МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ИНСТИТУТ МЕНЕДЖМЕНТА И БИЗНЕСА
Кафедра маркетинга и муниципального управления
38.03.01 «Экономика труда»

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
Зав. кафедрой маркетинга и
муниципального управления
_____ М.Л. Белоножко
«_____»_____ 2016 г.

Совершенствование оплаты труда в организации ОАО «СУРГУТНЕФТЕГАЗ»

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА
к бакалаврской работе

НОРМОКОНТРОЛЕР:
доцент, к.с.н.
_____ Л.В. Ребышева

РУКОВОДИТЕЛЬ:
доцент, к.с.н.
_____ Л.В. Ребышева

ВЫПОЛНИЛ:
студент группы ЭТб(зу)-13-1
_____ Д.Н. Шичанина

Бакалаврская работа
защищена с оценкой _____
Секретарь ГЭК ____ Л.Н. Белоножко

Тюмень, 2016

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ИНСТИТУТ МЕНЕДЖМЕНТА И БИЗНЕСА
Кафедра маркетинга и муниципального управления

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой маркетинга и
муниципального управления
_____ М.Л. Белоножко
«___»_____2016г.

ЗАДАНИЕ

на выпускную квалификационную работу
(бакалаврскую работу)

Ф.И.О. обучающегося_____
Ф.И.О. руководителя ВКР _____
Тема ВКР _____
утверждена приказом по институту/филиалу от _____№ _____
Срок предоставления завершенной ВКР на кафедру «__» _____ 20__г.

Содержание

Наименование главы

Дата выдачи задания _____ _____
(дата) (подпись руководителя)

Задание принял к исполнению _____ _____
(дата) (подпись руководителя)

АННОТАЦИЯ

Целью данной выпускной квалификационной работы является анализ совершенствование оплаты труда в организации ОАО «Сургутнефтегаз».

Объект исследования - ОАО «Сургутнефтегаз».

Предмет исследования - анализ основных направлений совершенствования заработной платы на предприятии ОАО «Сургутнефтегаз».

Теоретической основой работы послужило изучение обоснований основных элементов оплаты труда.

Информационная база исследования: статьи в специализированных изданиях, справочная литература.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованной литературы и приложений.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ…..……..……..5
1. Теоретическое обоснование основных элементов оплаты труда…..……7
1.1 Социальное и экономическое назначение главных элементов оплаты труда……...…7
1.2 Формы и системы оплаты труда..…….……20
1.3 Методы морального и материального стимулирования работников.…30
2. Анализ и направления совершенствования расходов на оплату труда в ОАО «Сургутнефтегаз»……...…….44
2.1 Анализ производственно-хозяйственной деятельности ОАО «Сургутнефтегаз»……..……44
2.2 Анализ и особенности планирования средств на оплату труда ОАО «Сургутнефтегаз» ……..…….51
2.3 Организация оплаты труда в ОАО «Сургутнефтегаз»……..…….65
2.4 Оптимизация расходов на оплату труда персонала и разработка рекомендаций по их совершенствованию …….....……..75
ЗАКЛЮЧЕНИЕ….……87
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХИСТОЧНИКОВ……...……..92
Приложение А……...96
Приложение Б……....97
Приложение В……....98
Приложение Г……99

ВВЕДЕНИЕ

В современных условиях развития рыночных отношений рабочая сила становится товаром. Но это не обычный товар. Отличие его от других состоит в том, что, во-первых, он создает стоимость большую, чем стоит сам, во-вторых, без его привлечения невозможно осуществление процесса производства, и, в-третьих, от него во многом зависит эффективность использования основных и оборотных производственных фондов.

Сложившаяся за долгие годы система управления экономикой привела к отчуждению работников от средств, производства. Доходы трудовых коллективов и отдельных работников практически не зависят от эффективности использования ресурсов. Таким образом, происходит неэффективное использование ресурсов. Чтобы изменить ситуацию, необходимо заинтересовать людей, побудить их работать и экономить, своевременно и качественно выполнять свои задачи.

В условиях перехода к рыночным отношениям, когда особую роль приобретает стимулирование труда - совокупность материальных и моральных стимулов, создающих у работников заинтересованность в результатах труда, для решения задачи повышения экономической эффективности производства, конкурентоспособности выпускаемой продукции важное место занимает система оплаты труда. Так сложилась экономическая ситуация в стране, что именно зарплата дает стимул работнику трудиться, является той причиной, которая приводит человека на его рабочее место.

Одним из главных факторов, влияющих на производительность труда, а значит и на результат хозяйственной деятельности в целом, является оплата труда.

Целью данной выпускной квалификационной работы является анализ совершенствование оплаты труда в организации ОАО «Сургутнефтегаз».

В выпускной квалификационной работе поставлены и решены

следующие задачи:

1. Обобщить теоретическое понятие заработной платы, составные элементы и принципы построения оплаты труда.

2. Проанализировать хозяйственную и экономическую деятельность ОАО «Сургутнефтегаз» .

3. Уточнить основные направления расходов в ОАО «Сургутнефтегаз» на оплату труда.

4. Разработать основные рекомендации по совершенствования и организации заработной платы на ОАО «Сургутнефтегаз».

Объектом выпускной квалификационной работы является ОАО «Сургутнефтегаз».

Предметом исследования выпускной квалификационной работы является анализ основных направлений совершенствования заработной платы на предприятии ОАО «Сургутнефтегаз.»

Практическая значимость работы состоит в совершенствовании заработной платы на предприятии ОАО «Сургутнефтегаз», с целью исключения лишних финансовых затрат и недовольства рабочих данного предприятия.

Действующее трудовое законодательство под термином "оплата труда" понимает не просто размер заработной платы, установленный работнику, а всю систему отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Заработная плата с одной стороны является главным источником доходов и повышения жизненного уровня работников, а с другой стороны средством материального стимулирования роста эффективности производства.

1 Теоретическое обоснование составных элементов оплаты труда

1.1 Социальное и экономическое назначение главных элементов оплаты труда

За свой труд - выполняемую работу или произведенную продукцию - работник получает заработную плату. Заработная плата не только плата за результаты труда, но и за затраченное время работника. Роль заработной платы выражается ее стимулирующим воздействием на человека, это: размер оплаты, порядок выплаты и элементы организации обычно развивают у каждого человека личный интерес к труду. Таким образом, заработная плата выполняет двоякую роль: с одной стороны, это плата за результаты труда, а с другой – стимул работника к труду.

В теории экономики говорится, что заработная плата - это цена рабочей силы, соответствующая стоимости предметов потребления и услуг, которые обеспечивают воспроизводство данной рабочей силы, удовлетворяя физические и духовные потребности работника и членов его семьи.

Заработная плата является трудовым доходом. Это главный источник доходов основной массы всех домашних хозяйств. Она представляет собой выплачиваемое предприятием или государственным учреждением совокупное вознаграждение своим наемным работникам за выполненную работу, т.е. плату за предоставленный труд как фактор производства. К ней относятся также гонорары, премии, комиссионные, патентные платежи, дополнительные выплаты и т.п. Под наемным работником, понимается работник, имеющий договор с нанимателем, в отличие от работников не наемного труда, получающих различные смешанные доходы.

В заработную плату включаются также взносы всех работодателей в фонды социального страхования, пенсионные, медицинские фонды, фонд помощи безработным и другие фонды. Такие отчисления всегда рассматриваются в качестве составной части общих издержек работодателей,

связанных с наймом своей рабочей силы. В заработную плату входят также уплачиваемые самим работником подоходные налоги независимо от того, что по соображениям удобства либо иным мотивам они могут вноситься нанимателями непосредственно в налоговые службы.

Оценивая понятие заработной платы с позиций политики доходов, следует признать, что в ней заложен более жесткий принцип, чем принцип «каждому по его труду». При его использовании в странах с планово-распределительной системой хозяйствования, всегда на первом месте стояла оценка количества и качества труда. Поэтому нефтяник, например, мог претендовать на относительно более высокую оплату труда. В странах с рыночной экономикой или переходящих к ней используется оценка дохода от труда как фактора производства, связанного не только с количеством и качеством труда, но также с рыночными условиями его применения. Можно много трудиться, но если продукт труда не будет по каким-либо причинам, например из-за отсутствия спроса, реализован, то не будет и дохода у предприятия.

Для работника зарплата является главной и основной статьей его личного дохода, средством благосостояния его самого и всех членов его семьи. Стимулирующая роль зарплаты заключается в улучшении результатов труда с целью увеличения размера получаемого вознаграждения.

Для работодателя зарплата работника представляет собой издержки производства, и он стремится их минимизировать, особенно на единицу производимой продукции.

Механизм организации зарплаты отражает процесс превращения цены рабочей силы в зарплату. Через организацию заработной платы достигается компромисс между интересами работника и работодателя, который должен способствовать развитию отношений социального партнерства между этими двумя силами рыночной экономики.

Политику предприятия в области оплаты труда определяют следующие факторы:

- финансовое положение, определяемое результатами его хозяйственной деятельности,

- уровень безработицы среди работников соответствующих специальностей,

- уровень государственного регулирования в области зарплаты,

- уровень зарплаты, выплачиваемой конкурентами,

- влияние профсоюзов и объединений работодателей. Организация зарплаты включает:

- установление обоснованных норм труда,

- разработку тарифной системы,

- определение форм и систем оплаты труда,

- формирование фонда зарплаты.

Система оплаты труда должна быть гибкой, чтобы стимулировать повышение производительности труда, обладать достаточным мотивационным эффектом. Рост оплаты труда не должен опережать темпов роста производительности, эффективности. Гибкость системы оплаты труда заключается в том, что определенная часть заработка ставится в зависимость от общей эффективности работы предприятия.

В наших современных рыночных условиях для стимулирования повышения эффективности и производительности необходимо менять не только саму систему оплаты труда, но и подход к формированию этой системы, нужно вводить новые психологические установки, мышление и шкала оценок. Изменение подходов к оплате труда проявляется прежде всего в том, что оплачиваются не затраты, а результаты труда – признание готового продукта труда в качестве основного товара.

В Российской Федерации сложился определенный механизм организации заработной платы, под которым следует понимать главным образом порядок установления и выплаты работникам номинальной заработной платы. Организация заработной платы обычно строится на использовании трех основных элементов - нормирование труда, тарифная

системы формы и системы оплаты труда. Но есть и другой путь – это в первую очередь использование бестарифной системы. Формы и системы заработной платы рабочих предусматривают:

- оценку меры труда для его оплаты (через рабочее время, выработанную продукцию, индивидуальные, коллективные конечные результаты);

- характер функциональной зависимости между мерой труда и его оплаты, оптимизацию заработной платы от количественных и качественных результатов труда.

При выборе системы оплаты труда необходимо учитывать форму собственности, величину предприятия, его структуру, характер производимой продукции (услуг), а также особенности главных в коллективе ценностей и целей. При этом необходимо, прежде всего, иметь в виду функциональные обязанности всех руководителей. Их главная задача заключается в том, чтобы обеспечить неуклонный рост объема производства (услуг) высококачественной продукцией при минимальных затратах ресурсов на основе ускорения научно-технического прогресса, использования передового опыта. В центре внимания руководителей должны быть вопросы социального развития коллектива, условия труда и быта всех работников.

Таким образом, оплата труда - это вознаграждение, исчисляемое, как правило, в денежном выражении, которое по трудовому договору собственник или уполномоченный им орган выплачивает работнику за проделанную им работу.

Размер оплаты труда, всегда зависит от сложности и условий выполняемой работы, профессионально-деловых качеств работника, результатов его труда и хозяйственной деятельности предприятия.

Расходы на оплату труда состоят:

- из основной заработной платы - вознаграждения за выполненную работу в соответствии с установленными нормами труда. Она устанавливается в виде тарифных ставок (окладов) и сдельных расценок для

рабочих и должностных окладов для служащих;

- из дополнительной заработной платы - вознаграждения за труд сверх установленной нормы, за трудовые успехи и изобретательность и за особые условия труда. В нее входят доплаты, надбавки, гарантийные и компенсационные выплаты, предусмотренные действующим законодательством; премии, связанные с выполнением производственных заданий и функций;

- из других поощрительных и компенсационных выплат в форме вознаграждений по итогам работы за год, премии по специальным системам и положениям, компенсационные и другие денежные и материальные выплаты, не предусмотренные актами действующего законодательства либо которые проводятся сверх установленных указанными актами норм.

В основу организации оплаты труда положены следующие основные принципы:

- осуществление оплаты труда в зависимости от количества и качества труда;

- дифференциация заработной платы в зависимости от квалификации работника, условий труда и отраслевой принадлежности предприятия;

- систематическое повышение реальной заработной платы, т.е. превышение темпов роста номинальной заработной платы над инфляцией;

- превышение темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы;

- предоставление предприятиям максимальной самостоятельности в вопросах организации и оплаты труда.

Оплата труда обеспечивает нормальное воспроизводство рабочей силы (воспроизводительная функция) и мотивирует работников для эффективных действий на своем рабочем месте (стимулирующая функция).

Порядок исчисления заработной платы работникам всех категорий регламентируют различные формы и системы заработной платы. Формы и системы заработной платы - это способ установления зависимости между

количеством и качеством труда, то есть между мерой труда и его оплатой. Другими словами, форма оплаты труда устанавливает, как оценивается труд при его оплате: по конкретной продукции, по затраченному времени или по индивидуальным или коллективным результатам деятельности. От того, как форма труда используется на предприятии, зависит структура заработной платы: преобладает ли в ней условно-постоянная часть (тариф, оклад) или переменная (сдельный приработок, премия).

Во всех отраслях народного хозяйства используются три формы заработной платы:

- оплата за количество и качество выработанной продукции по установленным расценкам называется сдельной;

- оплата за количество проработанного времени с учетом квалификации работника независимо от выработки именуется повременной;

- гибкая система, которая предполагает увязку заработной платы с конечным результатом деятельности предприятия.

Наиболее распространенной формой оплаты труда является сдельная оплата. Она применяется там, где возможен количественный и качественный учет выработки продукции или объема работ. На каждую единицу продукции или объема работ устанавливается сдельная расценка, которая представляет собой величину оплаты труда.

Сдельная форма оплаты труда имеет свои системы: прямую, сдельно-премиальную, сдельно-прогрессивную, косвенную и аккордную. По объекту начисления она может быть индивидуальной и коллективной.

При прямой индивидуальной сдельной системе размер заработка рабочего определяется количеством выработанной им за определенный отрезок времени продукции или количеством выполненных операций. Вся выработка рабочего по этой системе оплачивается по одной постоянной сдельной расценке ($Р_{сд}$). Поэтому заработок рабочего увеличивается прямо пропорционально его выработке. Для определения расценки по этой системе дневная тарифная ставка, соответствующая разряду работы, делится на

количество единиц продукта, произведенного за смену или норму выработки. Расценка может определяться и путем умножения часовой тарифной ставки, соответствующей разряду работы, на норму времени, выраженную в часах.

$$Р_{сд} = Т_д/Н_в \text{ или } Р_{сд} = Т_ч*Н_{вр} \quad (1.1)$$

где $Т_д$ и $Т_ч$ - соответственно дневная и часовая тарифная ставка рабочего сдельщика, соответствующая разряду работ,

$Н_в$ - сменная норма выработки,

$Н_{вр}$ - норма времени на единицу выполняемых работ.

Размер заработной платы определяется по формуле:

$$ЗП_{сдел} = V*_{Рсд} \quad (1.2)$$

где V - объём реализованной продукции.

Наиболее распространенной системой сдельной оплаты труда является сдельно-премиальная. Рабочему кроме заработка по прямым сдельным расценкам, выплачивается премия за выполнение и перевыполнение установленных показателей. Премии определяются за фактически отработанное время на основании сдельного заработка. Эта форма способствует росту производительности труда и повышению квалификации работника. Заработок рабочего будет тем больше, чем больше он выполнит работ, а расценки на работы устанавливаются расчетным путем.

$$ЗП_{прем} = Р_{сд\,х}(100+\%\text{премирования})/100 \quad (1.3)$$

При сдельно-прогрессивной системе оплата труда в пределах установленной исходной нормы (базы) производится по прямым сдельным расценкам, а сверх данной нормы - по прогрессивно нарастающим расценкам в зависимости от перевыполнения норм выработки. Нарастание расценки,

выраженное в процентах надбавки к основной расценке за единицу продукции, произведенной сверх нормы, устанавливается по определенной шкале, состоящей из нескольких ступеней. Число ступеней бывает разное, в зависимости от производственных условий.

Доплата по этой системе устанавливается различными методами. Наиболее универсальным является следующий: вначале определяется часть заработка, начисленного по прямым расценкам за весь объем выполненный работы, полученная величина умножается на процент перевыполнения нормы выработки и на коэффициент увеличения сдельной расценки, взятый в соответствии с действующей прогрессивной системой оплаты труда:

$$З_{общ.} = З_{сд.} + З_{сд.}*(П_{в.н.} - П_{н}) / К_{р} \quad (1.4)$$

где $З_{общ.}$ - общий заработок рабочего по сдельно- прогрессивной системе,

$З_{сд.}$ - сдельный заработок по основным сдельным расценкам,

$П_{в.н.}$ - выполнение норм выработки, %;

Пн. - исходная база для начисления прибыли, выраженная в процентах выполнения норм выработки, %;

$К_{р}$ - коэффициент увеличения основной сдельной расценки.

Прогрессивное увеличение расценок за продукцию, изготовленную рабочим сверх нормы, должно строиться с таким расчетом, чтобы себестоимость работ в целом не повышалась, а, наоборот, систематически снижалась за счет сокращения доли других затрат, падающих на единицу продукции. Применение сдельно-прогрессивной системы целесообразно только в случае острой необходимости увеличения производительности труда на участках, лимитирующих выпуск продукции по предприятию в целом, то есть на так называемых “узких местах” производства.

При этом для правильного исчисления процента выполнения норм выработки, а, следовательно, и размера прогрессивных доплат необходимо

точно учитывать рабочее время. При прогрессивной сдельной системе заработок рабочего растет быстрее, чем его выработка. Это обстоятельство исключало возможность ее массового и постоянного применения.

При косвенно сдельной системе заработок рабочего ставится в зависимость не от личной выработки, а от результатов труда обслуживаемых им рабочих. По этой системе может оплачиваться труд таких категорий вспомогательных рабочих как: ремонтники, наладчики оборудования, обслуживающие основное производство, помощники мастеров и другие вспомогательные рабочие, от результатов, деятельности которых зависит производительность основных рабочих.

Расчет заработка рабочего при косвенно-сдельной оплате может производиться либо на основе косвенной расценки и количества изделий, изготовленных обслуживающими рабочими. Для получения косвенной расценки дневная тарифная ставка рабочего, оплачиваемого по косвенной сдельной системе, делится на установленную ему норму обслуживания и норму дневной выработки обслуживаемых рабочих.

При аккордной системе оплаты величина заработной платы устанавливается за весь объем работы, а не за каждое изделие или операцию. Эта система обычно сочетается с премированием за сокращение сроков выполнения аккордных заданий. Общая стоимость работ определяется на основе норм времени (выработки) и расценок. Бригаде выдается аккордный наряд, предусматривающий весь комплекс основных и вспомогательных работ. В наряде указывается начало и окончание работ, а также суммы заработной платы и премий с учетом качества. При долгосрочном выполнении сумма премии известна заранее. Если для выполнения аккордного задания требуется длительный срок, то производятся промежуточные выплаты за практически выполненные в данном расчетном (платежном) периоде работы, а окончательный расчет осуществляется после окончания и приемки всех работ по наряду.

По методу расчёта расценки применяются следующие разновидности

сдельной оплаты: по расценкам на заданный объём товарооборота, по расценкам за процент выполнения плана товарооборота, по расценкам за натуральные показатели. Условия, предусматривающие целесообразность применения сдельной оплаты труда, следующие:

- наличие количественных показателей выработки или работы, правильно отражающих затраты труда работника;

- наличие у работников реальной возможности увеличивать выработку или объем работ против установленной нормы в реальных технических и организационных условиях производства;

- необходимость стимулировать рост выработки продукции, увеличивать объем работ или сокращать численность работников за счет интенсификации труда рабочих;

- возможность и экономическая целесообразность разработки норм труда и учета выработки работников;

- отсутствие отрицательного влияния сдельной оплаты на уровень качества продукции (работы), степень соблюдения технологических режимов и требований техники безопасности, рациональность расходования сырья, материалов и энергии.

При отсутствии таких условий рекомендуется применять повременную форму оплаты труда.

Повременной называется такая форма оплаты, когда основной заработок работника начисляется по установленной тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время, т.е. основной заработок зависит от квалификационного уровня работника и отработанного времени. Применение повременной оплаты труда оправдано, когда рабочий не может повлиять на увеличение выпуска продукции из-за строгой регламентации производственных процессов, и его функции сводятся к наблюдению, отсутствуют количественные показатели выработки, организован и ведется строгий учет времени, правильно тарифицируется труд рабочих, а также используются нормы обслуживания и численности. Повременная форма

оплаты труда бывает простая и повременно-премиальная. При простой повременной системе заработок зависит от тарифной ставки (должностного оклада) и количества отработанного времени.

$$З_{пов} = Т_ч * В_ч \quad (1.5)$$

где $Т_ч$ - часовая тарифная ставка, соответствующая разряду,

$В_ч$ - фактическое время работы.

Существует также повременно-премиальная система оплаты труда, при которой, кроме заработка по тарифным ставкам (окладам), выплачивается премия за достижение определенных количественных и качественных показателей.

Оплата труда руководителей, специалистов и других работников, относящихся к служащим, производится по повременной и повременно-премиальной системам. Порядок исчисления заработка такой же, так и для рабочих-повременщиков, но устанавливается оклад согласно штатному расписанию. Премируются руководители, специалисты, другие работники, относящиеся к служащим за основные результаты хозяйственной деятельности из фонда потребления по конкретным показателям, устанавливаемым руководителем объединения, предприятия по согласованию с профсоюзным комитетом. Показатели премирования коллективов функциональных подразделений тесно связывают с конечными результатами работы предприятия и устанавливаются дифференцированно по отдельным категориям и группам работников с учетом стоящих перед ним задач.

Гибкая форма оплаты труда делится на бестарифную и контрактную. В условиях перехода к рыночным условиям хозяйствования нашла применение бестарифная система оплаты труда, которая зависит от ряда факторов: квалификационного уровня работника (от директора до рабочего), коэффициента трудового участия (КТУ) и фактически отработанного

времени. Бестарифная система оплаты труда представляет собой такую систему, при которой заработная плата всех работников представляет собой долю каждого работающего в фонде оплаты труда. Бестарифная система оплаты труда учитывает объем реализованной продукции и услуг по каждому предприятию. Чем больше объем реализованной продукции, тем более эффективно работает данное предприятие, следовательно, и заработная плата корректируется в зависимости от объема производства. Эта система используется для управления персонала вспомогательных рабочих, для работников с повременной оплатой труда. При контрактной системе найма работников начисление заработной платы осуществляется в полном соответствии с условиями контракта, в котором оговариваются: условия труда, права и обязанности, режим работы и уровень оплаты труда, конкретное задание, последствия в случае досрочного расторжения договора.

При остаточной системе зарплата находится в тесной связи с суммой полученной прибыли как в отдельном подразделении, так и в целом на предприятии. Это вызывает профессиональную конкуренцию между работниками. Каждому работнику устанавливается оклад и по каждому подразделению определяется сумма прибыли, остающейся в распоряжении после уплаты всех налогов. Затем рассчитывается коэффициент соотношения прибыли и зарплаты.

Организация оплаты труда на предприятии состоит из следующих элементов: формирование фонда оплаты труда; нормирование труда; установление тарифной системы; выбор форм и систем оплаты труда.

Государственная политика оплаты труда реализуется путем установления: минимальной заработной платы; государственных норм и гарантий в оплате труда (за работу в сверхурочное время, праздничные и выходные дни и за время выполнения государственных обязанностей); условий определения части дохода предприятия, направляемого на оплату труда; межотраслевых соотношений в оплате труда; условий и размеров оплаты труда в бюджетных организациях и учреждениях; максимальных

размеров должностных окладов руководителей государственных предприятий; уровня налогообложения предприятий и доходов работников.

Минимальная заработная плата регулируется с учетом уровня экономического развития, уровня производительности труда, уровня средней заработной платы и стоимостной величины минимального потребительского бюджета (черты малообеспеченности).

Реализация политики оплаты труда осуществляется на основе договорного регулирования путем заключения системы тарифных соглашения на трех уровнях:

- межотраслевом (генеральное тарифное соглашение);

- отраслевом или региональном;

- производственном (тарифное соглашение как составная часть коллективного договора).

Тарифное соглашение - это договор между представителями сторон переговоров по вопросам оплаты труда и социальных гарантий, предметом которого на уровне предприятия являются: формы и системы оплаты труда для различных категорий работников; минимальная тарифная ставка; размеры тарифных ставок и должностных окладов по разрядам работ и должностям работников; виды и размеры доплат, надбавок, премий и др.

В условиях перехода к рыночной экономике особую роль приобретает стимулирование труда - совокупность материальных и моральных стимулов, создающих у работников заинтересованность в результатах труда.

Таким образом, заработная плата является средством материального стимулирования и постоянного роста благосостояния трудящихся. С ее помощью устанавливают зависимость между мерой труда и его оплатой. Чем теснее связь между трудовым вкладом и размером заработной платы, тем эффективнее ее стимулирующая роль.

1.2 Формы и системы оплаты труда

Порядок исчисления заработной платы работникам всех категорий регламентируют различные формы и системы заработной платы. Формы и системы заработной платы - это способ установления зависимости между количеством и качеством труда, то есть между мерой труда и его оплатой. Для этого используются различные показатели, отражающие результаты труда и фактически отработанное время. Иными словами, форма оплаты труда устанавливает, как оценивается труд при его оплате по конкретной продукции, по затраченному времени или по индивидуальным или коллективным результатам деятельности. От того, как форма труда используется на предприятии, зависит структура заработной платы: преобладает ли в ней условно-постоянная часть (тариф, оклад) или переменная (сдельный приработок, премия).

Заработная плата — это выраженная в денежной форме часть стоимости созданного трудом продукта, которая распределяется по количеству и качеству труда, затраченного каждым работником, и поступает в его личное потребление.

Для работодателя заработная плата - это часть издержек производства, плата за ресурс. Поэтому закономерным является стремление работодателей минимизировать издержки в целях повышения эффективности производства.

Для наемного работника заработная плата служит средством воспроизводства самого работника и его семьи, посредством которой он компенсирует затраты своего труда и обеспечивает удовлетворение своих потребностей.

В современных экономических условиях различают:

- номинальную заработную плату – это сумма денежных средств, полученная наемным работником за определенный период (час, день, месяц);

- реальную заработную плату – это количество потребительских товаров и услуг, которые можно приобрести на номинальную заработную

плату, которая зависит от уровня цен на товары и услуги. Иными словами, реальная зарплата является отражением покупательной способности. Реальная заработная плата зависит от двух факторов:

- от номинальной заработной платы;

- уровня цен на товары и услуги.

Поэтому в условиях инфляции возникает проблема сохранения покупательной способности денежной заработной платы, с чем связана необходимость индексации оплаты труда (т. е. корреляции размера номинальной заработной платы и роста цен).

В условиях рыночных отношений выбор рациональных форм и систем оплаты труда персонала имеет важнейшее социально-экономическое значение для каждого предприятия. Формы и системы оплаты труда работников создают на всех уровнях хозяйствования материальную основу развития человеческого капитала, рационального использования рабочей силы и эффективного управления персоналом всех категорий. Вознаграждение персонала за труд или компенсация работникам затрачиваемых умственных, физических или предпринимательских усилий играет весьма существенную роль в привлечении трудовых ресурсов на предприятия, в мотивировании, использовании и сохранении необходимых специалистов в организации или на фирме.

Формы и системы оплаты труда различаются порядком начисления заработной платы в зависимости от результативности труда. Система начисления заработной платы должна быть настолько простой и ясной, чтобы связь между производительностью труда, качеством продукции (услуг) и заработной платой могла быть доступна пониманию каждого рабочего и служащего.

Неэффективная или несправедливая система вознаграждения может вызвать у работников неудовлетворенность как размерами, так и способами определения и распределения доходов, что в конечном счете может повлечь за собой снижение продуктивности труда, качества продукции, нарушение

трудовой дисциплины и т.п. В свободных рыночных отношениях работники, недовольные сложившейся системой оплаты труда, могут вступить в открытый конфликт с руководством фирмы, прекратить работу или организовать забастовку.

Связь вознаграждения работников с фактическими результатами производственной деятельности тех или иных организаций осуществляется с помощью используемых ими форм и систем заработной платы, которые определяют механизм зависимости вознаграждения каждого работника от результативности его трудовой деятельности.

Известны три вида систем заработной платы:

- тарифная система заработной платы;
- бестарифная или распределительная система оплаты труда;
- стимулирующая система оплаты труда.

Тарифная система устанавливает дифференциацию заработной платы в соответствии с качественными различиями в труде: сложности, степени вредности и опасности для здоровья работника, интенсивности, значимости для получения конечного результата, региона, в котором функционирует организация.

На практике применяются две основные группы тарифной системы оплаты труда – повременная и сдельная, многообразие которых представлено на рисунке 1.1.

Повременная форма оплаты труда используется при оплате труда руководящего персонала организаций (заместители, помощники, начальники отделов), служащих (бухгалтеры и др.), персонала вспомогательных и обслуживающих производств, лиц, рабочие-повременщики, работающих на условиях штатного совместительства, работников непроизводственной сферы.

Повременную форму оплаты труда на производственных предприятиях целесообразно использовать в условиях механизации и автоматизации производства (например, на участках и видах работ с регламентированным

режимом производства, в опытных производствах и т. п.). Повременная форма оплаты труда, как правило применяется в сочетании с установлением нормированных заданий, нормативов численности и норм обслуживания.

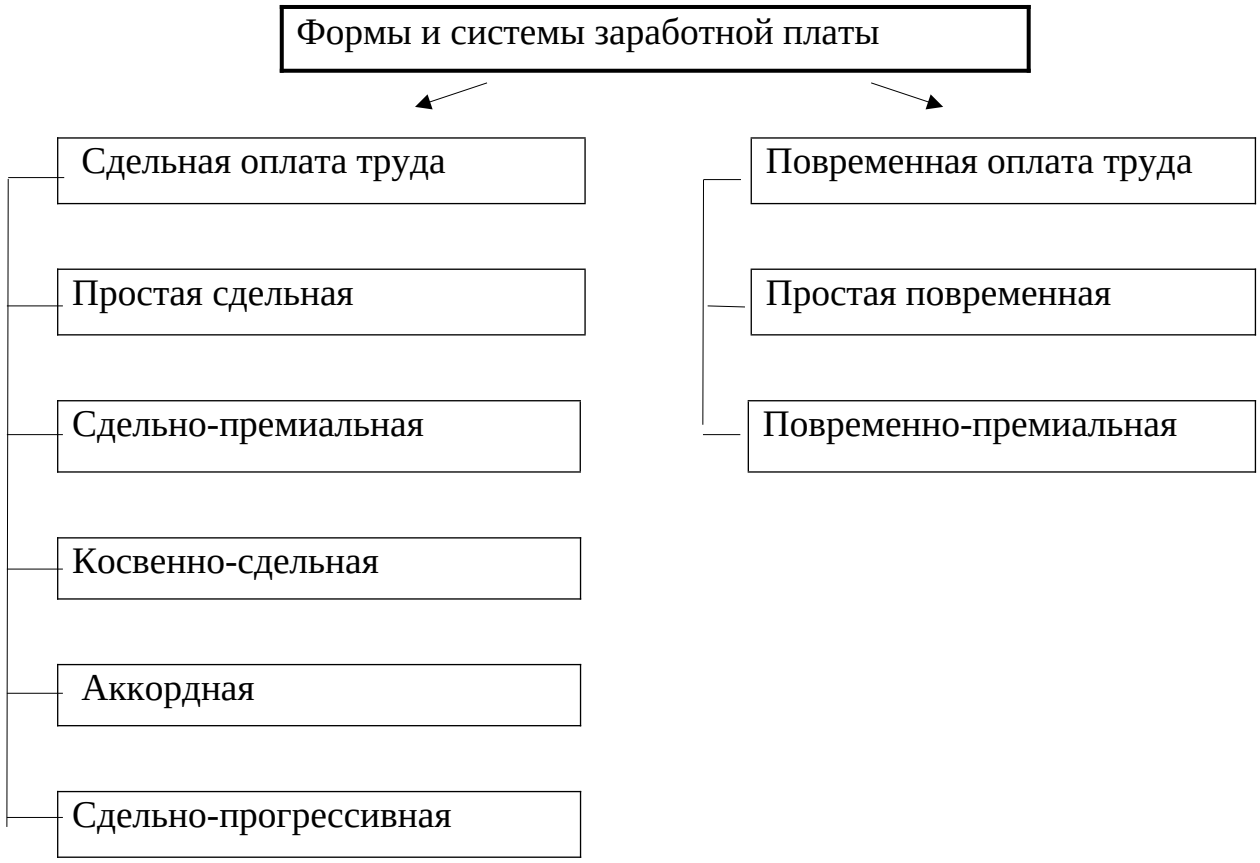

Рисунок 1.1 – Формы и системы оплаты труда

Существует ряд условий, при которых целесообразно применять ту или иную форму оплаты труда. Условия для применения повременной оплаты:

- учет и контроль за фактически отработанным каждым работником временем с указанием времени простоя;

- обоснованное присвоение рабочим-повременщикам тарифных разрядов (тарифных ставок и окладов), а специалистам и другим служащим - ставок в соответствии с выполняемыми должностными обязанностями с учетом деловых качеств работников;

- разработка и применение обоснованных норм обслуживания, нормирование заданий и нормативов численности по каждой категории рабочих.

Простая повременная система оплаты труда предполагает, что заработная плата работнику начисляется исходя из присвоенной ему тарифной ставки (оклада) за фактически отработанное время.

На практике может применяться почасовая или поденная форма повременной оплаты труда. При этом заработок работника определяется путем умножения часовой (дневной) ставки оплаты труда на число фактически отработанных часов или дней.

$$D_{п.п} = s*t, \quad (1.6)$$

где s – часовая тарифная ставка;

t – количество отработанных за месяц часов.

При повременно-премиальной системе оплаты труда работники наряду с должностными окладами или тарифными ставками на основании разработанного в организации положения о премировании имеют право на получение стимулирующей надбавки к заработной плате (месячной, квартальной, полугодовой и др.), исчисляемой в процентах от оклад (ставки) или в твердых денежных суммах и выполняющей роль премий.

В зависимости от производственных условий повременная форма оплаты труда может применяться в сочетании с премированием за достижение соответствующих количественных и качественных результатов труда. Выплачиваемые работникам суммы премий могут устанавливаться в абсолютном (в твердых суммах, выраженных в рублях) или относительном (в процентах от оклада (тарифной ставки) или заработной платы работника) размере.

$$D_{п.\ пр} = st + m, \quad (1.7)$$

где m – премия за достижение определенных количественных и качественных показателей.

Самая простая система оплаты – сдельная система. Принцип сдельной оплаты прост – за каждую изготовленную единицу продукции работник получает фиксированную оплату. Основное преимущество этого типа оплаты – ее легко понимают и принимают работники.

Сдельная форма оплаты труда используется при оплате труда работников основного производства предприятий. Ее целесообразно применять на участках и видах работ, где имеются количественные показатели выработки или выполненных работ, правильно отражающие затраты труда рабочих; возможности для установления норм выработки и учета их выполнения; условия для точного учета фактически произведенных рабочим изделий или осуществленных работ.

В случае учета индивидуальной выработки каждого рабочего применяется индивидуально-сдельная оплата труда, а при учете выполненной работы коллективом или бригадой — коллективно-сдельная.

Условия применения сдельной оплаты труда:

- наличие количественных показателей работы, непосредственно зависящих от конкретного работника;

- возможность точного учёта объемов выполняемых работ;

- возможность у рабочих конкретного участка увеличить выработку или объем выполняемых работ;

- необходимость на конкретном производственном участке стимулировать рабочих в дальнейшем увеличении выработки продукции или объемов выполняемых работ;

- возможность технического нормирования труда.

При простой сдельной системе оплаты труда заработная плата начисляется за фактически выполненную работу (изготовленную продукцию)

исходя из заранее установленных расценок за каждую единицу продукции соответствующего качества.

$$D_{п.с} = p * v, \quad (1.8)$$

где p – расценка за единицу продукции;

v – количество изготовленных изделий.

При сдельно-премиальной системе оплаты труда работнику дополнительно к заработной плате из расчета сдельных расценок начисляется премия за выполнение условий и показателей премирования (качество продукции, экономия материалов, выполнение и перевыполнение норм труда и т. п.). При такой форме оплаты труда необходимо оформить наряд на сдельную работу и обязательно издать приказ о премировании.

$$D_{с.п} = pv + m, \quad (1.9)$$

где m – премия за достигнутые результаты.

Косвенно-сдельная система применяется для оплаты труда тех категорий вспомогательных рабочих (крановщиков, наладчиков, ремонтников), труд которых не поддается непосредственному нормированию и учету, но в значительной мере определяет уровень выработки основных производственных рабочих. Заработок рабочего по этой системе рассчитывается по формуле:

$$D_{к.с}=s*t*K_{в.н}, \quad (1.10)$$

где $K_{в.н}$ – средний коэффициент выполнения норм выработки всеми рабочими, которые обслуживаются данными вспомогательными рабочими.

При аккордной системе оплаты труда заработная плата работников определяется не за отдельную операцию, а за весь объем работ (аккордное задание).

В большинстве своем такая система оплаты труда применяется при оплате труда работников строительных и прочих бригад, когда общая сумма вознаграждения определяется исходя из оценки аккордного задания, а конкретные суммы заработка каждого работника — исходя из количества и качества затраченного труда.

Заработок в таком случае может быть распределен также и при помощи коэффициента распределения (приработка). Для начисления заработной платы используются аккордное задание, табель учета рабочего времени, бригадный учет результатов работы каждого конкретного работника.

Аккордное задание (наряд) выдается не на расчетный период (месяц), а на весь срок выполнения работ. При этом заработная плата бригаде по расчетным периодам начисляется в виде аванса, а окончательный расчет производится после выполнения всего задания. При аккордной системе оплаты труда усиливается взаимосвязь между заработком бригады и объемом готовой строительной продукции. Сумма заработной платы по аккордному заданию остается неизменной (за исключением случаев ее индексации, проведенной в период выполнения задания) и полностью находится в распоряжении бригады независимо от фактических затрат труда на его выполнение.

При сдельно-прогрессивной системе оплаты труда выработка рабочего в пределах установленной нормы оплачивается по основным неизменным расценкам, а выработка сверх нормы — по повышенным расценкам. При такой форме оплаты труда также может устанавливаться премирование работников.

$$D_{с.\,пр} = p_o * n_o + p_i * n_i, \qquad (1.11)$$

где n_o - установленная норма;

p_o – сдельная расценка;

n_i - работа сверх нормативного уровня;

p_i - повышенные расценки.

Бестарифная система оплаты труда — формы организации оплаты труда, в которых не используются гарантированные тарифные ставки и должностные оклады, из них исключают большинство видов премий, доплат и надбавок.

В основе бестарифной системы лежит долевое распределение заработанных коллективом средств между работниками в соответствии с принятыми соотношениями (коэффициентами) в оплате труда разного качества (в зависимости от квалификации должности, специальности работников). При распределении фонда оплаты между членами коллектива учитывается индивидуальный вклад каждого работника в ее общие результаты с применением единых критериев оценки труда.

Достоинства бестарифной системы оплаты труда состоят в простоте, доступности для понимания механизма начисления заработка каждому работнику, что повышает значимость стимулирующей функции заработной платы. В практике встречаются разновидности бестарифной системы оплаты труда, где в качестве конечного результата выступает не фонд заработной платы, а другие показатели (объем реализации продукции, средняя заработная плата определенных групп работников, оплачиваемых на основе тарифных систем). Такие разновидности бестарифных систем применяются для руководителей, специалистов и служащих.

Разновидностью бестарифной системы оплаты труда является контрактная система — заключение договора (контракта) на определенный срок между работодателем и исполнителем.

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику по

обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Дополнительные условия при заключении контракта вырабатываются самостоятельно гражданином и администрацией при приеме на работу и могут быть самыми различными. В договоре излагаются также и последствия для обеих сторон в случае досрочного расторжения договора одной из сторон. Договор может включать как время нахождения работника на предприятии (повременная оплата), так и конкретное время (сдельная оплата).

Применение контрактной системы позволяет четко распределять права и обязанности, как работника, так и руководства предприятия. Эта система достаточно эффективна в современных условиях.

Наилучшим способом умножения дохода предприятия и в его составе прибыли (части дохода, остающейся после уплаты налогов, аренды и процентов) является стимулирующая система оплаты труда.

При этой системе оплата труда состоит из трех частей: гарантированной; пропорциональной осязаемому результату труда; премиальной — доли в выигрыше от повышения эффективности производства. Эта система соответствует партнерским отношениям работодателя и наемного работника. В отличие от тарифной системы заработной платы стимулирующая система оплаты труда (СОТ) не гарантирует всего заработка полностью, так как каждый работодатель зависит от рынка и не является таким мощным хозяйствующим субъектом, каким было социалистическое государство СССР. Если будет хорошая

реализация товаров и интенсивный труд, то будет, соответственно, и высокий заработок. Вместе с тем, определенная гарантия имеется: оплата питания на рабочем месте, оплата проезда, содержание детей в детском саду, возможно, какой-то минимум ежедневной оплаты.

Основная часть СОТ — это оплата, пропорциональная результатам, но, в отличие от тарифной системы, на уровне рыночной стоимости рабочей силы с учетом спроса на труд и с учетом цен на жизненные блага. Ставки известны заранее, но, в отличие от тарифной системы, без пересмотра на срок договора.

1.3 Методы морального и материального стимулирования работников

Стимулирование труда – это способ вознаграждения работника за участие в производстве, основанное на сопоставлении эффективности труда и требований технологии.

Стимулирование труда предполагает создание условий, при которых активная трудовая деятельность, дающая определённые, заранее, зафиксированные результаты, становится необходимым и достаточным условием удовлетворения значимых и социально обусловленных потребностей работника, формирование у него мотивов труда.

Система мотивов и стимулов труда должна опираться на определённую базу – нормативный уровень трудовой деятельности. Сам факт, вступления работника в трудовые отношения предполагает, то он за ранее оговоренное вознаграждение должен выполнять некоторый круг обязанностей. В этой ситуации для стимулирования ещё нет места. Здесь сфера контролируемой деятельности, где работают мотивы избегания, связанные со страхом наказания за невыполнение предъявляемых требований. Таких наказаний, связанных с потерей материальных благ, может быть, как минимум, два: частичная выплата обусловленного вознаграждения либо разрыв трудовых отношений.

Работник должен знать, какие требования к нему предъявляются, какое вознаграждение он получит при их неукоснительном соблюдении, какие санкции последуют в случае их нарушения. Дисциплина всегда несёт в себе элементы принуждения; ограничивая свободу выбора вариантов поведения. Однако грань между контролируемым и мотивируемым поведением условна, т. к. работник с сильной мотивацией труда обладает самодисциплиной, привычкой добросовестно выполнять требования и относиться к ним как к собственным нормам поведения.

Система стимулирования труда как бы вырастает из административно-правовых методов управления, но не в коем случае их не заменяет. Стимулирование труда эффективно только в том случае, когда органы управления умеют добиваться и поддерживать тот уровень работы, за который платят. «Цель стимулирования – не вообще побудить человека работать, а побудить его делать лучше то, что обусловлено трудовыми отношениями».

Существующая система стимулирования трудовой активности в значительной мере оказалась малоэффективной и стала одной из причин кризиса труда. Несмотря на богатейшие природные ресурсы и огромные капиталовложения в основные фонды, экономика страны оказалась в тяжёлом состоянии.

Наряду с другими причинами это обусловлено также тем, что в основе системы стимулирования лежал тезис о выгодности дешёвого труда. Сверх вложения в индустриализацию народного хозяйства осуществлялись за счет минимизации оплаты труда. Дешевый труд на самом деле очень дорого обходится обществу. Он малопроизводителен, воспроизводит неразвитого работника, невосприимчивого к возможности зарабатывать больше путем роста производительности труда, убивает инициативу и тем самым препятствует НТП, консервирует низкий уровень организации и условий труда. Такое положение ведет к чрезмерному износу здоровья и понижению работоспособности человека.

Современное трудовое сознание характеризуется отчуждением труда. Прежде всего, это касается работы в общественном производстве. Основные причины такого положения следующие:

- труд в общественном производстве не всегда может обеспечить нормальный уровень жизни большинству работников. Это связано как с размерами заработков, не позволяющими выйти на уровень рациональных норм поведения, так и с отсутствием необходимых потребительских товаров в государственной торговле;

- низкий уровень трудовой и производственной дисциплины предопределяет низкое качество продукции и высокий травматизм, а как следствие безответственного отношения к труду - низкий уровень заработной платы; в условиях ограниченности сферы мотивированного поведения работника у абсолютного большинства трудящихся практически нет возможности свободного выбора места приложения труда, степени интенсивности работы, социальной и профессиональной мобильности;

- многие руководители нередко делают ставку на исполнительного и безотказного работника в ущерб высокопрофессиональным и инициативным специалистам;

- отсутствует эффективная система стимулирования трудовой деятельности, так как в оплате труда во многом процветает уравнительность, размер заработков слабо зависит от личного трудового вклада работника в конечный результат деятельности коллектива;

- внутренняя противоречивость системы заработной платы ослабляет связь между размером заработка и содержательностью труда. Суть этого противоречия в том, что стимулируется, прежде всего, закрепление работников на местах с непривлекательным трудом, в результате чего оплата труда на таких местах выше, чем на рабочих местах, требующих высокой квалификации.

Результатом отчуждения труда стала общая трудовая пассивность. Работа в общественном производстве во многом потеряла престиж, перестала быть значимой социальной ценностью.

Под формой организации стимулирования понимается способ взаимосвязи результатов деятельности и стимулов. Эти формы могут быть выделены по различным признакам. В частности:

- по степени информированности объекта управления о взаимосвязи результатов деятельности и стимулов различают опережающую и подкрепляющую формы стимулирования;

- по учету результата деятельности при определении стимула: коллективную и индивидуальную;

- по учету отклонения результата деятельности от нормы: позитивную (оцениваются только достижение или превышение нормы) и негативную (оценивается отрицательное отклонение от нормы);

- по разрыву во времени между результатом и получением стимула: не посредственную (когда лаг отсутствует), текущую (стимул отстает от результата до года) и перспективную (стимул вручается пределами за года от достигнутого результата);

- по степени и характеру конкретности условий получения стимула: общую (конкретность в оценке результатов отсутствует), эталонную (стимул вручается за достижение заранее оговоренного результата) состязательную (стимул вручается за занятое место).

Могут быть выделены и другие принципы в классификации форм стимулирования, но перечисленные имеют наибольшее практическое значение. Из всех перечисленных форм стимулирования остановимся на первой из перечисленных выше - опережающей и подкрепляющей формах. Собственно все формы в чистом виде не применяются, а используются комплексно. Достоинством опережающей формы являются: возможность достижения быстрого стимулирующего эффекта. Недостаток ее - в необходимости создания детальных систем измерения оценки труда, что для

многих видов деятельности практически реализовать не возможно. Кроме того, при такой форме отчуждается объект стимулирования от деятельности и ее результатов, в итоге формируются инструментальные мотивы трудового поведения, провоцируется конфликт между долгом и выгодой обман, приписки и пр. (например, сдельщик будет стремиться изготовлять только дорогие детали и игнорировать дешевые и т.д.).

Подкрепляющая форма организации стимулирования не способна, без использования других рычагов, дать быстрый побуждающий эффект. Она рассчитана на многоцикличность процесса стимулирования. Это форма поощрения не требует разработки специальной нормативной базы стимулирования, делает все работы равноценными, переводит акцент на итоговые результаты, достижение конечных целей. Она эффективна там, где невозможно выразить результаты в формальных показателях (например, в деятельности связанной с милосердием).

Именно подкрепляющая форма стимулирования в современных условиях становится преобладающей, хотя там, где это экономически оправдано, может быть использована и опережающая форма стимулирования.

В практике управления одной из самых распространенных форм стимулирования является материальное стимулирование. Очень важно учитывать ситуацию, в которой материальное стимулирование осуществляется, и стараться избегать преувеличения его возможностей, так как человек имеет очень сложную и неоднозначную систему потребностей, интересов, приоритетов и целей.

Сущность материального стимулирования наемных работников заключается в следующем :

- это стимулирование высоких трудовых показателей наемного работника;

- это формирование определенной линии трудового поведения работника, направленной на процветание организации;

- это побуждение работника к наиболее полному использованию своего физического и умственного потенциала в процессе осуществления возложенных на него обязанностей.

Поэтому стимулирование направлено на мотивацию наемного работника к эффективному и качественному труду, который не только покрывает издержки работодателя (предпринимателя) на организацию процесса производства, оплату труда, но и позволяет получить определенную прибыль. Тогда как полученная прибыль идет не только в карман работодателю (предпринимателю), а используется на выплату налогов в федеральный и местный бюджеты, на расширение производства. Таким образом, стимулирование труда наемных работников не является частным делом конкретного предприятия и организации, а играет важную роль в экономическом развитии страны, в процветании национальной экономики.

Материальное стимулирование имеет два основных вида, учитывая предмет потребности.

- Материальное денежное стимулирование использует денежные средства, как стимул. Сюда относятся оплата по тарифам и окладам, премии, депремирование, штрафы и др. Предмет потребности – деньги.

- Материальное неденежное стимулирование управляет объектом посредством материальных благ, которые по каким – либо причинам затруднены для приобретения за деньги (жилье, путевки, др. материальные блага), т. е. Предмет потребности – набор жизненно важных для объекта материальных благ.

Человека необходимо стимулировать на высокую самоотдачу. Одним из инструментов выступает материальное стимулирование

Здесь главным идеологическим принципом является идея справедливости. Она сигнализирует о том, насколько трудовые ресурсы работника обеспечены психологически – материальным вознаграждением. Т. е. формируются необходимые предпосылки для психологической

настроенности сотрудников на рабочие процессы. Исходной базой настроенности являются различные варианты оплаты труда.

Существуют различные способы оплаты труда и различные модели компенсации трудовых усилий работников:

- По прецеденту — работодатель и наниматель договариваются между собой, используя в качестве аргумента прецеденты оплаты такой же должности в других фирмах.

- По объему работы — высокая оплата труда предполагает повышенные требования к квалификации, ответственность за материальные ценности фирмы и даже двойные обязанности при совмещении должностей.

- По коэффициенту полезности — работник, принятый на ту или иную должность, например менеджер по продажам, оценивается выше, когда начинает расширять клиентуру или заключает особо выгодные сделки. Оплата труда, разовые и компенсационные выплаты оказываются для него достаточно высокими и оцениваются как справедливые.

- По «закрытости» информации — оплата определяется тем, в какой мере работник находится в зоне «закрытой» информации, где коммерческие секреты представляют опасность для его жизнедеятельности. Если же они угрожают личной безопасности, то оплата повышается и за такие риски.

- По особому интересу — оплата может быть достаточно высокой, если работник приходит из конкурирующей фирмы, имея свою клиентуру либо коммерчески ценную информацию.

По двойной квалификации — если работник приходит в фирму, имея квалификацию юриста и бухгалтера либо экономиста и психолога, а также менеджера со знанием двух- трех языков, то оплата увеличивается на треть и более.

Форма оплаты труда (прямая, косвенная, компенсационная) также может быть разнообразной. В настоящее время можно выделить три формы оплаты труда: сдельную, повременную, смешанную.

Сдельная оплата труда производится за количество выработанной продукции по установленным сдельным расценкам, которые определяются на основании установленных часовых ставок и норм времени (выработки). Сдельная форма оплаты труда подразделяется на ряд систем: прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенная, аккордная.

При прямой сдельной системе труд оплачивается по расценкам за единицу произведенной продукции. Индивидуальная сдельная расценка за единицу продукции или работы определяется путем умножения часовой тарифной ставки, установленной в соответствии с разрядом выполняемой работы на норму времени на единицу продукции, или путем деления часовой тарифной ставки на норму выработки, Общий заработок рабочего определяется путем умножения сдельной расценки на количество произведенной продукции за расчетный период времени. При сдельно-премиальной системе рабочему сверх заработка по прямым сдельным расценкам выплачивается премия за выполнение и перевыполнение ранее определенных конкретных количественных и качественных показателей работы. Как правило, устанавливается не более двух-трех основных показателей и условий для премирования. Сдельно- прогрессивная система оплаты труда предусматривает выплату по прямым сдельным расценкам в пределах выполнения норм, а при выработке сверх норм - по повышенным расценкам. При этом система оплаты может быть одно-, двух и более ступенчатая. Степень увеличения сдельных расценок в зависимости от уровня перевыполнения определяется специальной прогрессивной шкалой. Эта система оплаты труда обычно применяется на работах, связанных с освоением новой техники и вводится временно. Косвенная сдельная система оплаты труда применяется в основном для рабочих, занятых на обслуживающих и вспомогательных работах (водители транспортных средств, наладчики, ремонтники и др.). Размер их заработка ставится в прямую зависимость от результатов деятельности обслуживаемых основных

рабочих-сдельщиков. Косвенная сдельная расценка рассчитывается с учетом норм выработки обслуживаемых рабочих и их количества. Аккордная сдельная система предусматривает оплату всего объема работ. Стоимость всей работы определяется исходя из действующих норм и расценок на отдельные элементы работы путем их суммирования.

Повременная заработная плата производится за фактически проработанное время по тарифной ставке присвоенного рабочему разряда. Повременная оплата труда подразделяется на простую повременную, повременно-премиальную и повременную с нормированным заданием. При простой повременной системе оплаты труда заработок рабочего рассчитывается как произведение часовой (дневной) тарифной ставки рабочего определенного разряда на количество отработанного времени в часах (днях). При повременно–премиальной системе устанавливается размер премии в процентах к тарифной ставке за перевыполнение установленных показателей и условий премирования. В качестве условий премирования может быть бездефектное изготовление продукции, экономия материалов, инструментов, смазочных материалов и др. Окладная система используется в основном для руководителей, специалистов и служащих. Должностной оклад представляет собой абсолютный размер заработной платы и устанавливается в соответствии с занимаемой должностью.

В последнее время стала широко применяться повременная оплата труда с нормированным заданием, или сдельно-повременная оплата труда. Рабочему или бригаде устанавливается состав и объем работ, которые должны быть выполнены за определенный период времени на повременно оплачиваемых работах с соблюдением требований к качеству продукции (работ).

Смешанные системы оплаты труда синтезируют в себе основные преимущества повременной и сдельной оплаты труда и обеспечивают гибкую увязку размера заработной платы деятельности предприятия и отдельных работников.

Существует два вида морального стимулирования – морально-материальное и морально-психологическое.

Материально-социальные стимулы это создание необходимых условий высокопроизводительного труда.

К таким условиям относят:

- оптимальную организацию рабочего места, отсутствие отвлекающих шумов (особенно монотонных), достаточную освещенность, темп, режим труда и др. Хотя всегда предпринимались попытки стандартизировать условия труда, в результате ряда исследовательских работ оказалось, что, например, идеального рабочего места не существует. Идеальное с точки зрения общих правил НОТ рабочее место не отвечает потребности в новых впечатлениях, в повышенной двигательной активности, возникающей как следствие высокой подвижности нервных процессов.

- возможность ухода от монотонного к более интересному, творческому, содержательному трудовому процессу. Под монотонностью одни понимают объективную характеристику самого процесса труда, другие -только психическое состояние человека, являющееся следствием однообразия работы.

- стимулирование свободным временем. В результате недостатка свободного времени многие работники трудятся с ощущением хронической усталости, испытывают постоянные нервно-эмоциональные перегрузки. Система стимулирования трудовой активности предполагает оптимальное соотношение рабочего и свободного времени, т.к. у людей кроме самой работы могут быть и другие не менее важные дела, например, занятия спортом, хобби или просто отдых. Если работник нуждается в свободном времени, а его целиком поглощает работа, то он будет избегать ее, понижая таким образом производительность труда.

- улучшение отношений в коллективе. К внутренним условиям создания психологического микроклимата в коллективе, благотворно влияющего на состояние работающих, относят авторитет и особенности

личности руководителя, стиль его руководства, совместимость членов коллектива по характерам, ценностным ориентациям, эмоциональным и другим свойствам, наличие влиятельных лидеров в неофициальных группах и отношение этих лидеров к производственным задачам, стоящим перед коллективом и т.п. Все эти факторы накладывают своеобразный отпечаток на психологическую атмосферу коллектива, на характер и формы межличностных отношений, коллективные мнения, настроения, на целеустремленность, направленность, сплоченность, требовательность, дисциплинированность, самостоятельность, социальную активность, устойчивость.

- продвижение по службе. Один из наиболее действенных стимулов, т.к. во-первых, при этом повышается оклад; во-вторых, расширяется круг полномочий и соответственно работник становится причастен к принятию важных решений; в-третьих, повышается степень ответственности, что заставляет человека работать эффективнее и не допускать промахи и ошибки; в-четвертых, повышает доступ к информации. Словом, повышение в должности позволяет работнику самоутвердиться, почувствовать себя значимым, нужным фирме, что конечно же делает его заинтересованным в своей работе.

Морально-психологические стимулы

Достижение**.** Потребность в достижении определяется как потребность в успехе соревнования, измеренная в сравнении с личными трудовыми вкладами высокого качества. Стимулирование достижением может происходить за счет предоставления людям возможности выполнять свою работу в условиях растущего простора для использования их навыков и способностей.

Признание. Признание - это один из наиболее сильных побудительных стимулов. Людям необходимо знать не только то, насколько хорошо они достигли своих целей или выполнили свою работу, но также и то, что их достижения оценены должным образом.

С другой стороны, хвалить нужно своевременно, а похвала должна быть связана с конкретными достижениями. И в этом воплощается не единственная форма признания. Денежные вознаграждения, особенно премии, связанные с достижением, вручаемые немедленно после того, как результат достигнут, или же явные символы признания, к которым присоединяются ощутимые премии, - все это важные способы, в которых взаимно усиливаются процессы денежного и неденежного вознаграждения. Есть и другие формы признания, такие как награды за долгую службу, символы должности того или другого рода, годичные отпуска и заграничные путешествия - все это может быть частью общей системы вознаграждения.

Признание также могут дать руководители, прислушивающиеся к предложениям членов своих команд и осуществляющие их и, что важно, выражающие признательность за их вклад. Другие действия, которые означают признание, - это продвижение по службе, включение в престижный проект, расширение рабочего пространства для обеспечения более интересной и вознаграждаемой работы, символы положения или иные оценки.

Личное признание подразумевает, что особо отличившиеся работники будут отмечены в специальных докладах высшему руководству организации. Они могут быть представлены лично руководителю. Такие работники по случаю праздников и юбилейных дат персонально поздравляются администрацией.

Публичное признание выражается в широком распространении информации о достижениях работников в многотиражных газетах, выпускаемых организациями, на специальных стендах («Досках почета»), награждение особо отличившихся людей особыми знаками, грамотами, внесение их имен в специальные книги. Нередко публичное признание сопровождается премиями, ценными подарками и т.

Вслед за любыми достойными действиями исполнителей и даже незначительными результатами должна следовать похвала. К ней, однако,

предъявляются некоторые требования. Похвала должна быть дозированной, последовательной, регулярной, контрастной (нужны перерывы, ибо, если слишком часто использовать этот метод, его действенность ослабляется). Кроме того, она должна иметь объективные критерии, так как неискренняя похвала или ее отсутствие демотивирует.

К критике следует подходить еще более разборчиво. Она должна стимулировать действие человека, направленное на устранение недостатков и упущений. Это возможно только при условии полной объективности. Правила применения критики: конфиденциальность; доброжелательность, создаваемая за счет ослабления обвинительного акцента, внесения элементов похвалы, уважительного отношения к личности критикуемого, сопереживания ему, самокритики; аргументированность; отсутствие категоричных требований признания ошибок и правоты критикующего; акцент на возможность устранения недостатков демонстрация готовности прийти на помощь.

Ответственность. Можно создать у людей побудительные мотивы, предоставив им большую ответственность за их собственную работу. Это то, в чем по большей части состоит процесс передачи полномочий, который согласуется с концепцией внутренней мотивации, основанной на содержании работы. Она связана также с фундаментальной идеей, что люди получают побудительные стимулы, когда они получают средства для достижения своих целей.

Характеристики работы, могущие послужить для создания побудительных стимулов, состоят в том, что, во-первых, работники должны получить наглядную обратную связь, касающуюся их производительности, преимущественно путем оценки их собственной производительности и обозначением того, что им требуется; во-вторых, люди должны ощущать, что для того чтобы выполнять работу эффективно, они должны использовать способности, которые они сами ценят; и, в-третьих, люди должны ощущать,

что им предоставлен высокий уровень самоконтроля при постановке своих целей и определении путей движения к ним.

Влияние. Побудительным мотивом для людей может быть стремление к власти. В исследовании Дэвида Маклеланда установлено, что наряду с потребностью в достижении потребность во власти была первичной движущей силой для руководителей, хотя потребность в «причастности», т.е. в теплых дружеских отношениях с другими участниками работы, всегда имела место. Организация через свою политику вовлечения создает побудительные стимулы, ставя людей в такие ситуации, когда их взгляды могут быть выражены, выслушаны и послужить руководством к действию. Это другой аспект передачи полномочий.

2 Анализ и направления совершенствования расходов на оплату труда в ОАО «Сургутнефтегаз»

2.1 Анализ производственно-хозяйственной деятельности ОАО «Сургутнефтегаз»

В данном разделе будет изучено первоначальное представление о деятельности предприятия, выявить тенденции изменения элементов его финансового состояния и оценить пропорцию между ними: определить изменения в составе ее имущества и источниках финансирования, соотношение некоторых статей актива и пассива баланса, их удельный вес в валюте баланса и конечно его динамику.

Составим аналитические таблицы, в которых проведем:

- анализ динамики и структуры вне оборотных активов (Приложение А);
- анализ динамики и структуры оборотных активов (Приложение А);
- анализ динамики и структуры капитала и резервов (Приложение Б);
- анализ динамики и структуры обязательств (Приложение Б);
- сравнительная оценка динамики и структуры активов, капитала и обязательств (Приложение В).
- Предварительная оценка ликвидности бухгалтерского баланса ОАО "Сургутнефтегаз" (Приложение Г)

По расчетам, приведенным в каждой из таблиц, сделаем выводы.

В результате анализа динамики и структуры вне оборотных активов ОАО "Сургутнефтегаз" в 2015 году выявлена положительная динамика вне оборотных активов организации. Данный рост обусловлен в первую очередь увеличением финансовых вложений на 89 030 541 тыс. руб. (15,98%). Также увеличению способствовал прирост основных средств на 46 115 747 тыс. руб.

(8,90%), вне оборотных активов на 11 278 762 тыс. руб. (72,93%), и так же рост нематериальных активов на 75 916 тыс. руб. (23,27%). Данная тенденция положительно характеризует увеличение экономического потенциала организации.

В 2014 году выявлена положительная динамика вне оборотных активов организации. Данный рост обусловлен в первую очередь увеличением финансовых вложений на 82 707 820 тыс. руб. (17,43%). Также увеличению способствовал прирост основных средств на 47 574 558 тыс. руб. (10,12%), вне оборотных активов на 1 415 746 тыс. руб. (10,08%), и так же рост нематериальных активов на 61 110 тыс. руб. (23,05%).

В структуре доходообразующего имущества в 2014 году наибольший удельный вес имеют финансовые вложения (доля которых составляет 52.22%). Доля основных средств составляет 45.58%, доля прочих вне оборотных активов составляет 2.16%, доля нематериальных активов – 0.03%.

В 2012 году наиболее существенным компонентом вне оборотных так же были финансовые вложения, как и в 2015 году (51.07%). Доля основных средств составляет 47.48%, доля прочих вне оборотных активов составляет 1.42%, доля нематериальных активов – 0.03%.

В 2015 году в структуре вне оборотных активов произошли положительные изменения: в финансовых вложениях, что составило 1,15%, увеличился удельный вес прочих вне оборотных активов на 0,74%, в то же время доля основных средств уменьшилась на 1,89%. Данные изменения несущественны.

В результате анализа динамики и структуры оборотных активов ОАО "Сургутнефтегаз" в 2015 году выявлена отрицательная динамика оборотных активов организации. Данное снижение обусловлено в первую очередь снижением краткосрочных финансовых вложений на 54 521 353 тыс. руб. (15,32%). Также уменьшению способствовало уменьшение прочих вне оборотных активов на 670 049 тыс. руб. (37,09%), долгосрочной дебиторской задолженности на 221 321 тыс. руб. (13,78%). В то же время увеличению

оборотных активов в 2012 году в первую очередь способствовало увеличение краткосрочной дебиторской задолженности на 24 158 882 тыс. руб. (19,07%). Также росту способствовало увеличение денежных средств на 19 244 878 тыс. руб. (120,05%), запасов на 8 949 240 тыс. руб. (15,78%), НДС – 242 159 тыс. руб. (6,38%).

В 2014 году выявлена положительная динамика оборотных активов организации. Данное увеличение обусловлено в первую очередь увеличением краткосрочных финансовых вложений на 89 150 799 тыс. руб. (33,42%). Также увеличению способствовало увеличение краткосрочной дебиторской задолженности на 35 724 950 тыс. руб. (39,26%), запасов на 7 742 503 тыс. руб. (15,81%), прочих оборотных активов на 1 011 384 тыс. руб. (127,18%), НДС на 326 291 тыс. руб. (9,41%), долгосрочной дебиторской задолженности на 27 508 тыс. руб. (1,74%). В то же время снижению оборотных активов в 2012 году способствовало уменьшение денежных средств на 1 895 502 тыс. руб. (10,57%).

В структуре доходообразующего имущества в 2015 году наибольший удельный вес имеют краткосрочные финансовые вложения (53,84%). Доля краткосрочной дебиторской задолженности составляет 26,95%, доля запасов составляет 11,73%, доля денежных средств 6,30%, доля НДС – 0,72%, доля долгосрочной дебиторской задолженности – 0,25%, доля прочих оборотных активов 0,20%.

В 2014 году наиболее существенным компонентом оборотных активов являлись краткосрочные финансовые вложения (63,26%). Доля краткосрочной дебиторской задолженности составляет 22,52%, доля запасов составляет 10,08%, доля денежных средств 2,85%, доля НДС – 0,67%, доля прочих оборотных активов 0,32%, доля долгосрочной дебиторской задолженности – 0,29%.

В 2015 году в структуре оборотных активов произошли изменения:

Увеличились:

- Краткосрочная дебиторская задолженность (4,43%)

- Денежные средства (3,45)

- Запасы (1,65%)

- НДС (0,05%)

Уменьшились:

- Краткосрочные финансовые вложения (9,42%)

- Прочие оборотные активы (0,12%)

- Долгосрочная дебиторская задолженность (0,04%)

Данные изменения несущественны, за исключением изменения краткосрочных финансовых вложений на 9,42%.

В результате анализа динамики и структуры капитала и резервов ОАО "Сургутнефтегаз" в 2015 году выявлена положительная динамика собственного капитала организации. Данный рост обусловлен в первую очередь увеличением нераспределенной прибыли на 127 344 270 тыс. руб. (14,43%). Также увеличению способствовала переоценка вне оборотных активов на 15 470 191 тыс. руб. (2,52%). Данная тенденция положительно характеризует увеличение экономического потенциала организации.

В 2014 году собственный капитал организации также увеличился. Данный рост обусловлен в первую очередь увеличением нераспределенной прибыли на 211 070 452 тыс. руб. (31,45%). Также увеличению способствовал прирост переоценки вне оборотных активов на 22 760 348 тыс. руб. (3,84%).

В структуре собственного капитала в 2015 году наибольший удельный вес имеет нераспределенная прибыль (59,74%). Доля переоценки вне оборотных активов составляет 25,91%, доля добавочного капитала составляет 12,44%, доля уставного капитала составляет 2,57%, доля резервного капитала 0,39%.

В 2014 году наиболее существенным компонентом собственного капитала являлась нераспределенная прибыль (57,03%). Доля переоценки вне оборотных активов составляет 27,30%, доля добавочного капитала составляет 11,39%, доля уставного капитала составляет 2,81%, доля

резервного капитала 0,42%.

В 2015 году в структуре собственного капитала произошли изменения:

Увеличились:

- Нераспределенная прибыль (2,72%)

Уменьшились:

- Переоценка вне оборотных активов (1,39%)
- Добавочный капитал (1,05%)
- Уставный капитал (0,24%)
- Резервный капитал (0,04%)

Данные изменения несущественны.

В результате анализа динамики и структуры обязательств ОАО "Сургутнефтегаз" в 2015 году выявлено увеличение обязательств организации. Данный рост обусловлен в первую очередь увеличением долгосрочных кредитов и займов на 7 467 939 тыс. руб. (25,83%). Также увеличению способствовал прирост прочих краткосрочных обязательств на 1 155 233 тыс. руб. (11,81%) и краткосрочных кредитов и займов на 93 224 тыс. руб. (66,75%). В то же время снижению обязательств в 2015 году способствовало уменьшение кредиторской задолженности на 7 847 365 тыс. руб. (11,63%).

В 2014 году выявлено увеличение обязательств организации. Данный рост обусловлен в первую очередь увеличением кредиторской задолженности на 22 290 367 тыс. руб. (49,34%). Также увеличению способствовал прирост долгосрочных кредитов и займов на 7 840 329 тыс. руб. (37,21%) и увеличения прочих краткосрочных обязательств на 254 379 тыс. руб. (2,67%). В то же время снижению обязательств в 2015 году способствовало уменьшение краткосрочных кредитов и займов на 368 708 тыс. руб. (72,53%).

В структуре обязательств в 2015 году наибольший удельный вес имеет кредиторская задолженность (55,63%). Доля долгосрочных кредитов и займов составляет 33,95%, доля прочих краткосрочных обязательств

составляет 10,21%, доля краткосрочных кредитов и займов составляет 0,22%.

В 2014 году наиболее существенным компонентом обязательств являлась кредиторская задолженность (63,46%). Доля долгосрочных кредитов и займов составляет 27,20%, доля прочих краткосрочных обязательств составляет 9,20%, доля краткосрочных кредитов и займов составляет 0,13%.

В 2015 году в структуре обязательств, произошли следующие изменения:

Увеличились:

- Долгосрочные кредиты и займы (6,75%)
- Прочие краткосрочные обязательства (1,00%)
- Краткосрочные кредиты и займы (0,09%)

Уменьшились:

- Кредиторская задолженность (7,84%)

Существенны не все указанные изменения. структура обязательств в 2015 году по сравнению с 2014 годом претерпела изменения: на 6,75% вырос удельный вес долгосрочных кредитов и займов, и в то же время на 7,84% произошло снижение удельного веса кредиторской задолженности.

Сравнительная оценка динамики и структуры активов, капитала и обязательств показала увеличение имущества организации в 2014 году на 18,99% и в 2015 году на 8,69%. В 2015 г. данный рост обусловлен исключительно увеличением вне оборотных активов на 146 500 966 тыс. руб. (13,43%), в то же время уменьшению имущества способствовало уменьшение оборотных активов на 2 817 474 тыс. руб. (0,5%). В 2014 году увеличение имущества организации произошло как за счет роста оборотных активов на 132 087 933 (30,68%), так и за счет роста вне оборотных активов на 131 759 234 (13,74%). В целом тенденция увеличения имущества – характеризует увеличение экономического потенциала организации.

Источниками увеличения имущества организации в 2014 году стали в первую очередь увеличение собственного капитала на 233 830 800 (17,81%)

и во вторую – рост заемного капитала на 30 016 367 (39,35%). В 2015 году источниками увеличения имущества были увеличение собственного капитала на 142 814 461 (9,23%) и во вторую – рост заемного капитала на 869 031 (0,82%).

В структуре имущества в 2015 году в активных статьях наибольший удельный вес имеют вне оборотные активы (68,85%), в пассивных статьях наибольший удельный вес имеют капитал и резервы (94,04%). Доля оборотных активов составляет 31,15%, доля обязательств составляет 5,96%.

В 2014 году наиболее существенным компонентом в активных статьях являлись вне оборотные активы (65,97%), в пассивных статьях наибольший удельный вес имеют капитал и резервы (93,57%). Доля оборотных активов составляет 34,03%, доля обязательств составляет 6,43%.

В 2015 году в структуре вне оборотных активов произошли изменения:

Увеличились:

- Вне оборотные активы (2,88%)
- Капитал и резервы (0,47%)

Уменьшились:

- Оборотные активы (2,88%)
- Обязательства (0,47%)

Данные изменения несущественны.

Предварительная оценка ликвидности бухгалтерского баланса ОАО "Сургутнефтегаз" говорит, что у организации абсолютно ликвидный баланс, т.к. выполняются условия $A1 \geq П1$; $A2 \geq П2$; $A2 \geq П3$; $A4 \ll П4$.

2.2 Анализ и особенности планирования средств на оплату труда «ОАО Сургутнефтегаз»

Нефтегазодобывающая компания «Сургутнефтегаз» - одна из крупнейших компаний нефтяной отрасли России. На ее долю приходится около 13% объемов добычи нефти в стране и 25% газа, добываемого

нефтяными компаниями России.

На протяжении многих лет данное предприятие является лидером отрасли по разведочному, эксплуатационному бурению и вводу в эксплуатацию новых добывающих скважин и месторождений.

На предприятии создан первый в России полный цикл производства, переработки газа, выработки на его основе собственной электроэнергии, получения готового продукта и сырья для нефтехимии. 59 структурных подразделений предприятия осуществляют весь комплекс работ по разведке и разработке месторождений, по строительству производственных объектов и трубопроводов, по обеспечению экологической безопасности производства и по автоматизации производственных процессов. Одним из значимых конкурентных преимуществ предприятия является наличие в его составе мощных сервисных подразделений, которые обеспечивают высокую эффективность внедрения передовых технологий нефтегазодобычи. Нефть поставляется как на российские нефтеперерабатывающие заводы, так и за рубеж в страны СНГ и Западной Европы.

Нефтеперерабатывающий завод компании - «Киришинефтеоргсинтез» - одно из крупнейших нефтеперерабатывающих предприятий страны, на его долю приходится около 9% российской нефтепереработки.

Завод выпускает 58 видов продуктов нефтепереработки с высокими экологическими и эксплуатационными свойствами, в том числе все виды моторных топлив, ароматические углеводороды, жидкий парафин, кровельные и гидроизоляционные материалы и др. Дизтопливо, авиакеросины, кровельные материалы и битумы, выпускаемые заводом, соответствуют международным стандартам качества.

Целью деятельности предприятия является получение прибыли и наиболее эффективное использование ее для экономического и социального развития общества.

Рассмотрим показатели характеризующие деятельность ОАО «Сургутнефтегаз» за 2014-2015 г.г. по Таблице 2.6

Таблица 2.6 – Показатели деятельности ОАО «Сургутнефтегаз»

Показатели	2014 г.	2015 г.	Абсолютное отклонение, (+,-)	Относительное отклонение, %
1	2	3	4	5
1 .Товарная продукция в действующих ценах	834439	1041118	206679	124,8
2. Реализация товарной продукции	859310	1252661	393351	145,7
3.Среднесписочная численность работающих в т.ч. ППП (чел)	5760	5209	-551	90,4
4. Среднемесячная заработная плата 1 работающего	1896,4	2371	474,6	125,02
5.Производительность труда на 1 работающего ППП в сопоставимых ценах	149265	2017836	58571	139,2
6. Себестоимость товарной продукции	798079	1068981	270902	133,9
7. Затраты на 1 руб. товарной продукции (коп)	95,6	102,7	7,1	107,4
8. Балансовая прибыль	69338	-81192	-150530	117

В 2015 г. товарная продукция в действующих ценах увеличилась по сравнению с 2014 г. на 206679 руб. или на 24,8%. В 2015 г. реализация товарной продукции увеличилась по сравнению с 2014 г. на 393351 руб. или на 45,7%. В 2015 г. среднесписочная численность работающих, в том числе ППП (чел.) уменьшилась на 551чел. или на 9,6%. В 2015 г. среднемесячная заработная плата одного работающего увеличилась по сравнению с 2014 г. на 474,6 руб. или на 25.02%. В 2015 г. производительность труда на одного работающего ППП в сопоставимых ценах увеличилась на 58571 руб. или на 39,2%. В 2015 г. себестоимость товарной продукции увеличилась по сравнению с 2014 г. на 270902 руб. или на 33,9%. В 2015 г. затрата на один рубль товарной продукции (коп.) по сравнению с 2014 г. увеличилась на 7,1 коп. или на 7,4%. В 2015 г. балансовая прибыль по сравнению с 2014 г. уменьшилась на 150530 руб. или на 17%.

Рассмотрим ФОТ за 2014-2015 г.г. по таблице 2.7

Таблица 2.7 - Фонд оплаты труда на предприятии «Сургутнефтегаз» за 2014-2015 г.г.

2014г.						
Показатели	Фонд оплаты труда тарифный	Премии	Коэффи-циент	Заработная плата дополни-тельная	Фонд заработной платы дополни-тельный	Заработная плата средеме-сячная
1	2	3	4	5	6	7
1. ППП	7397925,2	2219377,5	1442595,41	1105989,81	12165887,92	2263
2. производственных рабочих	2422956,5	726886,95	472476,52	362232	3984551,97	3096
3. вспомогательных рабочих	2055841,8	616752,54	400889,15	307348,35	3380831,84	1548
4. ИТР и служащих в том числе	2144481,6	643344,48	418173,91	320600	3526600	1882
5. руководители	855068,41	256520,52	166738,34	127832,73	1406160	2232
6. непромышленная группа	174839,16	52451,75	34093,64	26138,46	287523,01	1389
Итого:	15051112,67	4515333,74	2934966,97	2250141,35	24751554,74	12410

2.7. – продолжение таблицы.

2015г.						
Показатели	Фонд оплаты труда тарифный	Премии	Коэффи-циент	Заработная плата дополнитель-ная	Фонд заработной платы общий	заработная плата среднемесяч-ная
8	9	10	11	12	13	14
1. ППП	7394735,7	2218420,7	1441973,4	1105512,9	12160641	2534,52
2. производственных рабочих	2171680	651504	423477,6	324666,16	3571327,7	3312,92
3. вспомогательных рабочих	2368775,7	710632,71	461911,3	354131,97	3895451,6	1977,39
4. ИТР и служащих в том числе	2150909	645272,7	419427,3	321560,9	3537169,9	2021,24
5. руководители	935998,18	280799,5	182519,7	139931,7	1539249	2622,23
6.	182476,96	54743,1	35583,01	27280,31	300083,38	1507,96

непромышленная группа						
Итого:	15204575,54	4561372,7	2964892,3	2273083,8	25003922,58	13976,26

Рассмотрим расчет заработной платы на ОАО «Сургутнефтегаз» за 2014-2015 г.г. по таблице 2.8

Таблица 2.8 - Расчет заработной платы на предприятии ОАО «Сургутнефтегаз»

2014г.			
Показатели	ФОТ общий	численность	среднемесячная заработная плата
1	2	3	4
1. ППП	12165887,92	5376	2263
2. Производственных рабочих	3984551,97	1287	3096
3. Вспомогательных рабочих	3380831,84	2184	1548
4. ИТР и служащие в том числе	3526600	1925	1882
5. Руководители	1406160	630	2232
6. Непромышленная группа	287523,01	207	1389
Итого:	24751554,74	11609	12410
2014г.			

2.8. – продолжение Таблицы.

Показатели	ФОТ общий	численность	Среднемесячная заработной платы
5	6	7	8
1. ППП	12160641	4798	2534,52
2. Производственных рабочих	3571327,7	1078	3312,92
3. Вспомогательных рабочих	3895451,6	1970	1977,39
4. ИТР и служащие в том числе	3537169,9	1750	2021,24
5. Руководители	1539249	587	2622,23
6. Непромышленная группа	300083,38	199	1507,96
Итого:	25003922,58	10382	13976,26

В 2015г. заработная плата ППП на предприятии ОАО «Сургутнефтегаз» увеличилась по сравнению с 2014 г. на 271,52 руб. или на 12%. В 2015 г. заработная плата производственных рабочих увеличилась по

сравнению с 2014 г на 216,92 руб. или на 7%. В 2015 г. Заработная плата вспомогательных рабочих увеличилась по сравнению с 2014 г. на 429,39 руб. или на 27,7%. В 2015 г. заработная плата ИТР и, в том числе служащих, увеличилась по сравнению с 2014 г. на 139,24 руб. или на 7,4%. В 2015 г. заработная плата руководителей увеличилась по сравнению с 2014 г. на 390,23 руб. или на 17,5%. В 2015 г. заработная плата непромышленной группы увеличилась по сравнению с 2014 г. на 118,96 руб. или на 8,6%. В общем, заработная плата в 2015 г. на предприятии ОАО «Сургутнефтегаз» увеличилась по сравнению с 2014 г. на 153462.87 руб. или на 1,01%.

Структура фонда заработной платы на предприятии довольно сложна. Помимо прямой оплаты труда за проработанное время или произведенную продукцию или работу (при сдельной или договорной оплате) в фонд включаются стимулирующие и компенсирующие выплаты, а также все денежные суммы, выплачиваемые за непроработанное время, если согласно действующему трудовому законодательству за работниками сохраняется заработная плата. В частности:

Оплата за отработанное время

- Заработная плата, начисленная работникам по тарифным ставкам и окладам за отработанное время.

- Заработная плата, начисленная за выполненную работу работникам по сдельным расценкам, в процентах от выручки от реализации продукции (выполнения работ и оказания услуг),

- Стоимость продукции, выданной в порядке натуральной оплаты.

- Премии и вознаграждения (включая стоимость натуральных премий), носящие регулярный или периодический характер, независимо от источников их выплаты.

- Стимулирующие доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам (за профессиональное мастерство, совмещение профессий и должностей, допуск к государственной тайне и т.п.).

- Ежемесячные или ежеквартальные вознаграждения (надбавки) за

выслугу лет, стаж работы.

- Компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда:

- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда: по районным коэффициентам; коэффициентам за работу в пустынных, безводных местностях и в высокогорных районах; процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;

- доплаты за работу во вредных или опасных условиях и на тяжелых работах;

- доплаты за работу в ночное время;

- оплата работы в выходные и праздничные дни;

- оплата сверхурочной работы;

- Оплата труда квалифицированных рабочих, руководителей, специалистов предприятий и организаций, освобожденных от основной работы и привлекаемых для подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

- Комиссионное вознаграждение, в частности, штатным страховым агентам, штатным брокерам.

- Гонорар работникам, состоящим в списочном составе работников редакций газет, журналов и иных средств массовой информации.

- Оплата услуг работников бухгалтерий за выполнение или письменных поручений работников по перечислению страховые взносов из заработной платы.

- Оплата специальных перерывов в работе.

- Выплата разницы в окладах работникам, трудоустроенным из других предприятий и организаций, с сохранением в течение определенного срока размеров должностного оклада по предыдущему месту работы.

- Выплата разницы в окладах при временном заместительстве.

- Суммы, начисленные за выполненную работу лицам, привлеченным для работы на предприятии, согласно специальным договорам с государственными организациями (на предоставление рабочей силы, например, военнослужащих) как выданные непосредственно этим лицам, так и перечисленные государственным организациям.

- Оплата труда лиц, принятых на работу по совместительству.

- Оплата труда работников не списочного состава (указанные ниже суммы не учитываются в фонде заработной платы работников списочного состава предприятия, учреждения, организации):

- лиц, не состоящих в списочном составе работников предприятия (организации), за выполнение работ по гражданским договорам, если расчеты за выполненную работу производятся предприятием с физическими, а не с юридическими лицами. При этом размер средств на оплату труда этих физических лиц определяется исходя из сметы на выполнение работ (услуг) по этому договору и платежных документов;

- услуг (гонорар) работников не списочного состава (за переводы, консультации, чтение лекций, выступление по радио и телевидению и т.д.).

2. Оплаты за неотработанное время

- Оплата ежегодных и дополнительных отпусков(без денежной компенсации за неиспользованный отпуск).

- Оплата дополнительно предоставленных по коллективному договору (сверх предусмотренных законодательством) отпусков работникам.

- Оплата льготных часов подростков.

- Оплата учебных отпусков, предоставленных работникам, обучающимся в образовательных учреждениях.

- Оплата на период обучения работников, направленных на профессиональную подготовку, повышение квалификации или обучение вторым профессиям.

- Оплата труда работников, привлекаемых к выполнению государственных или общественных обязанностей.

- Оплата, сохраняемая по месту основной работы за работниками, привлекаемыми на сельскохозяйственные и другие работы.

- Суммы, выплаченные за счет средств предприятия, за непроработанное время работникам, вынуждено работавшим неполное рабочее время по инициативе администрации.

- Оплата работникам-донорам за дни обследования, сдачи крови и отдыха, предоставляемого после каждого дня сдачи крови.

- Оплата простоев не по вине работника.

- Оплата за время вынужденного прогула.

3. Единовременные поощрительные выплаты

- Единовременные (разовые) премии независимо от источников их выплаты.

- Вознаграждение по итогам работы за год, годовое вознаграждение за выслугу лет (стаж работы).

- Материальная помощь, предоставленная всем или большинству работников.

- Дополнительные выплаты при предоставлении ежегодного отпуска (сверх нормальных отпускных сумм в соответствии с законодательством).

- Денежная компенсация за неиспользованный отпуск.

- Стоимость бесплатно выдаваемых работникам в качестве поощрения акций или льгот по приобретению акций.

- Другие единовременные поощрения, включая стоимость подарков.

4. Выплаты на питание, жилье, топливо

- Стоимость бесплатно предоставленных работникам отдельных отраслей экономики питания и продуктов (в соответствии с законодательством).

- Оплата (полная или частичная) стоимости питания, в тем числе в столовых, буфетах, в виде талонов, предоставления его по льготным ценам или бесплатно (сверх предусмотренной законодательством).

- Стоимость бесплатно предоставленных работникам отдельных

отраслей экономики (в соответствии с законодательством) жилья и коммунальных услуг или суммы денежной компенсации за непредоставление их бесплатно.

- Средства на возмещение расходов работников по оплате жилья (сверхпредусмотренных законодательством).

- Стоимость бесплатно предоставленного работникам топлива.

Заработная плата определяется исходя из планируемого рабочего времени и объема производства по тарифным ставкам, окладам или сдельным расценкам, В качестве методики можно рекомендовать следующий порядок определения величины фонда заработной платы рабочих, руководителей, специалистов и служащих.

Фонд заработной платы рабочих включает прямую (тарифную) заработную плату и все доплаты к ней. Прямая заработная плата состоит из суммы сдельных расценок, выплачиваемых рабочим сдельщикам, и заработной штаты рабочих-повременщиков, исчисляемой по тарифным ставкам.

При планировании определяют фонд часовой заработной платы, фонд дневной заработной платы, фонд годовой (квартальной месячной) заработной платы.

В фонд оплаты труда включаются также выплаты стимулирующего характера - премии.

Составной частью фонда оплаты труда являются также выплаты компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда. Это следующие виды выплат:

а) по районным коэффициентам, безводных и высокогорных районах.

б) надбавки к заработной плате за непрерываемый стаж работы.

г) доплаты за работу в ночное (вечернее) время.

д) оплата за работу в выходные и праздничные (нерабочие)дни.

В состав фонда оплаты труда включаются также денежные суммы за непроработанное время в соответствии с законодательством:

а) оплата ежегодных и дополнительных отпусков.

б) доплаты матерям за время перерывов в работе на кормление грудных детей и доплаты подросткам за сокращенный рабочий день.

в) доплаты не освобожденным бригадирам за руководство бригадой.

Для получения достоверного результата расчетов необходимо при отделении изменения объемов производства и производительности щи использовать сопоставимые цены (например, цены базового года) и возможно более точно рост заработной платы.

Планирование заработной платы на предприятии предусматривает определение объема средств, необходимых для оплаты труда работников в соответствии с плановым выпуском продукции в заданной номенклатуре и установленного качества, а также установление правильных соотношений в уровнях заработной платы по цехам предприятия и категориям работающих с учетом характера производства, различий в уровне квалификации, условий труда.

В соответствии с этими задачами на предприятиях планируется фонд заработной платы и социальных выплат и средняя заработная плата. Различают укрупненный и дифференцированный методы планирования фонда заработной платы и социальных выплат. Дифференцированный метод планирования фонда заработной платы и социальных выплат широко использовался до экономической реформы. Министерство утверждало предприятию фонд заработной платы с учетом достигнутого уровня фонда заработной платы в отчетном году с увеличением его в соответствии с утвержденным правительством нормативом за каждый процент роста объема производства. Предприятие подразделяло его на прямой, часовой, дневной, месячный (годовой) фонд заработной платы.

Фонд прямой заработной платы представлял собой оплату труда рабочих-сдельщиков и повременщиков. Часовой фонд заработной платы включал фонд прямой зарплаты и ряд доплат: премии рабочим, доплаты за работу в ночное время, не освобожденным бригадирам, за обучение

учеников, а также оплату брака не по вине рабочего. Фонд дневной заработной платы включал часовой фонд заработной платы и доплату подросткам за сокращенный рабочий день и оплату перерывов в работе кормящих матерей. Фонд месячной (годовой) заработной платы включал дневной фонд заработной платы, оплату отпусков, времени за выполнение гособязанностей, выплату выходных пособий, зарплату командированным работникам на другие предприятия или учебу, вознаграждения, за выслугу лет и др. Такая дифференциация фонда заработной платы позволяла проводить детальный анализ направлений использования фонда заработной платы.

При разработке планов по труду укрупненным методом применяют два способа определения фонда заработной платы и социальных выплат всему промышленно-производственному персоналу: первый - на основе расчетной численности работников и уровня их средней заработной платы; второй - по нормативам затрат заработной платы на единицу продукции. По первому способу плановый фонд заработной платы промышленно-производственного персонала определяется путем умножения расчетной численности работников на планируемую среднюю заработную плату. Однако в условиях резкого спада производства, высокой инфляции этот способ расчета фонда ФЗП позволяет определить его величину лишь ориентировочно, как правило, значительно завышенную. Поэтому, рассчитанный таким укрупненным способом фонд заработной платы труда уточняется нормативным планированием на основе производственной программы и ее трудоемкости, рассчитанной по действующим на предприятий нормативам с учетом состава и уровня квалификации работников, тарифных систем, используемых форм и систем заработной платы, штатного расписания.

Нормативный способ планирования в условиях рыночных отношений позволяет обеспечить более тесную увязку объема производства с суммой средств, выделяемых на оплату труда, повышает заинтересованность предприятий в увеличении объемов производства, усиливает зависимость

заработной платы каждого работника и трудового коллектива от результатов своего труда, улучшает системы контроля за результатами расходования средств, выделяемых на оплату труда. Нормативное планирование не исключает необходимости детальных расчетов ФЗП и средней заработной платы по предприятию в целом, цехам, службам, отделам, категориям работников.

Нормативный фонд заработной платы основных и вспомогательных работников предприятия, занятых на нормированных работах ($Ф_{нор}$), определяется по каждому изделию с последующим суммированием по формуле (2.1)

$$Ф_{нор}=(П_{пр}*Н_{тр}*С_{нч}+НЗ*К_{доп})*К_{ц} \quad (2.1)$$

где $П_{пр}$ - планируемая производственная программа по выпуску изделий, шт ;

$Н_{тр}$ - нормативная трудоемкость изделия, час;

$С_{нч}$ - средняя стоимость нормо-часа из расчета действующих на предприятии тарифных сеток и ставок, руб.;

НЗ - нормативные затраты заработной платы на производственную программу, (т. е. $Пп_{р}*Нт_{р}*Сн_{ч}$), руб.;

$К_{доп}$ - коэффициент дополнительной зарплаты,

$К_{ц}$ - прогнозируемый предприятием коэффициент роста цен.

Фонд заработной платы вспомогательных рабочих-повременщиков, занятых на ненормированных работах, определяется исходя из штатного расписания с учетом планируемого коэффициента дополнительной заработной платы, включающего в себя различные доплаты, надбавки.

Фонд заработной платы служащих, специалистов, руководителей производственных и функциональных подразделений предприятия определяется также исходя из штатного расписания, где содержится перечень наименований должностей и размеры их месячных окладов с учетом

планируемого процента премий.

Планируемый заводской фонд заработной платы и социальных выплат распределяется по структурным подразделениям с учетом трудоемкости выполняемых работ, условий труда, ответственности выполняемых работ. Выделенный фонд является лимитом, за пределы которого структурное подразделение предприятия выходить не имеет права.

Из расчетного периода для подсчета среднего заработка исключается время, в течение которого работник освобождался от работы с частичным сохранением зарплаты или без оплаты, а также время нахождения по временной нетрудоспособности. Премии и другие выплаты стимулирующего характера включаются при подсчете среднего заработка по времени их фактического начисления, а годовые премии и вознаграждение за выслугу лет - в размере 1/12 за каждый месяц расчетного периода. При расчете среднего заработка учитываются выплаты, на которые начисляются страховые взносы.

В состав фонда заработной платы включаются, во-первых, зарплата по тарифным ставкам, окладам или сдельным расценкам, независимо от форм и систем оплаты труда; во-вторых, стоимость продукции, выдаваемой в порядке натуральной оплаты; в-третьих, стимулирующие выплаты; в-четвертых, выплаты компенсационного характера, связанные с режимом работы и условиями труда; в-пятых, оплата за непроработанное время в соответствии с законодательством (оплата ежегодных и дополнительных отпусков, оплата льготных часов подросткам, оплата специальных перерывов в работе и простоев не по вине работника и другие).

К выплатам социального характера относятся: оплата дополнительно предоставленных по коллективному договору (сверх предусмотренных законодательством) отпусков работникам; надбавки к пенсиям; единовременные пособия уходящим на пенсию ветеранам труда; стипендии направленным предприятиями на обучение в средние и высшие учебные заведения, имеющие аккредитацию; оплата путевок работникам на лечение и

др.

С переходом на рыночные отношения правительство перешло на косвенное регулирование фонда оплаты труда, введя в 1994-1997 г. налогообложение той части фонда оплаты труда, которая превышала установленный норматив.

Государственное регулирование заработной платы открывает перспективу постепенного увеличения ее связи с конечными результатами производства и труда, которая сейчас существенно нарушена.

Такое регулирование по мере стабилизации экономики 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.

2.3 Организация оплаты труда в ОАО «Сургутнефтегаз»

В настоящее время быстрое развитие рыночных отношений привело к необходимости совершенствования бухгалтерского учета, в том числе учета труда и его оплаты.

Это требует введения новых форм документов, либо совершенствования существующих форм.

Одной из самой главной сложностью бухгалтерского учета операций по оплате труда, является расчет сумм, подлежащих выплате и определение правомерности выплаты или не выплаты тех или иных сумм, так как Трудовой Кодекс РФ был принят недавно, а множество нормативно-правовых документов, регулирующие трудовые правоотношения, применяются в части, не противоречащей ТК РФ.

Несмотря на множество нормативно-правовых актов, регулирующих оплату труда, в трудовом законодательстве осталось множество «пробелов».

На практике часто возникают вопросы об оплате труда в ночное время.

С одной стороны, ст.154 ТК РФ закреплено, что каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

С другой стороны, в настоящий момент отсутствует какой-либо единый нормативный правовой акт Российской Федерации, который определял бы минимальные для всех отраслей экономики и всех работников размеры доплаты за работу в ночное время.

Ранее, согласно п.9 Постановления от 12 февраля 1987 г. № 194 «О переходе объединений, предприятий и организаций промышленности и других отраслей народного хозяйства на многосменный режим работы с целью повышения эффективности производства», работникам устанавливалась доплата за работу в вечернюю и ночную смену в размере 20 и 40% тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в соответствующей смене. Однако п.9 указанного Постановления был признан незаконным и недействующим Решением Верховного Суда РФ от 21 мая 2002 г. № ГКПИ 2002-353 в связи с тем, что доплата за работу в вечернюю и ночную смену не предусмотрена Трудовым кодексом РФ.

С отменой п.9 Постановления от 12 февраля 1987 г. № 194 в правовом регулировании доплаты за работу в ночное время образовался пробел, так как данное Постановление до настоящего момента оставалось единственным нормативным правовым актом общего действия, распространяющимся на всех работников и работодателей, который устанавливал минимальные размеры доплаты за работу в ночное время (ночную смену).

Доплата за работу в ночное время установлена многочисленными отраслевыми нормативными правовыми актами. Работникам отраслей, в которых действуют правовые акты Российской Федерации (в случае если данные акты не противоречат Трудовому кодексу РФ), предусматривающие доплату за работу в ночное время, работодатель обязан выплачивать соответствующую доплату в размерах не ниже, чем это определено данными

правовыми актами.

Что касается нижнего предела надбавок за работу в ночное время, то раньше действовал п.9 Постановления от 12 февраля 1987 г. № 194. В соответствии с ним за работу в ночную смену полагалась доплата в размере 40 процентов при условии, что не менее 50% продолжительности работы приходилось на ночное время.

В данный момент общий минимальный размер надбавок за работу в ночное время не установлен.

Статья 9 ТК РФ предусматривает возможность регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в договорном порядке путем заключения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров.

Многочисленные отраслевые соглашения содержат положения, предусматривающие размер доплат за работу в ночное время. Некоторые отраслевые соглашения устанавливают доплату за работу в ночную смену (а не ночное время). Данные положения соглашений подлежат применению, если они улучшают положение работников (ст.9 ТК РФ).

Суммы доплаты за каждый час работы в ночное время при налогообложении прибыли организации могут отнести к расходам на оплату труда согласно положениям ст.255 НК РФ.

В том случае, когда доплата за работу в ночное время установлена нормативными правовыми актами, расходы организации подпадают под п.3 ст.255 НК РФ. Поэтому же пункту могут быть учтены и расходы на доплату работникам за работу в ночную смену.

Если доплата за работу в ночное время производится работникам на основании коллективного или трудового договора, то данные выплаты уменьшают налоговую базу по налогу на прибыль согласно п.25 ст.255 НК РФ.

Отнесение сумм, выплаченных работникам за работу в ночное время на основании соглашений, к расходам на оплату труда ст.255 НК РФ прямо не

предусмотрено. Однако перечень расходов на оплату труда, установленный ст.255 НК РФ, не является закрытым.

В целях избежание разногласий с налоговыми органами можно рекомендовать ОАО «Сургутнефтегаз», на которое распространяются положения соглашений о доплате за работу в ночное время, предусматривать данный вид доплаты и в трудовых договорах с работниками.

Статья 152 ТК РФ не устанавливает четкий порядок определения полуторного и двойного размера оплаты сверхурочной работы.

Специальных норм о порядке оплаты сверхурочной работы при применении суммированного учета рабочего времени трудовое законодательство Российской Федерации также не содержит.

Существует мнение, согласно которому размер доплаты за работу сверх нормального числа рабочих часов за учетный период при суммированном учете определяется в следующем порядке: в полуторном размере оплачивается то количество сверхурочных часов, которое не превышает в среднем двух часов за каждый рабочий день в учетном периоде по календарю той продолжительности рабочей недели, которая установлена в организации. Остальные часы оплачиваются в двойном размере.

Однако, на взгляд М. Васильева, М. Керской, И. Михайлова, Ю. Михалычева данный подход не соответствует трудовому законодательству по следующим основаниям.

Во-первых, ст.152 ТК РФ не предусматривает подобного метода исчисления доплаты за сверхурочную работу.

Во-вторых, распределение сверхурочных часов в соответствии с количеством рабочих дней по календарю рабочей недели той продолжительности, которая принята в организации, противоречит ст.ст.57, 91 и 104 ТК РФ, поскольку на работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, не распространяется общий режим рабочего времени, установленный в организации (в том числе пятидневная или шестидневная рабочая неделя).

Следовательно, рассчитывать размер оплаты сверхурочной работы работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, исходя из общего режима рабочего времени неправомерно.

В-третьих, если часы сверхурочной работы будут распределены подобным образом, то получится, что работник, которому установлен суммированный учет рабочего времени, работал сверхурочно уже в самом начале учетного периода, когда он еще не выработал нормы рабочего времени. Это противоречит ст.99 ТК РФ.

Поскольку сверхурочная работа определяется как разница между фактически отработанным работником количеством часов за учетный период и нормальным числом рабочих часов за учетный период, подсчет количества часов, отработанных работником сверхурочно, при суммированном учете возможен только по окончании учетного периода. Поэтому оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени при суммированном учете должна производиться следующим образом.

Определяется общее количество часов сверхурочной работы по итогам учетного периода. Первые два часа сверхурочной работы оплачиваются не менее чем в полуторном размере, а остальные - не менее чем в двойном размере.

По утверждению большинства экспертов в области трудового права, за труд в нескольких условиях, отклоняющихся от нормальных, работник имеет право на доплату только по одному такому условию (по которому предусмотрена наибольшая оплата).

Статья 149 ТК РФ не содержит нормы, которая позволяла бы производить доплату работникам, выполняющим трудовые обязанности в условиях, отклоняющихся от нормальных, только по одному основанию. Согласно ст.149 ТК РФ при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, работнику производятся соответствующие доплаты, предусмотренные коллективным или трудовым договором. Размеры доплат не могут быть ниже установленных законами и иными нормативными

правовыми актами.

Выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий, работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа), работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни - различные и самостоятельные виды работ в условиях, отклоняющихся от нормальных. Статьями 150 - 154 ТК РФ для каждого вида таких работ установлены минимальные размеры доплаты. Следовательно, каждый вид таких работ подлежит дополнительной оплате. Несмотря на то, что одно и то же рабочее время подпадает под дополнительную оплату в связи с различными условиями труда, отклоняющими от нормальных, оно должно быть оплачено в повышенном размере исходя из всех таких условий.

Статья 153 ТК РФ предусматривает правила оплаты работы в выходной и нерабочий праздничный день в нескольких случаях. Одним из таких случаев является повышенная оплата работы в выходной и нерабочий праздничный день тогда, когда такая работа производилась за пределами месячной нормы рабочего времени. Поэтому доплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день включает в себя и доплату за сверхурочную работу.

Такой подход представляется ошибочным. Статья 153 ТК РФ регулирует только вопросы оплаты работы в выходные и праздничные нерабочие дни. Дополнительная оплата сверхурочной работы предусматривается ст.152 ТК РФ.

Тот факт, что дополнительная оплата отработанного времени в выходной или нерабочий праздничный день для работников, получающих месячный оклад, повышается в случаях, когда такое время относится еще и к сверхурочному, не влияет на определение доплаты за сверхурочную работу, установленную ст.152 ТК РФ.

Ни ст.152, ни ст.153 ТК РФ не содержат норм, которые позволяли бы «учитывать» доплату за рабочее время, отработанное сверхурочно, при оплате данного времени, отработанного еще и в выходной или нерабочий

праздничный день.

Сказанное относится ко всем доплатам за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных. Поэтому, например, при определении доплаты за сверхурочную работу, производимую в ночное время, необходимо учитывать повышенную оплату труда в ночное время. То есть тарифные ставки или сдельные расценки сначала увеличиваются на величину надбавки за работу в ночное время, а затем умножаются на коэффициент 1,5 или 2 за сверхурочную работу. Может быть и иной способ расчета: сумма доплаты за сверхурочную работу в ночное время увеличивается на величину надбавки за работу в ночное время.

Таким образом, если работник выполняет работы различной квалификации, совмещает профессии, исполняет обязанности временно отсутствующего работника, работает сверхурочно или в выходной (нерабочий праздничный день) либо в ночное время и его рабочее время подлежит повышенной оплате сразу по нескольким этим основаниям, то оно оплачивается отдельно по каждому такому основанию.

В законодательстве предусмотрен случай, когда вместо отпуска работающему сотруднику можно выдать компенсацию. Он прописан в ст.126 Трудового кодекса: «часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией». Однако эта формулировка допускает две трактовки.

Первый вариант: компенсацию выдают только тем сотрудникам, у которых отпуск превышает обычные 28 дней. Как правило, это те, которым положен дополнительный отпуск (ст.116 ТК РФ). При этом выплатить деньги можно лишь за дни этого добавочного отдыха.

Второй вариант: компенсацию можно выплатить любому работнику, если он когда-то не отгулял отпуск, и в результате за несколько лет дни накопленного отдыха превысили 28 дней.

Сумма, выплаченная взамен отпуска, будет уменьшать налоговую прибыль предприятия, поскольку такие выплаты соответствуют условию п.8

ст.255 Налогового кодекса. В нем сказано, что в расходы на оплату труда, уменьшающие налоговую прибыль, включаются «денежные компенсации за неиспользованный отпуск, установленные трудовым законодательством Российской Федерации».

Статья 155 ТК РФ не определяет содержания понятия невыполнения норм труда. Однако очень важно разграничить такие близкие термины, как простой и невыполнение норм труда. Это тем более важно потому, что Трудовой кодекс РФ предусматривает различные правила оплаты простоя и невыполнения норм труда. И при простое, и при невыполнении норм труда работник не выполняет установленную трудовым договором трудовую функцию. Оплата времени простоя и оплата труда при невыполнении норм труда зависит от наличия или отсутствия вины стороны трудового договора.

Отличие простоя от невыполнения норм труда состоит в том, что при простое работник не может выполнять работу вследствие объективных причин (даже если данные причины возникли в результате действий самого работника).

При невыполнении норм труда работник не выполняет свою трудовую функцию (не справляется с работой) в результате каких-либо субъективных причин. Иными словами, при простое трудовую функцию работника не может выполнить ни он сам, ни другой работник организации; при невыполнении норм труда трудовая функция объективно может быть выполнена (например, другим работником организации).

Таким образом, как видно из краткого анализа основных проблем учета заработной платы, в ОАО «Сургутнефтегаз» они связаны, прежде всего, с выполнением требований Трудового кодекса.

Главной целью учетно-аналитической системы ОАО «Сургутнефтегаз» является постоянный действенный контроль рациональности функционирования всей хозяйственной системы за выполнением программ и плановых заданий, выявлению и мобилизации текущих внутрипроизводственных резервов для повышения эффективности

хозяйствования и снижения затрат на производство.

Оперативность учетно-аналитической системы - это, прежде всего, своевременность выявления и исследования краткосрочных изменений, происходящих в экономических процессах, которые либо угрожают вывести управляемую систему из заданного направления и темпа развития, либо сигнализируют о появлении дополнительных резервов, позволяющих быстро перевести ее на более эффективный режим функционирования.

Экономический анализ расходов на оплату труда может быть эффективным, если он проводится:

- во-первых, после совершения производственных процессов, но в оптимально допустимых интервалах времени, обеспечивающих эффективное функционирование конкретного производства;

- во-вторых, до совершения производственных процессов для оперативного краткосрочного прогнозирования, предвидения краткосрочных изменений производственных процессов и их экономических последствий с целью выработки наиболее экономичных вариантов предстоящих изменений в этих процессах и рекомендаций по их осуществлению.

Учетно-аналитическая система должна быть максимально приближена к производственным процессам и опираться на систему первичных документов и внутренних отчетов предприятия. Исходя из требований, предъявляемых к отчетности, считается оптимальной ее система из трех уровней управления.

Отчетность для первого уровня управления должна отражать информацию по местам затрат и являться оперативной. В отчетность данного уровня входит информация первичных документов в тех или иных группировках в сопоставлении с установленными нормами затрат материалов, заработной платы. Основными потребителями оперативной отчетности являются руководители среднего звена. Сроки составления данной отчетности колеблются от недели до месяца (по заработной плате – месяц)

Состав отчетности первого уровня может быть сформирован из учетных регистров по учету затрат на оплату труда с выделением информации по конкретным производственным участкам (местам затрат), с периодичностью представления в десять дней (подекадно). Использование этих учетных регистров в качестве отчетности вполне оправдано: они для того и составляются, чтобы получить информацию для оперативного управления. Итоги, подсчитанные в них на любую дату, дают отчетные показатели без всякой дополнительной работы и могут использоваться руководителями.

Отчеты для второго уровня управления содержат информацию по центрам ответственности (участкам). Они необходимы для руководителей данного уровня и являются среднесрочными. Периодичность этого блока отчетности - месяц. Основой для составления отчетов второго уровня могут служить те учетные регистры, которые составляются на участках на основании первичных документов с различными вариантами группировки данных.

Отчеты третьего уровня содержат сводную информацию по предприятию в целом в разрезе видов услуг, центров ответственности и других показателей, необходимых для конкретных служб предприятия. Отчетные формы, входящие в этот уровень, должны быть интегрированы с финансовой отчетностью. Отчеты третьего уровня являются сводными и содержат информацию по предприятию в целом, готовятся бухгалтерией ОАО «Сургутнефтегаз» для управленческого персонала верхнего и второго уровня управления. Периодичность предоставления этих отчетов может колебаться от квартала до года.

Анализ оплаты труда тесно связан с анализом материальных затрат и производительности производственных рабочих. Здесь также возникают некоторые осложнения при проведении анализа, так как фактические данные по оплате труда появляются, как уже отмечалось, только по истечению определенного периода времени (месяца).

Возможны два варианта решения этой проблемы.

Первый путь: сделать условную единицу времени анализа материальных затрат эквивалентной периоду получения данных по оплате труда производственных рабочих. Этот путь может привести к превращению оперативного анализа в ретроспективный, но, тем не менее, не рассматривать его совсем было бы ошибкой, так как в некоторых производственных ситуациях он может являться оптимальным.

Второй путь: проведение анализа затрат на заработную плату для выявления влияния отклонений по ней на изменение производственных затрат через соотношение темпов роста заработной платы и темпов роста производительности труда. Сравнивая темпы роста этих показателей и взвешивая их по удельному весу фонда заработной платы в общем объеме затрат на производство продукции, достаточно легко определить изменение затрат за любую единицу времени.

Полученные в результате анализа данные позволят руководству ОАО «Сургутнефтегаз» постоянно контролировать не только изменение фонда заработной платы, но и колебания в производительности труда, что даст возможность выйти на намеченный объем продаж работ и услуг.

В целях повышения действенности решений рекомендуется шире применять нормативный метод учета затрат и калькулирования себестоимости услуг ОАО «Сургутнефтегаз», значительно увеличивающий возможности оперативного анализа.

2.4 Оптимизация расходов на оплату труда персонала и разработка рекомендаций по их совершенствованию

Для любого предприятия, приблизившейся к пределам своего прямого роста, оптимизация затрат становится одним из приоритетных инструментов повышения прибыльности.

В ситуации же наступившего финансового кризиса для многих

предприятий, в том числе и ОАО «Сургутнефтегаз», сокращение затрат является основным условием дальнейшего развития. Затраты на персонал являются одной из крупных статей бюджета и требуют особого внимания.

Одним из самых распространенных способов быстрого сокращения затрат на персонал является административное сокращение численности. Несмотря на некоторые дополнительные расходы, связанные с компенсационными выплатами при сокращении, этот способ дает быстрый и заметный эффект экономии фонда оплаты труда.

Вместе с тем, у административного метода имеется ряд очень серьезных недостатков. Во-первых, при определении кандидатур на увольнение критерием выбора обычно является не реальная польза для предприятия, а такие факторы как социальная защищенность, стаж работы, возраст. Во-вторых, массовые увольнения (и слухи о них) оказывают негативное влияние на мотивацию и лояльность работников, вследствие чего падает общая производительность труда на предприятии. В-третьих, если выбор сотрудников для увольнения не был достаточно взвешенным, возникает риск сбоев в рабочих процессах.

Кроме того, открытым остается вопрос о том, каковы резервы сокращения численности. Решение о проценте сокращения обычно принимается на основании экспертной оценки руководителя и редко имеет под собой экономическое обоснование.

Не является выходом из ситуации и точное нормирование численности. Текущее состояние в агропромышленном комплексе таково, что каждое предприятие фактически вынуждено путем наблюдения и фотохронометража устанавливать собственные трудовые нормы. Очень часто по многим позициям номенклатуры нормы просто не установлены. А если не знать, каков объем трудозатрат, то невозможно правильно нормировать численность работников.

В то же самое время пооперационное нормирование труда на предприятии является чрезвычайно трудоемким и затратным процессом,

требующим специально обученных нормировщиков.

Нормирование труда является инструментом планирования, а не оптимизации, поэтому достичь заметного сокращения затрат с его помощью удается крайне редко. А эффективность метода сравнительно невысокая, поскольку полезный эффект в значительной мере поглощается затратами на проведение нормирования.

И тем не менее, эффективное сокращение затрат на персонал возможно. На каждом предприятии существуют резервы эффективности, позволяющие значительно уменьшить затраты и при этом не только не потерять в общей производительности, но даже увеличить ее. Для целенаправленного выявления и использования этих резервов может быть использована технология комплексной оптимизации затрат на производственный персонал.

Комплексная оптимизация затрат состоит из нескольких последовательных этапов.

На первом этапе необходимо провести анализ затрат на верхнем уровне, позволяющий обнаружить зоны «потерь» и скрытых резервов. Как правило, эти зоны выражаются в виде постоянных дополнительных затрат, регулярно возникающих проблем и явно низкой результативности труда на определенных участках. Ключевым моментом на этом этапе является построение гипотез о том, с чем связано возникновение проблем, потерь и дополнительных затрат. Например, регулярное возникновение сверхурочных работ, значительно повышающих расходы на оплату труда, может быть связано с некорректным планированием, невыполнением норм труда работниками или большим количеством простоев.

Очень важным фактором, влияющим на точность гипотез, является качество данных учетной системы предприятия. На одном из предприятий внешние консультанты начали с рассмотрения табеля учета рабочего времени и сверхурочных работ. Выяснилось, что до 25% данных некорректны. Например, количество переработок за один день могло

достигать у человека и 36, и 110 часов. Это дало основание говорить о том, что система учета не позволяла учитывать потери времени при планировании численности на следующий период.

На втором этапе необходимо более подробное изучение выявленных проблемных областей с использованием данных первичного учета. Тщательное исследование позволяет оценить размеры потерь, выявить их основные причины, разработать принципиальное решение проблемы и определить его потенциальный экономический эффект.

На третьем этапе на основе найденных принципиальных решений разрабатываются конкретные мероприятия и полноценные планы проектов, включающие в себя графики реализации, бюджеты и экономические модели.

На практике избыточные затраты на оплату труда могут быть вызваны четырьмя основными факторами:

- несоответствие имеющегося трудового ресурса и требований производственной программы;

- производственные потери рабочего времени;

- непроизводственные потери рабочего времени;

- неоптимальная система оплаты труда и материального стимулирования.

Каждый возможный фактор избыточных затрат в ОАО «Сургутнефтегаз» необходимо подвергнуть анализу с точки зрения возможности его оптимизации.

Несоответствие имеющегося трудового ресурса и требований производственной программы. Наличие баланса между производственной программой и численностью персонала является необходимым условием грамотного управления предприятием. Фактически, идеальной была бы следующая ситуация: на рабочих местах ежедневно находится ровно столько человек, сколько необходимо для выполнения производственного плана.

К сожалению, в реальных условиях достичь этого крайне сложно: трудоемкость производственной программы колеблется от месяца к месяцу

(иногда имея ярко выраженные пики в определенные недели, дни и даже часы), а численность так же быстро изменить невозможно. В результате в периоды пиков производства предприятие вынуждено прибегать к сверхурочным работам, а в «спокойные» периоды не может загрузить имеющихся работников. Если у ОАО «Сургутнефтегаз» перепады трудоемкости производственной программы серьезно колеблются, например, от плюс 20 человек в одном месяце до минус 20 в другом, то, соответственно, здесь должно работать в июне 70 человек, а в декабре – 30.

В других случаях производственная программа фактически задается внешними факторами и не поддается регулированию. В этом случае, для создания баланса между трудовым ресурсом предприятия и производственной программой, имеется ряд инструментов, направленных на регулирование количества работников, находящихся на своих рабочих местах в каждый момент времени. В первую очередь - это управление графиками работы персонала. Для различных категорий работников может быть целесообразным введение специальных режимов рабочего времени – гибкий режим, разделение рабочего дня на части. При неравномерной производственной программе избежать оплаты сверхурочных работ можно, переведя часть персонала на режим суммированного учета рабочего времени. Тогда дополнительная работа в периоды высокой нагрузки будет компенсирована предоставлением отдыха в другие периоды.

В ряде случаев возможно создание специальных подразделений для закрытия пиковых нагрузок. Эти подразделения могут выступать как «мобильные бригады», обслуживая сразу несколько участков, на которых пики производства наступают в разное время.

Для подбора адекватных инструментов управления графиками работ необходимо точное представление об объемах и временном распределении производственной программы. Получить необходимые данные возможно с помощью статистического анализа, планов и бюджетов производства, а также от экспертов.

Производственные потери рабочего времени. Современные концепции управления предусматривают постоянный характер процесса выявления и сокращения производственных потерь, что позволяет непрерывно повышать эффективность производства. В этой работе должны быть задействованы специалисты всех основных служб предприятия. Участие представителей разных служб необходимо, так как основные производственные потери возникают на стыке процессов, управляемых разными службами.

К производственным потерям рабочего времени относится все-то время, в которое работник присутствует на рабочем месте, но не создает полезной продукции. Сложность в выявлении этого типа потерь состоит в том, что в большинстве случаев они имеют скрытый характер. Так, внутрисменные простои зачастую просто нигде не учитываются. Как правило, не отражается в учетной системе и время наставничества, когда опытный работник вместо производства занят обучением молодого.

Внутрисменные потери обычно складываются из практики организации производственного процесса, который на многих предприятиях выглядит как «черный ящик». В начале дня «вошли» люди и материалы, в конце дня «вышли» изделия. Что происходит внутри, руководитель чаще всего не знает.

Для выявления различных видов производственных потерь необходимо провести анализ, сопоставляя фактически выполненную работу, использование рабочего времени и данные об эффективности.

Направления детального анализа определяются на основе показателей верхнего уровня. Например, если на предприятии стабильная численность и очень низкий уровень текучести, то анализ и отладка процесса приема на работу не являются приоритетным направлением оптимизации. И наоборот, если текучесть очень высока, то необходимо прояснить ее причины и проанализировать последствия, оценив размеры временных и денежных потерь. Одним из наиболее надежных способов выявить проблемные зоны является интервью с экспертами.

В ОАО «Сургутнефтегаз» особого внимания требует система ремонтов.

Каждый ремонт - это остановка оборудования, его переналадка, затраты расходных материалов и оборудования, а часто - и простои работников, которые впоследствии компенсируются сверхурочной работой.

Общая последовательность работы с ремонтами заключается в выявлении и последовательном решении связанных с ремонтами проблем. В некоторых случаях оказывается необходима полная перестройка всей системы ремонтов, которая, является отдельным и достаточно сложным проектом. Часто работу с ремонтами необходимо начинать с того, чтобы построить корректный учет ремонтов и адекватную систему мотивации ремонтного персонала.

Особое внимание при анализе необходимо уделять экстренным и повторным (произошедшим по той же причине) ремонтам - само их появление является сигналом о наличии проблем. При этом нужно учитывать, что часто повторные ремонты «маскируются» работниками под первичные - в этом случае необходима дополнительная работа по их выявлению и учету.

Непроизводственные потери рабочего времени. К непроизводственным потерям рабочего времени относятся все те случаи, когда в рабочее время работники предприятия отсутствуют на своих рабочих местах. В ОАО «Сургутнефтегаз» самую большую долю в структуре непроизводственных потерь имеют ежегодные отпуска. На втором месте – временная нетрудоспособность.

Среди других видов непроизводственных потерь можно выделить:

- потери по вине работника (опоздания, ранние уходы, отсутствие на рабочем месте);

- льготное время отсутствия и дополнительные отпуска;

- отсутствие по договоренности с руководителем;

- работа не на основном рабочем месте (командировки, случайная работа);

- учебные отпуска и отсутствие, связанное с обучением;

- компенсация социально значимых действий (дополнительные дни отдыха донорам).

Собрав данные по неявкам за достаточно продолжительный период времени (как минимум, один год), можно определить, каким видам неявок следует уделить наибольшее внимание. В первую очередь это самые распространенные виды неявок - отпуска и периоды временной нетрудоспособности.

Продолжительность ежегодного основного отпуска работников гарантирована законодательством и не может быть уменьшена. Однако при составлении графика отпусков на год плановые отпуска работников можно разделить на части и распределить эти части в течение года. Тогда удается оптимизировать процесс создания рабочих графиков на периоды высокой и низкой производственной загрузки.

Если оптимальный график отпусков составлен и утвержден, он становится обязательным к исполнению. Следует только учесть, что работа с графиком отпусков на предприятии имеет ряд законодательных ограничений. Так, например, одна из частей отпуска должна быть не менее 14 дней. Кроме того, график отпусков необходимо согласовать с профсоюзом, а потом самого работника предупредить об отпуске не позднее, чем за две недели.

Ряд дополнительных отпусков, льгот и регламентированных перерывов в течение дня можно отменить, если они не гарантированы законодательством. Часто анализ льгот показывает, что отпуска и лишние перерывы были когда-то введены для тех целей, которые уже потеряли свою актуальность, например, выполнения дополнительных работ. Такие льготы легко могут быть отменены. А есть они практически на любом предприятии, существующем более 20 лет: выходной день 1 сентября для всех сотрудников, имеющих детей школьного возраста, дополнительный отпуск профсоюзным активистам, в течение рабочего дня два дополнительных перерыва по 10 минут – немного, однако это 4% рабочего времени.

Некоторые «исторически сложившиеся» льготы вообще являются

абсурдными, вплоть до установки сокращенного рабочего дня всем работникам, а не только льготным категориям. В качестве примера можно также привести случай одного предприятия, поощряющего обучение сотрудников и столкнувшейся с почти поголовным отсутствием работников на рабочих местах в период очередной сессии. Работодатель не всегда знает, что обязан предоставлять учебный отпуск только в случае, если сотрудник получает первое образование в учебном заведении, имеющим государственную аккредитацию и при этом учится успешно, без задолженностей.

Способы борьбы с хронической временной нетрудоспособностью весьма многообразны. Это и проверка подлинности листков нетрудоспособности, и индивидуальная работа с сотрудниками, чья продолжительность больничных превышает установленные нормы. Проблема особенно остра организаций в небольших поселках – там, где люди друг друга хорошо знают и легко могут договориться со знакомым врачом в поликлинике.

На практике, за счет сокращения непроизводственных потерь рабочего времени можно сэкономить до 15% общего фонда рабочего времени производственных рабочих и, соответственно, до 15% потребности в персонале.

Неоптимальная система оплаты труда и материального стимулирования. Можно выделить несколько признаков, говорящих о том, что система оплаты труда и материального стимулирования нуждается в пересмотре:

- система оплаты труда и материального стимулирования персонала предприятия давно не пересматривалась в комплексе, при этом принимались точечные решения о введении/ликвидации отдельных видов выплат;

- на предприятии существует большое количество видов выплат;

- присутствуют потерявшие актуальность или дублирующие друг друга виды выплат (например, надбавка для определенной категории сотрудников,

по которой когда-то была отмечена значительная текучка кадров; или надбавка, премия и компенсация за вредные условия труда, установленные для одних и тех же должностей);

- размер регулируемой части ФОТ (мотивирующие выплаты) является небольшим по сравнению с постоянными выплатами;

- переменная часть заработной платы (например, премии за эффективность, за качество) фактически является постоянной, то есть практически всегда выплачивается полностью;

- ФОТ предприятия постоянно растет без увеличения производительности;

- система оплаты труда и материального стимулирования включает выплаты, не служащие интересам предприятия или явно им противоречащие (например, премия за количество выполненных ремонтов - благодаря которой ремонтнику выгодно, чтобы поломок было больше; или надбавки за знание иностранного языка при отсутствии необходимости его применения в работе).

Таким образом, чтобы оценить эффективность системы оплаты труда и материального стимулирования, необходимо проанализировать номенклатуру выплат, объемы по видам выплат и структуру дохода работников, а также оценить мотивирующий эффект каждой выплаты.

Иногда система оплаты труда уже настолько устарела, что надо ее пересматривать целиком, но в условиях ограниченных сроков и бюджета почти всегда можно предпринять некоторые локальные меры - ликвидировать некоторые виды выплат, а другие изменить.

Помимо потерь, вызванных потерями рабочего времени, некорректным планированием и устаревшей системой оплаты труда, при помощи комплексного анализа можно выявить ряд дополнительных затрат, вызванных некорректным документированием выплат.

Например, из-за ошибок документирования предприятие может оказаться вынуждено платить своим работникам гораздо больше, чем

собиралось. А в некоторых случаях законодательство допускает свободу выбора из нескольких вариантов, значительно отличающихся по уровню рисков и стоимости для предприятия.

Для оптимизации документирования системы выплат и отношений с персоналом желательно привлечение квалифицированных экспертов по трудовому праву – многие аспекты законодательства могут послужить темой отдельных статей.

Тем не менее, при анализе ФОТ и непредвиденных расходов часто «всплывают» явные ошибки документирования, исправление которых избавляет предприятие от дополнительных затрат.

Поскольку источником заработной платы является национальный доход, то величина фонда заработной платы трудового коллектива, каждого работника должна быть поставлена в прямую зависимость от достигнутых конечных результатов. Планирование заработной платы должно обеспечить:

- рост объема производимой продукции (услуг, работ), повышение эффективности производства и его конкурентоспособности;

- повышение материального благосостояния трудящихся.

Планирование фонда заработной платы включает расчет суммы фонда и средней заработной платы как всех работников предприятия, так и по категориям работающих.

В состав фонда включается основная и дополнительная заработная плата. К основной относится оплата труда за выполненные работы. Она включает сдельную заработную плату, тарифный фонд заработной платы, премии.

К дополнительной заработной плате относятся такие выплаты работникам предприятий, которые производятся не за выполненную работу, а в соответствии с действующим законодательством (доплаты за работу в ночное время, бригадирам, за сокращенный рабочий день подросткам и кормящим матерям, оплата очередных и дополнительных отпусков, выполнение государственных обязанностей, оплату за обучение учеников).

В плановый фонд заработной платы не включаются доплаты за отклонения от нормальных условий труда (плата за сверхурочные работы, простои, брак и т.п.).

Обстоятельства, связанные с наличием явного и скрытого избытка рабочей силы, определяют особенность формирования системы оплаты труда на предприятиях. У большинства новых собственников предприятий пока не сложилось цивилизованного отношения к оплате труда своих работников. Дополняет картину нестабильность финансирования расходов на оплату труда работников бюджетной сферы и высокая инфляция, что во многом связано с непрофессионализмом чиновников и отсутствием контроля за деятельностью естественных монополий.

Для повышения заработной платы необходимо использовать:

- поэтапное выравнивание минимальной заработной платы и величины прожиточного минимума;
- индексация заработной платы в меру роста потребительских цен (очень важно, что данное положение позднее было подкреплено нормой Трудового кодекса - ст. 134);
- установление минимальных и повышенных размеров доплат и надбавок;
- обеспечение тарифного регулирования оплаты труда через систему соглашений и коллективных договоров;
- формирование понятия "минимальная заработная плата";
- сближение оплаты труда руководителей организаций и средней заработной платы;
- поэтапное нивелирование оплаты труда работников одной специальности, занятых на разных предприятиях и в разных отраслях.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Заинтересованность человека в своем труде – это казалось бы, аксиома. Тем не менее, в России, провозгласившей в Конституции приверженность принципам рыночной социально ориентированной экономики, мы наблюдаем грабительскую эксплуатацию человека труда, которая однажды уже привела людей под знамена революции. В то время как цены на энергоресурсы в стране приблизились к мировым, цена на труд снизилась в шесть-семь раз. Резкое падение объемов производства сопровождалось ростом безработицы и деформированием рынка труда. Существенное превышение предложения рабочей силы над спросом, структурная безработица создают тяжелейший "навес" на рынок труда, позволяя в настоящее время, всем работодателям удерживать уровень заработной платы на очень низкой отметке.

Именно такие обстоятельства, связанные с наличием явного и скрытого избытка рабочей силы, определяют особенность формирования системы оплаты труда на всех предприятиях. Не менее важно и то, что отсутствуют институты контроля над оплатой труда на всех предприятиях со стороны государства. И это притом, что у большинства новых собственников предприятий пока не сложилось цивилизованного отношения к оплате труда со своими работниками. Дополняет картину нестабильность финансирования расходов на оплату труда работников в бюджетной сфере и высокая инфляция, что во многом связано с непрофессионализмом чиновников и отсутствием с их стороны контроля за деятельностью естественных монополий.

В соответствии со ст. 37 Конституции РФ «каждый имеет право... на

вознаграждение за труд... не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда…». Отказ от установления на общефедеральном уровне минимального размера оплаты труда означал бы отмену одного из важнейших социальных стандартов, существующих сегодня, практически во всех экономически развитых странах.

Особое значение установление МРОТ имеет для организации оплаты труда работников бюджетной сферы, поскольку тарифная ставка 1-го разряда ЕТС не должна быть ниже федерального минимума оплаты труда. Это положение очень четко зафиксировано в Трудовом кодексе РФ.

За федеральным уровнем государственного управления остается решение вопроса об установлении МРОТ с ориентацией на прожиточный минимум, а впоследствии - и на минимальный (а затем и рациональный) потребительский бюджет в каждом регионе.

Чрезвычайно важным в этой связи представляется создание эффективного механизма индексации заработной платы (т.е. повышения государством и работодателями денежных доходов граждан), позволяющего им практически частично или полностью возместить удорожание потребительских товаров и услуг. Особенно значима индексация доходов социально уязвимых групп населения (малообеспеченных трудящихся, пенсионеров, инвалидов). Сегодня положение дел таково: денежные доходы работников государственных предприятий и организаций, а также выплаты за счет бюджетных источников индексируются достаточно регулярно, в то время как в негосударственном секторе индексация проводится далеко не в полном объеме. Здесь, увы, мы практически всегда сталкиваемся с невыполнением федеральных законодательных норм.

К денежным доходам граждан, подлежащим индексации, относятся прежде всего те из них, которые не носят единовременного характера. Это - оплата труда по ставкам и окладам, государственные пенсии и пособия, стипендии, суммы возмещения ущерба, причиненного увечьем в случае повреждения здоровья при выполнении трудовых обязанностей.

Осуществлять действенный контроль над выполнением законодательных норм в части индексации доходов и начисленной заработной платы призвано федеральное ведомство по труду и его органы на местах.

Существенную роль в государственном регулировании доходов и заработной платы призвана играть система налогообложения индивидуальных доходов граждан. Введенная в 2001 г., она усугубляет резкое имущественное расслоение население. Вместо того чтобы перенести «тяжесть» налогов с менее обеспеченных слоев населения на более обеспеченные, нынешняя равная для всех 13%-ная ставка взимания налогов независимо от абсолютных размеров доходов создает преимущества для высокодоходных (высокооплачиваемых граждан). Такое положение не может быть признано социально справедливым и оправданным. Ни в одной из развитых рыночных экономик нет «гладкой» шкалы взимания налогов, повсюду действует принцип прогрессивного нарастания ставки налогов на индивидуальные доходы. При этом соблюдается определенная мера: как свидетельствует мировой опыт, если изымаются более 30-50% доходов, любой предприниматель теряет интерес к своему бизнесу.

Возможности для реформирования системы оплаты труда в интересах справедливого распределения жизненных благ и обеспечения достойного уровня жизни россиян существуют. В первую очередь необходимо уйти от навязанного стереотипа, согласно которому высокая заработная плата обязательно вызывает рост цен и высокую инфляцию. Этого не происходит, если снижаются издержки производства и перераспределяется предпринимательский доход. Высокая заработная плата увеличивает платежеспособный спрос, что, в свою очередь, способствует росту объемов производства. Именно такая "линия поведения" могла бы стабилизировать социально-экономическое положение в стране, увеличивая ее инвестиционную привлекательность.

Вспомним знаменитое высказывание А.Смита: "Он (работник) должен делить продукт труда с собственником капитала, который нанимает его". Но

как они должны делиться? Если производство убыточно, то ответственность за это несет только работодатель. Его выгода состоит в получении прибыли, образовавшейся в результате разумного использования капитала и труда нанятого им работника, когда произведенный товар признан на рынке. Работнику же необходимо получать достаточно, чтобы содержать себя и семью, стремиться долго и продуктивно работать. Такая модель отвечает интересам и работодателя, и работника. Именно поэтому различие в их доходах не может быть слишком большим. Это зависит, конечно же, от закона, государства и общества.

Приведя уровень минимальной оплаты труда и среднюю заработную плату в соответствие с необходимым прожиточным минимумом, можно добиться экономического равновесия в обществе, а установив соотношение средней заработной платы к минимальной обеспечить условия для относительно справедливой оплаты за труд. В соответствии с этими общими параметрами можно будет строить и систему оплаты на предприятии.

Система ставок и окладов на предприятии должна строиться с учетом квалификации, стажа работы, семейного положения, возраста и других факторов, а положение хозяйственного расчета по каждому подразделению - стимулировать экономное отношение к сырью, материалам и другим видам затрат.

Что касается заработной платы каждого работника, то она должна быть строго индивидуальной. Существующая в настоящее время сетка оплаты труда по квалификационным разрядам имеет очень небольшую градацию и не учитывает новые мотивационные требования. Каждое предприятие вправе само разрабатывать свои сетки оплаты труда, учитывающие квалификацию, стаж работы, возраст и отношение к делу каждого своего работника.

Расчет заработной платы в соответствии с предложенными принципами позволит установить большую, чем сегодня, справедливость в оплате труда, как руководителей, так и рядовых работников предприятия, повысить их мотивацию к высокоэффективному труду.

Таким образом, по проведенному нами анализу и оценке существующей системы оплату труда на предприятии ОАО «Сургутнефтегаз», мы можем сделать вывод, что на данном предприятии система оплаты постороена правильно. Все соответствует требованиям закона, но как и в любой другой организации, тут тоже есть стороны которые можно и нужно совершенствовать.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Архипова, А.И., Нестеренко, А.Н., Большакова, А.К. Экономика: учеб./ А.И. Архипова, А.Н. Нестеренко, М.А. Захаров. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ПБОЮЛ, 2015. - 784с.
2. Бабич Т.Н., Кузьбожев Э.Н. Планирование на предприятии: - М КноРус , 2012 - 336.
3. Богаченко, В.М. Бухгалтерский учет : учеб. пособие / В.М. Богаченко, Н.А. Кириллова. - 4-е изд., переработ. и доп. - Ростов н/Д : Феникс, 2013. - 480с.
4. Горемыкин В.А Планирование на предприятии. Учебник: - М. Академический проект,2013 - 528
5. Ковалева, А.П. Экономика для технических вузов: учеб. для техн. вузов. - Ростов н/Д: Феникс, 2014. - 512с.
6. Козырев, В.М. Основы современной экономики: учеб. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Финансы и статистика, 2015. - 432с.
7. Корчагин, Ю.А. Современная экономика России: учеб. для студ. образоват. учреждений высш. образования / Ю.А. Корчагин. - Ростов н/Д: Феникс, 2013. - 544с.
8. Ляско В.И. Стратегическое планирование развития предприятия - М , 2014 - 287.
9. Морозов Ю.П., Боровков Е.В., Королев И.В. и др. Планирование на предприятии: - М , 2015 - 443
10. Платонова Н.А., Харитонова Т.В. Планирование на предприятии- М, 2013- 435
11. Селезнева Н.Н., Ионова А.Ф. Планирование на предприятии: - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 479 с.

12. Филатов О.К., Козловских Л.А., Цветкова Т.Н. Планирование на предприятии 2014

13. Калинина Л.И. и другие. Экономика и организация деятельности торгового предприятия. Москва, ИНФРА-2014 год.

14. Ежемесячный журнал «Заработная плата» № 7,8,9, 2013 г.

15. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2011 N 197-ФЗ.

16. www.finansy.ru/ Экономика и финансы: экономическая теория, публикации, аналитика, книги, статьи.

17. Федеральный Закон от 7 августа 2011г. №119 - ФЗ «Об аудиторской деятельности» (с изменениями от 14 декабря, 30 декабря 2015г.)

18. Положение по ведению бухгалтерского учёта и бухгалтерской отчётности в Российской Федерации. Утв. Приказом Минфина РФ от 29 июля 2001г. №34н (в редакции приказа Минфина РФ от 24 марта 2014г. №31н)

19. Гражданский Кодекс РФ (ч.1,2). Принят Государственной Думой РФ 21 октября 1994г. Полный текст с изменениями и дополнениями на 15 ноября 2004г.

20. Приказ от 9июня 2005г. №44н «Об утверждении Положения по бухгалтерскому учёту «Учёт материально-производственных запасов»» (ПБУ5/01)

21. Приказ Минфина РФ от 31 октября 2004г. №94н «Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учёта финансово-хозяйственной деятельности организации и инструкции по его применению». План счетов бухгалтерского учёта.

22. Анализ хозяйственной деятельности в промышленности: Учебник/Подред.В.И.Стражева.-Мн.:Высшаяшкола,2011.

23. Баканов Н.И., Шеремет А.Д. Теория анализа хозяйственной деятельности-М.: Финансы и статистика,2012.

24. Балабанов И.Т. Основы финансового менеджмента. Как управлять капиталом -М.: Финансы и статистика, 2015.-384с.

25. Бороненкова С.А. Управленческий анализ. М.: «Финансы и статистика»,

2015.-384с.

26. Ван Хорн Дж. К. Основы управления финансами-М.: Финансы и статистика, 2011.-799с.

27. Ветров А.А. Операционный аудит-анализ.-М.:Перспектива,2011.-120с.

28. Ворст И., Ревентлоу П. Экономика фирмы. - М.: Высшая школа, 2012.

29. Зайцев Н.А.Экономика промышленного предприятия. - М.: ИНФРА-М.,2011.-284с.

30. Карпова Т.П. Управленческий учёт. - М.: Аудит, ЮНИТО, 2011.-350с.

31. Чернобривец А. Меры поощрения работников// Кадровик: управление персоналом, №3, 2012 г, 27 -34с.

32. Шомов Е.М., Читов В.А. Организация и виды материального стимулирования работников // Главный бухгалтер. 2014. № 11. С. 53-58.

33. Щевелев А.И. Мотивация - успешный ключ к управлению персоналом.// Управление персоналом. - 2012. - №1. - С. 54-57.

34. Экономика организации (предприятия). Учебник / Под общ. ред. К.А. Раицкой. М.: Дашков и К., 2013. - 532 с.

35. Экономика предприятия / В.Я. Хрипач, А.С. Головачев, И.В. Головачев и др.; Под ред. В.Я. Хрипача. Мн.: Экоперспектива, 2011. - 325 с.

36. Экономика предприятия / В.Я. Хрипач, Г.З. Суша, Г.К. Оноприенко; Под ред. В.Я. Хрипача. Мн.: Экоперспектива, 2012. - 398 с.

37. Экономика предприятия: Учебник / Под ред. О.И. Волкова. М.: Финансы и статистика, 2012. - 429 с.

38. Экономика труда и социально-трудовые отношения. / Под ред. Г.Г. Меликьяна., Р.П. Колосовой - М.: МГУ, 2011. - 462 с.

39. Стражев В.И. Анализ хозяйственной деятельности в промышленности: Учебник. Мн.: Выш. школа. 2013. - 480 с.

40. Стражева Н.С., Стражев А.В. Бухгалтерский учет: Методическое пособие. 10-е изд., перераб. и доп. Мн.: Изд. Книжный дом, 2014. - 453 с.

41. Стражев В.И., Латыпова О.В. Теория бухгалтерского учета: Учеб. пособие. Мн.: Вышэйшая школа, 2013. - 205 с.

42. Стрельская Н.Н. Учета заработной платы. Мн.: Экоперспектива, 2013. -191 с.
43. Средний заработок: отпуск, компенсация, выходное пособие. 11-е изд. - Мн.: Амалфея, 2015. - 168 с.
44. Технология корпоративного менеджмента. Учебное пособие. Под ред. И.В. Мишуровой, Н.Ф. Новосельской. М.: ИКЦ, Ростов н/Дону: изд. Центр «Март», 2014.-544 с.
45. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности промышленного предприятия.-Минск:Новоезнание,2014.-688с.
46. Финансовый менеджмент: Учебник/Подред. проф. Г.Б.Поляка. -М.: Финансы, ЮНИТИ, 2011.-518с.
47. Финансовый менеджмент : теория и практика: Учебник/Подред.Е.С. Стояновой.-М.: Перспектива,2011.-405с.
48. Финансы предприятия: Учебник/Подред. Н.В.Колченой. -М.: Финансы: ЮНИТИ, 2011.-413с.
49. Финансовое управление фирмой: Учебник/Подред. В.И.Терёхина.- М.: Экономика,2011.-350с.
50. ШереметА.Д., СайфулинР.С. Методика финансового анализа.-М.: ИНФРА-М, 2012.
51. ШереметА.Д., СайфулинР.С. Финансы предприятий. -М.: ИНФРА-М,2011.

Приложение А

Таблица 2.1 - Анализ динамики и структуры вне оборотных активов ОАО "Сургутнефтегаз"

Показатели	Значение на начало периода, тыс.руб.			Удельный вес во внеоборотных активах %			Абсолютное изменение, тыс.руб.		Темп прироста, %		Изменение удельного веса, %	
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	за 2014	за 2015	за 2014	за 2015	за 2014	за 2015
1. Нематериальные активы	265147	326257	402173	0,03	0,03	0,03	61110	75916	23,05	23,27	0,00	0,00
2. Основные средства	470312813	517887371	564003118	49,04	47,48	45,58	47574558	46115747	10,12	8,90	-1,56	-1,89
3. Финансовые вложения	474423594	557131414	646161955	49,47	51,07	52,22	82707820	89030541	17,43	15,98	1,61	1,15
4. Прочие внеоборотные активы	14050292	15466038	26744800	1,47	1,42	2,16	1415746	11278762	10,08	72,93	-0,05	0,74
5. Итого	959051846	1090811080	1237312046	100,00	100,00	100,00	131759234	146500966	13,74	13,43		

Таблица 2.2 - Анализ динамики и структуры капитала и резервов ОАО "Сургутнефтегаз"

Показатели	Значение на начало периода, тыс. руб			Удельный вес в оборотных активах, %			Абсолютное изменение, тыс.руб		Темп прироста,%		Изменение удельного веса, %	
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	за 2014	за 2015	за 2014	за 2015	за 2014	за 2015
1. Уставный капитал	43427993	43427993	43427993	3,31	2,81	2,57	0	0	0,00	0,00	-0,50	-0,24
2. Переоценка ВОА	399637434	422397782	437867973	30,43	27,30	25,91	22760348	15470191	5,70	3,66	-3,13	-1,39
2. Добавочный капитал	192511786	192511786	192511786	14,66	12,44	11,39	0	0	0,00	0,00	-2,22	-1,05
3. Резервный капитал	6514198	6514198	6514198	0,50	0,42	0,39	0	0	0,00	0,00	-0,07	-0,04
4. Нераспределенная прибыль	671158541	882228993	1009573263	51,11	57,03	59,74	211070452	127344270	31,45	14,43	5,92	2,72
Итого:	1313249952	154708075	1689895213	100	100	100	233830800	142814461	17,81	9,23		

		2										

Приложение Б

Таблица 2.3 - Анализ динамики и структуры оборотных активов ОАО "Сургутнефтегаз"

Показатели	Значение на начало периода, тыс. руб			Удельный вес в оборотных активах, %			Абсолютное изменение, тыс. руб.		Темп прироста,%		Изменение удельного веса, %	
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	за 2014	за 2015	за 2014	за 2015	за 2014	за 2015
1. Запасы	48973216	56715719	65664959	11,38	10,08	11,73	7742503	8949240	15,81	15,78	-1,29	1,65
2. НДС	3466410	3792701	4034860	0,81	0,67	0,72	326291	242159	9,41	6,38	-0,13	0,05
3. Долгосрочная дебиторская задолженность	1577487	1604995	1383764	0,37	0,29	0,25	27508	-221231	1,74	-13,78	-0,08	-0,04
4. Краткосрочная дебиторская задолженность	90986242	126711192	150870074	21,14	22,52	26,95	35724950	24158882	39,26	19,07	1,39	4,43
5. Краткосрочные финансовые вложения	266758317	355909116	301387763	61,97	63,26	53,84	89150799	-54521353	33,42	-15,32	1,30	-9,42
6. Денежные средства	17926291	16030789	35275667	4,16	2,85	6,30	-1895502	19244878	-10,57	120,05	-1,31	3,45
7. Прочие оборотные активы	795239	1806623	1136574	0,18	0,32	0,20	1011384	-670049	127,18	-37,09	0,14	-0,12
Итого:	430483202	562571135	559753661	100,00	100,00	100,00	132087933	-2817474	30,68	-0,50	-	-

Таблица 2.4 - Анализ динамики и структуры обязательств ОАО "Сургутнефтегаз"

Показатели	Значение на начало периода, тыс. руб			Удельный вес в оборотных активах, %			Абсолютное изменение, тыс.руб		Темп прироста,%		Изменение удельного веса, %	
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	за 2014	за 2015	за 2014	за 2015	за 2014	за 2015
1. Долгосрочные кредиты и займы	21073250	28913579	36381518	27,62	27,20	33,95	7840329	7467939	37,21	25,83	-0,42	6,75
2. Краткосрочные кредиты и займы	508374	139666	232890	0,67	0,13	0,22	-368708	93224	-72,53	66,75	-0,54	0,09
3. Кредиторская задолженность	45173239	67463606	59616241	59,22	63,46	55,63	22290367	-7847365	49,34	-11,63	4,25	-7,84
4. Прочие краткосрочные обязательства	9530233	9784612	10939845	12,49	9,20	10,21	254379	1155233	2,67	11,81	-3,29	1,00
Итого:	76285096	106301463	107170494	100,00	100,00	100,00	30016367	869031	39,35	0,82		

Приложение В

Таблица 2.5 - Сравнительная оценка динамики и структуры активов, капитала и обязательств ОАО "Сургутнефтегаз"

Показатели	Значение на начало периода, тыс.руб.			Удельный вес во внеоборотных активах %			Абсолютное изменение, тыс.руб.		Темп прироста, %		Изменение удельного веса, %	
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	за 2014	за 2015	за 2014	за 2015	за 2014	за 2015
1. Внеоборотные активы	959 051 846	1 090 811 080	1 237 312 046	69,02	65,97	68,85	131 759 234	146 500 966	13,74	13,43	-3,05	2,88
2. Оборотные активы	430 483 202	562 571 135	559 753 661	30,98	34,03	31,15	132 087 933	-2 817 474	30,68	-0,50	3,05	-2,88
Итого актив	1 389 535 048	1 653 382 215	1 797 065 707	100,00	100,00	100,00	263 847 167	143 683 492	18,99	8,69	0,00	0,00
3. Капитал и резервы	1 313 249 952	1 547 080 752	1 689 895 213	94,51	93,57	94,04	233 830 800	142 814 461	17,81	9,23	-0,94	0,47
4. Обязательства	76 285 096	106 301 463	107 170 494	5,49	6,43	5,96	30 016 367	869 031	39,35	0,82	0,94	-0,47
Итого пассив	1 389 535 048	1 653 382 215	1 797 065 707	100,00	100,00	100,00	263 847 167	143 683 492	18,99	8,69	0,00	0,00
Валюта баланса	1 389 535 048	1 653 382 215	1 797 065 707	100,00	100,00	100,00	263 847 167	143 683 492	18,99	8,69		

Приложение Г

Таблица 2.6 - Предварительная оценка ликвидности бухгалтерского баланса ОАО "Сургутнефтегаз"

Ликвидность активов				Срочность погашения обязательств				Платежный излишек(недостаток), тыс.руб.		
Группа активов	Значение на конец периода, тыс. руб.			Группа пассивов	Значение на конец периода, тыс. руб.			Значение на конец периода, тыс.руб.		
	2013	2014	2015		2013	2014	2015	2013	2014	2015
А1:наиболее ликвидные активы	284684608	371939905	336663430	П1:наиболее срочные обязательства	45173239	67463606	59616241	239511369	304476299	277047189
А2:быстро реализуемые активы	92563729	128316187	152253838	П2:краткосрочные пассивы	10038607	9924278	11172735	82525122	118391909	141081103
А3:медленно реализуемые активы	53234865	62315043	70836393	П3:долгосрочные пассивы	21073250	28913579	36381518	32161615	33401464	34454875
А4:труднореализуемые активы	959051846	1090811080	1237312046	П4:постоянные пассивы	1313249952	1547080752	1689895213			