ВВЕДЕНИЕ

В сфере использования трудовых ресурсов важную роль играет вознаграждение за выполненную работу, либо оказанную услугу. Эта та мера, которая обеспечивает материальную заинтересованность работника в труде с одной стороны, с другой стороны выступает в качестве основного рычага управления в системе трудовых отношений.

В регулирование трудовых отношений включаются такие направления, как взаимодействие работодателя и работника, регулирование субъектом хозяйственной деятельности уровня оплаты труда, его нормативов, условий и продолжительности и т.д.

При этом основной формой регулирования вышеназванных отношений на предприятии, в том числе в области оплаты труда работников, выступает коллективный договор, в котором устанавливаются все условия оплаты труда, входящие в компетенцию предприятия.

Несмотря на влияние текущих экономических реалий, использование передового (технологического) оборудования и наличие необходимых финансовых средств, человеческие ресурсы решают вопрос конкурентоспособности и рентабельности предприятий в целом. И здесь на первый план выходит такая важная проблема как повышения эффективности труда, а следовательно - построения эффективных систем вознаграждения за труд персонала и регулирование данных отношений.

Изложенные обстоятельства предопределили актуальность и выбор темы выпускной квалификационной работы.

Объектом исследования выступает общество с ограниченной ответственностью «ФАРН-ДВС».

Предметом исследования выпускной квалификационной работы являются оплата труда персонала в обществе с ограниченной ответственностью «ФАРН-ДВС».

Целью выпускной квалификационной работы является исследование вознаграждения за труд в системе регулирования трудовых отношении, а также совершенствование системы оплаты за труд на предприятии (на примере ООО «ФАРН-ДВС»).

Задачами исследования являются:

1. Рассмотрение теоретических основ вознаграждения за труд.
2. Проведение анализа хозяйственной деятельности ООО «ФАРН-ДВС».
3. Разработка рекомендаций по совершенствованию системы оплаты труда ООО «ФАРН-ДВС».

Для решения поставленных задач применялся научный инструментарий, включающий методы статистического, логического анализа, экспертных оценок.

Теоретико-методологическую основу исследования составили учебно-методические пособия, монографии, и учебники отечественных и зарубежных специалистов в области экономики труда, формирования систем оплаты труда, мотивации и стимулировании трудовой деятельности, экономики и социологии труда, а также нормативно-правовые акты, постановления, управленческие и финансовой отчеты предприятия, регулирующие сферу оплаты труда персонала.

Практическая значимость выполненной выпускной квалификационной работы заключается в том, что результаты проведенного исследования могут быть использованы руководством общества с ограниченной ответственностью «ФАРН-ДВС» с целью совершенствования системы оплаты труда работникам.

Структура работы. Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, включающая семь параграфов, заключения, библиографического списка.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА ТРУД В СИСТЕМЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА ПРЕДПРИЯТИИ

1.1. Сущность и структура заработной платы

Вознаграждение за труд представляет собой один из основных факторов социально-экономической жизни каждого человека. С другой стороны, оно выступает одним из важнейших регуляторов в системе трудовых отношений на предприятии.

В отечественной и в зарубежной литературе существуют множество дефиниции вознаграждения за труд, которую иногда отождествляют с понятием «оплата труда», « заработная плата», при этом происходит подмена понятий. Однако понятие вознаграждения за труд шире, и включает в себя категории оплаты труда, заработной платы.

Для начала необходимо отметить то, что, как и все другие предметы, которые покупаются и продаются и количество которых может увеличиваться или уменьшится, труд имеет свою естественную и свою рыночную цену.

Естественной ценой труда является та, которая необходима, чтобы рабочие имели возможность существовать и продолжать свой род.

Рыночная цена труда есть та цена, которая действительно платиться за него в силу естественного действия отношения между предложением и спросом: труд дорог, когда он редок, и дешев, когда имеется в изобилии [24, с.454-455].

Согласно экономическим законам в рыночных условиях заработная плата состоит из доли в национальном доходе, который превращается в затраты на воспроизводство рабочей силы, как составную часть издержек

производства, гарантированные с одной стороны государством, а с другой – доходами предприятия. Вследствие этого, рыночная модель оплаты труда основывается на определении заработной платы как цены специфического товара «рабочая сила», формируемой на базе устанавливаемого минимума заработной платы, с учетом объективной оценки сложности труда и квалификации рабочей силы; спроса и предложения на рабочую силу; результатов деятельности предприятия и т.д.

В СССР определение заработной платы было основано на марксистском постулате, что оплачивается не сам труд, а товар под названием «рабочая сила», т.е. способность работника к труду. При капитализме заработную плату определяли как цену рабочей силы, отмечая, что она колеблется под воздействием изменений в спросе и предложении вокруг стоимости рабочей силы. Сущность заработной платы при социализме трактовалась по-другому. До середины 1960-х гг. заработная плата рассматривалась как доля работника в общественном фонде потребления, а после экономической реформы 1965 г. - как доля работника одновременно и в доходе предприятия, и в доходе общества. Согласно концепции 1990 г. заработная плата стала трактоваться как некая величина, обеспечивающая объем жизненных средств, объективно требуемый для воспроизводства рабочей силы и эффективного функционирования производства. И лишь с 1999 г. в рамках концепции саморегулирования всех экономических процессов и минимального вмешательства в них государства утвердилось представление о заработной плате как о цене рабочей силы [18, с.401].

Заработная плата в экономической системе может рассматриваться на микроуровне (применительно к наемному работнику и работодателю) и на макроуровне.

На микроуровне зарплата представляет собой элемент личного дохода наемного работника, форму экономической реализации право собственности на принадлежащий ему ресурс труда. Для работодателя – элемент постоянный издержек производства, цель которого заключается в снижении

издержек на заработную плату. На макроуровне, в системе факторного распределения национального дохода заработная плата представляет собой доход фактора труда. Заработная плата формирует платежеспособный спрос на потребительские товары и услуги, уровень и динамика которой во многом определяют дифференциацию и уровень доходов в обществе. В таком аспекте заработная плата является и объектом макроэкономического регулирования [16, с.416].

С введением в действие Трудового кодекса Российской Федерации впервые появилось законодательное определение таких понятий, как «заработная плата» и «оплата труда».

Из содержания статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации выводиться официальное понятие заработной платы. Оно определяется как: «вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты , доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты».[2]

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных данным кодексом (часть 1 статьи 132 Трудового кодекса Российской Федерации).

Частью 1 и 2 статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты за труд, в том числе размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Согласно статье 191 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).[2] Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине.

Из приведенных норм Трудового кодекса Российской Федерации следует, что заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у работодателя системой оплаты труда. При этом системы оплаты труда и системы премирования устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и должны соответствовать трудовому законодательству и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права.

В структуре оплаты труда отражены ее составляющие, статьи себестоимости и прибыли, удельный вес конкретного элемента в общем размере заработной платы. Структура оплаты труда зависит от многих факторов и условий и состоит из следующих элементов:

Базовой составляющей заработной платы является оклад (тарифная ставка), он неизменен и устанавливается работодателем исходя из

квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой им работы, и закрепляется в штатном расписании работодателя.

Оклад - это определенный размер оплаты за труд за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Он может быть единственной составляющей зарплаты. Это гарантированный нормами закона минимум, который работодатель обязан выплатить по результатам исполнения работником трудовых обязанностей.

Тарифная ставка - определенный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

При установлении оклада, первостепенное значение имеет квалификация работника.

Основу структуры Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 N 37) составляет должностной признак, поскольку требования к квалификации работников определяются их должностными обязанностями, которые, в свою очередь, обусловливают наименования должностей [36, п. 2].

В трудовом договоре указываются существенные условия трудовых отношений, а именно должность, специальность, профессия с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием субъекта хозяйственной деятельности.

Уровень образования, профессиональных навыков, являются существенным критерием квалификации работника. А наличие у работника практического опыта являются условием для эффективного выполнения работником своих должностных обязанностей

В статье 143 Трудового кодекса Российской Федерации дается понятие квалификационного разряда, представляющая собой величину,

отражающую уровень профессиональной подготовки работника. И свидетельствует о пригодности работника к выполнению определенного вида работ и присваивается специальной квалификационной комиссией в соответствии с требованиями тарифно-квалификационной характеристики [2].

Сложность выполняемой работы является другим критерием установления размера платы за труд. При этом разделить сложность работы и качество ее выполнения от квалификации работника затруднительно, потому что в совокупности под квалификационной категорией, наряду с соответствующим нормативным критериям уровнем квалификации, понимаются профессионализм и продуктивность, способность работника решать задачи определенного уровня сложности, ответственность и самостоятельность работника при выполнении им трудовой функции, способствующие достижению положительных результатов труда. Качество труда при повременной форме оплаты можно оценить, прежде всего, исходя из уровня выполняемых работником задач, их сложности.

Вторым важным составляющим заработной платы являются компенсационные выплаты, которые отличны он выплат предусмотренные в главе 23 Трудового кодекса Российской Федерации. Они связанны с исполнением в основном трудовых или иных обязанностей, и не являются составляющей заработной платы.

В статье 164 Трудового кодекса Российской Федерации дается официальное понятие «компенсация», представляющая собой денежную выплату, которую устанавливают в целях возмещения затрат работникам, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных федеральным законодательством [2].

К выплатам, не входящим в состав заработной платы можно отнести выплаты, связанный с направлением работников в служебные командировки, переезд на работу в другую местность, при исполнении государственных или общественных функций, при совмещении работы с

получением образования, при вынужденном прекращении работы не по вине работника, при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, в некоторых случаях прекращения трудового договора, при задержке по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника.

Для определения компенсационных выплат, являющихся составной частью заработной платы, целесообразно обратиться к Перечню видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях (утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 N 822). Согласно указанному Перечню к ним относятся:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

4) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Статья 149 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливает, что по общему правилу при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работнику производятся соответствующие доплаты, предусмотренные коллективным и трудовым договорами. Максимальным размером такие доплаты не ограничиваются, а их минимальная сумма не может быть ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами [2].

Таким образом, системы оплаты труда решают задачу дифференциации ее размеров, которая должна оказывать влияние на поведение работников. С

другой стороны, дифференциация имеет своей целью оптимизацию стоимости рабочей силы, так как она.

1.2. Основные формы и системы заработной платы

Формы и системы оплаты труда предназначены для учета в заработной плате качественных и количественных характеристик труда. Для этого используются различного рода показатели, которые отражают конечные результаты труда и фактически отработанное время.

При этом форма заработной платы характеризует соотношения между затратами рабочего времени, продуктивностью труда работников и величиной их заработка [11, с.352].

В наши дни появилась новая форма оплаты труда – «за квалификацию» или мультиквалификационная заработная плата.

Уровень заработной платы определяется знаниями и умениями работников, разнообразием их профессиональных навыков. В ее основе лежит средняя почасовая оплата труда, которая может быть увеличена в соответствии с повышением квалификации работником, как при выполнении основных обязанностей, так и при освоении других видов деятельности. Для осуществления этой формы необходимо предоставить работникам возможность для подготовки и повышения квалификации, а также определить методы объективной оценки уровня их квалификации [33, с.182].

В научной литературе различают две классические формы заработной платы, широко используемые субъектами хозяйственной деятельности:

- повременную;
- сдельную.

Кроме того в организациях, могут применяться и другие формы оплаты труда, в частности:

- бестарифная;
- на комиссионной основе.

Повременная форма заработной платы повсеместно используется предприятиями. Она представляет собой оклад (за календарный месяц), без учета компенсационных и иных выплат. Применяется в основном для расчетов руководящему персоналу, вспомогательных и обслуживающих производств, т.е. с работниками таких профессий или выполняющих такие работы, количественная оценка труда которых невозможна или трудоемка. Отличительной чертой также является то, что заработная плата не зависит от количества рабочих дней в том или ином месяце. Если же работник отработал не все рабочие дни, его фиксированную плату (оклад) рассчитывают с учетом отработанному времени:

$$ЗП_с = О : Q_{раб.\ дней\ в\ мес.} * Q_{отраб.\ дней.}$$ [25, с.21-28] (1.1)

где $ЗП_с$ – заработная плата сотрудника, О – оклад, $Q_{раб.\ дней\ в\ мес.}$ - количество рабочих дней в месяце, $Q_{отраб.\ дней.}$ - количество фактически отработанных дней.

Повременная форма оплаты за труд подразделяется на простую и повременно-премиальную.

Простая повременной оплата за труд представляет собой размер заработной платы, зависящий от тарифной ставки или оклада и отработанного времени.

Повременно-премиальная оплата за труд позволяет работнику дополнительно получить помимо зарплаты, премию за вклад в результативность работы.

По способу начисления заработной платы данная система подразделяется на три вида: почасовую, посменную и месячную.

При почасовой оплате расчет заработка производится исходя из часовой тарифной ставки и фактически отработанных работником часов.

При посменной оплате расчет заработной платы осуществляется исходя из твердых месячных окладов, числа рабочих дней, фактически отработанных работников в данном месяце, а также числа рабочих дней, предусмотренных графиком работы на данный месяц.

Помесячная оплата начисляется согласно окладам, утвержденным в штатном расписании приказом по предприятию, и количеству дней фактической явки на работу. Такая разновидность повременной оплаты труда называется окладной системой.

Тарифная ставка представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Если сотруднику установлена дневная тарифная ставка, то его заработную плату рассчитывают умножением ставки на количество отработанных им дней. В аналогичном порядке рассчитывают заработную плату сотруднику с часовой тарифной ставкой (часовую тарифную ставку умножают на количество отработанных им часов в конкретном месяце).

Основным преимуществом простой повременной системы является прозрачность установления и расчета заработной платы.

Основным недостатком простой повременной системы является отсутствие интереса со стороны работника к повышению производительности труда, к качестве ее результатов.

Поэтому субъекты хозяйственной деятельности чаще применяют повременно-премиальную систему оплаты труда, при которой работнику предусматривается выплата премии по результатам того периода (месяца), в котором показатели премирования достигнуты.

Обычно размер премии устанавливается в процентах к окладу или тарифной ставке работника.

Применение повременно-премиальной оплаты труда возможно лишь при условии правильного выбора показателей премирования, для чего

работодатель должен разработать и утвердить соответствующее положение, в котором будут указаны размеры премий и условия, при выполнении которых у работника возникает право на получение премии, и наоборот, условия, при которых размер премии может быть снижен или вовсе не начисляться.

Сдельная система оплаты труда предполагает оплату за единицу выпущенной работником продукции надлежащего качества. Она отличается от выплаты вознаграждения по гражданско-правовым договорам тем, что при сдельной системе проводится периодическая выплата заработной платы в размере не ниже установленного государством минимума (с 1 июля 2016 г. - 7500 руб. в месяц - ст. 1 Федерального закона от 02.12.2013 N 336-ФЗ О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»), но исходя из количества и качества выпущенной работником продукции [3].

При сдельной системе работнику начисляется зарплата за конечные результаты труда, что мотивирует к повышению производительности труда и является главным преимуществом перед повременной оплатой труда.

При данной системе оплаты труда отсутствует необходимость контролировать процесс рационального использования работником своего рабочего времени. Однако сдельная оплата труда не может применяться повсеместно. Для этого надо иметь реальную возможность зафиксировать количественные показатели результата труда и нормировать его путем установления норм выработки, норм времени, нормированного производственного задания.

В свою очередь, сдельная системы оплаты труда подразделяется на следующие подвиды:

- прямая-сдельная;
- сдельно-премиальная и сдельно-прогрессивная;
- аккордная.

Прямая-сдельная оплата предусматривает, что вознаграждение за труд работнику рассчитывается за количество определенной работы

(манипуляций), изготовленной им продукции по утвержденным сдельным расценкам, которые могут увеличиваться либо уменьшаться в зависимости от качества произведенной продукции, изменения условий труда, применения более технологически продвинутого оборудования.

Сдельно-премиальная оплата труда предусматривает такой же порядок расчета как в предыдущем подвиде, но с единственной разницей в том, что заработок рассчитывается за перевыполнение норм выработки или достижение иных результатов деятельности, а работнику выплачивается премия. Основанием премирования работника является локальный документ, например Положение о премировании организации, в котором устанавливается порядок и размер премии, выраженной в проценте к основной заработной плате, начисленной работнику по сдельным расценкам, и зависит от процента перевыполнения норм. Данные условия позволяют создавать условия для мотивирования работника к более эффективной организации своего труда, что также влияет на увеличения производительности и росту прибыли предприятия.

При использовании сдельно-прогрессивной оплаты труда товар, выпущенный сверх норм выработки, оплачивается по повышенным сдельным расценкам. Одним из условий для работника предприятия является обеспечение нормы выработки.

При аккордной форме оплата труда производится за весь объем работ, выполненных за установленный период времени. Начисленная зарплата за выполненную работу распределяется между работниками с учетом времени, отработанного каждым из них и с учетом тарификации их работ [28, с.257].

Оплату труда устанавливают для всей группы трудящихся (отдела, бригады), выполняющие определенный вид работы.

То есть, аккордная плата рассматривается как вариант коллективной оплаты труда бригады по его конечным результатам. В тоже время она отличается от прочих разновидностей сдельной оплаты тем, что общая сумма заработка за выполнение задания объявляется рабочим заранее, до начала

работы. Данная система применяется в отраслях с длительным производственным циклом как судостроение и строительство [31, с.271].

Современные подходы к формированию систем оплаты труда работников обусловили возникновение бестарифных систем.

Бестарифная система оплаты труда предусматривает распределение общего фонда оплаты труда (ФОТ) по организации (подразделению, отделу) между сотрудниками. Заработок работника в них ставится в полную зависимость от конечных результатов работы всего рабочего коллектива, к которому принадлежит работник [32, с.11-16]. Она может быть применена также при условии когда все работники предприятия выполняют сходные функции и коэффициент трудового участия каждого можно установить.

При этом стоит отметить то, что независимо результата работы заработная плата выполнившего работу специалиста, отработавшего норму рабочего дня, не может быть меньше минимального размера оплаты труда (МРОТ). Федеральным законом от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с 1 июля 2016 год она установлена в размере 7500 рублей в месяц.

Использование субъектами хозяйственной деятельности повременной или сдельной оплаты труда имеет прямую привязку к результату труда, однако есть определенные виды деятельности и их специфичности крайне сложно установить какие–либо нормы выработки.

Поэтому особое распространение получила оплата труда на комиссионной основе у предприятий, оказывающих услуги по осуществлению торговых операции, для работников отделов продаж, недвижимости, рекламных агентов.

Заработок работника устанавливается в виде процента от объема продажи произведенной продукции, размера выручки и т.п.

Оплата труда основанная на комиссии подразделяется на следующие виды:

- простая форма оплаты - зарплата начисляется из сумм выручки, полученной по результатам выполненной работником своих обязанностей;

- комбинированная оплата - работнику предприятия устанавливается твердый оклад и сверх данного оклада доплачивается процент от выручки;

- комиссионно-прогрессивная – суть данного вида оплаты ставится в зависимость от количества проданного товара, то есть чем больше работник продаст, тем выше будет процент от выручки.

Вышеописанные формы и системы вознаграждения за труд представляют собой основную заработную плату.

Дополнительная оплата труда это выплаты работникам субъекта хозяйственной деятельности помимо установленной зарплаты. К ней можно отнести оплачиваемый отпуск, социальные гарантии в виде перерывов в работе кормящих матерей, выходные пособия при увольнении и другие.

Решающее влияние на соотношение составных частей заработка оказывает

Уровень организации производства процесса на предприятии и качество нормирования труда оказывают значительное влияние на составные части заработной платы работника.

Кроме того, профсоюз предприятия и степень ее зрелости является другим не менее важным элементом. Профсоюзы, являющиеся институтами гражданского общества, достаточно активно влияют на условия оплаты труда. Практически это означает высокую степень гарантированности оплаты труда со стороны работодателя и высокую степень гарантированности трудовой отдачи (производительности труда) работников.

В дополнение к системам оплаты труда может устанавливаться вознаграждение работникам предприятий и других организаций по итогам годовой работы из фонда, образуемого за счёт прибыли, полученной организацией. Общая сумма вознаграждения определяется исходя из результатов труда работника и продолжительности его непрерывного стажа на предприятии.

Организациям предоставлены широкие возможности для самостоятельного решения многих вопросов, связанных с выплатой вознаграждения, с учётом особенностей производства, условий труда и характера личного состава работников.

Формы оплаты труда являются важным элементом, реализующим ее воспроизводственную и стимулирующую (мотивирующую) функцию. При этом важен не только размер заработка, но и то, каким образом и по каким правилам он формируется. Это влияет на экономические, моральные, психологические и иные аспекты деятельности организации [18, с.421-424].

1.3. Методы планирования фонда оплаты труда на предприятии

Фонд оплаты труда — это сумма денежных средств, получаемых работниками предприятия за определенное, установленное количество времени, рассчитываемых в днях, месяцах, кварталах и за год.

Данные о фонде оплаты труда необходимы руководству и собственникам организации для управленческого учета.

Что включать в фонд оплаты труда, каждая организация определяет сама.

Обычно в фонд оплаты труда включают все выплаты в пользу работников, в том числе:

- заработную плату;
- надбавки и доплаты, например за сверхурочную работу, работу в ночное время;
- премии;
- выплаты за время командировки, включая суточные и расходы на проезд и проживание;
- отпускные;

- страховые взносы;
- социальные выплаты работникам, например материальную помощь к свадьбе, рождению ребенка и т.п.

Фонд заработной платы предприятия — целесообразно рассматривать как сумму [11, с.309]:

$$Ф_{зп} = Ф_{н} + Ф_{а} + Ф_{п} \quad (1.2)$$

где $Ф_{н}$ – нормативный фонд;

$Ф_{а}$ – фонд авторских вознаграждений за реализованные проекты продукции, технологии, организации труда, производства и управления;

$Ф_{п}$ – фонд поощрений, зависящий от рыночной конъюктуры и эффективности работы предприятия в целом.

Нормативный фонд – $Ф_{н}$ рассчитывается исходя из действующих норм труда, объема продукции, тарифных ставок, окладов, нормативов доплат за условия труда. Величина $Ф_{н}$ включает два слагаемых: тарифный фонд и фонд доплат за условия труда

Планирование средств на оплату труда опирается на общую стратегию развития организации, его кадровую политику, действующие и намеченные к внедрению системы заработной платы и материального поощрения.

Плановый фонд заработной платы должен учитывать планируемый объем и номенклатуру работ, требования к качеству продукции, ее трудоемкость, необходимость поддержания в работоспособном состоянии всей инфраструктуры организации, возможности оптимизации затрат рабочего времени, конъюнктуру рынка труда [20, с.289-290].

На практике используются следующие методы, позволяющие определить плановый фонд оплаты труда:

- По достигнутому уровню базового фонда оплаты труда;
- Средней заработной платы работнику;
- Нормативный;

- Поэлементный.

При планировании фонда оплаты труда по достигнутому уровню базового фонда оплаты труда плановый фонд оплаты труда ($ФОТ_п$) определяется на основе фонда оплаты труда базисного года, планируемого коэффициента роста объемов производства ($К_{оп}$), планируемого изменения численности работающих ($Э_ч$) и достигнутого в базисном году уровня средней заработной платы ($ЗП_{сб}$):

$$ФОТ_п = ФОТ_б * К_{оп} \pm Э_ч * ЗП_{сб} \quad (1.3).$$

Одним из основных недостатков вышеописанного метода заключается в том, что в плановый фонд оплаты труда переносятся нерациональные выплаты заработной платы. Поэтому он не нацеливает трудовой коллектив фирмы и ее структурных подразделений на эффективное использование живого труда, так как в данном случае при большей численности работающих будет большим и ФОТ.

Суть метода планирования на основе средней заработной платы состоит в определении планового фонда оплаты труда на основе плановой численности работающих по категориям ($Ч_{спп}$) и планируемой среднегодовой заработной платы одного работника данной категории ($ЗП_{пi}$)

$$ФОТ_п = \quad (1.4)$$
$$ЗП_{пi} = ЗП_{бi} * К_{зпi} \quad (1.5)$$

где $ЗП_{пi}$ – достигнутый уровень заработной платы работника i-ой категории в предплановом периоде, р.;

$К_{зп}$ – планируемый коэффициент роста средней заработной платы i-ой категории работников.

По сравнению с рассмотренным выше данный метод более точен, поскольку базируется на плановых показателях.

Избежать недостатков вышерассмотренных методов позволяет нормативный метод планирования ФОТ. Именно его применяет большинство фирм в странах с развитой рыночной экономикой.

На практике применяются два варианта нормативного метода: уровневый и приростный.

При уровневом нормативном методе фонд оплаты труда определяется на основе планируемого объема выпуска товарной (валовой, чистой) продукции в стоимостном (трудовом) выражении ($ОП_п$) и планового норматива заработной платы на один рубль (нормо-час) объема продукции ($Н_{зп}$):

$$ФОТ_п = ОП_п * Н_{зп} \quad (1.6)$$

Следует отметить, что данный метод оправдан при наличии следующих условий. Во-первых, нормативы должны быть достаточно стабильными в течение всего планового периода. Во-вторых, нормативы должны быть представительными, то есть одинаковыми для всех однотипных подразделений, иначе могут вызвать антагонизм у исполнителей.

Поэлементный (прямого счета) метод планирования фонда оплаты труда предполагает детальный расчет каждой статьи планового фонда оплаты труда раздельно по рабочим, служащим и прочим категориям работающих. Первоначально планируется фонд оплаты труда рабочих, затем служащих и прочих категорий. Расчет ведется в следующей последовательности.

1) Расчет прямого сдельного фонда оплаты труда рабочих. В эту статью ФОТ входит заработная плата рабочих, начисленная по сдельной форме заработной платы.

При использовании на предприятии сдельно-прогрессивной формы оплаты труда следует учитывать сумму доплат за произведенную продукцию сверх плана.

2) Расчет прямого тарифного фонда оплаты труда ($ФОТ_т$). В него входит планируемый фонд оплаты труда рабочих, оплачиваемых по повременной форме заработной платы. Расчет ведется по формуле:

$$ФОТ_т = ТС_{сч} * Ф_п * Ч_{рп}, \quad (1.7)$$

где $Ф_п$ – планируемый фонд времени одного рабочего, ч;

$Ч_{рп}$ – численность рабочих, охваченных повременной формой заработной платы, чел.;

$ТС_{сч}$ – среднечасовая тарифная ставка, р.

Фонд заработной платы рабочих, труд которых оплачивается на основе месячных окладов, определяется умножением их оклада на количество месяцев работы в плановом периоде.

3) Расчет премиального фонда ($ФОТ_{пр}$). В данную часть фонда оплаты труда входят планируемые суммы премий за производственные результаты, предусмотренные действующей на предприятии системой планирования. Разовые премии сюда не входят.

4) Расчет выплат компенсирующего характера ($ФОТ_к$), связанных с режимом работы и условиями труда. В данную часть входят следующие выплаты: доплата рабочим по тарифу за ночное время работы, доплаты за работу в праздничные дни, доплаты за сверхурочную работу, работу в многосменном режиме, за совмещение профессий, расширение сфер обслуживания, за работу в тяжелых, вредных, особо вредных условиях труда и т.д.

5) Выплачиваются суммы доплат неосовобожденным бригадирам за руководство бригадой, плановая сумма доплат за обучение учеников, сумма доплат резервным рабочим.

Все указанные виды оплат, включая прямой сдельный и тарифный фонд оплаты труда, премиальный фонд и различные виды доплат, составляют так называемый часовой фонд рабочих. В плановый дневной

фонд оплаты труда включается часовой ФОТ рабочих, а также различные доплаты за время, не учитываемое как отработанное, но входящее в состав отработанных человеко-дней. В состав планируемых доплат дневного фонда входят доплаты подросткам за сокращенный рабочий день и матерям за перерывы в кормлении грудных детей.

Месячный (годовой) фонд оплаты труда рабочих включает весь дневной фонд за отработанный период, а также все виды выплат, не учитываемых при расчете часового и дневного фондов.

Дополнительные выплаты, включаемые в плановый и отчетный фонды, могут быть различными. Так, в оба фонда входит оплата основных и дополнительных отпусков; выплата выходных пособий, выдаваемых при увольнении с предприятия в связи с призывом в армию и т.д. В плановый месячный фонд не включаются, а в фактический входят компенсации за неиспользованный отпуск работникам, увольняющимся с предприятия по собственному желанию; оплата целодневных простоев, происходящих не по вине рабочих и т.д.

Общий фонд оплаты труда рабочих ($ФОТ_р$) рассчитывается как сумма всех вышеперечисленных фондов.

6) Фонд оплаты труда служащих ($ФОТ_{сл}$) на планируемый период рассчитывается исходя из установленных для i-ой категории работников месячных должностных окладов ($ОД_i$), среднесписочной численности этих работников по штатному расписанию ($Ч_{ссi}$) и числа месяцев работы в данном периоде ($П_п$):

Оплата отпусков, времени выполнения государственных обязанностей не планируется, поскольку в большинстве случаев при отсутствии работника его обязанности выполняют другие оставшиеся служащие.

7) Фонд оплаты труда учеников ($ФОТ_{уч}$) определяется исходя из потребности фирмы в подготовке кадров:

$$ФОТ_{уч} = ЗП_у * Ч_у * П_у, \quad (1.8)$$

где $ЗП_у$ – планируемая средняя месячная зарплата одного ученика, р.;

$Ч_у$ – число учеников, чел.;

$П_у$ – средний срок обучения одного ученика, мес.

8) Фонд оплаты труда прочих категорий персонала ($ФОТ_{прч}$). Сюда входит ФОТ младшего обслуживающего персонала, работников охраны. Его величина определяется по методике планирования ФОТ служащих. Иногда в ФОТ прочих категорий включается оплата труда внештатного персонала, величина которого определяется на основе плановой сметы, составленной на работы, которые не могут быть выполнены штатным составом.

Фонд оплаты труда промышленно-производственного персонала ($ФОТ_{ппп}$) равен:

$$ФОТ_{ппп} = ФОТ_р + ФОТ_{сл} + ФОТ_{уч} + ФОТ_{прч} \quad (1.9)$$

8) Фонд оплаты труда работников непромышленной группы ($ФОТ_{нпг}$) планируется аналогично ФОТ промышленно-производственного персонала.

9) Общий плановый фонд оплаты труда фирмы – сумма фондов оплаты труда промышленно-производственного персонала и работников непромышленной группы:

$$ФОТ_п = ФОТ_{ппп} + ФОТ_{нпг} \quad (1.10)$$

Определение плановых фондов заработной платы по подразделениям предприятий (цехам, участкам, отделам и др.) имеет большое организационное значение. Каждое подразделение должно иметь собственный фонд, стремиться эффективно его использовать, добиваться экономии, а не бесконтрольно черпать средства на оплату труда из общего обезличенного фонда предприятия в целом. Особенно важно распределение и регулирование средств на оплату труда на крупных предприятиях со сложной

организационной структурой и в условиях разделения труда между подразделениями.

Регулирование заработной платы открывает возможность постепенного возрастания ее связи с конечными результатами производственной деятельности и труда, которая сейчас существенно нарушена. Такое регулирование послужит основанием к разработке эффективных систем и форм заработной платы работников по отраслям деятельности, нормативных материалов по труду (норм выработки, нормативов численности и других), отвечающих складывающимся рыночным отношениям.

1.4. Регулирование оплаты труда работников

Регулирование оплаты труда работников в системе трудовых отношении осуществляется на всех уровнях государственной власти, в том числе и локальном.

К нормативно-правовой базе, которые регламентируют деятельность субъектов хозяйственной деятельности, и порядок оплаты труда работникам относится, во-первых, Конституция Российской Федерации. Это основополагающий нормативный акт, в котором установлены фундаментальные основы трудовых отношений, в то числе право на вознаграждение за труд и право на минимальный размер оплаты труда (статья 37). Во-вторых, другими важными источниками, детально раскрывающими и уточняющими и регулируеющими трудовые отношения, являются Трудовой кодекс Российской Федерации, Гражданский кодекс Российской Федерации, Федеральные законы «О минимальном размере оплаты труда», «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», «О коллективных договорах и соглашениях»; приказы Минтруда РФ и других

ведомств. В данных актах устанавливается характер отношений возникающие между работодателями и работниками, в части систем оплаты за труд, минимального размера оплаты труда, тарифных ставок, разрядов, надбавок, стимулирующих выплат и т.д.

Государственное регулирование оплаты труда осуществляется по средствам разработки законодательной базы по оплате за труд; через воздействие государства на экономические интересы субъектов трудовых отношений в раках всей экономической системы; использование государственного аппарата для легального применения силы в рамках административного законодательства (КоАП РФ) , которые включают соответствующие способы правового регулирования, в частности это меры контрольно-надзорные (дозволение, предписание, запрет), применяемыми в соответствии с законодательством.

Общие принципы взаимоотношений между работодателями и работниками, минимальная заработная плата, налогообложение лежат в основе законодательного регулирования оплаты труда работникам.

Размер оплаты за труд работникам зависит от финансовых возможностей, стратегии и экономической политики организации, что регулируется внутрифирменной исполнительной документацией.

Подзаконные акты Президента Российской Федерации (указы) и Правительства Российской Федерации (постановления), носящие нормативный характер, приказы министерств и ведомств по регулированию оплаты труда ориентированы в основном на бюджетный сектор экономики страны (управление, образование, оборона, правоохранительные органы, культура и т.д.), а коммерческие организации свободны в формировании систем оплаты труда занятого в них персонала.

Важнейшими требованиями государства к коммерческим организациям всех форм собственности (кроме унитарных) в отношении оплаты труда работников являются учет минимального размера оплаты труда и своевременная уплата налоговых платежей [13, с.265].

Трудовой кодекс Российской Федерации является нормативным актом, в котором установлены положения, связанные с оплатой труда работников. В ее содержании раскрываются предмет регулирования, основные определения, касающиеся вопросов оплаты труда работников, заработная плата, тарифная ставка, должностной оклад, базовый оклад.

В Трудовом кодексе Российской Федерации рассмотрены составляющие тарифной системы оплаты за труд, особенности его оплаты для некоторых категорий работников.

Особое место занимает оплата труда работников, занятых на тяжелых, вредных работах, в местностях с особыми климатическими условиями.

Кроме того, описан порядок оплаты труда при выполнении работ различной квалификации.

В законодательном акте регламентирован труд и его оплата для совместителей, а также при совмещении профессий и должностей.

Нормами Трудового кодекса Российской Федерации регулируется также оплата сверхурочных работ, оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время.

В Трудовом кодексе Российской Федерации описаны положения, которые регулируют оплату труда работнику при невыполнении ими норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, при изготовлении бракованной продукции, с оплатой времени простоев, а также при освоении работниками новых производств или продукции.

В седьмом разделе Трудового кодекса Российской Федерации содержится информация о гарантиях и компенсациях работникам. Согласно ст. 164 Трудового кодекса Российской Федерации гарантией являются средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений. Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей [29, с.108].

Предоставление гарантий и компенсаций производится за счет средств работодателя.

Если работник исполняет государственные или общественные обязанности, то выплаты ему производятся в законодательно установленном порядке за счет средств государственных, муниципальных или региональных органов или организаций, в интересах которых работник осуществляет деятельность.

Трудовой кодекс Российской Федерации действует на всей территории страны с целью установления государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создания благоприятных условий труда, защиты прав и интересов работников и работодателей.

Регулирование на регионально уровне осуществляется через региональные соглашения и нормативно-правовые акты, принятые на уровне субъектов Российской Федерации и муниципальных образований.

Регулирование заработной платы на предприятии требует соответствующей организации, с одной стороны, обеспечивающей гарантированный заработок за исполнение нормы труда независимо от конечных результатов деятельности фирмы (с учетом складывающей цены труда), а с другой стороны, увязывающей заработок с индивидуальными и коллективными результатами труда [21, с.90].

На уровне организаций и предприятий регулирование осуществляется по средства инструкций и положений, связанных с функционирование работников в производственного процесса, локальных нормативных документов по оплате по оплате труда работнику. К локальным актам прежде всего относятся такие документы как Положение об оплате и премировании работников, Положение о персонале, тарифные сетки, коллективные договоры, и т.д., разрабатываемых с учетом нормативно-правовых положений высших уровней управления [8, с.54].

Кроме того в состав внутрифирменной организационно-распорядительной документации входят устав и штатное расписание

предприятия, трудовой контракт, правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции работников, решения собрания акционеров предприятий по распределению прибыли, текущие приказы и решения администрации организации по изменению и уточнению системы оплаты труда работников, положение о премировании, положения о предоставлении социальных льгот и выплат, Корпоративный кодекс, комплексная программа развития персонала и др.

Данные документы содержат информацию о принципах и порядке распределения финансовых результатов организации, исполнительную информацию о премировании и дополнительной оплате труда сотрудников, изменении организации материального стимулирования, причины, обусловившие текучесть кадров и т.д. [13, с.322], [34, с.238].

Особое внимание уделяется регулированию заработной платы коллективным договором между работниками и работодателями, дополняя и развивая нормы, принятые в соглашениях высших уровней корпаративного управления.

Коллективно-договорное регулирование, основанное на принципах социального партнерства, предполагает заключение на региональном уровне соглашений о социальном партнерстве и дополнительных соглашений о заработной плате, на отраслевом уровне – отраслевых тарифных соглашений, на уровне предприятий – коллективных договоров.

В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя в отношении следующих вопросов:

- форм, систем и размера оплаты труда;

- выплата пособий, компенсаций.

Так, в коллективном договоре могут быть определены случаи выплаты выходных пособий помимо перечисленных в Трудовом кодексе РФ и установлены повышенные размеры таких пособий, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Необходимо отметить, что коллективным договором не может устанавливаться выплата работникам выходных пособий, компенсаций и (или) назначение им каких-либо иных выплат в любой форме в случаях, указанных в ст. 181.1 ТК РФ;

3) механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;

4) занятость, переобучение, условия высвобождения работников;

5) рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;

6) улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;

7) соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;

8) экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;

9) гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;

10) оздоровление и отдых работников и членов их семей;

11) частичная или полная оплата питания работников;

12) контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора.

В частности, за непредоставление работодателем (или его представителем) в установленный законом срок информации, необходимой для осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, возможно привлечение к административной ответственности по ст. 5.29 КоАП РФ, а за нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору - по ст. 5.31 КоАП РФ;

13) отказ от забастовок при выполнении условий коллективного договора;

14) другие вопросы, определенные сторонами.

Кроме того, в коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, а также более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

Отметим, что правила внутреннего трудового распорядка обычно являются приложением к коллективному договору.

ГЛАВА 2. АНАЛИЗ ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБЩЕСТВА С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ «ФАРН-ДВС»

2.1. Организационно-экономическая характеристика деятельности предприятия

Согласно свидетельству о государственной регистрации юридического лица в Единый государственный реестр юридических лиц 29.07.2014 года внесена запись о создании Общество с ограниченной ответственностью «ФАРН-ДВС» (далее – ООО« ФАРН-ДВС»).

ООО «ФАРН-ДВС» создано в соответствии с Федеральным законом «Об обществах с ограниченной ответственностью», Гражданским кодексом Российской Федерации, и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с целью получения прибыли путем осуществления предпринимательской деятельности.

ООО «ФАРН-ДВС» создано на неограниченный срок.

С момента создания единственным учредителем ООО «ФАРН-ДВС» является Гражданин Российской Федерации Дауров Алан Витальевич. Генеральным директором является Дауров Эрик Казбекович.

ООО «ФАРН-ДВС» является юридическим лицом, имеет в собственности обособленное имущество, учитываемое на его самостоятельном балансе, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде, имеет самостоятельный баланс, расчетный счет, круглую печать, штампы, бланки со своим наименованием и действует на основе полного хозяйственного расчета, самофинансирования и самоокупаемости, работает по общей системе налогообложения.

Взаимоотношения ООО «ФАРН-ДВС» и Участника определяются Уставом.

Уставный капитал ООО «ФАРН-ДВС» составляет 10000 (десять тысяч) рублей.

Юридический адрес ООО «ФАРН-ДВС»: 363023, РСО-Алания, г. Беслан, ул.Победы, 83д., ИНН 151101001.

Основными видами деятельности ООО «ФАРН-ДВС» являются:

- производство деревянных строительных конструкций, включая сборные деревянные строения, и столярных изделий;
- распиловка и строгание древесины; пропитка древесины;
- производство пиломатериалов, древесной шерсти, древесной муки, технологической щепы или стружки;
- производство древесины, пропитанной или обработанной консервантами или другими веществами;
- предоставление услуг по пропитке древесины;
- производство шпона, фанеры, плит, панелей;
- производство модифицированной древесины;
- производство деревянной тары;
- производство деревянных инструментов, корпусов и рукояток инструментов, рукояток щеток и метелок, обувных колодок и растяжек для обуви;
- производство деревянных столовых и кухонных принадлежностей;
- производство деревянных статуэток и украшений из дерева, мозаики и инкрустированного дерева, шкатулок, футляров для ювелирных изделий или ножей;
- производство деревянных рам для картин, фотографий, зеркал или аналогичных предметов.
- производство прочих изделий из дерева;
- производство пластмассовых плит, полос, труб и профилей;

- производство пластмассовых изделий для упаковывания товаров;
- производство пластмассовых изделий, используемых в строительстве;
- производство прочих пластмассовых изделий;
- предоставление услуг в области производства пластмассовых деталей;
- производство и реализация термопереводных пленок с нанесённой печатью, термоперевод декоративной этикетки;
- производство мебели;
- внешнеэкономическая деятельность;
- строительство зданий и сооружений;
- деятельность агентов по оптовой торговле лесоматериалами и строительными материалами;
- деятельность агентов по оптовой торговле мебелью, бытовыми товарами, скобяными, ножевыми и прочими металлическими изделиями;
- оптовая торговля бытовой и офисной мебелью;
- оптовая торговля плетеными изделиями, изделиями из пробки, бондарными изделиями и изделиями из дерева;
- оптовая торговля прочими потребительскими товарами;
- оптовая торговля лесоматериалами, строительными материалами и санитарно – техническим оборудованием;
- оптовая торговля скобяными изделиями, ручными инструментами, водопроводным и отопительным оборудованием;
- прочая оптовая торговля;
- розничная торговля мебелью, изделиями из дерева, пробки и плетеными изделиями;
- прочая розничная торговля в специализированных магазинах;
- розничная торговля по заказам, в палатках и на рынках;
- организация перевозок грузов;
- транспортная обработка грузов;

- хранение и складирование;
- предоставление посреднических услуг при покупке, продаже и аренде недвижимого имущества;
- исследование конъюнктуры рынка и выявление общественного мнения;
- консультирование по вопросам коммерческой деятельности и управления;
- деятельность в области архитектуры, инженерно-техническое проектирование промышленности и строительстве;
- рекламная деятельность;
- упаковывание;
- предоставление прочих услуг;
- любые иные виды хозяйственной деятельности, не запрещенные действующим законодательством.

ООО «ФАРН-ДВС» является наглядным примером современного, многопрофильного предприятия, оснащенное передовым промышленным оборудованием. Включает в себя собственную сырьевую базу, переработку и производства промышленной продукции.

Строительство промышленных объектов ООО «ФАРН-ДВС» в Правобережном районе Республики Северная Осетия - Алания было начато в 2013 году и главной стратегической целью было не только внедрения и продвижения инновационных технологий на территории республики, но и обеспечение рабочими местами население района. А это в свою очередь является существенным стимулом для роста экономики.

На сегодняшний момент ООО «ФАРН-ДВС» располагает технологиями, сконцентрированными на единой территории, а именно - современным оборудованием для глубокой печати на полимерных материалах, производством для дальнейшего сращивания полимеров с бумагой (ламинации), машинами для нарезки рулонной бумаги на листы и пакетосборочным производством полного цикла с производительностью

пакетов более 10000000 шт.в год. Также запущено и успешно функционирует оборудование для флексографической печати на бумагу и иные поверхности.

Штат сотрудников полностью подобран и обучен специалистами из Южной Кореи.

Совместно с партнерами из Южной Кореи ООО «ФАРН-ДВС» не только успешно осваивает новейшие разработки, поставляя высококачественную продукцию, но и делает огромные шаги в плане развития экономики и улучшения благосостояния республики Северная Осетия.

В каталоге производимой ООО «ФАРН-ДВС» продукции представлены следующие наименования:

1. Производство различных видов бумажных пакетов собственного производства для сувенирно-подарочной продукции. При производстве данного вида продукции предусмотрены все стадии изготовления - от нарезки рулонной бумаги и полимеров, полиграфической печати (глубокой печати с фотографическим качеством и бюджетной флексопечати) до производства термопереводной пленки, ее сращивания с бумагой (ламинации) и сборки бумажных пакетов самого широкого ассортимента, в том числе пакеты с голограммой. При производстве пакетов и упаковки используется дизайнерская бумага собственного изготовления. В данное время ООО «ФАРН-ДВС» имеет складскую программу, которая включает в себя более 50 дизайнов пакетов;

2. Одним из направлений ООО «ФАРН- ДВС» является выпуск широчайшего ассортимента дизайнерской упаковочной бумаги различного вида, расцветок и текстур. Новейшие технологии, применяемые на производстве и оборудование, отвечающее последнему слову полиграфической печати, позволяет удовлетворять запросы самых взыскательных клиентов. Металлизированные коллекции и бумага с использованием перламутра, различные виды тиснений и оригинальные

эффекты - такая упаковка способна сделать любую продукцию привлекательной и выразительной, привлекая внимание потребителя;

3. Термопереводная пленка и термопереводная этикетка – это материал для декорирования погонажных изделий из ПВХ: стеновых и потолочных панелей, вагонки, универсального угла, мебельного канта, плинтуса, экранов для ванн и т.п. С помощью термопереводной пленки можно превратить обычные белые изделия в красивые отделочные материалы пастельных или, напротив, ярких расцветок. Это и имитация натуральных материалов (камень, дерево, кожа), и фантазийные рисунки, и природные явления, и геометрические сюжеты. Все эти дизайны представлены в Каталоге термопереводной пленки ООО «ФАРН-ДВС», который насчитывает более 400 наименований.

Кроме того, ежегодно выпускаются новые коллекции дизайнов, сюжетами которых являются совершенно новые, ранее неизвестные покупателям пластиковых изделий, текстуры – это растительная тема в союзе с геометрическими формами, изящные неброские полотна, текстуры с кухонной тематикой и многое другое. Все это позволяет производителям ПВХ-погонажа, особенно, пластиковых панелей, существенно расширить ассортимент своей продукции, постоянно пополнять его последними новинками и, благодаря этому, оставить далеко позади своих конкурентов.

Кроме того, при использовании технологии термопереноса применяется относительно недорогое и несложное в эксплуатации оборудование, что дает дополнительное преимущество этой технологии перед другими способами декорирования пластмасс;

4. Обертка (этикетка) для конфет;

5. In-mould этикетка. Данный вид этикетки повсеместно применяется в Европе для декорирования жесткой пластиковой упаковки. ООО «ФАРН-ДВС» является единственной компанией на Кавказе по производстве данного вида этикетки. Суть заключается в том, что этикетка помещается при помощи робота в пресс-форму и во время

производственного цикла вплавляется в основной материал. Результат: клиент получает готовую упаковку с этикеткой.

6. Багет и багетная доска;

7. Пленки ПВХ;

8. Напольные покрытия. Высококачественные самоклеящиеся напольные покрытия (виниловая плитка) одного из ведущих производителей в Южной Корее компании «Rose Rosa» представлены на российском рынке уже более 5 лет и зарекомендовали себя у отечественного потребителя.

Организационная структура компании

ООО «ФАРН-ДВС» приняла современную европейскую систему торговли. Создала четкую структуру компании с отделами и руководителями, отвечающий текущим вызовам и требованиям.

В структуре ООО «ФАРН-ДВС» выделены следующие подразделения (рисунок 1):

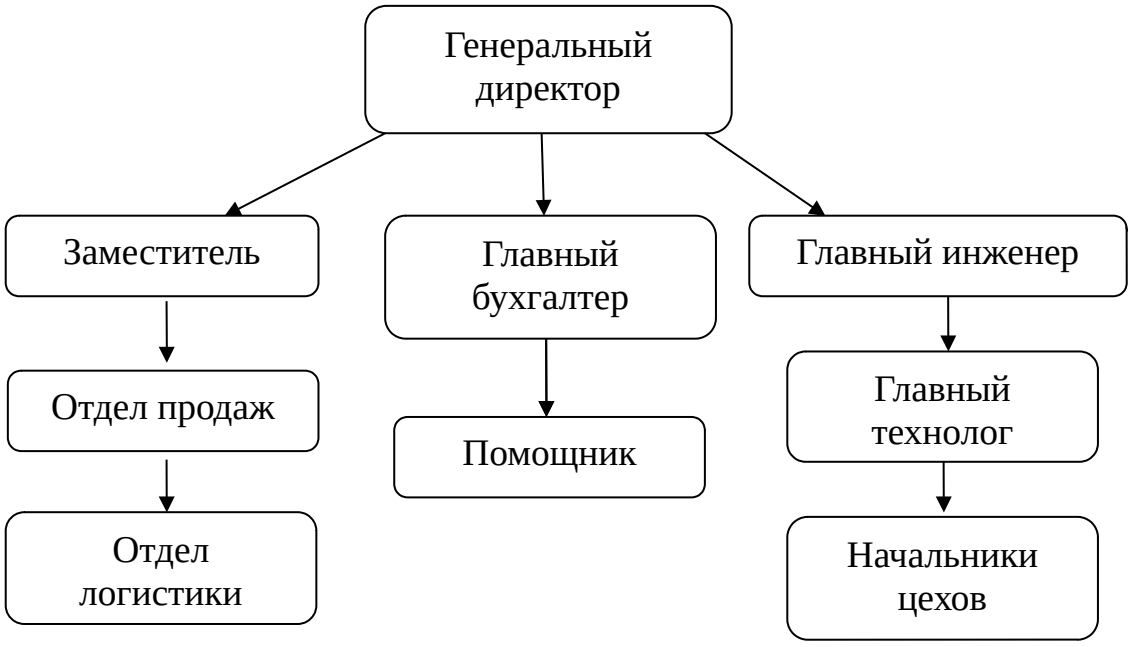

Рисунок 1. Организационно-управленческая структура ООО «ФАРН-ДВС».*

Примечание. Источник: данные ООО «ФАРН-ДВС».

Единоличным исполнительным органом ООО «ФАРН-ДВС» является Генеральный директор, который осуществляет руководство текущей

деятельностью и решает все вопросы, которые не отнесены Уставом и законом к компетенции единственного участника.

Генеральный директор действует от имени ООО «ФАРН-ДВС» без доверенности, в том числе представляет его интересы и совершает сделки;

- выдает доверенности на право представительства от имени ООО «ФАРН-ДВС», в том числе доверенности с правом передоверия;
- издает приказы о назначении на должности работников ООО «ФАРН-ДВС», об их переводе и увольнении, применяет меры поощрения и налагает дисциплинарные взыскания;
- рассматривает текущие и перспективные планы работ;
- обеспечивает выполнение планов деятельности Общества;
- утверждает правила, процедуры и другие локальные документы ООО «ФАРН-ДВС», за исключением документов, утверждение которых отнесено Уставом к компетенции участника Общества;
- определяет организационную структуру ООО «ФАРН-ДВС»;
- обеспечивает выполнение решений участника;
- утверждает штатные расписания ООО «ФАРН-ДВС», филиалов и представительств ООО «ФАРН-ДВС»;
- принимает на работу и увольняет с работы сотрудников;
- в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и Уставом ООО «ФАРН-ДВС», поощряет работников, а также налагает на них взыскания;
- подготавливает материалы, проекты и предложения по вопросам, выносимым на рассмотрение участника;
- распоряжается имуществом ООО «ФАРН-ДВС» в пределах, установленных участником, Уставом и действующим законодательством;
- открывает расчетный, валютный и другие счета ООО «ФАРН-ДВС» в банках, заключает договоры и совершает иные сделки;

- утверждает договорные тарифы на услуги и цены на продукцию ООО «ФАРН-ДВС»;
- организует бухгалтерский учет и отчетность;
- представляет на утверждение участника годовой отчет и баланс ООО «ФАРН-ДВС»;
- принимает решения по другим вопросам, связанным с текущей деятельностью ООО «ФАРН-ДВС».

Назначение и увольнение главного бухгалтера, руководителей филиалов и представительств, а также иных лиц осуществляются Генеральным директором или иным уполномоченным лицом, его замещающим.

Одним из самых важных структурных подразделений любого предприятия выступает отдел бухгалтерии. Главная цель, которой состоит в регистрации и обобщении информации в стоимостном выражении об активах организации и источниках их образования, проведение взаимных расчетов с предприятиями различных форм собственности, а также физическими лицами, сохранностью денежных средств и материальных ценностей

В ООО «ФАРН-ДВС» отдел возглавляет главный бухгалтер, в подчинении которой находятся вся бухгалтерия, склад, материально-расчетная группа. Основной задачей главного бухгалтера является: составление бухгалтерского баланса, другой бухгалтерской, налоговой, управленческой и статистической отчетности, взаимодействие с Федеральной налоговой службой и с другими контрагентами, сокращение издержек производства, начисление заработной платы работникам, осуществление выплат в различные фонды. Этот отдел необходим для нормального функционирования системы финансового контроля.

Функции отдела кадров также сосредоточены на отделе бухгалтерии - работа с персоналом предприятия. Помощник главного бухгалтера производит отбор, набор, расстановку, оценку и управление движением

кадров на данном предприятии, а также регулирование трудовых отношений.

При приеме на работу на каждого работника заполняются первичные документы, ему присваивается табельный номер. Результаты расчетов ежемесячно фиксируются в лицевых счетах и расчетно-платежных ведомостях. Данные аналитического и синтетического учета в конце отчетного периода обобщаются с целью получения сводной информации. Они находят свое отражение в журналах-ордерах, оборотно-сальдовой ведомости, главной книге и бухгалтерском балансе.

Отдел продаж.

Задачей отдела фирмы является наилучшее достижение маркетинговых целей:

- географическое расширение рынков;
- изыскание новых сегментов рынка;
- увеличение прибыли.

Отдел занимается размещением различного рода рекламы, поиском и размещением заказов, расширением ассортимента.

В данном отделе существуют следующие должности:

- начальник отдела;
- управляющий вопросами рекламы;
- управляющий стимулирования сбыта;
- специалист по логистике (проведение маркетинговых исследований).

Отдел также занимается непосредственно работой с клиентами.

Отдел не является самостоятельным подразделением предприятия и осуществляет свою деятельность в тесном взаимодействии с другими подразделениями.

В своей деятельности отдел сбыта руководствуется действующим законодательством, постановлениями, контролирующих органов приказами, распоряжениями и указаниями руководства фирмы.

Основными задачами оптового отдела являются:

- достижение каждым работником экономически эффективной работы по реализации продукции;
- экономить средства, расходуемые на организацию работы отдела;
- обеспечение своевременного выполнения предприятиями-заказчиками, договорных обязательств перед клиентами при оплате;
- постоянная работа по изучению спроса и расширению связей, постоянный поиск новых клиентов;
- организация своевременной доставки продукции (заказа) согласно заключенных договоров.

В связи с этими задачами отдела:

- заключает договоры с клиентами;
- подготавливает информационные списки (прайс - листы);
- подготавливает предложения по сотрудничеству, рассылает их по запросу фирм заинтересованных в сотрудничестве;
- в целях рекламы и расширения рынка сбыта продукции предприятие принимает участие в ярмарках, выставках-продажах.

Отдел непосредственно курирует Заместитель Генерального директора, который несет персональную ответственность за выполнение задач, стоящих перед отделом.

2.2. Анализ системы оплаты труда в ООО« ФАРН - ДВС»

Субъекты хозяйственной деятельности независимы в установлении форм, систем и размеров оплаты труд своим работникам. Основными задачами для анализа фонда заработной платы выступают:

- изучение состава, структуры и динамики фонда заработной платы;
- выявление изменений показателей, произошедших за отчетный период;
- выявление факторов, оказавших влияние на фонд заработной платы;
- расчет размеров влияния каждого из факторов;
- оценка эффективности использования фонда заработной платы.

Источниками исходной информации для анализа фонда заработной платы являются:

- данные бухгалтерского и оперативного учета;
- статистическая отчетность;
- штатное расписание предприятия;
- табели учета рабочего времени;
- тарифная сетка, нормы выработки и пр.

Расходы на оплату труда занимают в общей величине издержек обращения значительный удельный вес, в связи с этим повышается и значение их анализа.

Труд работников ООО «ФАРН-ДВС» оплачивается согласно Положению об организации заработной платы предприятия, тарифного соглашения между работниками предприятия и администрацией.

Величина заработной платы для каждого работника устанавливается в зависимости от его квалификации, сложности и условий выполнения работ, количества и качества затраченного труда.

Тарификация работ на предприятии и присвоение тарифных разрядов производится с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей.

Как уже отмечалось ранее, заработная плата работника, отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (7500 рублей).

На предприятии действуют повременная, повременно-премиальная, сдельная, сдельно-премиальная, аккордная, аккордно-премиальная.

Труд рабочих-повременщиков оплачивается по фактически выполняемой работе в зависимости от присвоенного разряда, единых норм и расценок на каждый вид работ, при условии норм выработки.

Труд рабочих-сдельщиков оплачивается по сдельным расценкам согласно единых норм и расценок на каждый вид работ. При условии выполнения норм выработки работникам этой категории выплачивается премия. С целью закрепления высококвалифицированных кадров, учитывая сложность и трудоемкость выполняемых работ, вводится коэффициент трудового участия для работников, который может пересматриваться в зависимости от конкретного вклада каждого работника.

В ООО «ФАРН-ДВС» действуют доплаты и надбавки стимулирующего характера, а именно компенсация сверхурочных работ, оплата работы в ночное время, доплата за совмещение, оплата труда по совместительству Выплаты производятся в пределах средств предприятия. Выдача заработной платы производится 1 (2) раза в месяц (по желанию) путем перечисления на личные лицевые счета работников в банковские учреждения. Заработная плата за отпуск выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Не позднее, чем за три дня до выплаты заработной платы работникам выдаются расчетные листки с указанием в них заработной платы и произведенных удержаний.

Работников извещают об изменении систем и форм оплаты труда, размеров оплаты, разрядов и наименовании должностей и профессий не позднее, чем за два месяца (ст.73 ТК РФ).

В состав кадров предприятия входят: генеральный директор, его заместитель, главный бухгалтер, помощник главного бухгалтера, главный инженер, главный технолог, начальники цехов и отделов предприятия и иные работники.

Таблица 1. Обеспеченность ООО «ФАРН-ДВС» трудовыми ресурсами*

Категория работников		
	Постоянный штат	По совместительству
А	1	2
Генеральный директор Заместитель генеральный директор Главный инженер Главный бухгалтер	1 1 1 1	
Главный технолог Помощник главного бухгалтера Начальник цеха (8 цехов) Отдел продаж Отдел логистики Специалисты	1 1 5 6 7 5	 1
ИТОГО:	29	1

*Примечание. Источник: данные ООО «ФАРН-ДВС».

По данным вышеприведённой таблицы можно сделать вывод о том, что на начало 2017 года общее количество сотрудников ООО «ФАРН-ДВС» составляет 30 человек, из них 29 человек находятся в штате предприятия, а 1 – по совместительству. Специалисты высшей квалификации составляют 76,2 % от среднесписочной численности работников, со средним специальным образованием – 19 %, со средним 4,8 %.

Таблица 2. Показатели движения кадров ООО «ФАРН-ДВС» в 2015 - 2016 г.*

Показатели	2015г	2016г	отклонение
			2016г от 2015г

Среднесписочная численность работников, чел. Количество работников:	29	30	+1
- принятых в течение года	-	1	+1
- уволенных в течение года	-	0	0
Коэффициент приема кадров	-	0,03	+0,03
Коэффициент выбытия кадров	-	0,00	+0,00

*Примечание. Источник: данные ООО «ФАРН-ДВС».

По данным таблицы 2 Показатели движения кадров ООО «ФАРН-ДВС» в 2015 - 2016 г.г. можно сделать следующие выводы:

Численность рабочих на конец исследуемого периода составляла 30 человек, по сравнению с 2015 г. этот показатель вырос на 1 человек, с темпом изменения 103 %. В отчетном периоде не было увольнений работников, при этом принят на работу 1 человек. Превышение коэффициента приема кадров над коэффициентом выбытия кадров (таблица 2) отражает увеличение численности работников ООО «ФАРН-ДВС» в 2016 г. В целом же кадровый состав предприятия можно охарактеризовать как стабильный.

Анализ использования трудовых ресурсов на предприятии, уровня производительности труда необходимо рассмотреть 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 расширения воспроизводства.

Фонд заработной платы по действующей инструкции органов статистики включает в себя не только фонд оплаты труда, относимый к текущим издержкам производства, но и выплаты за счёт средств социальной

защиты и чистой прибыли, остающейся в распоряжении предприятия. Сведения об использовании средств, направляемых на потребление, представлены в таблице

Для анализа фонда заработной платы используем данные таблица 3.

Таблица 3. Структуры заработной платы работников ООО «ФАРН-ДВС»*

Составляющие документы	2015		2016		Отклонение по		Темп роста, %
	сумма, тыс.руб.	уд. вес %	сумма, тыс.руб.	уд. вес %	сумме, тыс.руб.	уд. весу %	
А	1	2	3	4	5	6	7
Фонд заработной платы, всего	660	100,0	1015	100,0	355	-	154,0
В том числе:							
-выплаты по тарифным ставкам, окладам и сдельным расценкам	590	89,3	934	92	344	0,46	158,3
- премии и вознаграждения	-	-	-	-	-	-	-
- выплаты стимулирующего характера	-	-	-	-	-	-	-
- выплаты компенсирующего характера	9	1,36	16	1,57	7	-	177,0
- выплаты за неотработанное время	61	9,24	65	6,4	4	-	106,0
- прочие выплаты	-	-	-	-	-	-	-

*Примечание. Источник: данные ООО «ФАРН-ДВС».

Как показывают данные таблицы 3, состав и структура фонда заработной платы на предприятии ООО «ФАРН -ДВС» состоит из выплат по тарифным ставкам и окладам, выплат компенсирующего характера, выплат

по районным коэффициентам и процентным надбавкам и выплат за неотработанное время.

В отчетном году произошло увеличение уровня фонда заработной платы, тем самым структура выплат, входящих в состав заработной платы так же изменилась. Таким образом, проанализировав состав заработной платы можно увидеть, что самый высокий удельный вес приходится на выплаты по тарифным ставкам и окладам (92 %), а самый низкий - выплаты компенсирующего характера (1,57 %).

В 2016г. зарплата на предприятии составила 1015 тыс. руб., что больше прошлогодней на 355 тыс. руб. или на 13,1%. Динамика показателя характеризуется устойчивой тенденцией роста (таблица 4).

Таблица 4. Анализ фонда заработной платы по категориям работников*

Категории работников	Кол-во раб.	2015 год		Кол-во раб.	2016 год		Отклонение	
		тыс.руб	уд.вес		тыс.руб	уд.вес	тыс.руб	уд.вес
ФОТ всего		660	100		1015	100	355	-
В том числе:								
рабочие	10	320	48,48	19	608	59,90	288	
специалисты	5	175	26,51	6	202	19,90	27	
Руководители	3	165	25	4	205	20,19	40	

*Примечание. Источник: данные ООО «ФАРН-ДВС».

Из таблицы 4 видно, что фонд заработной платы в отчетном периоде возрос на 355 тыс. руб. Наблюдается рост фонда заработной платы по всем категориям работников. Наибольшее увеличение произошло по категориям рабочих на 288 тыс. руб. (удельный вес оплаты труда в 2015 году составлял 48,48%, а в 2016 году составил 59,90%). Это связано с большей численностью рабочих по сравнению с руководителями и специалистами. Наименьший удельный вес в структуре фонда заработной платы в 2015 году занимала зарплата руководителей, которая составляла 25%. В 2016 году наименьший удельный вес в структуре фонда заработной платы занимает

зарплата специалистов – 19,90%, в прошло году удельный вес составлял 26,51%.

Чтобы труд и деятельность организации в целом стала более эффективной и в будущем ее можно было отнести к субъекту хозяйственной деятельности с высоким уровнем производительности туда, руководству ООО «ФАРН-ДВС» необходимо усиленно внедрять новейшие технологии, совершенствовать действующее промышленное производство.

Для этих же целей предприятию необходимо эффективно использовать численный состав работников, повышать профессиональный потенциал сотрудников, внедрять конкурентоспособные системы стимулирования и мотивации. Для расширенного воспроизводства, получения необходимой прибыли и рентабельности важно, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста его оплаты.

С повышением производительности труда увеличится выручка и прибыльность деятельности организации.

В 2016г. совокупная производительность труда на предприятии составила 1810,1тыс. руб./чел. По сравнению с 2015 годом она увеличилась на 458,6 тыс. руб./чел или на 33,9%. Наблюдается рост, что с положительной стороны характеризует деятельность предприятия, так как свидетельствует о повышении эффективности использования трудовых ресурсов за анализируемый период.

Увеличение производительности труда на 458,6 тыс. руб./чел. в отчетном году способствовало увеличению товарной продукции предприятия.

Далее рассмотрим факторы влияющие на фонд рабочего времени:

Таблица 5. Показатели использования фонда рабочего времени ООО "Фарн - ДВС" за 2016 г.

Показатель	Отчётный год	

	план	факт	Отклонение от плана
Среднесписочная численность рабочих (ЧР)	29	30	+1
Отработано дней 1 рабочим за год (Д)	247	242	-5
Отработано часов 1 рабочим за год (Ч)	1974	1889	-85
Средняя продолжительность рабочего дня (П), ч	7,8	7,7	-0,1
Общий фонд рабочего времени (ФРВ), чел.-ч	55871	55902	31

*Примечание. Источник: данные ООО «ФАРН-ДВС».

Фонд рабочего времени (ФРВ) зависит от численности рабочих, количества отработанных дней одним рабочим в среднем за год и средней продолжительности рабочего дня:

ФРВ=ЧР*Д*П

На предприятии фактический фонд рабочего времени больше планового на 31 ч, в том числе за счёт изменения:

а) численности рабочих

$\Delta ФРВ_{чр}=(ЧР_{ф} – ЧР_{пл})*Д_{пл}*П_{пл}=(30-29)*247*7,8= +1926$ч;

б) количества отработанных дней одним рабочим

$\Delta ФРВ_{д}=ЧР_{ф}*(Д_{ф} – Д_{пл})*П_{пл}=30*(242-247)*7,8= -1170$ч;

в) продолжительности рабочего дня

$\Delta ФРВ_{п}=ЧР_{ф}*Д_{ф}*(П_{ф} – П_{пл})=30 *242*(7,6 - 7,8)= -1452$ ч.

Как видно из приведённых данных, имеющиеся трудовые ресурсы предприятие использует недостаточно полно. В среднем одним рабочим отработано по 242 дня вместо 247, из-за чего сверхплановые целодневные потери рабочего времени составили на одного рабочего 5 дней, а на всех – 150 дней, или 1170 ч. Существенны и внутрисменные сверхплановые потери рабочего времени: за один день они составили 0,1 ч, а за все отработанные дни всеми рабочими – 1452 ч. Общие потери рабочего времени –2622 ч (1452+1170).

Для изменения ФОТ проведем факторный анализ.

На факторный анализ фонда оплаты труда влияют 2 фактора:

Таблица 6. Факторный анализ фонда оплаты труда ООО "Фарн - ДВС"

Показатели	ед. изм.	2015	2016	Откл.
Фонд оплаты труда	тыс. руб.	660	1015	+355
Среднегодовая заработная плата	руб.	31440	38136	6696
Численность	чел.	29	30	+1

*Примечание. Источник: данные ООО «ФАРН-ДВС».

Данные позволяют сделать следующие выводы:

Вследствие изменения первого показателя – изменение ФОТ под воздействием изменения численности производственного персонала произошло увеличение на 31440 руб.

$\Delta ФОТ_{\Delta ЧПП} = (30-29) \times 31440 = 31440$ руб.

Следовательно, произошел перерасход на 355 тыс. руб.

Второй показатель – изменение ФОТ под воздействием изменения среднегодовой заработной платы равна 200880 руб., таким образом мы получаем среднегодовую заработную плату с отклонением – 6696.

$\Delta ФОТ_{\Delta З/п} = (38136 - 31440) \times 30 = 200880$ руб.

2.3. Совершенствование системы оплаты труда ООО «ФАРН-ДВС»

Проблема оплаты труда и ее совершенствование на предприятии является одной из наиболее важнейших сторон в бизнесе. Особую актуальность эта проблема приобретает в условиях социально-экономического кризиса. При снижении реализации товара, сокращения численности работников происходят изменения в организации труда и его оплате. Такая ситуация наблюдается на предприятиях в различных отраслях

российской экономки. И в этих сложных экономических условиях существенно изменилось представление о сущности вознаграждения за труд.

Необходимо постоянно совершенствовать систему оплаты труда с тем, чтобы она в полной мере отвечала принципу оплаты по количеству и качеству труда, учитывала его условия и результаты, стимулировала повышение квалификации работников, производительности труда, качества продукции, рациональное использование и экономию всех ресурсов. В дополнение к нему начисление заработной платы должно быть справедливым, понятным для всех участников трудовых отношений и ориентированным на эффективность труда.

Сегодня, практически все субъекты хозяйственной деятельности стараются разрабатывать конкретные формы и системы оплаты труда, а также программы их совершенствования, учитывая при этом особенности собственного производства и уровнем занимаемой ниши на рынке. Поэтому, выбор формы и системы оплаты труда в современных рыночных условиях для эффективной мотивации и организации заработной платы на предприятиях приобретает особое значение.

Правильная организация оплаты труда не только создает эффективные стимулы к труду, повышение ее качества, производительности и повышение на этой основе эффективности производства, но и непосредственно влияет на социально-экономическое развитие страны и во многом определяет уровень жизни ее населения [19, 288].

В целом построение системы оплаты труда представляет собой процесс установления механизмов взаимодействия элементов системы, определения целевых соотношений постоянной и переменной частей оплаты труда, правил и ограничений системы оплаты и стимулирования труда.

Совершенствование системы оплаты труда должно опираться на изменение всей системы управления, включая описание бизнес-процессов, совершенствование системы постановки целей, планирования, учета и контроля.

Кроме того, особое внимание необходимо руководству обратить на то, что все итоговые программы по изменению существующей в ООО «ФАРН-ДВС» системы оплаты и стимулирования труда должны быть экономически обоснованы и оценены с точки зрения соответствия сложившимся условиям внешней среды и финансово -экономическим возможностям самой фирмы.

Также не стоит забывать о том, что изменение оплаты труда работников не должно вести к увеличению зарплатоемкости продукции, а также к уменьшению заработной платы ниже установленного законодательством уровня.

В то же время, принимая все меры по сохранению стимулирующей функции заработной платы, необходимо делать все возможное, чтобы даже малейшее исключение работника из трудового процесса возмещалось не в форме заработной платы, а в форме гарантийных и компенсационных выплат, устанавливаемых, как правило, ниже тарифной оплаты.

Снижением зарплаты должно быть следствием сокращения индивидуального результата труда, а гарантии и компенсации могут в определенных пределах возмещать это снижение, если оно произошло не по вине работников.

В связи с этим, в современных рыночных условиях важным моментом для работника является правильная организация заработной платы, особенно нормирование его труда. Нормирование труда устанавливает соответствие между объемом затрат труда и размером его оплаты в конкретных условиях.

С начало реформ в России, проблеме нормирования стало уделяться значительно меньше внимания как со стороны органов финансово -экономического блока, так и со стороны простых работников. Отправной точкой снижения интереса к проблеме нормирования труда явилось то, что в условиях становления рыночных институтов нормы утрачивают свое значение, поскольку они выполняют главным образом функцию регулирования заработной платы.

Сегодня потенциал рынка труда создает реальные предпосылки для устранения сложившейся ранее отрицательной практики по применению норм труда для регулирования размера зарплаты. Поэтому возникает необходимость в совершенствовании нормирования труда, в регулярном проведении всестороннего анализа уровня и устранении тех ошибок, которые были допущены при централизованно устанавливаемых тарифах, что приводило к деформации норм времени, т.е. их завышению.

При этом вся работа относительно совершенствования нормирования труда возлагается только на работодателя, потому что, только работодатель заинтересован в эффективном использовании нанятой им рабочей силы. С другой стороны, работники также заинтересованы в объективности оценки их труда и признание результатов работы со стороны работодателя. Однако вышеназванные отношения могут привести к столкновению интересов работодателя и работника в условиях не надежной нормативной базы, к нарушению социального климата в коллективе. Финансово-экономический кризис и последствия вызванные им для экономической системы пока сохраняют негативное отношение к совершенствованию нормирования труда на предприятиях. Но кризисы цикличны, они проходят, и субъектам хозяйственной деятельности потребуются надежные нормы. К этому времени должны быть необходимые кадры нормировщиков и необходимая нормативная база.

С учетом изложенного, работа по нормированию труда на предприятии должна идти непрерывно, даже, может быть не находя полного отражения в практических действиях администрации в смысле рационального использования рабочей силы и средств, направленных на оплату труда. К тому же, работа должна быть направлена на повышение качества норм для всех видов труда и для всех групп работников.

В этом случае необходимо провести изменение оплаты труда. Это включает в себя следующие шаги:

- установление дополнительных стимулирующих выплат. Для специалистов и сотрудников, непосредственно работающих с дорогим технологическим оборудованием необходимо ввести дополнительную оплату (набавку) за профессиональное мастерство. При этом необходимо учитывать несколько моментов, а именно профессиональный стаж специалиста, наличие или отсутствие замечаний (нареканий) со стороны руководства предприятия, кроме того, значимым моментов в рыночной экономике являться покупатель, как конечный потребитель выпускаемой продукции, который в свою очередь оказывает влияние и общую сумму этих выплат, в случае наличия претензий по поводу качества потребляемого товара.

- разработка критерий премирования для отдельных категорий работников: для заместителя директора за работу по улучшению потребительских свойств товаров, организации товародвижения от производителя до конечного потребителя, регулирование состояния товарных запасов и их складирование. Для главного бухгалтера установить бонус за своевременное оформление документов, качественное отражение состояния основных фондов предприятия, для помощника главного бухгалтера за профессиональный отбор потенциальных претендентов на вакантные места и эффективное решение трудовых конфликтов.

Автоматизация учета рабочего времени, расчета заработной платы работнику, пособий по временной нетрудоспособности и отпусков значительно облегчит работу главного бухгалтера, так как она является одной из самых трудоемких во всей бухгалтерии. Такая работа высвободит время у бухгалтера и повысит ее производительность.

Главная цель премирования за текущие результаты является мотивирование и систематическое стимулирование управленческого персонала, иных сотрудников ориентированию на достижение высокой результативности деятельности предприятия.

Эффективное использование данного вида премирования является основой стабильности производственного процесса и роста производственных показателей.

Разрабатываемые на предприятиях системы премирования могут быть нацелены на стимулирование роста выработки или ограничивающими этот рост (регрессивные системы премирования). Но в любом случае премии следует выплачивать работникам при достижении или перевыполнении установленной нормы труда при высоком коэффициенте темпа работы.

При реализации данных мероприятий руководству компании необходимо уделить особое внимание на систему под названием «Ключевой показатель эффективности» (KPI - Key performance indicators).

Это показатель достижения успеха в определенной деятельности или в достижении определенных целей. Можно сказать, что KPI – это количественно измеримый индикатор фактически достигнутых результатов.

Детализируя функционал данной системы можно сказать, что KPI представляет собой совокупность главных индикаторов работы каждого работника, увязанную с общими результатами компании.

Система KPI четко определяет и разделяет полномочия и вклад отдельного работника в функционирование компании в целом. Данные индикаторы устанавливаются в зависимости от рода деятельности подразделения, от объема выполняемых работ, позволяя работникам лучше понимать конечную цель. Индикаторы могут быть также установлены персонально для какой-либо должности, однако их количество для удобства оценки не должно быть большим. Каждому индикатору соответствует определенный размер денежного вознаграждения или поощрения, что делает систему оплаты труда в компании прозрачной как для руководителей, так и для сотрудников. Каждый работник при достижении установленных значимых показателей получает соответствующий ему по системе KPI величину оплаты труда.

Главное преимущество KPI заключается в универсальности системы, позволяющая учитывать основную специфику деятельности организации и сопоставлять однородные процессы, протекающие при различных условиях. Увязывание программ стимулирования и поощрений и сбалансированной системы показателей позволяет установить прямую взаимосвязь системы мотивации персонала со стратегией компании [22].

Кроме того руководству ООО «ФАРН-ДВС» также рекомендуется аттестовать всех работников и по оценочным показателям выявить все достоинства и недостатки, позволяющие определить квалифицированный уровень специалистов.

Эффективность применения на практике различных способов аттестации сотрудников предприятия зависит от используемого метода. Сочетание некоторых из них позволит наиболее объективно и эффективно дать оценку отдельно каждому работнику.

В данном случае предлагается после объективной проверки на соответствие требованиям использовать рейтинговую шкалу. Ее суть заключается в том, что работники получают оценку по заданным критериям (например: профессиональные и деловые качества, конкретные результаты трудовой деятельности, личные качества работника, уровень образования и т.д.) по десяти бальной оценке.

Шкала соответствия требованиям может выглядеть следующим образом:

30-25 баллов – соответствует занимаемой должности;

24-20 баллов – не полностью соответствует занимаемой должности;

19 баллов и ниже – не соответствует занимаемой должности.

Проведение аттестации кадров является актуальным направлением совершенствования системы оплаты труда, так как позволит выявить причины, по которым недополучено высококачественной продукции, перерасходовано материальных и денежных ресурсов. И быстрое реагирование на сложившуюся ситуацию, окажет положительный эффект на

конечные результаты производства всего хозяйства в целом. Правомерность внедрения такого мероприятия основывается на том, что оно оказывает непосредственное влияние на организацию труда, а, следовательно, и на его результаты.

На современном этапе особое внимание ООО «ФАРН-ДВС» следует уделить системе «грейдов».

Формирование эффективной системы вознаграждения персонала, основанной на учете вклада работника в общий результат, является одним из стратегических направлений в области менеджмента персонала и организации в целом, поскольку именно от степени достижения целей компании зависит ее конкурентоспособность. Для приведения в соответствие меры участия работников в реализации стратегии организации и меры оплаты труда многие отечественные компании используют систему «грейдов».

Грейдинг (от английского языка - grading) – система должностных разрядов, объединяющая различные должности, имеющиеся в компании, в единую систему в зависимости от однотипности и значимости проводимых работ, а также от качества работы отдельного сотрудника. Как правило, число грейдов близко или соответствует числу иерархических уровней в организации [17]. Пришедшая с Американского континента система «грейдов» успешно зарекомендовала себя и сегодня считается среди отечественных компаний лучшей основой для прозрачной и управляемой системы оплаты труда.

С помощью «грейдинга» ООО «ФАРН-ДВС» получит возможность сформировать единые правила взаимосвязи квалификации и должностного оклада сотрудника; определить ценность существующих рабочих мест для стратегии организации; создать эффективную систему вознаграждения сотрудников; оптимизировать фонд оплаты труда.

Внедрение системы «грейдов» предполагает проведение нескольких этапов. На первом этапе необходимо провести оценку работников предприятия по следующим критериям:

- управление сотрудниками;
- ответственность;
- самостоятельность в работе;
- опыт работы;
- квалификация.

Факторы распределяются по уровням сложности. Шаг между уровнями должен быть одинаковым. Для описания факторов взято шесть уровней сложности, обозначенных как A, B, C, D, E, F. Обязательным условием этого этапа является определения набора универсальных факторов для оценки всех должностей, т. е. весь персонал предприятия должен оцениваться по одному набору критериев оценки. Каждому уровню присваиваются баллы в зависимости от степени сложности и проявления уровня. A – 1 балл; B – 2 балла; C – 3 балла; D – 4 балла; E – 5 баллов; F – 6 баллов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе выполнения выпускной квалификационной работы были получены необходимые теоретические знания в области вознаграждения за труд. Были выявлены сущность, и влияние ее на производственную деятельность. Так, были отмечены основные формы и системы оплаты труда. Описан порядок регулирования оплаты труда в Российской Федерации. Детально была рассмотрена структура фонда заработной платы на предприятии.

Сформулированы наиболее важные выводы и предложения, состоящие в следующем:

Проанализировав заработную плату ООО «ФАРН-ДВС» за 2015 – 2016 годы, можно сделать вывод, что с учетом кризисной конъюнктуры в экономической системе России и влияния политических факторов, предприятие начало работать стабильно. Производимая продукция востребована на российском рынке. Принимаются меры по усилению устойчивости компании через расширение ассортимента выпускаемой продукции и завоевание новых ниш.

Из имеющихся в арсенале множества форм расчетов с персоналом, организация должна выбирать сама форму и размеры оплаты труда служащих. Виды поощрений: надбавки премии дивиденды, командировочные средства и многое другое, конечно же на основе действующего закона.

Заработная плата работников может:

- включаться в состав расходов по обычным видам деятельности;
- включаться в состав вложений во внеоборотные активы;
- включаться в состав внереализационных или операционных расходов;
- включаться в состав расходов будущих периодов;

- включаться в состав чрезвычайных расходов;
- выплачиваться за счет резерва предстоящих расходов;
- выплачиваться за счет чистой прибыли организации.

Заработная плата входит как важная доля в себестоимость продукции, работ и услуг, и это в итоге влияет на получение прибыли предприятия.

Самым актуальным вопросом является грамотное и своевременное начисление заработной платы. Это важно как для исчисления результатов труда, так и для хорошего психологического климата в коллективе предприятия. Если человек знает, что его труд ценится и оплачивается соразмерно, правильно и вовремя, настроение и желание работать повышается, а особенно мотивируется человек на творчество. Соответственно растет и производительность труда, что приносит дополнительную прибыль предприятия.

Таким образом, в работе рассмотрены все интересующие нас вопросы и значит, цель работы выполнена в полном объеме и, рациональное использование средств на заработную плату работникам предприятия является залогом справедливой оплаты труда и средством заинтересованности в высокопродуктивном труде.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12.12.1993 (с учетом правок внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ).

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 01 января 2017 г.) // [Электронный ресурс].- Режим доступа : URL: www/consultant.ru./

3. Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ (ред. от 01 июля 2016 г.) // [Электронный ресурс].- Режим доступа : URL: www/consultant.ru./

4. Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ (в ред. от 03.07.2016) // [Электронный ресурс].- Режим доступа : URL: www/consultant.ru./

5. Алиев И.М. Экономика труда. В 2 ч. Часть 1: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / И.М. Алиев, Н.А.Горелов, Л.О. Ильина. – 3-е изд. перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2016. 203 с.

6. Бабынина Л.С. Новые понятия в оплате труда как предпосылки формирования компенсационной модели оплаты труда // Нормирование и оплата труда в промышленности.– 2013.–№ 4. – С. 12-19.

7. Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Бакирова Г.Х.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 439 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/15454.html.— ЭБС «IPRbooks»

8. Баткаева И.А. Митрофанова Е.А. Управление персоналом: теория и практика. Организация оплаты труда персонала. – М.: Проспект, 2014. 64 с.

9. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда [Электронный ресурс]: инструменты. Методики. Практика/ Ветлужских Е.— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2013.— 152 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/22838.html.— ЭБС «IPRbooks»

10. Ветлужских Е. Система вознаграждения [Электронный ресурс]: как разработать цели и KPI/ Ветлужских Е.— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 218 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/41399.html.— ЭБС «IPRbooks»

11. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. - М.: НОРМА, 2014. 464с.

12. Гусева, М.Е. Формирование и управление системой оплаты труда в корпоративных структурах на основе оценки производственно-квалификационных факторов [Текст]: дис. … канд.экон.наук: 08.00.05 / М.Е. Гусева. - М. – 2009. 214 с.

13. Ендовицкий, Д.А. Вознаграждение персонала: регулирование, учет и отчетность, экономический анализ : учеб. пособие / Л.А. Вострикова, Д.А. Ендовицкий .— М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012 . 304 с.

14. Жулина Е.Г. Экономика труда: учеб. пособие / Е.Г. Жулина. – М.: Эксмо, 2010. 208 с.

15. Заложнев Д.А Модели систем оплаты труда [Электронный ресурс]: монография/ Заложнев Д.А, Новиков Д.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: ПМСОФТ, 2009.— 192 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8496.html.— ЭБС «IPRbooks»

16. Кокин Ю.П. Экономика труда. - М.: Магистр, 2010. 686 с.

17. Котова Л.Р. Система грейдов как инструмент стратегического управления организацией // Нормирование и оплата труда в промышленности. № 8. 2010. С. 4–9.

18. Мазин А.Л. Экономика труда. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016. 623 с.

19. Мазманова, Б. Г. Управление оплатой труда: Учебное пособие – М.: Финансы и статистика, 2013. – 368 с.

20. Маслова В.М. Экономика и социология труда. Теория и практика, под редакцией В.М. Масловой. – М.: Издательство Юрайт, 2016. 539 с.

21. Мелоедова Л.С. Экономика труда. – Самара.: Самар. гуманит. акад., 2008. 120 с.

22. Мамлиева А.З. Использование KPI для совершенствования системы оплаты труда методом грейдинга // Гуманитарные научные исследования. 2014 - № 5.

23. Петров А.Я. Заработная плата [Электронный ресурс]: практические аспекты трудового права/ Петров А.Я.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЭкООнис, 2013.— 300 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/35260.html.— ЭБС «IPRbooks»

24. Петти В., Смит А., Рикардо Д., Кейнс Дж., Фридман М. Классика экономической мысли: Сочинения. – М.: ЭКСМО-Пресс, 2000. 896 с.

25. Ремизова О.Н. Виды оплаты труда и особенности ее начисления // Современный бухучет. 2012. № 11. 21 - 28 с.

26. Стрелкова Л.В. Труд и заработная плата на промышленном предприятии: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям / Л.В. Стрелкова, Ю.А. Макушева. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016. - 351 с.

27. Сулакшин С.С. Государственное управление в России и труд. Оплата, мотивация, производительность [Электронный ресурс]: монография/ Сулакшин С.С., Багдасарян В.Э., Колесник И.Ю.— Электрон. текстовые данные.— М.: Научный эксперт, 2010.— 248 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/13261.html.— ЭБС «IPRbooks»

28. Сунгатуллина Л.Б. Бухгалтерский управленческий учет расходов на вознаграждение работников. – М.: Магистр: ИНФРА-М. 2015. 400 с.

29. Тихомирова Т.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. – Екатеринбург : Изд- во ГОУ ВПО «Рос.гос.проф.-пед.ун-т», 2008. 185 с.

30. Томская А.Г. Нормирование и оплата труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Томская А.Г., Гаврилова С.В., Иванова-Швец Л.Н. — Электрон. текстовые данные.— М.: Евразийский открытый институт, 2011.— 120 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10724.html.— ЭБС «IPRbooks»

31. Трунин С.М. Экономика труда. – М.: ЗАО «ИЗДАТЕЛЬСТВО» , 2009. 496 с.

32. Федченко А.А. Организация оплаты труда и конкурентоспособность компании (Продолжение. Начало в №№ 4, 5,6 2009 г.) / А.А. Федченко. // Нормирование и оплата труда в промышленности. – 2009. – № 7. – С. 11-16 с.

33. Шапиро С.А. Сколько стоит труд?: 2-е изд. / С.А. Шапиро, Н.Е. Равикович. – М.-Берлин: Директ-Медиа, 2015. 435 с.

34. Шишкоедова Н.Н. Учет расчетов с персоналом: расчеты по оплате труда / – М. : ООО «Вершина», 2008. 328 с.

35. Хрипач В.Я. Заработная плата. – М.: Информационно-издательский дом «Филинъ», 2007. 143 с.

36. Справочная правовая система «Консультант Плюс». [Электронный ресурс]. — Режим доступа : URL: www.consultant.ru/