «Роснефть». Сама структура компании построена таким образом, чтобы она была максимально близка ко всем подразделениям обслуживаемых нами обществ и при получении документов, максимально быстро отражали их в учетной системе. Для эффективного функционирования данной системы используются инструменты автоматизации, среди которых можно внедрить электронный документооборот, рассматриваемый как некий комплекс систем: сканирования и распознавания бумажных документов, транспортировки и хранения этих документов, электронного обмена с налоговыми органами, а также же системы автоматизации учетных процессов.

В настоящее время обмен документами между хозяйствующими субъектами и физлицами постепенно переходит с бумажного на электронный. Система электронного документооборота имеет ряд преимуществ перед простой бумагой - она позволяет сэкономить время и увеличить эффективность принимаемых решений. СЭД может быть построена как внутри компании, так и между разными фирмами через сеть Интернет.

Электронный документооборот - это система процессов по обработке документов в электронном виде. Большинство современных бухгалтерских и кадровых программ умеют формировать электронные документы в стандартном установленном на законодательном уровне формате. Но чтобы такой документ обладал юридическим весом, он должен быть подписан обеими сторонами электронной подписью. Электронный документооборот можно

разделить на два больших вида - обмен документами внутри фирмы либо между разными компаниями по каналам связи. Допускается объединить эти две системы в одну глобальную. Использование электронного документооборота внутри компании требует приобретения необходимого программного пакета (платформы ЭДО), а также оборудования для его функционирования (сетевое оборудование, сервера и т. д.). Для того, чтобы произвести обмен документами между двумя компаниями необходим оператор электронного документооборота. Он гарантирует доставку сообщений, контролирует формат пересылаемых документов, требует заверения работы с данными электронной подписью, хранит архив документов.

Для точного определения пунктов должностной инструкции, анализа загруженности, а также эффективности работы любого сотрудника, может использоваться фотография рабочего дня. Известно, что все трудовые ресурсы должны работать с максимальной эффективностью. Для того, чтобы отследить уровень загруженности того или иного работника используют метод составления фотографии рабочего времени, представленного в таблице 15.

3.2 Анализ эффективности внедрения системы электронного документооборота и оптимизация оплаты труда на предприятии

В рамках совершенствования системы оплаты труда на предприятии предлагается внедрить систему электронного документооборота и предложить ввести в положение об оплате труда и премировании надбавку за интенсивность нагрузки в размере 10% от оклада. Внедряемая надбавка предполагает доплату сотруднику за увеличение рабочего времени проведенного за компьютером что соответствует статье тк рф. Оценка существующих программных решений представлена в таблице.

Таблица 17 - Сравнение программного обеспечения электронного документооборота

Вознаграждение по итогам работы за год учитывает результаты работы всего предприятия. Обычно размеры выплат увязываются с величиной непрерывного стажа работы на данном предприятии.

3.3 Эффективность внедрения СЭД

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Заработная плата выполняет различные функции – воспроизводственную, стимулирующую, измерительно-распределительную, формирования платежеспособного спроса населения. Для реализации этих функций необходимо соблюдать такие важнейшие принципы:

- повышение реальной заработной платы по мере роста эффективности производства и труда;

- обеспечение опережающих темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы;

- дифференциация заработной платы в зависимости от трудового вклада в результаты деятельности предприятия, содержания и условий труда.

Простота, логичность и доступность форм и систем оплаты труда обеспечивают широкую информированность о сущности систем оплаты труда. Исполнители должны четко представлять, в каком случае размер заработной платы повысится или понизится.

Оплата труда допускает сравнение труда разного качества. Дифференциация заработной платы работников в зависимости от сложности и условий труда осуществляется с помощью тарифной системы, представляющей совокупность нормативов, которые регулируют основную часть заработной платы.

Связь заработка работников с количественными и качественными результатами их труда осуществляется с помощью форм и систем заработной платы. Рациональный их выбор и построение способствуют обеспечению материальной заинтересованности работников в повышении производительности труда, улучшении качества продукции и т.д. Формой дополнительной оплаты труда за выполнение и перевыполнение производственных показателей является премия. Необходимость премирования обусловлено тем, что оплата труда за отработанное время или за количество произведенной продукции, не дает возможность полностью учитывать

результаты труда, объединить личную материальную заинтересованность с коллективной, стимулировать одновременно повышение производительности труда, улучшение использования производственных фондов, повышения качества продукции.

Выполнение заработной платой своих функций реализуется через ее организацию. Через организацию заработной платы достигается компромисс между интересами работника и работодателя, способствующий развитию отношений социального партнерства между двумя движущими силами рыночной экономики.

Организация оплаты труда на предприятиях включает в себя, прежде всего: установление условий оплаты труда за работу в пределах определенных трудовых обязанностей (минимальной тарифной ставки, тарифной сетки, дифференциации ставок по сложности, дифференциации ставок по месту работников в производственном процессе, дифференциации оплаты по тяжести и интенсивности труда). На предприятиях необходимо также определить условия оплаты за работу сверх норм труда (трудовых обязанностей), доплаты за совмещение профессий, за работу с меньшей численностью работников, премии за высокое качество работы, за экономию различных видов ресурсов и т.п. К условиям относится также и ряд гарантийных и компенсационных выплат работнику работодателем.

Помимо установления условий оплаты в организацию заработной платы входят также нормирование труда и применение разнообразных систем оплаты, устанавливающих связь между условиями оплаты и нормами труда, с одной стороны, и результатами труда каждого работника - с другой. Выбор систем оплаты не является произвольным. Каждая система оплаты эффективна только в том случае, если она отвечает конкретным условиям (техническим, организационным, экономическим, социально-психологическим и т.д.).

Выбор систем оплаты целиком и полностью является прерогативой работодателя.

Главными требованиями к организации заработной платы на предприятии и соответственно критерием ее эффективности являются обеспечение реального роста заработной платы при снижении ее затрат на единицу продукции и гарантия повышения оплаты труда каждого работника по мере роста эффективности деятельности предприятия в целом.

Всевозможные премии, доплаты и надбавки утратили свое экономическое предназначение и превратились по их сути в механическую прибавку к тарифным ставкам и должностным окладам, не связанную с результатами труда. Если работник не будет заинтересован в зарплате, не будет высокопроизводительного и высококачественного труда, не будет обеспечено стабильное и поступательное развитие производства, а значит останется проблема вхождения страны в фазу экономического подъема.

Заработная плата заинтересовывает в повышении качества труда, экономии ресурсов, полной реализации физических и интеллектуальных способностей работников.

Рыночные условия хозяйствования требуют от предприятий повышение эффективности производства конкурентоспособности продукции и услуг на основе внедрения достижений научно-технического прогресса, эффективных форм хозяйствования и управления производством.

Важная роль в реализации этой задачи отводится анализу хозяйственной деятельности предприятия. С его помощью вырабатывают планы и управленческие решения, осуществляется контроль за их выполнением, выявляются резервы повышения эффективности производства, оцениваются результаты деятельности предприятия, его подразделений и работников.

Анализу затрат на оплату труда на всех, без исключения, предприятиях следует уделять первоочередное внимание. Это связано прежде всего с тем, что затраты на оплату труда занимают значительный удельный вес в себестоимости продукции, и поэтому являются одним из важнейших источников снижения себестоимости. Последнее возможно лишь в случае роста производительности труда, опережающего рост средней заработной платы.

Правильность использования фонда заработной платы контролируется не только соответственными службами предприятий и выше стоящих организаций, а и учреждениями банков.

Цель анализа расходов на оплату труда - установить следующие данные:- обоснованность расчета планового фонда оплаты труда;

- использование предприятием этого фонда;

- факторы, вызвавшие отклонение фонда заработной платы от суммы, причитающейся по плану, с учетом выполнения плана по объему продукции и численности работников;

- соотношение темпов роста производительности труда и средней заработной платы и его влияния на себестоимость продукции;

- влияние на фонд заработной платы отклонений от лимитов численности работников, превышения должностных окладов и непроизводительных выплат.

Анализ заработной платы производится в двух направлениях:

- анализ фонда заработной платы как элемента затрат на производство;

- анализ оплаты труда по отдельным статьям калькуляции, в первую очередь самостоятельной статьи заработной платы производственных рабочих.

Главным фактором стабильного развития общества является усиление материальной заинтересованности работников в повышении результативности деятельности на основе обеспечения тесной взаимосвязи размеров доходов трудящихся с количеством и качеством затраченного ими труда.

ООО «РН-Учет» не выполнило план по укомплектованию численности работников и производительности их труда, что негативно сказалось на развитии товарооборота.

Следовательно, можно сделать вывод о том, что снижение объема товарооборота происходило в основном за счет неэффективной работы предприятия, трудовые ресурсы использовались неэффективно, руководству необходимо принять некоторые меры по улучшению эффективности их использования. Например, способствовать повышению квалификационного и образовательного уровня работников предприятия.

Возможно, скрытый потенциал предприятия заключается не только в людских ресурсах, но и в эффективном использовании основных средств, оборудования и инвентаря предприятия. Недостаточная оснащенность и вооруженность работников ведет к снижению производительности труда.

Причинами снижения производительности труда может являться неусовершенствованная система оплаты труда. У работников нет материальной и моральной заинтересованности в повышении результатов своего труда; нерациональная организация технологического процесса; недостаточно высокий уровень персонала и т.д.

Средняя заработная плата одного работника в 2017 году повысилась на 1,01 тыс.руб. Предприятие не поддерживает соотношение между ростом производительности труда и средней заработной платой, т.к. коэффициент соотношения составил 0,7(79,18:115,5).

Возможными причинами нарушения этого оптимального соотношения может являться снижение производительности труда за счет снижения показателей фондовооруженности труда, фондооснащенности и технической вооруженности, хотя эти показатели являются независимыми факторами, влияющими на производительность труда, но все же руководителю необходимо помнить, что постоянно возрастающая рыночная стоимость предприятия – залог стабильного существования его в жестких условиях рыночной экономики. Низкая квалификация и культурный уровень персонала так же ведут к снижению эффективности труда.

Совершенствование механизма оплаты труда на предприятии должно быть не самоцелью, а одним из элементов повышения эффективности деятельности предприятия, наряду с такими составляющими, как: инвестиционная деятельность; обеспечение высокого качества продукции и труда; снижения себестоимости продукции и повышения эффективности использования всех видов ресурсов. Конечной целью которого должно быть получение необходимого объема прибыли и достижения высокого уровня рентабельности предприятия.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1 Трудовой кодекс Российской Федерации. Официальный текст. - М, 2015.
- 2 Налоговый кодекс РФ, М.:Индекс-Медиа, 2015.
- 3 Анищенко Н.И. Все о зарплате: вопросы организации и бухгалтерского учета. Практическое пособие. Мн.: Издательство Гревцова, 2018. - 227 с.
- 4 Армстронг, Майкл. Performance management: управление эффективностью работы. М.: Нипро, 2018. - 374 с.
- 5 Большаков С.А. Премирование в организациях: юридический аспект, документальное оформление, бухгалтерский учет и налогообложение. Мн.: Регистр, 2018. - 211 с.
- 6 Бухалков М.И. Организация и нормирование труда. М.: Инфра-М, 2018. - 399 с.
- 7 Василевич С. Заинтересовать в труде и оценить усилия. // Национальная экономическая газета. – 2018. - № 83. – С.22.
- 8 Ветлужских Е.Н. Мотивация и оплата труда: инструменты. Методики. Практика. М.: Альпина Бизнес Букс, 2018. - 132 с.
- 9 Владимирова Л.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли (торговля): учебник. М.: Дашков и К., 2016. - 345 с.
- 10 Волгин Н.А. Оплата труда: японский опыт и российская практика. М.: Дашков и К, 2017. - 506 с.
- 11 Гейц И.В. Оплата труда в отдельных отраслях экономики. М.: Дело и Сервис, 2016. - 219 с.
- 12 Гейц И.В. Заработная плата: рассчитываем правильно: методическое пособие. М.: Дело и Сервис, 2016. - 303 с.
- 13 Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: учебник. М.: Норма, 2018. - 447 с.

- 14 Герасимов А.А. Организация заработной платы и обеспечение ее взаимосвязи с результатами труда и производства (на примере предприятий машиностроения). Саратов ГОУ ВПО Саратовский ГТУ 2018. - 20 с.
- 15 Гиляровская Л.Т., Лысенко Д.В., Ендовицкая Д.А. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности. М.: Проспект: Велби, 2015. - 360 с.
- 16 Гинзбург А.И. Экономический анализ. СПб: Питер пресс, 2015. - 527 с.
- 17 Долинина Т.Н. Внутрифирменная политика оплаты труда: экономическое обоснование. М.: Изд-во Гревцова, 2018. - 319 с.
- 18 Зайцев Н.А. Экономика, организация и управление предприятием. М.: Инфра-М, 2015. - 453 с.
- 19 Зубань С.В. Организационно-методические аспекты материального стимулирования управленческого персонала на полиграфических предприятиях. М.: Гос. ун-т управления, 2016. - 25 с.
- 20 Иванова Е.Н. Финансово-хозяйственная деятельность предприятия книгораспространения. М.: Дашков и К, 2015. - 793 с.
- 21 Киеня Е.А. Международная организация труда. Мн.: БГЭУ, 2017.- 210 с.
- 22 Колбачев Е.Б. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях. Ростов-на-Дону Феникс, 2017. - 220 с.
- 23 Красникова Е.Л. Экономика переходного периода. М.: Омега-Л, 2015. - 341 с.
- 24 Краткий курс по экономике предприятий (организаций). / Под ред. Л.М. Григораша. М.: Окей-книга, 2015. - 186 с.
- 25 Ладутько Н.И. и др. Бухгалтерский учет: практическое пособие. Мн.: ФУАинформ, 2017. - 742 с.
- 26 Лермонтов Ю.М. Оплата труда: налогообложение, отчетность, арбитражная практика. М.: Налоговый вестник, 2016. - 287 с.
- 27 Локтев В.Г. Нормирование и оплата труда. Мн.: Современная школа, 2016. - 168 с.

- 28 Оганезов И.А. Организация труда: курс лекций. Мн.: Современные знания, 2016. - 147 с.
- 29 Оплата труда: практическое руководство. под ред. В.В. Семенихина. М.: ЭКСМО, 2017. - 171 с.
- 30 Оплата труда: тарификация и квалификация. Сборник нормативных документов. Мн.: Информпресс, 2018. - 229 с.
- 31 Организация, нормирование и оплата труда: учебное пособие. под ред. А.С. Головачева М.: Новое знание, 2017. - 538 с.
- 32 Пашуто В.П. Практикум по организации, нормированию и оплате труда на предприятии. М.: КноРус, 2018. - 238 с.
- 33 Питкевич М.Ю. Производительность, экономическая эффективность и оплата труда в российской экономике и ее отраслях. М.: Всерос. центр уровня жизни, 2017. - 28 с.
- 34 Самара Н.А. Экономика и организация труда. Мн.: БГЭУ, 2017. - 210 с.
- 35 Самуйлова Е.Г. Оплата труда как фактор повышения результативности персонала и результатов работы предприятия. М.: Гос.ун-т путей сообщения, 2018. - 24 с.
- 36 Сидорова Е.С. Заработная плата: практическое пособие. М.: Омега-Л, 2016. - 294 с.
- 37 Сперанский А.А., Драгункина И.В. Оптимизация системы оплаты труда и материального стимулирования. М.: Альфа-Пресс, 2016. - 190 с.
- 38 Степаненко В. Надбавки, премия и себестоимость. // Национальная экономическая газета. – 2017. - № 78. – С.11.
- 39 Федченко А.А. Оплата труда и доходы работников: учебное пособие. М.: Дашков и К, 2017. - 548 с.
- 40 Чеблаков А.А. Организация труда в вопросах и ответах. Мн.: Частный институт управления и предпринимательства, 2016. - 51 с.
- 41 Чуев И.Н. Экономика предприятия: учебник. М.: Дашков и К, 2015. - 414 с.
- 42 Шапиро С.А. Сколько стоит труд? М.: Альфа-пресс, 2018. - 363 с.

- 43 Экономика предприятия. / Под ред. В.Е. Кантора СПб.: Питер Пресс, 2018. - 394 с.
- 44 Экономика предприятия. / Под ред. О.И. Волкова. М.: Инфра-М, 2016. – 601 с.
- 45 Яковлев Р.А. Оплата труда в организации. М.: Международный центр финансово-экономического развития, 2017. - 525 с.
- 46 <https://megaobuchalka.ru/9/25194.html>, [Электронный ресурс]
- 47 <https://krasnoyarsk.1cbit.ru/>, [Электронный ресурс]
- 48 <https://ip-on-line.ru/servisy/sistema-elektronnogo-dokumentoborot.html>,
[Электронный ресурс]
- 49 <https://www.ixbt.com/soft/sed.shtml>, [Электронный ресурс]
- 50 <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-upravleniya-oplatoy-truda-na-predpriyatiyah-neftegazovogo-kompleksa>, [Электронный ресурс]

Положение «О премировании работников предприятия»

Настоящее положение вводится в целях материальной заинтересованности работников ООО «РН-Учет» в увеличении объема реализации продукции.

1. Премирование заместителей руководителя и главных специалистов за основные результаты хозяйственной деятельности предприятия

1.1. Премирование заместителей руководителя и главных специалистов производится за выполнение следующих показателей за период с начала года:

- темпы роста объема производства продукции в сопоставимых ценах -15%;
- выполнение показателя роста производительности труда - 15%
- выполнение плана выпуска продукции в натуральном выражении - 10%.

1.2. Общий размер премии составляет 40% должностного оклада. Премия начисляется и выплачивается за квартал с учетом фактически отработанного времени.

1.3. При этом 30% начисленной премии резервируется и выплачивается при условии отсутствия роста убытка от реализации продукции товаров (работ, услуг) в следующем порядке.:

- за 1 и 2 кварталы - по итогам работы за первое полугодие;
- за 3 и 4 кварталы - по итогам работы за год.

1.4. Выплата премии производится из фонда заработной платы и относится на себестоимость продукции.

1.5. Премия не начисляется и не выплачивается при наличии роста убытка от реализации продукции (работ, услуг), за отчетный период по предприятию в целом, а также просроченной задолженности по выплате заработной платы.

1.6. Премия за основные результаты хозяйственной деятельности может быть уменьшена или не выплачена полностью за нарушение трудовой и производственной дисциплины.

1.7. Уменьшение премии производится на основании приказа директора предприятия.

2. Премирование руководителей и специалистов за основные результаты хозяйственной деятельности предприятия

2.1. Премирование руководителей и специалистов производится поквартально в следующем за отчетным кварталом месяце за выполнение следующих показателей за период с начала года:

- выполнение плана объема реализованной продукции: - 15%;
- темпы роста товарной продукции в сопоставимых ценах - 15%;
- выполнение плана выпуска продукции в натуральном выражении - 10%;

2.2. Общий размер премии составляет 40% должностного оклада. Премия начисляется и выплачивается за квартал с учетом фактически отработанного времени.

2.3. Выплата премии производится из фонда заработной платы и относится на себестоимость продукции.

2.4. Премия не начисляется и не выплачивается при наличии роста убытка от реализации продукции (работ, услуг, за отчетный период по предприятию в целом, а также просроченной задолженности по выплате заработной платы.

2.5. Полное или частичное уменьшение премии работникам производится за производственные нарушения (упущения) за тот период, в котором были они совершены. Уменьшение премии производится на основании приказа директора предприятия.

3. Премирование рабочих за основные результаты хозяйственной деятельности

3.1.1. По данному положению премируются рабочие-сдельщики и рабочие-повременщики, включая рабочих, работающих в бригадах, по единым, отраслевым или

местным технически обоснованным нормам, в том числе; комплексным нормам, нормо-заданием, нормам обслуживания, составленным на их основе.

3.1.2. При премировании учитываются особенности производства и труда, устанавливается прямая зависимость размера премий от величины трудового вклада каждого рабочего в достижение конечных результатов труда объединения. Не допускается уравнильность в материальном поощрении, поощряется напряженный высокопроизводительный труд, проявление инициативы и творческого отношения к делу, а также улучшение различных показателей.

3.2. Показатели премирования и размеры премий.

3.2.1. Премирование рабочих производится за индивидуальные и коллективные результаты работы по следующим показателям:

- выполнение и перевыполнение производственных заданий, личных и бригадных производственных планов, заданий по объему производства (выпуску продукции), технически обоснованных норм и нормированных заданий.

- повышение качества продукции и выполняемых работ, бездефектное изготовление продукции и сдача с первого предъявления, соблюдение стандартов и технических условий, достижение высокого качества труда.

- снижение нормируемой трудоемкости выпускаемых изделий и освоение новых норм выработки (времени) и обслуживания.

3.2.2. Размер коллективной премии бригадам устанавливается за выполнение и перевыполнение месячных заданий по объему производства (объему выполняемых работ); за рост производительности труда, достижение высокого качества труда, в процентах к сумме их сдельного заработка (тарифа).

3.2.3. Каждой категории рабочих и каждой бригаде устанавливаются показатели, наиболее полно характеризующие основную их деятельность:

а) рабочих:

- выполнение и перевыполнение производственных заданий по технически обоснованным нормам:

- рост производительности труда;

- повышение качества продукции;

- строгое соблюдение технологического режима, стандартных и технических условий;

- бездефектное изготовление продукции;

- снижение нормируемой трудоемкости выпускаемой продукции и освоение новых норм выработки (времени) и обслуживания;

б) рабочих, занятых ремонтом и обслуживанием оборудования;

- за выполнение и перевыполнение установленных, технически обоснованных заданий;

- за сокращение сроков ремонта и наладки оборудования против утвержденного плана;

- за отсутствие простоев, аварий оборудования по их вине;

- за экономию материалов и инструмента против установленных нормативов;

в) рабочих транспортного участка, погрузочно-разгрузочных и уборочных работ:

- за выполнение заданных объемов перевозок, погрузочно-разгрузочных, транспортных и уборочных работ;

- за сокращение норм времени нахождения грузовых вагонов, автомобилей под погрузочно-разгрузочными работами;

г) вспомогательных рабочих:

- за своевременное выполнение установленных заданий по бесперебойному обеспечению рабочих мест материалами, полуфабрикатами и прочими изделиями.

3.2.4. Размеры премий устанавливаются по профессиям в зависимости от особенностей производства, сложности выполняемой работы согласно табл.П2.

3.2.5. Рабочие премируются основные результаты-работы из фонда оплаты труда по результатам работы за месяц.

3.2.6. При коллективном премировании премия из ФОТ, начисления бригаде, распределяется между членами бригады с учетом коэффициентов трудового участия.

3.3. Условия и порядок начисления премий.

3.3.1. Основанием для начисления премий являются данные оперативного учета и бухгалтерской отчетности.

3.3.2. Премии рабочим начисляются за фактически отработанное время при выполнении и перевыполнении норм выработки, нормо-заданий, плановых показателей по объему производства (объему выполняемых работ) бригадами в среднем за месяц не ниже 100 %:

- рабочим-сдельщикам на заработок по сдельным расценкам;
- рабочим-повременщикам на заработок по тарифным ставкам (окладам);
- коллективам бригад на общую сумму сдельной заработной платы, либо на зарплату

по тарифу.

3.3.3. Премии рабочим начисляются также на доплаты и надбавки за:

- работу с тяжелыми и вредными условиями труда;
- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема работ;
- выполнение работы временно отсутствующего рабочего;
- высокое профессиональное мастерство рабочих;
- классность водителям и ненормированный рабочий день;
- работу в ночное время и др.

3.4.8. Снижение размера (лишение) премии рабочим производится руководителем структурного подразделения.