

## Анализ системы оплаты труда на предприятии

*Студеникова Анна Александровна*

*Приамурский государственный университет имени Шолом-Алейхема*

*Студент*

### Аннотация

Целью статьи является проведение анализа системы оплаты труда на предприятии ООО «ДальДорСтрой». При подготовке научной статьи были использованы методы анализа, группировки, сравнения, индексного, метода разниц, экономико-статистических методов, экономико-математического метода, экспертных оценок и др. Результат исследования – проведен анализ системы оплаты труда на предприятии.

**Ключевые слова:** персонал, трудовые ресурсы, организация труда, производительность труда, оплата труда, факторный анализ

## Analysis of the payment system at the enterprise

*Studenikova Anna Alexandrovna*

*Sholom-Aleichem Priamursky State University*

*Student*

### Abstract

The purpose of the article is to analyze the system of remuneration at the enterprise LLC "DalDorStroy". When preparing a scientific article, the methods of analysis, grouping, comparison, index, difference method, economic and statistical methods, economic and mathematical method, expert assessments, etc. were used. The result of the study is an analysis of the wage system at the enterprise.

**Keywords:** personnel, labor resources, labor organization, labor productivity, remuneration, factor analysis

Актуальность научной статьи заключается в следующем: проблема заработной платы является одной из основных в экономике России. От ее решения зависит повышение производительности производства, уровень жизни жителей страны, место страны в мировом хозяйстве.

Обзор исследований. Проблемы характеризуется наличием конкретных разработок по вопросам организации и регулированию заработной платы. Среди отечественных теоретических разработок следует выделить труды Т.Б.Бердниковой [1], Л.С. Васильевой, Е.М. Штейна, М.В. Петровской [3] и др..

Целью статьи является проведение анализа системы оплаты труда на предприятии ООО «ДальДорСтрой».

Основным видом деятельности ООО «ДальДорСтрой» является строительство дорог и автомагистралей.

В своей деятельности ООО «ДальДорСтрой» руководствуется действующим законодательством, Уставом, приказами и указаниями Генерального директора, а также Приказом об учетной политике.

Учредителями ООО «ДальДорСтрой» являются физические лица.

Организация не имеет филиалов, представительств и дочерних компаний. Высшим органом управления является Общее собрание акционеров, которое решает вопросы организационно-распорядительного характера.

На предприятии действуют две системы оплаты труда: сдельно-премиальная и повременно-премиальная, устанавливаемые для разных категорий работников. Для рабочих опытных производственных цехов 92,95,98 установлена сдельно-премиальная и повременно-премиальная система оплаты труда.

Заработная плата рабочих цехов опытного производства ООО «ДальДорСтрой» при сдельно-премиальной системе оплаты труда состоит из оплаты по сдельным расценкам за выполненный объем работ, премии за выполнение личных (бригадных) производственных заданий в установленные сроки при отсутствии претензий по качеству, а также доплаты за условия труда, личный штамп ОТК и др. доплат. Премия при сдельно-премиальной оплате труда для рабочих-сдельщиков цехов 92,95,98 начисляется при выполнении показателей, приведенных в таблице 9 в следующих размерах.

Таблица 1 – Размер премии сотрудников ООО «ДальДорСтрой»

№	Профессии рабочих	Размер премии в %		
		За выполнение личных (бригадных) заданий в установленный срок	За отсутствие претензий по качеству	Общий размер премии
1	Рабочие всех профессий, кроме измерителей	25	15	40
2	Измеритель параметров	20	20	40

Премия начисляется коллективу в целом по коллективу и распределяется дифференцированно в соответствии с личным вкладом в общие результаты работы КТУ.

Заработная плата водителей при повременно-премиальной системе оплаты труда состоит из оплаты по установленным расценкам (окладам) за фактически отработанное время, премий за своевременное и качественное

выполнение ежемесячных нормированных заданий и доплат за условия труда, личного штампа ОТК и другие дополнительные платежи.

Премии работникам начисляются в размере тарифной ставки (оклада) за фактически отработанное время. Надбавка работникам начисляется также на доплаты и надбавки к тарифной ставке (окладу), выплачиваемые в соответствии с действующими Правилами совмещения профессий, расширения сфер обслуживания и увеличения объема выполняемых работ.

Основанием для начисления премий являются данные бухгалтерского и оперативного учета. За работу в выходные (праздничные дни) надбавка начисляется работникам по обычной тарифной ставке (окладу), сдельщикам - за сдельный заработок без доплаты. Надбавка работникам начисляется также на доплаты за вредные условия труда, установленные по результатам аттестации. Общая сумма премии не ограничена лимитами.

Увеличение размера премии конкретному работнику за превышение установленных показателей в отчетном периоде осуществляется приказом начальника цеха с соответствующего разрешения заместителя генерального директора. Сдельщики и повременщики с личным клеймом дополнительно премируются в соответствии с «Положением о порядке выдачи и использования права на самоконтроль и материального поощрения работников с личным клеймом ОТК».

Надбавки повременщикам производятся по результатам работы за месяц. Основанием для начисления бонусов является выполнение установленных бонусных показателей. При отсутствии учета выполнения показателей премирование не производится. Повременщикам назначаются задания на выполнение работ на основании производственного плана цеха, докладных записок и заявок на срочные работы в подразделениях концерна, которые фиксируются в журнале учета хода работ. Премия начисляется на заработную плату за фактически отработанное время, включая время работы в выходные (праздничные дни), ночные и сверхурочные часы.

Премия также начисляется за доплаты за вредные условия труда, установленные по результатам аттестации, за совмещение профессий, расширение зон обслуживания и увеличение объема работ, за работу в выходные (праздничные дни) и в ночное время.

Вознаграждение за выслугу лет выплачивается ежемесячно постоянным работникам фонда оплаты труда предприятия в зависимости от стажа работы в долях месячной тарифной ставки в следующих размерах в таблице 2.

Таблица 2 - Вознаграждение за выслугу лет сотрудникам ООО «ДальДорСтрой»

При непрерывном стаже работы	Размер месячного вознаграждения в долях к тарифной ставке
От 1 года до 3 лет	7 %
От 3 лет до 5 лет	8 %

От 5 лет до 10 лет	17 %
От 10 лет до 20 лет	25 %
Свыше 20 лет	29 %

Формирование фонда оплаты труда зависит от отраслевой принадлежности и спецификации предприятия. В ООО «ДальДорСтрой» присутствуют как оплаты по тарифным ставкам, или окладу, так и сдельным расценкам. Помимо этого, на предприятии предусмотрены такие дополнительные выплаты как:

- надбавки за работу с документами, содержащими гостайну;
- надбавки за работу во вредных условиях;
- оплата за замещение должности, совмещения профессий;
- оплата основных, дополнительных и учебных отпусков и выплата компенсаций за неиспользованный отпуск, а также оплата за период обучения;
- выходное пособие;
- оплата за переработки (сверхурочные), за работу в выходные и праздничные дни;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу с личным клеймом;
- премия;
- за содействие рационализации и изобретательству;
- доплаты работающим инвалидам;
- доплата за подготовку кадров;
- надбавки молодым специалистам, студентам;
- доплата руководителям производственной практики, стажировки молодых специалистов, наставникам студентам;
- сумма вознаграждения за выслугу лет;
- оплата за выполнение гособязанностей и донорских дней (по среднему заработку);
- оплата за время командировок, в том числе на объекты;
- выплаты по районным коэффициентам.

Проведем факторный анализ изменения фонда оплаты труда, посчитаем какой фактор больше других повлиял на его изменение (таблица 3).

Таблица 3 – Показатели для факторного анализа

Показатели	2018	2019	2020
Среднегодовая численность, чел.	38	36	35
Среднегодовая заработная плата работника, тыс. руб.	692,91	731,05	38,14
Фонд заработной платы, тыс. руб.	26330,6	1253019,7	+102096,2

Влияние факторов определяется методом цепных подстановок:

$$\text{ФЗП}_{18} = \text{СЧР}_{18} * \text{СЗПР}_{18} = 38 * 692,91 = 26330,6 \text{ тыс. руб.}$$

За счет изменения среднегодовой заработной платы:

$$\text{ФЗП}_{19} = \text{СЧР}_{18} * \text{СЗПР}_{19} = 1661 * 731,05 = 27779,9 \text{ тыс. руб.}$$

За счет изменения численности работников:

$$\text{ФЗП}_{19} = \text{СЧР}_{19} * \text{СЗПР}_{18} = 1714 * 692,91 = 24944,76 \text{ тыс. руб.}$$

То есть фонд оплаты труда в 2019 г. в основном уменьшился за счет роста среднегодовой заработной платы одного работника.

Таблица 4 – Анализ динамики заработной платы

Показатели	2019	2020	Абсолют. изм.	Темп роста, %
Среднесписоч. числ. раб., чел.	34	33	-1	102
Среднесписоч. числ. руков., чел.	2	2	-	-
ФОТ раб., тыс. руб.	152760	153365	605	100,4
ФОТ руков., тыс. руб.	294126	295678	1552	100,53
Среднегод. з.п., раб., тыс. руб.	481,89	469,01	-12,88	97,33
Среднегод. з.п., руков., тыс. руб.	1556,22	1539,99	-16,23	98,96

Анализ динамики из таблицы 4 заработной платы показал, что среднегодовая заработная плата рабочих уменьшилась на 12,88 тыс. руб., или на 2,67%. Это может быть связано с простоями и, как следствие, сокращением или лишением бонусов. Среднегодовая заработная плата руководителей также снизилась на 16,23 тыс. руб. или 1,04%.

Источниками информации об оплате труда на предприятии являются: данные табеля и отдела кадров и др. Сведения о численности, заработной плате и движении работников, штатное расписание специалистов и служащих, расчеты потребности в основном производственном персонале, кадровый учет рабочей силы, отчетные материалы по расчету заработной платы.

В числе документов первичного учета труда и его оплаты следует выделить:

- штатное расписание применяется для оформления структуры, штатного состава и штатной численности организации. Штатное расписание

содержит перечень структурных подразделений, должностей, сведения о количестве штатных единиц, должностных окладах, надбавках и месячном фонде заработной платы;

- приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику применяется для оформления и учета отпусков, предоставляемых работнику в соответствии с законодательством, коллективным договором, нормативными актами организации, трудовым договором;

- приказ (распоряжение) о поощрении работника применяется для оформления и учета поощрения за успехи в работе.

Для систематизации и упрощения ведения расчетов заработной платы на предприятии имеется внутренняя локальная сеть. Предназначен для взаимодействия экономистов отделов с работниками отдела учета расчетов с рабочими и служащими. Это необходимо для оперативного сбора, передачи, распространения и обработки информации, связанной с оплатой труда работников предприятия. Также для этих целей используется Microsoft Outlook - персональный информационный менеджер с функциями почтового клиента, входящий в пакет офисных программ Microsoft Office.

Помимо функций почтового клиента для работы с электронной почтой, Microsoft Outlook представляет собой полноценный органайзер, предоставляющий функции календаря, планировщика задач, записной книжки и менеджера контактов. Кроме того, Outlook позволяет отслеживать вашу работу с документами Microsoft Office для автоматического создания рабочего дневника. Вопросы, возникающие в процессе начисления заработной платы, решаются с помощью справочно-правовой системы КонсультантПлюс, это самая популярная СПС.

В качестве надежного помощника используется система КонсультантПлюс. В нем собраны книги по налогообложению и бухгалтерскому учету, кадровым вопросам, а также публикации ведущих бухгалтерских, кадровых и других финансово-экономических изданий. Для непосредственного расчета заработной платы используется программа 1С 8.3 Зарплата и кадры. Экономист каждого подразделения в конце месяца предоставляет информацию о работниках своего подразделения: количество отработанного работником времени, размер причитающихся премий и надбавок.

После того, как вся необходимая информация, полученная через локальную сеть и почту Microsoft Outlook, загружается в программу 1С 8.3 Зарплата и Кадры. Учитываются праздничные дни, больничные, прогулы, сокращенный рабочий день или неделя. После начисления заработная плата рассчитывается с учетом необходимых отчислений. Когда все начисления рассчитаны в программе 1С 8.3 Зарплата и Кадры, работникам выдается расчетный лист для ознакомления с начисленной заработной платой за месяц. В нем показаны все начисления за месяц по кодам видов выплат, сумма удержанного НДФЛ и общий заработок с начала года.

Также зарплатные ведомости выдаются экономистам отделов для проверки правильности распределения заработка между работником отдела. Если начисления сформированы правильно и нет претензий по начисленным суммам и видам выплат, то начисленная заработная плата поступает на банковские счета работников предприятия.

Таким образом, использование балльной системы поощрения персонала для оценки деятельности и мотивации персонала, несмотря на сложность и высокие требования к квалификации сотрудников, проводящих оценку, при правильном использовании способствует созданию атмосферы справедливости во взаимодействии между руководителем и подчиненных, стимулирует рост ответственности и самостоятельности, повышает удовлетворенность сотрудников с работой, которую они делают, и их приверженностью своей организации и подразделению.

### **Библиографический список**

1. Бердникова Т.Б. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия. М.: Инфра-М, 2019. 224 с.
2. Бузырев В.В., Нужина И.П. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности строительного предприятия. М.: КноРус, 2020. 336 с.
3. Васильева Л.С., Штейн Е.М., Петровская М.В. Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятий. М.: Экзамен, 2018. 320 с.
4. Пястолов С.М. Анализ финансово-хозяйственной деятельности. М.: Академия, 2020. 384 с.
5. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. М.: Инфра-М, 2019. 336 с.