

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
ГИДРОМЕТЕОРОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра Экономики предприятия природопользования и учетных систем

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА  
(БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)**

**На тему: «Совершенствование организации оплаты труда на предприятии»**

Исполнитель Топе Аранда Игнасио  
(фамилия, имя, отчество)

Руководитель Доцент. Кандидат экономических наук  
(ученая степень, ученое звание)

Петрова Е.Е.

(фамилия, имя, отчество)

«К защите допускаю»  
Заведующий кафедрой



(подпись)

Доктор экономических наук, профессор

(ученая степень, ученое звание)

Курочкина Анна Александровна

(фамилия, имя, отчество)

27» мая 2019г.

Санкт-Петербург  
2019

## Содержание

Глава 1. Теоретические основы совершенствования заработной платы на предприятии .....	5
1.1. Понятие, сущность и функции заработной платы на предприятии	5
1.2. Формы и системы оплаты труда .....	12
1.3. Исследование путей совершенствования заработной платы на предприятии	17
Глава 2. Анализ совершенствования заработной платы на предприятии.	26
2.1 Анализ численности персонала.....	26
2.2 Оплата труда торгового персонала как предмет анализа .....	31
2.3. Современные методики анализа эффективности оплаты труда наемного персонала. ....	35
Глава 3. Анализ применения путей совершенствования заработной платы на предприятии. ....	44
3.1. Организационно-экономическая характеристика ООО «Бегет»..	44
3.2 Анализ организации оплаты труда ООО «Бегет» .....	46
3.3 Мероприятия, направленные на повышение эффективности системы оплаты труда в ООО «Бегет». ....	60
Заключение .....	66
Список литературы.....	68
Приложение .....	71

## Введение

**Актуальность** темы «Совершенствование организации оплаты труда на предприятии» обусловлена тем, что в современных рыночных условиях предприятия имеют права в области заработной платы, но не имеют методических материалов, тем самым затрудняя совершенствование тарифного плана и условий оплаты труда.

**Цель данной выпускной квалификационной работы** является изучение и совершенствование организации оплаты труда на предприятии.

Для достижения данной цели необходимо следующее:

- раскрыть сущность, понятие и функции оплаты труда работников, ФОТ, премиальной системы и численности персонала.

- исследовать формы и системы оплаты труда на предприятии;

- проанализировать численность персонала, фонд оплаты труда, премиальную систему оплаты труда на предприятии, использование рабочего времени, среднесписочную численность персонала,

- изучить особенности формирования совершенствования организации оплаты труда на предприятии;

- дать рекомендации по совершенствованию организации оплаты труда на предприятии и оценить их эффективность.

**Объект исследования** – организационно-правовая форма ООО «Бегет»

**Предмет исследования** – совершенствование организации оплаты труда на предприятии.

Для изучения темы выпускной квалификационной работы использовались такие теоретические и методологические материалы как законы РФ, указы президента РФ, постановления исполнительных органов власти РФ; монографии, учебники, справочники, а также статьи, публикуемые в журналах; ведомственные документы: учредительные документы и устав организации; годовой бухгалтерский баланс; планы работы организации.

Данная работа включает рекомендации в области формирования и совершенствования организации системы оплаты труда на предприятии, направленные на повышение конкурентоспособности и эффективности функционирования предприятия.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, 3-х глав, заключения, списка использованной литературы, приложений.

В первой главе рассматриваются теоретические аспекты организации оплаты труда на предприятии, а также ее формы и системы.

В второй главе рассмотрены методики анализа заработной платы и премирования работников.

Третья глава включает в себя анализ применения путей совершенствования заработной платы на предприятии ООО «Бегет».

# Глава 1. Теоретические основы совершенствования заработной платы на предприятии

## 1.1. Понятие, сущность и функции заработной платы на предприятии

Заработную плату можно представить, как основную часть средств которые направлены на потребление, и представляет собой определенную часть дохода (чистую продукцию), которая находится в зависимости от итоговых результатов работы трудового коллектива и распределяется между работниками коллектива в четком соответствии объёмом и качеством вложенного труда, фактическим трудовым вложением каждого и объёмом инвестированных финансовых ресурсов.

Важно различать реальную и номинальную заработную плату. Реальная заработная плата представляет собой количественное выражение тех товаров и услуг, которые представляется возможным получить за номинальную заработную плату, а она в свою очередь выражается в общем количестве денежных средств, которые получает сотрудник за выполненную им работу, оказанные услуги или время, проведенное на рабочем месте. Номинальная заработная плата рассчитывается исходя из действующей ставки заработной платы или цены рабочей силы за единицу времени. [7]

Основная особенность заработной платы заключается в выраженной в денежном эквиваленте доле работников в части общего национального дохода, которая при этом направлена на цели личного потребления и распределяется по объёму и качеству затраченного каждым работником труда в общественном производстве.

Роль заработной платы в экономическом развитии государства трудно переоценить, она является подъёмной силой народного благосостояния. [13]

В ней заключается и находит своё выражение вся полнота экономических связей общества с трудовыми коллективами и рядовыми работниками в части их участия в общественном труде и его последующей оплате.

В то время как заработная плата с одной стороны предстает подъёмной силой благосостояния трудящихся, с другой стороны она является способом стимулирования роста материального характера и совершенствования

общественного производства. Стоит отметить что, для осуществления непрерывного и динамичного развития становится необходимым создание материальной заинтересованности работников в результатах своего труда. [20]

При этом определение структуры заработной платы в отдельно взятой организации происходит на основе микроэкономического анализа следующих факторов:

- уровня оплаты труда персонала;
- существующих в организации различных доплат;
- результатов труда сотрудников и соответствующих затрат;
- рентабельности и производительности труда;
- действующих условий на рынке труда;
- баланса спроса и предложения на рабочую силу и тому подобное.[11]

Важно отметить, что характерной чертой структуры доходов в организациях нашего государства является ее деление на три основных составляющих, среди которых: тарифные ставки и оклады, доплаты и компенсации, надбавки и премии. С помощью тарифных ставок и окладов определяется величина размера оплаты труда сотрудников в соответствии с уровнем его сложности и той ответственности, которая возникает при нормальных условиях реализации рабочего процесса и соответствующих затратах используемой рабочей силы.

При осуществлении рабочего процесса неизбежно возникают отклонения в условиях труда, которые требуют сверх установленных затрат рабочей силы, и для нивелирования этих затрат предусмотрены доплаты и компенсации. Так же для стимулирования персонала используются премии и различные надбавки. Они направлены на стимулирование повышения качества работы, творческой активности сотрудников, роста производительности труда и эффективности производства и устанавливаются в зависимости от совокупной прибыли или общего дохода организации и могут составлять порядка 20-40% к базовой ставке. [3]

Помимо этого за персональный творческий вклад в конечный результат производства, а вместе с тем и качественное и своевременное исполнение заданий поставленных на производстве предусматриваются различные премиальные выплаты.

Социальные выплаты состоят из реализации частичной или полной оплаты расходов персонала компании по определенным видам затрат, среди которых:

- 1) транспортные расходы;
- 2) расходы на использование медицинской помощи;
- 3) расходы на предоставление отпуска и выходных дней;
- 4) затраты на организацию корпоративного питания во время рабочего процесса;
- 5) расходы на обучение работников и повышение их квалификации;
- 6) затраты на реализацию добровольного и обязательного страхования жизни персонала;
- 7) различная необходимая плановая и экстренная материальная помощь и т.д. [24]

С помощью разработки и использования разных форм и систем оплаты труда персонала организации представляется возможным применение к каждой группе и категории сотрудников компании своеобразный порядок исчисления полученного ими заработка. Данное обстоятельство позволяет обеспечивать более эффективный учёт количества и качества труда в организации, который вкладывается работниками в конечные результаты производственного процесса предприятия. [19]

Перейдем к рассмотрению функций заработной платы.

Воспроизводственная функция – заключается в гарантии обеспечения возможности воспроизводства трудовых ресурсов на уровне, который признается обществом как социально приемлемый, то есть тот, где абсолютный размер заработной платы позволяет осуществлять условия нормального воспроизводства рабочей силы. Иначе говоря, уровень, который позволяет не только поддерживать воспроизводство рабочей силы, но и улучшать условия жизни работника, в которой он должен иметь реальную возможность жить в соответствии с социальными нормами общества. А именно оплачивать жильё, продукты питания, одежду и прочее, что является предметами первой необходимости. Помимо этого, он должен иметь возможность отдыхать от своей работы, чтобы восстанавливать силы необходимые для её продолжения [1]. А так же должна быть обеспечена его возможность растить и воспитывать детей – будущие трудовые ресурсы, из этого

аспекта и происходит исходная значимость данной функции, и её основополагающая роль в сравнении с другими функциями. При возникновении обстоятельств, при которых уровень заработной платы по основному месту работы не способен обеспечить работнику и его близким нормальное воспроизводство, появляется проблема дополнительного заработка. Сущность этой проблемы заключается в истощении трудового потенциала при работе на несколько фронтов. А так же понижением профессионализма и нарушением производственной и трудовой дисциплины.

Социальная функция – зачастую рассматривается отдельно от воспроизводственной, однако её вполне можно рассматривать как дополнение и продолжение воспроизводственной функции. Функции заработной платы, как одного из основных источников дохода не должны ограничиваться непосредственно воспроизведением рабочей силы, но и должны обеспечивать возможность человека пользоваться полным набором социальных благ таких как: качественная медицинская помощь; регулярный отдых; получение образования; дошкольное образование детей и прочее. И помимо этого гарантировать работающему человеку финансовое обеспечение при достижении им пенсионного возраста.

Стимулирующая функция – проявляет своё значение при рассмотрении с позиций руководства организации, важно отметить, что имеется необходимость мотивации работника к проявлению трудовой активности, а также к увеличению эффективности его деятельности и достижению максимальной отдачи. Для достижения этих целей применяют установление взаимосвязи между проделанной сотрудником работой и конечной оплатой труда. В том случае, когда происходит разрыв взаимосвязи между личными трудовыми усилиями и заработной платой, начинается ослабление стимулирующей функции, что в свою очередь превращает её в потребительскую функцию и сводит на нет проявление инициативы, а так же снижает трудовые усилия работника. [2]

Должна сохраняться заинтересованность работника в постоянном повышении квалификационного уровня для получения большей заработной платы, так как чем выше квалификация, тем выше и заработная плата. Организации в свою очередь

имеют заинтересованность в более высококвалифицированных сотрудниках, так как от них напрямую зависит увеличение производительности и улучшение качества производимой продукции. Стимулирующая функция реализуется организацией и её руководством путем применения определенных систем оплаты труда, которые основываются на анализе результата трудовой деятельности и имеющейся связи размера фонда оплаты труда с уровнем эффективности деятельности организации.

Статусная функция - заключается в наличии соответствия между уровнем размера заработной платы работника и его трудовым статусом. В данном контексте следует понимать статус как определенное положение человека в социальной системе связей и отношений. Место конкретного сотрудника по вертикальной или горизонтальной оси в отношении прочих сотрудников это и есть трудовой статус. Следовательно, объём трудового вознаграждения предстает основным показателем трудового статуса, а соотношение собственных трудовых усилий позволяет оценить, насколько справедлива оплата труда. В данном случае становится необходимым придание гласности тех критериев, по которым происходит разработка систем оплаты труда различных групп работников, и категорий персонала учитывая специфику организации. Далее вся эта информация должна быть отражена в контрактах и коллективных договорах. Значение статусная функция имеет в первую очередь для самих работников, отражая их притязания на заработную плату которой обеспечены аналогичные сотрудники на схожих предприятиях и ориентируя персонал на повышение уровня материального благосостояния. А реализуется статусная функция с помощью материальной основы, которая выражается в эффективности трудовой деятельности и организации в целом. [15]

Регулирующая функция заработной платы заключается в осуществлении регулирования рынка труда и уровня прибыльности организации. Важно учитывать, что при прочих равных условиях сотрудник будет стремиться устроиться на ту работу и именно в ту организацию, где уровень заработной платы по его специальности является наиболее высоким. При этом верным является и тот факт, что организации совсем не выгодно реализовать большие зарплатные

выплаты, так как это увеличивает общие затраты предприятия, что в значительной степени снижает его рентабельность.

С помощью процесса организации выплаты заработной платы в организации решается двуединая задача (рис. 1.1):

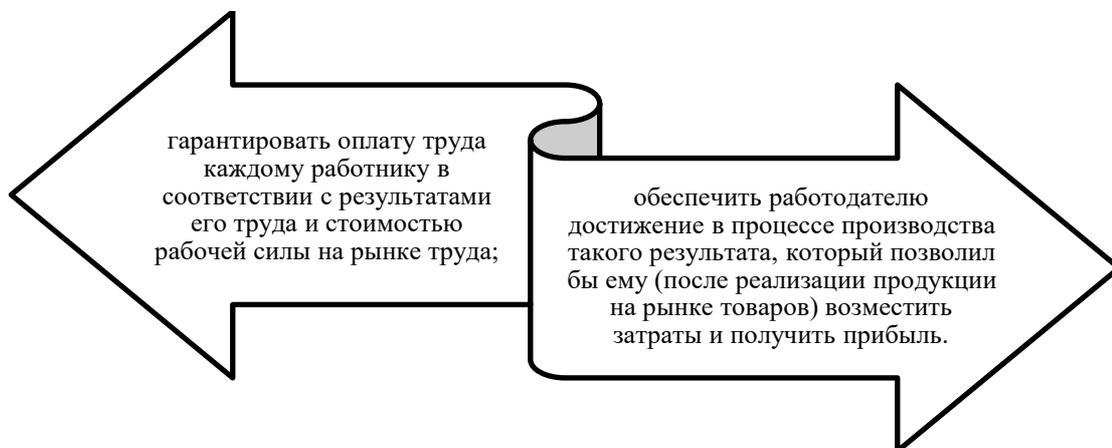


Рисунок 1.1 – Решение задач с помощью заработной платы [5].

Это позволяет сделать вывод, что путем организации заработной платы устанавливается обязательный баланс интересов наёмного работника и его работодателя, что в свою очередь способствует улучшению взаимоотношений в рамках социального партнерства между основными силами движущими рыночную экономику[13].

Для того чтобы функции заработной платы реализовывались в полном объеме, необходимо соблюдать следующие важнейшие принципы использования заработной платы организации (рис. 1.2):

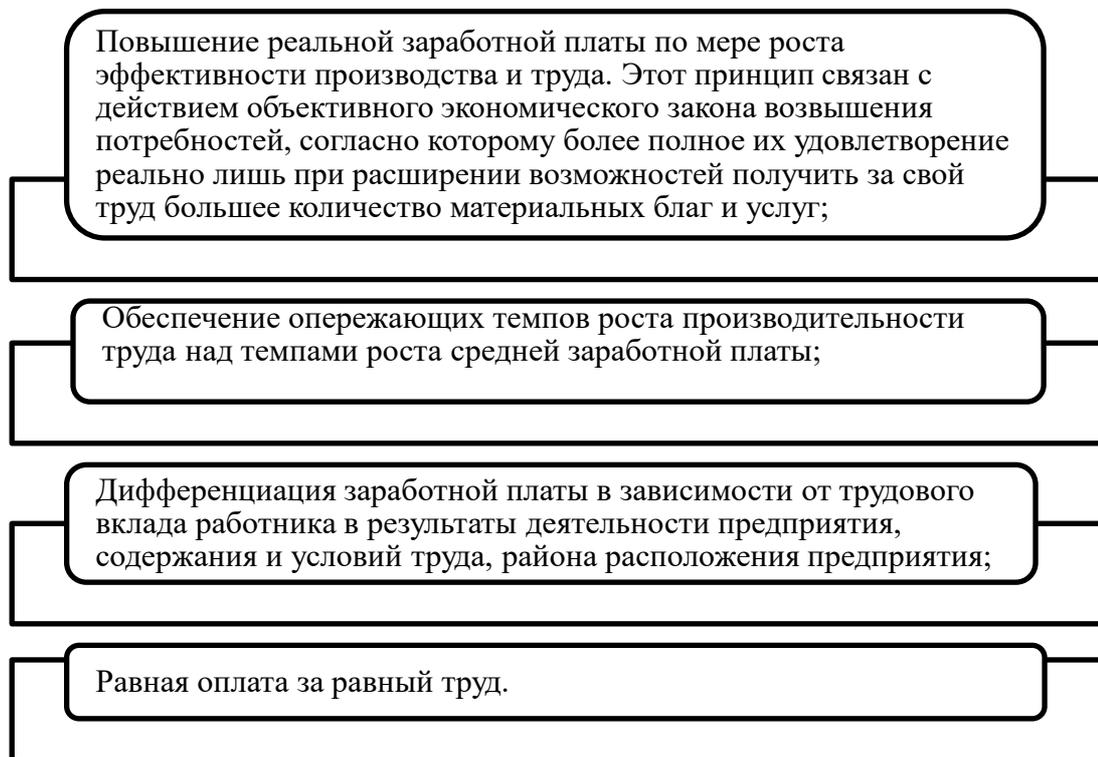


Рисунок 1.2 – Принципы использования заработной платы [17].

Тем не менее, условия, складывающиеся на предприятиях в последнее время, не позволяют произвести правильную организацию заработной платы без её основополагающего элемента, а именно - нормирования труда. Именно нормирование труда позволяет устанавливать соответствие между количеством затрат на трудовую деятельность, и уровнем оплаты этого труда в определенных организационных и технических условиях.

Основываясь на принципах использования и особенностях функций заработной платы, происходит создание организационной системы оплаты труда хозяйствующего субъекта [4]. С помощью трансформации организации заработной платы предприятия, которая осуществляется, исходя из требований рынка, решают следующие важнейшие задачи (рис. 1.3):

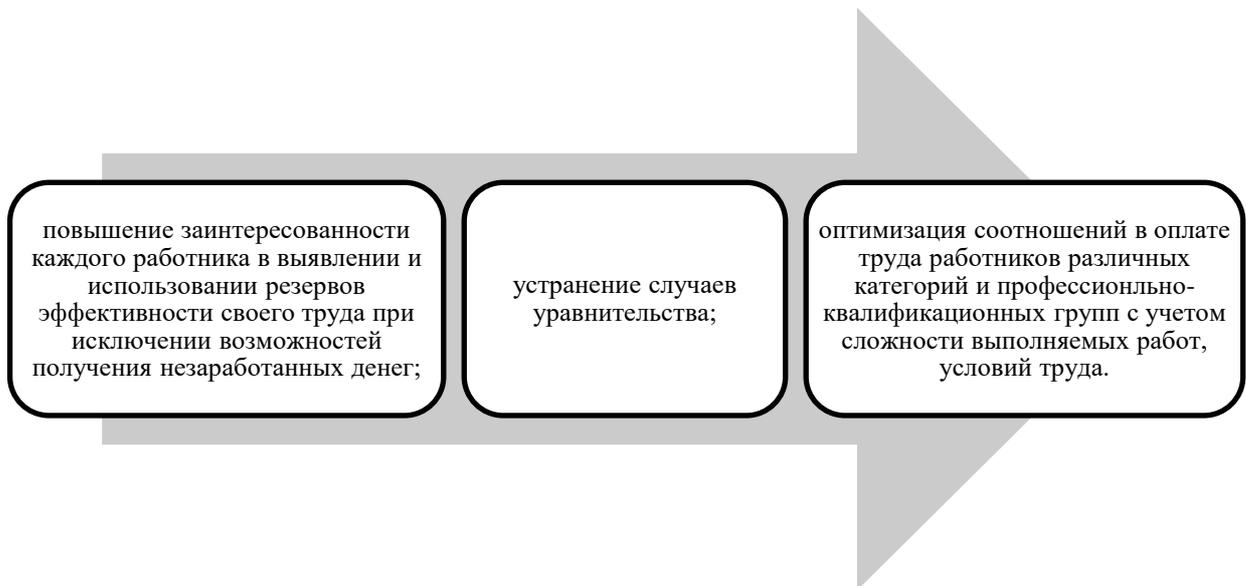


Рисунок 1.3 – Задачи, решаемые с помощью изменения системы организации заработной платы на предприятии [12].

Деятельность, направленная на совершенствование трудовых норм, прежде всего, должна иметь своей целью повышение качества этих норм и обеспечение равных по напряженности норм труда для всех групп и типов работников.

## 1.2 Формы и системы оплаты труда

Именно своеобразный порядок исчисления заработной платы сотрудникам различных категорий определяет различия между формами и системами заработной платы работников. Под формами и системами заработной платы работников подразумевают определенный способ обозначения наличия зависимости, которая присутствует между количеством труда и качеством осуществления труда, то есть между мерой трудовых затрат и оплатой труда. Структура заработной платы сотрудников напрямую зависит от того, какая форма труда используется в организации. Так в форме труда может преобладать условно-постоянная часть виде тарифа или оклад, а также переменная часть, которая заключается в сдельном приработке, премии.

В любой из отраслей народного хозяйства применяются три основные формы заработной платы, среди которых (рис. 1.4):



Рисунок 1.4 – Основные формы заработной платы сотрудников организации[19].

Одной из наиболее распространенных форм оплаты труда сотрудников можно назвать сдельную оплату труда. Её применение обосновано в тех случаях, когда представляется возможным вести строгий учёт выполненного объёма работ. В данном случае на одну единицу готовой продукции или выполненного объёма работы установлена сдельная тарификация, которая и является величиной оплаты труда.

Данная форма оплаты труда имеет собственные системы:

- сдельно-премиальную;
- прямую;
- сдельно-прогрессивную;
- косвенную;
- аккордную [22].

А по отношению к объектам начисления её можно подразделить на коллективную и индивидуальную.

Прямая индивидуальная сдельная система оплаты труда подразумевает начисление заработка в соответствие с количеством той продукции или количеством тех производственных операций, которые выработаны сотрудниками за

определенный отрезок времени или выполнены им в ходе реализации производственной деятельности. Расценку можно определить по средству умножений часовых тарифных ставок соответствующим разрядам по работе, на норму времени, выражающуюся в часах [2].

$$Рсд = \frac{Tд}{Нв} \text{ или } Рсд = Тч \times Нвр \quad (1.1), (1.2)$$

где Тд и Тч - это дневные и часовые тарифные ставки работника, соответствующие разряду работ,

Нв - сменная норма выработки,

Нвр - норма времени на единицу выполняемых работ.

Размеры заработной платы можно определить по формуле:

$$ЗПсдел = V \times Рсд \quad (1.3)$$

где V – объёмы реализованных продукции.

Представляется целесообразным отметить, что сдельно – премиальная система оплаты труда показала себя, как наиболее распространенная система. Работнику помимо основного заработка по установленным сдельным расценкам, начисляется премиальное вознаграждение за выполнение или даже перевыполнение плановых показателей [8]. Премиальное вознаграждение определяется путем учета фактически отработанного времени, основываясь на сдельном заработке. Применение этой формы оплаты труда благотворно сказывается на росте производительности труда и способствует повышению уровня квалификации сотрудников. В данной системе расценки устанавливаются расчетным путем, а заработная плата работника будет расти пропорционально выполненной работе.

$$ЗПпрем = Рсд \times \frac{(100+\% \text{ премирования})}{100} \quad (1.4)$$

Сдельно-прогрессивная система оплаты труда подразумевает, что оплата в пределах принятого исходного норматива производится по прямым сдельным расценкам, а оплата сверх определенной нормы осуществляется с помощью прогрессивно нарастающих расценок, исходя из возможности перевыполнения существующих и установленных нормативов производственной выработки.

Доплата в рамках данной системы устанавливается с помощью различных методов. Одним из наиболее универсальных считается следующий: для начала происходит определение части заработка, который начисляется по прямым

расценкам за полный объем осуществленной работы, данная рассчитанная величина умножается на процент перевыполнения норматива выработки, а также на значение коэффициента увеличения сдельной расценки [14]:

$$З_{\text{общ.}} = З_{\text{сд.}} + З_{\text{сд.}} \times \frac{(\text{Пв.н.} - \text{Пн})}{K_p} \quad (1.5)$$

где  $Z_{\text{общ.}}$  – является общим заработком работника по по сдельно-прогрессивной системе,

$Z_{\text{сд.}}$  – сдельным заработком по основным сдельным расценкам,

Пв.н. – выполненные нормы выработки, в процентах (%);

Пн. – исходной базой для начислений прибыли, выраженной в проценте выполненных норм выработки, (%);

$K_p$  – коэффициентом по увеличению основной сдельной расценки.

Если рассматривать косвенно – сдельную систему оплаты, то зависимость заработной платы работника происходит не от личной выработки, а от показателей труда обслуживаемых им рабочих. Применение этой системы оплаты целесообразно в таких категориях работников как: наладчики, ремонтники, и прочие вспомогательные работники от результатов трудовой деятельности которых зависит производительность главных рабочих.

Вычисление зарплаты работника при использовании косвенно – сдельной системы должно производиться на основании косвенной расценки и количества изделий, которые изготовлены обслуживающими рабочими. Для исчисления косвенной расценки дневная ставка, оплачиваемая по косвенной сдельной системе должна делиться на установленную норму обслуживания и дневную норму по выработке обслуживаемых рабочих [16].

Аккордная система оплаты, устанавливает величину зарплаты сотрудника отнюдь не за отдельно взятое изделие или же операцию, а за общий объем совершенной работы. Такую систему зачастую сочетают с премированиями в связи с сокращениями срока выполнения задания. Общий объем работы будет определен на основании нормы времени и расценки.

Повременной оплатой является такой основной заработок сотрудника, который начислен по уставленному тарифу данной ставки (окладу), за фактическое

отработавшее время сотрудником. Это значит, что основной заработок зависит уровня квалификации сотрудника и отработанного им времени [23].

$$З_{пов} = Тч \times Вч \quad (1.6)$$

где  $Тч$  – является почасовой тарифной ставкой, соответствующей разряду, а  $Вч$  - фактическим временем работы.

Повременной премиальной системой оплат труда сотрудника является такая оплата труда при которой помимо зарплаты по тарифу (окладу), будет выплачена еще и премия в связи с достижением определенных показателей количественного и качественного характера.

Стоит отметить, что по повременной и повременно-премиальной системам начисляется заработная плата различным руководителям, специалистам и иным работникам, которые относятся к категории служащих в организации. Премирование руководителей, специалистов и иных работников, которые относятся к категории служащим осуществляется за счет денежных средств из фонда потребления по определенным показателям, которые устанавливаются высшим руководством организации [26].

Гибкая форма оплаты труда в научной литературе подразделяется на бестарифную и контрактную форму оплаты труда. Переход к рыночным условиям труда обусловил возникновение бестарифной системы оплаты труда, находящейся в зависимости от целого ряда факторов, среди которых:

- квалификационный уровень сотрудника (от начальника/директора до рабочего);
- коэффициент трудового участия (КТУ) работника и фактически отработанное им время [2].

Бестарифная система оплаты труда является такой системой, в рамках которой заработная плата всех сотрудников организации является долей каждого работающего в общем фонде оплаты труда предприятия. В рамках бестарифной системы оплаты труда происходит учет объема реализованных товаров и услуг по каждой отдельной организации [9]. Чем больше объем реализованных товаров и услуг, тем наиболее эффективно осуществляет свою деятельность данная организация, а это значит, что заработная плата сотрудников будет

корректироваться, исходя из объема производства. Использование данной системы актуально при исчислении оплаты труда вспомогательных рабочих, а также работников с повременной формой оплатой труда.

Важно учесть, что контрактная система найма сотрудников подразумевает начисление заработной платы в полном соответствии с условиями заключенного контракта. В рамках трудового контракта, как правило, оговариваются: важнейшие условия труда, основные права и обязанности работников и работодателя, режим работы и уровень оплаты труда, условия выполнения конкретного задания, возможные последствия, которые возникают в случае досрочного расторжения заключенного трудового контракта [17].

В организациях, которые применяют формы организации труда носящие коллективный характер, закономерно использование коллективной системы оплаты труда работников. При использовании такой системы заработная плата отдельного работника находится в зависимости от результатов трудовой деятельности всей бригады или участка.

Существуют основные методы, по которым происходит распределение коллективного заработка. Первый из них характеризуется тем, что заработная плата распределяется между членами трудового коллектива согласно тарифным ставкам и учету отработанного времени. Второй метод распределения использует «коэффициент трудового участия» [7].

Предприятия осуществляют выбор наиболее подходящих форм оплаты труда из имеющегося разнообразия, сообразно конкретно стоящим условиям производства, при этом учитывается характер выпускаемой продукции или предоставляемой услуги, а так же структуре предприятия, применяемой технологии, форме его собственности и прочее.

### 1.3 Исследование путей совершенствования заработной платы на предприятии

В зарубежных государствах существует большой опыт разработки и применения различных по своим качествам систем заработной платы. Каждая национальная система оплаты труда персонала характеризуются определенными характерными для нее чертами, рассмотрим основные из них (рис. 1.5):

Швеция	• Солидарная заработная плата
Япония	• Оплата за стаж и рационализаторство
Германия	• Стимулирование роста производительности
Великобритания	• Оплата за квалификацию
Франция	• Индивидуализация зарплаты
Италия	• Выплата коллективных и индивидуальных надбавок к рабочему времени

Рисунок 1.5 – Характерные особенности оплаты труда в зарубежных странах [4].

Опыт зарубежных стран показывает, что зачастую применяются специальные системы премирования, которые используются за достижение определенных производственных результатов, они заранее согласовываются и закрепляются в рамках соответствующих договоров. Например, в Великобритании активно используется практика подписания договоров о производительности, которые заключаются между администрацией организаций и профсоюзными организациями, которые представляют интересы сотрудников компании. Сущность данных договоров заключается в том, что доходы, возникающие от роста производительности труда, разделяются в принятой пропорции между руководством компании и ее сотрудниками, что дает возможность повысить оплату труда, не прибегая при этом к увеличению прямых производственных издержек хозяйствующего субъекта [15].

Рассматривая практический опыт начисления заработной платы в Швеции, стоит отметить, что переменная часть заработной платы сотрудников, которая связана с общими результатами деятельности, увеличивается, при этом традиционные формы сдельной оплаты труда утрачивают свое значение, основными в использовании становятся премиальные системы, а также реализация

поощрений успехов в производительной отдаче на уровне производственных групп работников предприятия.

Особого внимания заслуживает опыт перестройки оплаты труда в 90-х годах на предприятиях Германии.

Выбор этой страны для более подробного рассмотрения обусловлен в определённой степени следующими обстоятельствами:

- во-первых, Германия является страной, в которой всего лишь несколько лет назад было реализовано параллельно две государственные с различные экономические системы, что в значительной степени оказывало влияние на характер производственного процесса на предприятиях Германии, а также в большей степени обуславливало характер трудовых отношений, в частности и особенности выплаты заработной платы сотрудникам;

- во-вторых, именно в Германии до сих пор спешно используют в практической деятельности многих предприятий механизмы и формы организации оплаты труда, разработанные и используемые в советской практике, к данным практикам относятся: проведение аттестации работников организации; систематическое определение коэффициентов трудового участия сотрудников; механизмы борьбы с текучестью кадров с помощью надбавок к заработной плате за профессиональное мастерство; бригадная организация труда и так далее [21].

К тенденциям, развивающимся в системах заработной платы на предприятиях Германии, можно отнести следующие (рис. 1.6):

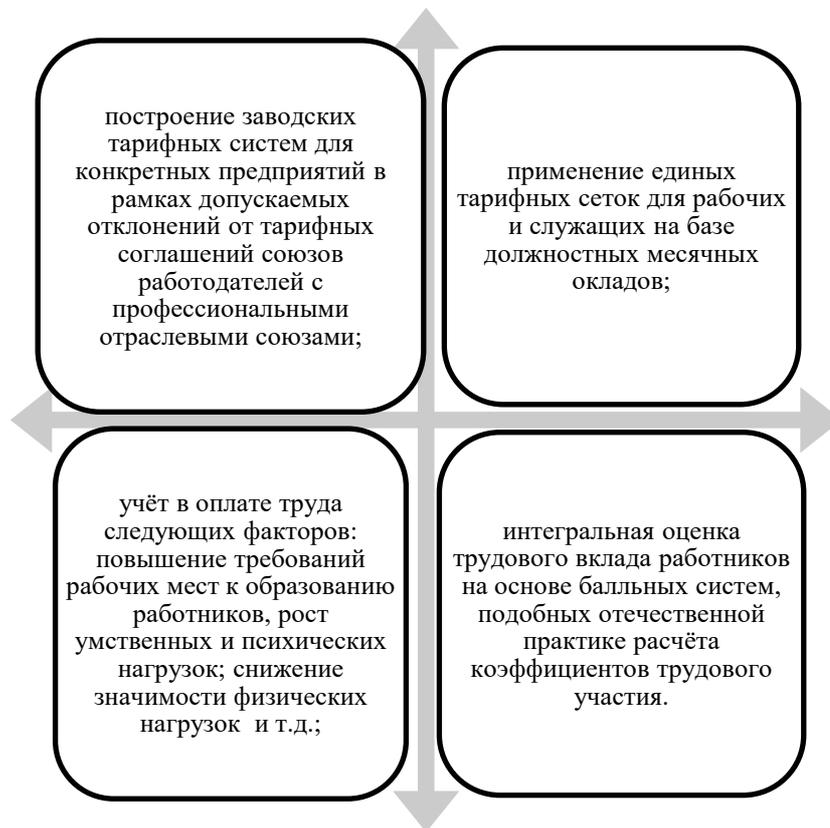


Рисунок 1.6 – Тенденции развития систем заработной платы в Германии.

Систему заработной платы во Франции можно охарактеризовать отказом от жесткой индексации, и переходом к принципу который регулирует уровень оплаты труда, учитывая коллективную и индивидуальную производительность. Однако при этом сохраняется индексация минимального уровня оплаты труда. Коллективную заинтересованность предполагается напрямую завязывать с фондом заработной платы и экономическими результатами работы организации. А в роли инструмента обеспечивающего функционирование данной системы выступают коллективные договора о заинтересованности. Вместе с тем для сохранения эффекта который стимулирует, многие организации дополняют эти договора, включая в них перечень с конкретными целями для реализаций.

Практика по индивидуализированию заработной платы перетекает в формы сочетающиеся друг с другом:

1. оплата индивидуальной выработки;
2. заработная плата которая складывается из гарантированного минимума, т.е. 80%. Переменная часть, т.е. 20%. Стоит отметить что переменная часть иногда составляет и 10% и 15 %, такое зачастую встречается у работников занимающихся торговлей;

3. форма, в которой фиксированность заработной платы работника связана с его квалифицированностью, а переменная в свою очередь с одной стороны будет зависеть от результата работ целого цеха или же бригады, а с другой стороны от успеха самого работника [23].

Модернизационные новшества техники и технологий, выросший уровень механизационного и автоматизационного производства, играют важную роль для перехода к повременной форме оплаты труда, так же они оказали большое влияние на возникновение различных видов систем поощрения сотрудников в данной форме по оплате труда.

Комплексные мероприятия организационно-технического характера, направленные к изменению хозяйственных стратегий предприятий, ставящие перед собой цели по стимулированию и повышению производительности труда, а так же по снижению себестоимости, будут включать в себя меры, активизирующие человеческий фактор в различного рода направления материальных стимулирования ( от изменений в тарифной системе, до внедрений коллективных премирования) [12].

В то же время на эволюционный процесс системы по материальному стимулированию оказывают воздействие усиливающие борьбу трудящегося касательно гарантированной заработной платы, являющаяся собой с одной стороны средством поднимающим уровень жизни, а с другой стороны средством, повышающим их социально-значимый статус в обществе.

В современных условиях проблема, связанная с материальным стимулированием связана напрямую с вознаграждениями за результат работы и за уровень квалификации.

Предприятия, в силу своих индивидуальных условий производства, будут внедрять разные формы и системы по оплате труда. Стоит отметить что предприятия при этом стремятся и распространить повременную оплату труда опираясь на то что это улучшит качество изготавливаемой продукции и усилит стимулирующую роль тарифной заработной платы [1].

Сейчас предприятия видят необходимость в наиболее точном изменении трудовых вкладов работников, это играет важную роль в тех условиях, когда

широко используется повременная форма оплаты труда работника, которая, зачастую не связана с результатом конкретного работника. Для подобных случаев выработана система оплат труда работника, имеющая наименование «оплаты за квалификацию».

Данная система свойственна, применяться крупными предприятиями, в которых распространение идет на квалифицированный персонал основополагающего производства. Надбавка за наличие квалификации, представляет собой механизм, в котором освоение новой специализации рабочим будет вознаграждаться прибавкой к заработной плате, однако приобретенные знания должны напрямую быть связаны с местом работы, занимающей должностью итд.

Данный механизм оплаты труда включает такое понятие как «единица квалификации», она представляет собой знания, навыки и умения которые будут необходимы в выполнении новых должностных обязанностей, а в последствии и получения еще одной надбавки.

Когда внедряют систему по оплате труда за квалификацию, предприятию необходимо разработать определенный порядок, устанавливающий почасовые ставки. Для этого применяются такие методики как: повышение часовой ставки вне зависимости от специальности и метод при котором учитывается и вид, и содержание выполненных работ, становящихся факторами дифференциации уровней оплаты.

Основные преимущества системы оплаты за квалификацию проявляются в следующих положениях (рис. 1.7):

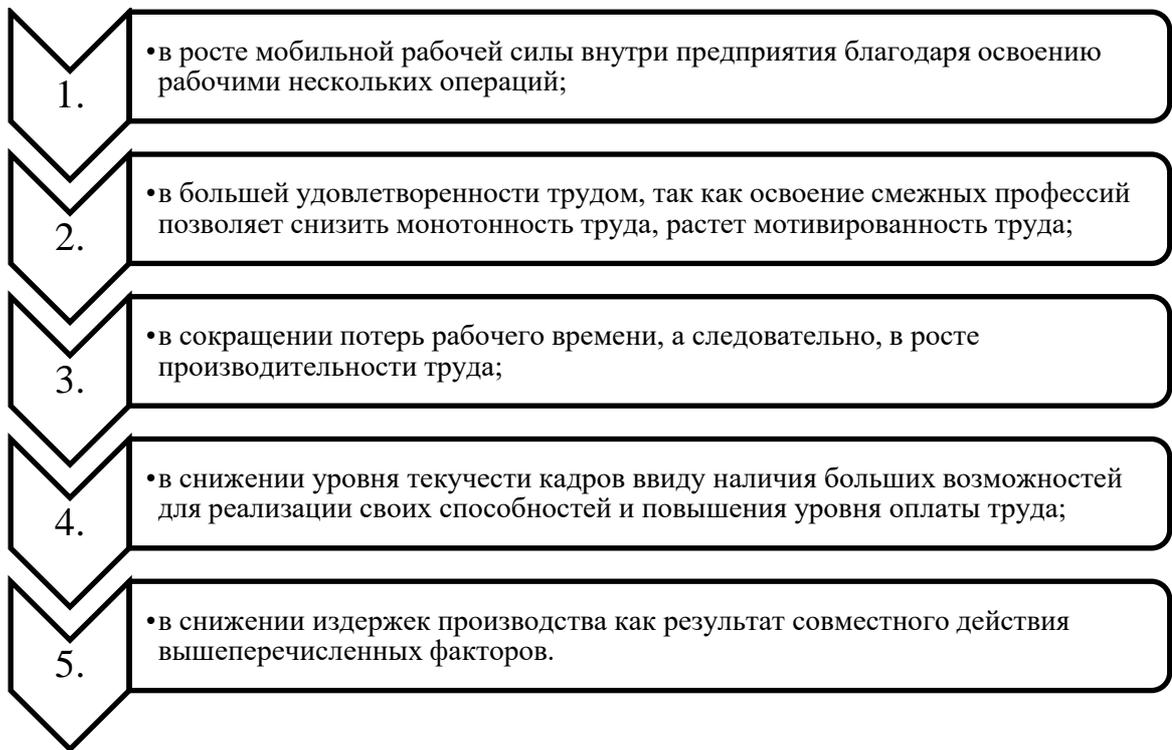


Рисунок 1.7 – Система по оплате труда за квалификацию, и ее преимущества[6].

Предприятия проверяют эффективность различных систем по оплате труда персонала, этому способствуют условия создающиеся при переходе к рынку так как у предприятий в этот момент есть самостоятельность в данной области которая и позволяет экспериментировать.

Так же присутствует у некоторых предприятий система по оплате труда которая основана на « плавающем окладе». С точки зрения экономики суть данной системы заключается в образовании новых должностных окладов для специалистов, связано это с тем что их оплата при текущем месяце будет составлена по результату работы в предыдущем месяце.

Для примера, размеры окладов повышаются или понижаются за каждый процент роста или снижения, которое наблюдается в производительности труда на конкретном участке с условием выполнения производственного плана по выработке готовой продукции. Следующий вариант, когда формирование окладов специалистов и руководителей происходит в процентах от фактической прибыли предприятия.

Стоит отметить что, существует и универсальная рыночная система оценки и оплаты труда. Эту систему можно отнести к числу бестарифных, в связи с тем, что

финансируемыми средствами по оплате труда того или иного структурного подразделения в данном случае будут составлять часть общего фонда по оплате труда персонала на предприятии [4].

В такой системе оплаты труда новизной считается не случай распределения фондов по оплате труда на предприятии среди структурных подразделений в зависимости от их трудовых вкладов, а сам процесс формирования этого фонда и то, как измеряют трудовые вклады – индивидуальные и коллективные.

Основу методики оценивания труда составляет перемещение от денежных оценок труда к «безденежной»: здесь труд рабочих выражается не в виде денежных сумм, а в сумме коэффициентов. Эти коэффициенты в дальнейшем используют для распределения фонда по оплате труда на предприятии, а так же по оплате труда в его структурных подразделениях. Что бы оценить труд в данной системе используются такие показатели как (рис. 1.8):



Рисунок 1.8 - Показатели оценки труда в рыночной системе оплаты труда[15].

За основу в оценке индивидуальных трудов сотрудника взято сравнение фактических трудов сотрудника за 1 месяц, с его непосредственными должностными обязанностями за 1 месяц. А вот за основу в оценивании коллективного труда идет сравнение фактических работ структурных подразделений с их функциональным обязанностями.

Стоит отметить, что использоваться будет та же самая нормативная документация, которая традиционно применялась в предприятии. Нет необходимости вести новую отчетность, новые должности и прочее.

Суммируя все выше изложенное, изучив понятие заработной платы ее сущность и функции, формы и системы оплаты труда, можно сделать вывод что для

совершенствования заработной платы на предприятии необходимо в первую очередь в наиболее полном объеме удовлетворить личные и общественные потребности, решить задачи способствующие повышению эффективности производства, а для этого необходимо создать для работников организации условия которые неизбежно будут стимулировать их к наращиванию высокоэффективной техники и улучшению использования ресурсов производства. Для выполнения этой задачи необходимо задействовать механизм материального стимулирования который целесообразней строить на тех критериях оценки деятельности организации и её подразделений, которые имеют научное обоснование [9]. Здесь имеется ввиду необходимость в использовании показателей, которые отражают конечные хозяйственные результаты труда каждого из сотрудников.

Предприятию очень важно использовать свои ресурсы, особенно трудовые в экономически выгодном для предприятия характере. Так как именно он помогает быть лидером в занимаемой области, а так же он помогает предприятию «выживать» и быть конкурентоспособным [24].

## Глава 2. Анализ совершенствования заработной платы на предприятии.

### 2.1 Анализ численности персонала

Проводя анализ в отношении обеспечения трудовыми ресурсами необходимо провести сравнение фактического числа персонала предыдущего периода и плановую численность отчетного периода, затрагивая все классификационные группы. В ходе данного анализа изучается соотношение групп и тенденций по изменению соотношения.

$$\text{ЧР} = \frac{V_{\text{Тем}}}{\text{ФРВ} \times k_{\text{пл}}} \quad (2.1)$$

ЧР- численность работников

$V_{\text{Тем}}$  – объемы работы в норме трудоемкости за год (месяц), в нормо-часах;  
ФРВ – фактический фонд рабочего времени (год, месяц);  
 $k_{\text{пл}}$  – плановый коэффициент выполнения норм выработки.

В Анализе движений персонала включено изучение форм движений, причин движений и результаты движений.

Системы показателей абсолютных и относительных, характеризуют на предприятии движение персонала.

Абсолютные показатели:

– обороты по приему ( $\text{Ч}_{\text{прин}}$ ) – число работников, которых зачислили в отчетном периоде на предприятие по приказу о приеме на работу.

– обороты по увольнению ( $\text{Ч}_{\text{выб}}$ ) – число работников, покинувших работу на данном предприятии, то есть они ушли или перевелись, так же с оформлением приказа, сюда можно отнести и тех, кто выбывает из числа работников из-за смерти.

Выделяются следующие обороты рабочих сил:

-Излишний, второе название текучесть кадров, в этот оборот входят те сотрудники которых уволили из-за нарушения трудовой дисциплины, а также, те кто уволился по собственному желанию.

-Необходимый, как правило к нему относят все остальные причины увольнений.

– обороты кадров (Ок) – совокупность принятых и выбывших на работу (зачисленных в списочном составе) работников:

$$Ок = Ч_{\text{прин.}} + Ч_{\text{выб.}} \quad (2.2)$$

Показатели являющиеся относительными, которые характеризуют интенсивность движений персонала на предприятии в определенный период:

– коэффициент общих оборотов — это отношение суммы чисел принятых и выбывших сотрудников на предприятии в отчетный период к среднесписочному числу сотрудников в этот период:

$$К_{\text{общ.оборот}} = \frac{Ч_{\text{прин.}} + Ч_{\text{выб.}}}{Ч_{\text{сп}}} \quad (2.3)$$

– коэффициент оборотов касательно принимаемых на работу сотрудников, это отношение числа принятых сотрудников за отчетный период к среднесписочной численности:

$$К_{\text{п}} = \frac{Ч_{\text{прин.}}}{Ч_{\text{сп}}} \quad (2.4)$$

– коэффициентом оборотов касательно выбытия – является отношение числа выбывшего числа сотрудников за отчетный период к среднесписочной численности;

$$К_{\text{выб.}} = \frac{Ч_{\text{выб.}}}{Ч_{\text{сп}}} \quad (2.5)$$

– коэффициентом текучести – является отношение числа выбывшего персонала за конкретный период, причиной данным событиям можно назвать текучестью кадров, к среднесписочной численности работающих сотрудников в данном периоде:

$$К_{\text{текуч}} = \frac{Ч_{\text{уволен}}}{Ч_{\text{сп}}} \quad (2.6)$$

– коэффициентом постоянства кадров называется отношением численности сотрудников, которые состоят в списочном составе весь отчетный год, к списочной численности сотрудников на конец периода:

$$К_{\text{постоянства}} = 1 - К_{\text{выб.}} \quad (2.7)$$

–отношением в которое входит: разность принятого и выбывшего числа сотрудников к среднесписочному числу сотрудников будет называться коэффициентом замещения:

$$K_{\text{зам}} = \frac{Ч_{\text{прин}} - Ч_{\text{выб}}}{Ч_{\text{сп}}} \quad (2.8)$$

– отношением принятого числа сотрудников за конкретный период к числу выбывших сотрудников, называется коэффициентом восполнения работников:

$$K_{\text{всп}} = \frac{Ч_{\text{прин}}}{Ч_{\text{выб}}} \quad (2.9)$$

Анализ использования рабочего времени. В Фонде рабочего времени (ФРВ) заключены численность работающих сотрудников (ЧР), количество дней которые отработал один сотрудник по среднему значению за год (Д) и продолжительность рабочего дня(П):

$$\text{ФРВ} = \text{ЧР} \times \text{Д} \times \text{П} \quad (2.10)$$

Факторы, которые влияют на его изменение устанавливаются способом абсолютных разниц: [8].

А) Число рабочего персонала:

$$\Delta \text{ФРВ}_{\text{чр}} = (\text{ЧР}_{\text{ф}} - \text{ЧР}_{\text{пл}}) \times \text{Д}_{\text{пл}} \times \text{П}_{\text{пл}} \quad (2.11)$$

(Б) количество дней которые отработал один работник:

$$\Delta \text{ФРВ}_{\text{д}} = (\text{Д}_{\text{ф}} - \text{Д}_{\text{пл}}) \times \text{ЧР}_{\text{ф}} \times \text{П}_{\text{пл}} \quad (2.12)$$

В) продолжительность рабочего дня

$$\Delta \text{ФРВ}_{\text{п}} = (\text{П}_{\text{ф}} - \text{П}_{\text{пл}}) \times \text{Д}_{\text{ф}} \times \text{ЧР}_{\text{ф}} \quad (2.13)$$

По каждой категории работников, а также по каждой из производственных подразделений, а также в общем по предприятию проводится следующий анализ:

В том случае, когда фактически отработанное время одним сотрудником меньше предусмотренного по плану (меньше дней / меньше часов), то становятся легко определяемыми потери рабочего времени, которые можно назвать сверхплановыми. Выделяют 2 вида: целодневные; внутрисменные. Для того что бы выявить причины таких потерь касательно рабочего времени необходимо сопоставить данные по фактическому и плановому балансу рабочего времени.

Основными показателями баланса рабочего времени одного сотрудника, являются:

1. календарный фонд времени  $T_k = 365$  дней;
2. номинальный (режимный) фонд времени, в котором  $t_{\text{вых}}$  – это выходные и праздничные дни:

$$T_{\text{НОМ}} = T_{\text{К}} - t_{\text{ВЫХ}} \quad (2.14)$$

3. явочный фонд времени, в котором  $T_{\text{НОМ}}$  – это номинальный фонд рабочего времени, а  $t_{\text{НЕЯВ}}$  – это те дни когда сотрудник не явился на работу (отпуск / болезнь / прогул и т.д.):

$$T_{\text{ЯВ}} = T_{\text{НОМ}} - t_{\text{НЕЯВ}} \quad (2.15)$$

4. полезный фонд рабочего времени, в котором  $t$  является номинальной продолжительностью рабочего времени, а  $t_{\text{ВП}}$  временем внутрисменного простоя и перерыва в работе, а так же сюда входят сокращенные и льготные часы:

$$T_{\text{П}} = T_{\text{ЯВ}} \times t - t_{\text{ВП}} \quad (2.16)$$

Анализ производительности труда. Для того что бы оценить уровень производительности труда, необходимо применить систему показателей, таких как:

1. обобщающие: среднегодовая, среднедневная и среднечасовая выработка продукции одним рабочим, среднегодовая выработка на одного работающего в стоимостном выражении.

2. частные: трудоемкость продукции определенного вида в натуральном выражении за 1 человеко-день или человеко-час.

3 вспомогательные: затраты времени на выполнение единицы определённого вида работ или объём выполненных работ за единицу времени [5].

Средняя годовая выработка продукции одним сотрудником (ГВ) будет являться более обобщенным показателем производительности труда:

$$ГВ = \frac{ТП}{ЧР} \quad (2.17)$$

В данной формуле ТП будет являться товарный объем продукции, в ее стоимостном выражении, а ЧР это численность работающих сотрудников.

Среднегодовая выработка продукции одним работников иметь вид:

$$ГВ_{\text{ППП}} = УД \times Д \times П \times ЧВ \quad (2.18)$$

где, ГВ-среднегодовая выработка работника;

УД – удельный вес работников в общей численности ППП;

П– средняя продолжительность рабочего дня;

Д – отработано дней одним рабочим в среднем за год;

ЧВ – среднечасовая выработка продукции одним работником.

Расчёт влияния этих факторов может быть проведён способами цепной подстановки, абсолютных разниц, относительных разниц или интегральным методом.

Изменение среднегодовой выработки работающего сотрудника можно аналогично проанализировать, в нее входят количество отработанных дней одним рабочим сотрудником за год, средняя продолжительность рабочего времени и среднечасовой выработки:

$$ГВ_i = Д \times П \times ЧВ \quad (2.19)$$

где,  $ГВ_i$  – среднегодовая выработка рабочего;

$Д$  – отработано дней одним рабочим в среднем за год

$П$  – отработано дней одним рабочим в среднем за год;

$ЧВ$  – среднечасовая выработка продукции одного рабочего.

Факторы, от которых зависит анализ изменения среднечасовой выработки: степень механизации и автоматизации производственных процессов; квалификация работников; трудовой стаж и возраст работника; организация и мотивация труда; технологии производства, его техника; экономические условия хозяйства и другое.

Анализ расходов на оплату труда. Анализ использования фонда заработной платы начинают с расчёта абсолютного и относительного отклонения фактической его величины от плановой.

Абсолютное отклонение определяется сравнением фактически использованных средств на оплату труда ( $ФЗП_{ф}$ ) с плановым фондом заработной платы ( $ФЗП_{пл}$ ) в целом по предприятию, производственным подразделением и категориям работников:

$$\Delta ФЗП_{абс} = ФЗП_1 - ФЗП_0 \quad (2.20)$$

Относительное отклонение фонда заработной платы рассчитывается как разность между фактически начисленной суммой за работы и базовым фондом, скорректированные на индекс объема производства продукции.

Относительное отклонение фонда заработной платы:

$$\Delta ФЗП_{отн} = ФЗП_1 - ФЗП_{ск} = ФЗП_1 - (ФЗП_{пер0} \times I_{вп} + ФЗП_{пос0}) \quad (2.21)$$

Где :  $\Delta ФЗП_{отн}$  – относительное отклонение по фонду зарплаты;

$ФЗП_1$  – фонд зарплаты отчетного периода;

$\text{ФЗП}_{\text{ск}}$  – фонд зарплаты базовый, скорректированный на индекс объема выпуска продукции;

$\text{ФЗП}_{\text{пер}0}$  и  $\text{ФЗП}_{\text{пос}0}$  – соответственно переменная и постоянная сумма базового фонда зарплаты;

$I_{\text{вп}}$  – индекс объема выпуска продукции

## 2.2 Оплата труда торгового персонала как предмет анализа

Для анализа оплаты труда необходимо выяснить степень реализации каждой ее функции, в оплате труда существуют следующие виды функций оплаты труда:

Воспроизводственная – эта функция отвечает за то, что работники и члены их семьи были обеспечены всеми жизненно необходимыми благами, которые помогут воспроизводству рабочей способности сотрудника на установленном законом уровне минимального размера.

Стимулирующая – данная функция влияет на установление зависимости между величиной оплаты трудового вклада сотрудника, и результата производственной хозяйственной деятельности организации. Данной зависимости необходимо быть такой что бы заинтересовать сотрудника постоянно улучшать результаты своего труда.

Ресурсно-разместительная – функция отвечает за оптимизацию размещения и оснащения трудовыми ресурсами по регионам, и отраслям экономики, предприятию с целью найти работу, которая максимально удовлетворит потребность сотрудника.

Функция, отвечающая за формирование платежной способности спроса у населения. Так как данный спрос формируется с помощью нескольких факторов: потребностей и доходов общества. Исходя из этого мы видим, что заработная плата помогает в условиях рынка установить нужные пропорции между предложением и спросом [6].

Так же стоит отметить что оплату труда берут как предмет для анализа в связи с тем что существуют такие понятия как номинальная и реальная заработная плата.

Номинальной называют ту зарплату, которая начислена и получена сотрудником за его труды в определенный период работы.

Реальной можно назвать количество товара или услуги, которое сотрудник способен купить или приобрести за номинальную зарплату.

Исходя из этого становится очевидным, что реальная зарплата сотрудника во многом зависит от размера номинальной зарплаты и цены на приобретённые товары или же услуги. Система оплаты труда работников, на предприятиях должна включать и учитывать происходящие процессы, связанные с инфляцией, это связано с тем что нужно принимать во внимание то, что, если цена не в полной мере учитывает количество продукции, это означает что реальная заработная плата сотрудника будет находиться в зависимости от качества продукта.

Нельзя оставить не замеченным что анализу подлежит и юридическое оформление оплаты труда, в тех случаях, когда рассматривают или же индивидуальные трудовые договоры, или коллективные трудовые договоры и договоры гражданско-правового характера. Отметим что договоры коллективные, оказываются главным инструментом по регулированию оплаты труда на предприятии.

Данные договоры заключают между администрацией и трудовыми коллективами, или же представленными комитетами профсоюзов. В договоре фиксируют условия по оплате труда сотрудника, которые входят в компенсацию предприятия, а также размер тарифной ставки и оклада, форм и систем оплаты труда сотрудника, порядок выплат вознаграждений таких как надбавки, доплаты, премии и другие, так же в договоре прописаны режимы трудовой деятельности и отдыха, социальной защиты сотрудника.

Так же выделим тот факт, что анализируются типовые и более распространенные в конкретном бизнесе формы и системы по оплате труда. И так, во-первых, повременная форма по оплате труда сотрудника, она позволяет оценивать рабочее время, так же она применима тогда, когда сложно количественно определить результат труда, из-за этого и возникает необходимость в оценке качества труда. Начислить в данном случае зарплату можно по средству умножения установленных тарифных ставок, окладов за время которое отработал сотрудник.

Однако это не все, по способам начисления повременную зарплату можно подразделить на почасовую, поденную, помесечную.

Рассчитать почасовую оплату можно исходя из тарифной ставки, которая соответствует квалификации сотрудника и фактически отработанного им времени за расчетный период:

$$ЗП_{\text{пов}} = T_{\text{час}} \times V_{\text{час}} , \quad (2.22)$$

Где,  $ЗП_{\text{пов}}$  – заработная плата;

$T_{\text{час}}$  – часовая тарифная ставка;

$V_{\text{час}}$  – количество отработанных рабочим за расчетный период часов.

**При невной** оплате, зарплату рассчитывают аналогично, однако используют уже дневную тарифную ставку и фактическое количество отработанных дней:

$$ЗП_{\text{пов}} = T_{\text{дн}} \times V_{\text{ф}} , \quad (2.23)$$

Где,  $ЗП_{\text{пов}}$  – заработная плата;

$T_{\text{дн}}$  – дневная тарифная ставка;

$V_{\text{ф}}$  – фактическое количество отработанных дней.

В случае с помесечной оплатой труда, его расчет производится из фиксированного месячного оклада или ставки, и из числа, рабочих дней, которые сотрудник отработал фактически в конкретном месяце. Из этого следует следующая формула:

$$ЗП_{\text{пов}} = T_{\text{мес}} , \quad (2.24)$$

Где,  $ЗП_{\text{пов}}$  – заработная плата;

$T_{\text{мес}}$  – твёрдый месячный оклад (ставка);

Для того что бы усилить стимулирующую роль оплаты труда сотрудника, к простой повременной системе чаще всего применяют премирование сотрудников.

Повременно-премиальной системой оплаты труда, является такая система оплаты труда, которая помимо установленной тарифной ставки (должностного оклада), выплачивает премии за достижения сотрудником в трудовой деятельности успехов, заранее установленных показателей [27].

Сдельная оплата труда, это та форма оплат трудовой деятельности сотрудников, в которой оплата труда работника будет начисляться по заранее установленному размеру (т.е. сдельной расценке) за каждую единицу отработанного труда или изготовленного продукта (выраженного в производственной операции, тонне, штуке и так далее).

В случае использования такой формы оплаты труда, требуется соблюдать определенный ряд требований: необходимо что бы был качественный учет количественного результата трудов, эффективно организованный нормированный труд и правильная тарифная ставка работ; контроль над качеством продукта, работы, услуги; организованный труд исключаящий перебой в работе, а также простой; установленные нормы по увеличению выпуска продукта должны быть реально выполнимыми для сотрудника.

Из этого следует что данная форма оплаты труда включает в себя следующие системы:

Прямая сдельная система, это та у которой зарплата начисляется сотрудникам по заранее установленному тарифу на единицу выполненной работы, услуги или изготовленного продукта.

Сдельно-премиальная система подразумевает под собой премиальные выплаты за выполненные рабочих норм и сверх норм, а также за полученные определенные качественные показатели.

Система сдельно-прогрессивная, это та что оплачивает труды работников в пределах установленных исходных норм по основной расценке, в этом случае сверх установленных норм, будут оплачиваться по повышенной цене.

В этой системе разработана шкала, которая устанавливает степени увеличений сдельной расценки, она зависит от превышения уровня исходных норм.

Оплата за полные объёмы выполненной работы, по заранее установленному размеру и сроку, называется аккордной системой [33].

Так же стоит отметить что анализировать необходимо и механизмы по распределению бригадных заработка и приработка, за основу в которых взяты коэффициенты по трудовому участию и трудовому вкладу, иными словами КТУ и КТВ. Первый будет отражать время, которое было отработано фактически, а также

соблюдение трудового порядка и дисциплины. Второй, будет характеризовать квалифицированность сотрудника и то какой сложности работу он выполняет.

При анализе предметом которого является оплата заработной платы труда сотрудников, в торговле выделяют такую особенность как оценивание эффективности техники продаж, которые применяет персонал.

Выделяют следующие базовые типы техники продажи товара:

- во-первых, предлагать приобретать к товару, являющемуся основным, дополнительные, то есть допродавать еще какой бы то ни было продукт, товар, услугу;

- во-вторых, переключать внимание покупателя от дешевых товаров к более дорогим, при этом использовать всевозможные так называемые акции к данному товару, это могут быть: скидка на доставку и монтаж, гарантия, доп. Гарнитура, подарочная карта, накопительные баллы, все возможные товары, которые могут удовлетворить потребности покупателей и привлечь их к покупке более дорого продукта [36].

Исходя из ранее написанного, видно, что труд является сложным социально-экономическим явлением, которое создает довольно-таки сложный процесс выплаты заработной платы сотрудникам, из-за этого и существует большое число подходов к оплате труда как к предмету анализа.

### 2.3 Современные методики анализа эффективности оплаты труда наемного персонала

В каждом предприятии для выполнения необходимых функций есть определенный контингент сотрудников, который и является персоналом предприятия. Предприятие располагающее определенным по качеству и составу персоналом делит его на административный и обслуживающий персонал [5].

Для того что бы обеспечить бесперебойное и высококачественное выполнение функций предприятием, необходимо осуществить правильный подбор и расстановку кадров, хорошо организовать труд, и эффективно использовать рабочее время персонала.

Анализировать производительность и использование труда нужно блок о блок с оплатой труда, для начала с методами по формированию фонда оплаты труда (далее – ФОТ). Отметим что необходимо отличать ФОТ от фонда заработной платы (далее – ФЗП)

Фондом оплаты труда, называют денежные средства, направляемые для компенсации усилий труда и оплаты того времени, когда сотрудник отсутствовал на рабочем месте, имея «уважительную причину», то есть он выполнял гос. обязанности, ушел по очередному или учебному отпуску, так же сюда входят простои, случившиеся не по вине сотрудника и прочее.

Фондом заработной платы, называются те денежные средства, которые направляются для компенсации и вознаграждения по фактическому отработанному времени.

Выделяют 2 метода для формирования ФОТ, это укрупненный и дифференцированный.

Для того что бы ФОТ сотрудников (ФОТ<sub>пл</sub>) рассчитать укрупненно, существует 4 способа:

1. На основе норматива от товарооборота (Нз.пл.):

$$\text{ФОТ}_{\text{пл}} = \sum_{i=1}^n Q_i \cdot H_{\text{з.пл}} \quad (2.25)$$

где,  $Q_i$  - планируемый товарооборот.

2. На основе индексов изменений заработной платы и производительности труда:

$$\text{ФОТ}_{\text{пл}} = \text{ФОТ}_{\text{баз}} \times \frac{I_{\text{з.пл}}}{I_{\text{п.пл}}} \quad (2.26)$$

Где,  $\text{ФОТ}_{\text{баз}}$ - базовая величина фонда оплаты труда в отчетном году;

$\frac{I_{\text{з.пл}}}{I_{\text{п.пл}}}$  - индексы изменений заработной платы и производительности труда в планируемом периоде.

3. На основе норматива прироста фонда оплаты труда за каждый процент прироста товарооборота:

$$\text{ФОТ}_{\text{пл}} = \text{ФОТ}_{\text{баз}} + \text{ФОТ}_{\text{баз}} \times (h_{\text{з.пл}} \times K) \quad (2.27)$$

где,  $h_{\text{з.пл}}$ — норматив прироста заработной платы за каждый процент прироста товарооборота;

К — прирост товарооборота, %.

4. Исходя из численности работающих ( $P_{сп}$ ) и их годовой заработной платы с доплатами и начислениями (3 год):

$$ФОТ_{пл} = P_{сп} \times 3 \text{ год} \quad (2.28)$$

Для того что бы ФОТ сотрудников рассчитать дифференцированно необходимо его произвести отдельно по категориям персонала (обслуживающий и административный). Так же сюда включают и расчеты таких фондов оплаты труда как тарифный, часовой, дневной, и месячный.

При планировании ФОТ нужно обеспечивать опережающим ростом производительность труда в сравнении с ростом средней зарплаты сотрудника.

Рост производительности труда создает предпосылки к повышению оплаты. Из-за повышенного уровня оплаты труда, будет расти и его производительность. Это говорит нам о том, что предприятие должно уделять огромное значение анализу расходов средств по оплате труда. В данном анализе нужно систематически совершать контроль по использованию ФОТ, а также за счет роста производительности труда находить всевозможные пути по его экономии.

Анализируя использованные средства, которые направляют на оплату труда, следует знать, что такой анализ производится в разрезе с их видами и элементами (выплата заработной платы по тарифной ставке, сдельной расценке, окладу, премии, оплата отпуска и прочее). В данном анализе необходимо сопоставлять относительные и абсолютные показатели. Необходимо сопоставлять эти 2 показателя по каждым элементам израсходованных средств на выплату заработной платы с данными плана и факторами за прошлый год, а так же выявляют резервы по сокращению расходов связанных с выплатой заработной платы.

При анализе рассчитывают следующие показатели:

1. Уровень расходов на заработную плату в %

$$ЗП_{ур} = \frac{ЗП_p}{V_p} \times 100, \quad (2.29)$$

Где,  $ЗП_p$ - расходы на заработную плату;

$V_p$ - розничный товароборот

2. Отклонение фактического уровня расходов на заработную плату ( $y$ ) от плана и факта прошлого года, %

$$\text{Откл.} = Y_{\phi} - Y_{\text{пл.}}, \quad (2.30)$$

(+) – перерасход;

(–) - экономия средств на заработную плату.

$$\text{Откл.} = Y_{\phi} - Y_{\text{пр.г.}}, \quad (2.31)$$

(+) - увеличение уровня;

(–) - снижение уровня расходов на заработную плату.

3. Сумма экономии или перерасхода средств на заработную плату, %

$$\sum \text{ЭкзП} = \frac{V_{\phi} \times (Y_{\phi} - Y_{\text{пл.}})}{100}, \quad (2.32)$$

Где,  $V_{\phi}$  - Фактический розничный товарооборот отчетного года;

4. Темп изменения уровня расходов на заработную плату, %:

$$T_{\text{зп}} = \frac{Y_{\phi} - Y_{\text{пр.г.}}}{Y_{\text{пр.г.}}} \times 100, \quad (2.33)$$

(+) - темп роста;

(–) - темп снижения.

5. Средняя заработная плата

$$\bar{З} = \frac{\text{ФОТ}}{\bar{Ч}}, \quad (2.34)$$

Где,  $\bar{З}$  – средняя заработная плата;

ФОТ– фонд оплаты труда;

$\bar{Ч}$  – среднесписочная численность работников.

Анализируя среднюю заработную плату, определяют следующее: отклонение, процент выполненной работы по плану, динамика средней заработной платы. А также сопоставляют темп роста, отвечающий за производительность труда и средней зарплаты сотрудника. Для того что бы воспроизводство было расширенным и для того что бы получать необходимую прибыль и рентабельность, нужно сделать так что бы темп роста касаемый производительности труда опережал темп роста отплаты этого труда. В случае несоблюдения данного принципа произойдет перерасход ФОТ, будут повышаться расходы и уменьшаться прибыль предприятия.

6. Влияние численности и средней заработной платы на ФОТ:

$$\text{ФОТ} = \bar{З} \times \bar{Ч}, \quad (2.35)$$

Где,  $\bar{З}$  – средняя заработная плата;

$\bar{Ч}$  – среднесписочная численность работников.

Расчет осуществляется способом ценных подстановок или разниц.

7. Влияние розничного товарооборота, производительности труда и средней заработной платы на ФОТ.

$$\text{ФОТ} = \frac{P}{\Pi} \times \bar{З} \quad (2.36)$$

Где,  $\Pi$  - производительность труда;

$P$ - розничный товароборот.

Результаты, полученные в ходе анализа, послужат основой определяющей направления для того что бы более эффективно использовать расходы направленные на выплату заработной платы сотрудникам, а так же на совершенствование системы оплаты работы сотрудников и аргументации направленных средств на выплату заработной платы сотрудникам, которые будут необходимыми в будущем [32].

Исходя из данных описанных выше можно сделать вывод, что в систему по труду и оплате этого труда входят такие элементы как: численность сотрудников, производительность труда сотрудников, средняя зарплата сотрудников, величина ФОТ. Отметим что расчет данных показателей нужен предпринимателям для того что бы оценить эффективность использования ресурсов, относящихся к труду. Анализируя необходимо придерживаться определенной методики, которая позволяет объективно оценить то какая у персонала структура и состав. Так же стоит отметить что это позволяет объективно оценить то какой фонд оплаты труда и его производительность [26].

Так же факторами выявляющими на оплату труда сотрудников являются особенности его нормирования, так же рабочее время является важным ресурсом.

Таким образом можно выделить следующие нормы относящиеся к внутренним факторам оплаты труда:

1. Количество покупок (КП) – это частное от деления сменного (дневного) товарооборота с одного рабочего места продавца на величину средней стоимости одной покупки.

2. Затраты времени продавца на обслуживание 1 покупателя (min 0,5 мин.) или норма времени ( $N_{\text{времени}}$ ).

3. Коэффициент использования рабочего времени продавца ( $K_{\text{исп.раб.времени}}$ ).

4. Сменный фонд рабочего времени (ФРВ).

5. Пропускное рабочее время продавца (ПРВ), которое равно:

$$\text{ПРВ} = \text{ФРВ} \times K_{\text{исп.раб.времени}}. \quad (2.37)$$

6. Нормативное число покупателей в смену, обслуживаемое одним продавцом, рассчитываемое как отношение ПРВ к  $N_{\text{времени}}$ .

7. Затраты времени продавца на обслуживание покупателей в смену (ЗВ) с учетом изменения плотности трафика ( $K_{\text{изм.плотности трафика}}$ ):

$$\text{ЗВ} = \text{КП} \times K_{\text{изм.плотности трафика}} \times \text{ПРВ} \quad (2.38)$$

8. Норма численности продавцов в смену.

К внешним факторам можно отнести степень развитости бизнеса в регионе, в котором ведут дела малые предприятия, которые оказывают услуги, а так же и микропредприятия, которые производят в большинстве своем потребительские товары [45].

Таблица 2.1 - Основные показатели деятельности малых организаций и микропредприятий в ленинградский обл.

Наименование показателя	Величина показателя за период		
	2015*	2016	2017
Число малых организаций,	3052	2986	2998
Число микропредприятий,	20547	23362	26266
Всего единиц малого бизнеса	23626	26348	29244
Средняя численность работников малых организаций **, человек	97354	97668	99556
Средняя численность работников микропредприятий, человек	52299	54750	56614
Всего занятых в малом бизнесе	149453	152018	154970
Оборот малых организаций (в действующих ценах), млн. руб.	132542,7	156618	167166,5
Оборот микропредприятий (в действующих ценах), млн. руб.	160525,5	182355,5	211868,3

Продолжение таблицы 2.1 - Основные показатели деятельности малых организаций и микропредприятий в ленинградский обл.

Всего оборот (в действующих ценах), млн. руб.	292866,2	338973,4	388029,8
Производительность труда в малом бизнесе, млн. рублей / человек	1,972	2,254	2,555
* Данные выборочного наблюдения малых организаций (без микропредприятий) за 2016 год, пересчитанные с учетом результатов сплошного федерального статистического наблюдения за деятельностью субъектов малого предпринимательства 2015 года			
** Включая внешних совместителей и работников, выполнявших работы по договорам гражданско-правового характера.			

Кроме ранее уже написанных внешних факторов оплаты труда на предприятии можно еще отнести и такой фактор как степень развития в регионе оптовой торговли и розничной (табл. 2.2).

Таблица 2.2 - Основные показатели деятельности малых организаций.

Наименование показателя	Виды экономической деятельности		Доля торговли в показателе, характеризующем деятельность малых организаций, %
	Всего	в том числе:	
			Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования
Количество организаций на 1 января 2017 г, единиц	2796	709	25,4
Средняя численность работников списочного состава, чел	97472	18595	19
Оборот, тыс. руб.	113828275	52953667	46,5 раза
Средний оборот одной организации, тыс. руб.	40867,24	78005,19	1,91 раза
Фонд оплаты труда за период, тыс. руб.	21961277	-	
Фонд оплаты труда одной организации за период, тыс. руб.	8862,19	7508,52	
Доля фонда оплаты труда одной организации в ее обороте	20,24 %	10 %	

Продолжение таблицы 2.2 - Основные показатели деятельности малых организаций

Среднемесячная заработная плата, тыс.руб / чел	258,36	42,05	16,3
Среднемесячная производительность труда, тыс. руб./ чел	1234,92	325,54	26,4
Отдача от вложений предприятия в оплату труда, тыс. руб / тыс. руб	5,199	10,2	1,96 раза

Таблица 2.3 показывает эту методику анализа оплаты труда сотрудников на предприятии.

Исследование теоретического и методического аспекта оплаты труда сотрудников на предприятии, позволяет сформулировать анализ методики, учитывая особенности исследуемой отрасли.

Таблица 2.3 - Методика анализа оплаты труда персонала торгового предприятия

Анализируемые Этапы	Анализируемые факторы	Предметы анализа	Методы анализа	Использование показателей в заработной плата
1	2	3	4	5
	Уровень развитости малого предпринимательства в регионе	Статистические показатели деятельности субъектов малого предпринимательства в регионе	Сравнительный	Средняя месячная производительность труда и зарплата
	Уровень развитости розничной и оптовой торговли	Статистические показатели деятельности субъектов микро предпринимательства в регионе	Сравнительный	Отдача вложенных предприятием средств в оплату работы сотрудников
	Уровень расходов на зарплата	Отклонение фактической уровень затраты на оплату труда плана и факта предыдущего года	Оценка отклонений	Перерасход заплата Экономия ФОТ

Продолжение таблицы 2.3 - Методика анализа оплаты труда персонала  
торгового предприятия

Р

е з у л ь г а г	Темпы изменений уровня затрат на оплату труда	Средняя заплата на ФОТ и Воздействие товарооборота численности	Факторный эффективный анализ	Перерасход фот Экономия фонда оплаты труда
	Средняя оплата труда и тем изменения			
	Методы формирования ФОТ	Воздействие организации заплата на ФОТ	Сравнительный	Эффективности использования и формирования фонда оплаты труда
	Форма и система зарплата			
	Уровень состояния Нормированного труда		Экономической оценки редукции труда	
	Выработка мероприятий и рекомендаций по совершенствованию системы оплаты труда работников предприятия и оценка их эффективности			

полученный в ходе анализа, является фундаментом, с помощью которого можно выявить резервы и проектирование мероприятий для совершенствования выплаты заработной платы персоналу на предприятии, которое стало объектом для наблюдения.

Суммируя все выше описанное, видно, что для совершенствование оплаты труда рабочих необходимо рассчитать и проанализировать численность работников, далее провести анализ относительно производительности труда и использования рабочего времени.

Только после этого можно провести анализ касательно расхода, связанного с выплатой заработной платы работникам. В данную выплаты будут входить и зарплата, и премирование.

## Глава 3. Анализ применения путей совершенствования заработной платы на предприятии

### 3.1. Организационно-экономическая характеристика ООО «Бегет» Общество с ограниченной ответственностью «Beget»

Бегет - один из крупнейших российских хостинг-провайдеров. Доверие клиента вызвано проверенной поддержкой технического времени, безопасностью и разработкой персонального программного продукта. Данная компания постоянно работает над уровнем качества услуг, а также постоянно поддерживает своего клиента приятными новинками.

ИНН 7801451655

КПП 780101021

Банк: Ф-л «Петровский» Публичного акционерного общества «Ханты-Мансийский банк ОТКРЫТИЕ»

р/с 40702810300210000354

кор/с 30101810740300000885

БИК 044030825

Адрес юр: 199034, г. Санкт-Петербург,

ул. 2 Линия В.О., д.5, стр.А, оф.11Н.

Адрес почтовый: 195027, г. Санкт-Петербург, а/я 209

Тел.: +7(812)640-80-88, +7(812)385-41-36

Эл. Почта: [bills@beget.ru](mailto:bills@beget.ru)

ООО «Beget» была основана в 2005 году Ильиным Александром Юрьевичем.

Фактический адрес ООО «Beget»: пл. Карла Фаберже, дом 8 Б

офисы с 720 по 725.

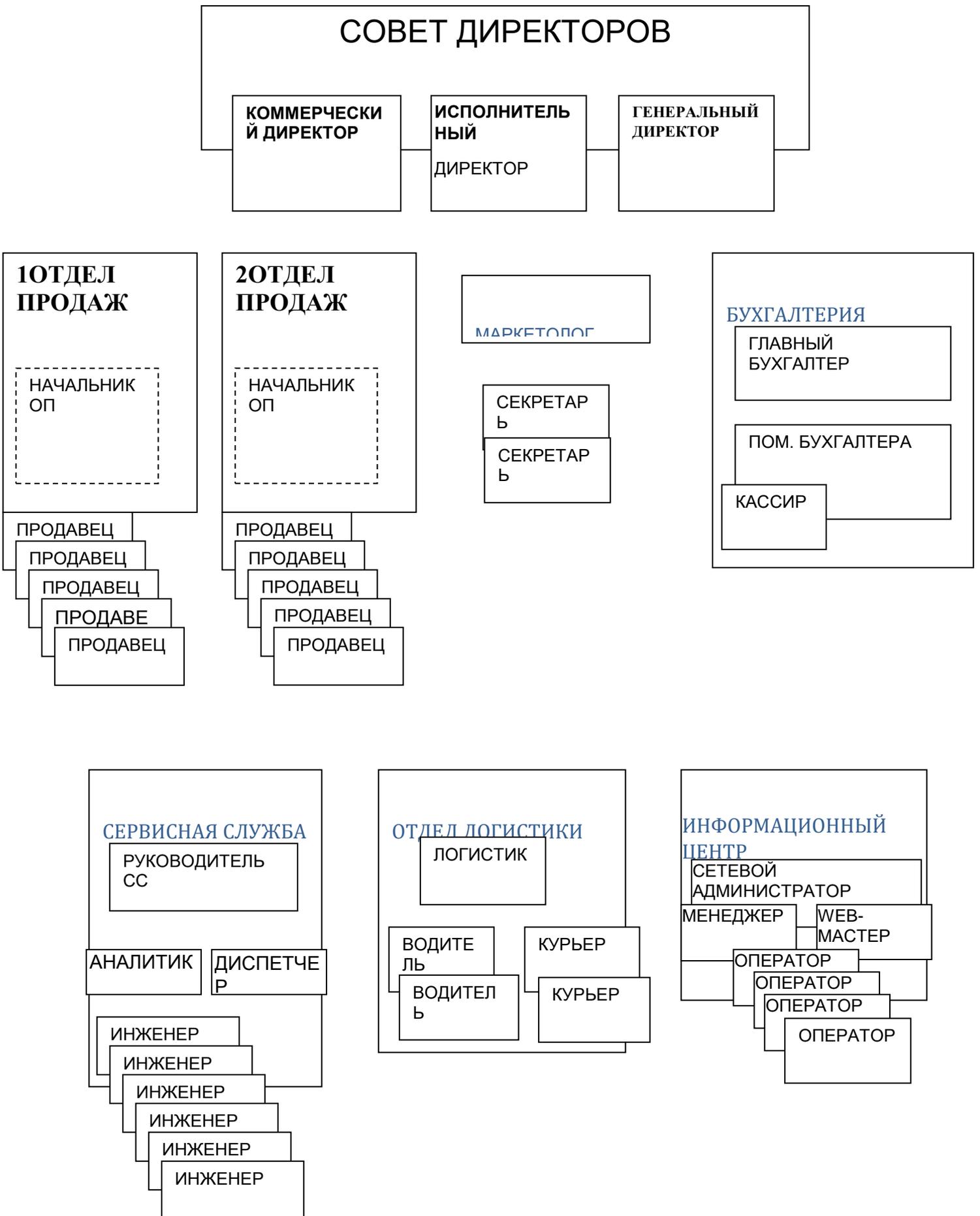


Рисунок - 3.1 Организационная структура управления ООО «Бегет»

Структура персонала по длительности работы в ООО «Бегет»: более 5 лет работают 15 % сотрудников; от 2 лет до 3 лет – 30 % сотрудников; от 1 года до 2 лет – 55 % персонала.

### 3.2 Анализ организации оплата труда ООО «Бегет»

Основная цель этой работы, это оценить качество работы силы Организации, эффективность её системы мотивации и управления персоналом.

#### 1. Анализ структуры и динамики ФЗП

Данный анализ потребления фонда заработной платы играет важную роль в улучшении организации заработной платы, обеспечивая прямую зависимость от количества и качества работы, а также результатов производства. В процессе анализа, обнаруживаются резервы для создания ресурсов, необходимых для роста и повышения заработной платы, а также внедрение прогрессивных форм вознаграждения сотрудников и систематический контроль над измерением труда и потребления.

Таблица 3.1- Анализ состава, структуры и динамики ФЗП

Показатель	2017 год		2018 год		Измене ние уд. веса, %	Темп роста к 2018 году, %
	Сумма, млн.руб.	% к итогу	Сумма, млн.р.	% к итогу		
1. Расходы на оплату труда в составе себестоимости (затрат на производство)	37588000	70,7 76	42548000	83,27 7	12,501	113,195
2. Выплаты за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия	15520000	29,2 23	8544000	16,72 2	-12,501	55,051
Итого ФЗП	53108000	100	51092000	100	0	96,203

Для анализа динамики Фонда заработной платы также определяется:

1) темпы изменения ФЗП:

$$Тизм(\%) = \text{ФЗП}_{2018} / \text{ФЗП}_{2017} * 100 = 510920000 / 53108000 * 100 = 96,203\%$$

2) относительное изменение ФЗП (увеличение или уменьшение):

$$\Delta \text{ФЗП}_{отн}(\%) = Тизм(\%) - 100 = 96,203 - 100 = -3,797\%$$

На основе данных в таблице 3.1 можно сделать вывод о том, что в 2018 году структура организации ФЗП составила 83,277%, представленных затратами на рабочую силу в составе затрат и 12,501% платежей за счет прибыли, предоставленной компании. Аналогичная ситуация и в 2017 году. Наблюдалось незначительное отклонение доли затрат на оплату труда в себестоимости – на 12,501% пунктов и, следовательно, в выплатах за счет прибыли-В -12,501% пунктов по сравнению с 2018 годом. Значительная доля средств, предназначенных для потребления в 2017 и 2018 годах, заняла ту часть, которая включена в себестоимость и возмещается доходами от произведенной продукции (70,776% и 83,277%). В какой-то степени негативным моментом стало снижение выплат за счет прибыли на 37% (100-96, 203), так как снижение темпов реального роста связано с потерей результатов хозяйственной деятельности компании в период с 2017 по 2018 год.

## 2. Анализ использования фонда рабочего времени

ФРВ зависит от числа работников и суммы рабочих дней на одного сотрудника в среднем в год и среднего рабочего дня. Это отношение может быть представлено следующим образом.

$$\text{ФРВ} = \text{ЧР} \times \text{Д} \times \text{П}; \quad (2.1)$$

Где ЧР – численность рабочих, человек,

Д – количество отработанных дней в году один сотрудник, дней,

П – средняя продолжительность рабочего дня, человек,

Таблица 3.2. Использование трудовых ресурсов предприятия за 2017-2018 гг.

Показатель	Значение показателя			Изменение 2017 к 2016	Изменение 2018 к 2017
	2016	2017	2018		
Среднегодовая численность работников (ЧР)	38	42	54	4	12

Продолжение таблицы 3.2. Использование трудовых ресурсов предприятия за 2017-2018 гг

Отработано дней одним работником за год (Д)	176	174	175	-2	1
Отработано часов одним работником за год (Ч)	1920	2116	2208	196	92
Средняя продолжительность работников дня (П), ч	8,03	8,45	8,7	0,42	0,25
Общий фонд рабочего времени (ФРВ = ЧР · Д · П), чел. – ч	53704,64	61752,6	82215	8042,96	20462,4

Фактический ФРВ в 2018 году меньше 2017 г. на 20462,4ч. Также в 2018 году по сравнению с 2017 г. число дней, которые отработаны одним сотрудником сократились на 1 день, а средняя продолжительность дня сократилась на 0,25 ч.

Средняя годовая численность сотрудников за анализируемый год поднялась на 12 человек.

Факторы, влияющие на модификацию фонда рабочего времени:

а) численности работников

$$\Delta\text{ФРВ}_{\text{ЧР}} = (\text{ЧР}_1 - \text{ЧР}_0) \times \text{Д}_0 \times \text{П}_0 = (38 - 42) \times 174 \times 8,45 = -5881,2 \text{ ч}$$

б) количество отработанных дней одним работником

$$\Delta\text{ФРВ}_{\text{Д}} = \text{ЧР}_1 \times (\text{Д}_1 - \text{Д}_0) \times \text{П}_0 = 38 \times (175 - 174) \times 8,45 = 321,1 \text{ ч}$$

в) продолжительности рабочего дня

$$\Delta\text{ФРВ}_{\text{П}} = \text{ЧР}_1 \times \text{Д}_1 \times (\text{П}_1 - \text{П}_0) = 38 \times 174 \times (8,7 - 8,45) = 1653 \text{ ч}$$

Определенные факторы влияют на сумму роста эффективного показателя, который должен быть равен общему росту. Это означает что, составляя общее отклонение фактическому ФРВ от базового будет следующее:

$$\Delta\text{ФРВ}_{\text{общ}} = \Delta\text{ФРВ}_{\text{чр}} + \Delta\text{ФРВ}_{\text{д}} + \Delta\text{ФРВ}_{\text{п}},$$

$$\Delta\text{ФРВ}_{\text{общ}} = (-5881,2) + (321,1) + (1653) = -3907,1 \text{ ч}$$

Приведенные выше данные говорят о том, что причиной влияющей на разницу между ФРВ 2017 и 2018 годов можно считать:

- во-первых, спад среднего годового числа сотрудников;
- во-вторых, количественное сокращение отработанных дней на 1-го сотрудника;
- в-третьих, сокращенная продолжительность отработанного дня у сотрудника, которая имеет важную роль для общего снижения ФРВ.

Не малозначительными являются и потери внутри смен рабочего времени: за одну рабочую смену они составляют 0.25 часа, и за все рабочие дни у сотрудников они составляют 1653 часа ( $38 \times 175 \times 0,25$ ).

Общими потерями рабочего времени будут: 6023.16 ч ( $321,1 + 1653$ ).

Изучив интенсивное использование сотрудников, необходимо подвергнуть анализу и интенсивное использование труда сотрудников.

Определить причину потерь рабочих часов за рабочий день и сутки, необходимо сравнить данные по фактическому и плановому балансу рабочего времени.

Таблица 3.3 Анализ использования фонда рабочего времени

Показатель	На одного работника		Изменение	
	2017	2018	На одного работника	На всех работников
Календарное количество дней	365	365	-	-
Номинальный фонд рабочего времени	265	265	-	-
Неявки на работу, дни	39	50	11	5072
В том числе				
Дополнительные отпуска	22	30	8	3550
Прогулы	-	4	4	1522

Объективные и субъективные обстоятельства, которые не предусмотрены планом, могут вызвать потерю рабочего времени: так например сотрудник может взять дополнительный отпуск с разрешения администрации, так же сотрудник может заболеть и временно быть не трудоспособным, сюда входят и прогулы и простои.

В ООО "Бегет" потери  $(3550+1522) \times 8,45=42858,4$  ч, данные потери вызвал субъективный фактор: прогул и дополнительные отпуска.

#### Анализ использования фонда заработной платы

По мере того как растет производительность труда, появляется необходимость в повышении его оплаты. При его повышении будет расти и мотивация и производительность.

Из этого следует что, приступив к проведению анализа использования ФЗП, первым, что нужно сделать это, рассчитать абсолютные и относительные отклонения его фактических и плановых величин.

$$\Delta \text{ФЗП}_{\text{абс}} = \text{ФЗП}_1 - \text{ФЗП}_0 ,$$

Где:  $\Delta\text{ФЗП}_1$  – Фактически использованные средства на оплату труда .

$\text{ФЗП}_0$  – использованные средства на оплату труда в базовом году.

$$\Delta\text{ФЗП}_{\text{отн}} = \text{ФЗП}_1 - \text{ФЗП}_{\text{ск}} = \text{ФЗП}_1 - (\text{ФЗП}_{\text{пер0}} \times I_{\text{пост0}}),$$

Где:

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

$\text{ФЗП}_1$  – фонд зарплаты отчетного периода;

$\text{ФЗП}_{\text{ск}}$  – фонд зарплаты базовый, на индекс объема и услуг;

$\text{ФЗП}_{\text{пер0}}$  – соответственно переменная;

$\text{ФЗП}_{\text{пост0}}$  – постоянная сумма базового фонда зарплаты;

$I_{\text{вп}}$  – индекс объема оказанных услуг.

Таблица 3.4 Данные для расчета абсолютного и относительного ФЗП за 2017-2018 гг.

Показатель	2017	2018
ФЗП, тыс. руб.	54 623,897	58791,07
В том числе:		
переменная часть	38636,7	41453,7
постоянная часть	16 987, 197	18337,32
Объем производства продукции в текущих ценах, млн. руб.	7066,318	7580,5

Составлено по отчету о трудовых показателях за 2017-2018 гг.

Индекс объема выпуска продукции составляет 1,072 (7580,5: 7066,318).

Рассчитаем абсолютное и относительное отклонение по ФЗП:

$$\Delta\text{ФЗП}_{\text{абс}} = 58791,07 - 54623,897 = +4167,173 \text{ тыс. руб.},$$

$$\Delta\text{ФЗП}_{\text{отн}} = 58791,07 - (38636,7 \cdot 1,072 + 16\ 987, 197) = 58791,07 - 58405,73 = 385,34 \text{ тыс. руб.}$$

### 3. Формы и системы оплаты труда в 2017-2018 г.г.

Согласно структуре предприятия организуют систему оплаты труда сотрудников. Руководитель предприятия утверждает твердое штатное расписание, которое берется за основу при приеме на работу сотрудника.

Динамика основных показателей по труду ООО «Бегет» за 2017-2018

Таблица 3.5 Динамика основных показателей по труду

Показатель	2016	2017	2018	2017 к 2016	2018 к 2017
Выручка от реализации, тыс. руб.	301229	353103	372080	117,22	105,37
Численность персонала по розничной сети в Г.Санкт Петербург, чел.	38	42	54	110,52	128,57
ФОТ, тыс. руб.	22410	27183	43684	121,29	160,70
Производительность труда, тыс. руб./чел	630,5	680,6	818,7	107,94	120,29
Средняя зарплата, тыс. руб.	20,5	23	29,2	112,19	126,95

Видим, что темпы роста выручки от реализаций продукции высоки, и они опережают темпы роста по числу персонала, заметим, что в 2018 году они уменьшились на 1,5%, это говорит нам о том, что на данном предприятии организация труда эффективна. Но так же в 2018 году не остались незамеченными темпы роста заработной платы сотрудников, которые в 3 раза опережают темпы роста за производительность труда.

Так же отметим и темпы роста ФОТ за 2018 год, они опередили темпы роста за выручку от реализации, что даже при росте инфляции в стране вызывают опасения и говорят о не эффективно организованной оплате труда.

#### Распределение фонда оплаты труда по формам в ООО «Бегет»

Таблица 3.6 Распределение фонда оплаты труда по формам

Форма оплаты	Сумма ФОТ			%		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Сдельная	10175	11562	25696	45,14	42,22	58,81
Повременная	8414	8836	9446	37,33	32,26	21,62
Тарифная	3952	6987	8552	17,53	25,51	19,57
Итого	22541	27385	43694	100	100	100

По данным из таблицы 3.6 видно что сдельная система оплаты труда в 2017 года снизилась с 45,14% до 42,22%, кроме того снизилось и численность сотрудников работников по повременной форме оплате труда с 37,33% до 32,26%.

Однако тарифная система по оплате труда поднялась с 17,53% до 25,51%. Распределяя оплату труда по ее форме, в 2018 году произошло существенное изменение касаемое системы оплаты труда сотрудников.

Сдельная плата стремительно возрасла с 42,22% до 58,81%. Кроме этого сократились доли как тарифных, так и повременных частей заработной платы. Отсюда видно, что увеличенная доля по сдельной оплате труда, показывает нам о правильно выбранном направлении в развитии формы по оплате труда на предприятии. Так как сотрудники будут проявлять интерес к достижению результата, и будут иметь возможность в достижении индивидуального рекорда выполненных норм, которые в свою очередь поощрят материально. Фонд оплат труда, распределенный по видам премий в ООО "Бегет" представлен.

4. Распределение фонда оплаты труда по видам премий ООО «Бегет» в представлено.

Таблица 3.7 Распределение фонда оплаты труда по видам премий

Вид премии	Сумма премии (тыс. руб.)		%	
	2017	2018	2017	2018
1	3	4	6	7
Премия сдельщикам	10150	13115	44,23	48,2
Премия повременной	4560	3430	19,91	12,7
Премия из фонда специалиста	4195	4192	18,30	15,40
Премия за снижение издержек производства	555	600	2,42	2,21
Премия месячная на тариф	3460	5879	15	21,60
Итого	22920	27216	100	100

В таблице 3.7 видно, что в 2017 выросла премии у сдельщиков с 46,6% до 44,3%, но у повременной премии снизились с 25,8% до 19,9%. При этом тарифная оплата труда увеличила свою долю с 13,8% до 15,1%. Премия из фонда специалиста свою долю увеличила с 15,1% до 18,3%, что в свою очередь создает опасения.

Но в 2018 году эта ситуация выравнивается и улучшается, так данная премия из фонда специалиста снижается с 18,3% до 15,4%, что является положительным результатом. При этом премия сдельщикам становится больше с 44,3% до 48,2%,

тарифная доля премии тоже выросла с 15,1% до 21,6%. А вот премия касаемые снижения издержек на производстве в 2018 году сократилась, что является негативным фактором.

#### 5. Анализ численности и состава персонала ООО «Бегет».

Проводя анализ численности работников на предприятии сотрудников, нужно определить абсолютные и относительные отклонения касаемые фактического числа работников персонала:

- по их категории,
- по плану,
- по прошлому году,
- по структуре числа работников сотрудников,
- по их категории и динамике ее изменения,
- так же по квалификационному составу кадров, сюда входит образование и стаж работы, и текучести кадров и причины ее возникновения.

Табл.3.8 Анализ динамики и структуры численности работников ООО «Бегет»

Численность персонала по категориям	2017.г	2018.г	Отклонение, чел.	Темп роста, %	Удельный вес, %		Отклонение в удельном весе, %
					2017.г	2018г	
Всего	42	54	12	128,57	100,00	100	
Из них							
Руководители	8	9	1	112,50	19,05	16,67	-2,38
Специалисты	12	15	3	125	28,57	27,77	-0,8
Служащие	18	21	3	116,67	42,86	38,89	-3,97
Обсуживающий персонал	5	9	4	180	11,90	16,67	4,75
Прибыло работников	7	16	9	228,57			
Убыло работников	6	9	3	150			

В таблице 3.9 отражена обеспеченность трудовыми ресурсами ООО «Бегет»

Табл.3.9: Обеспеченность ООО «Бегет» трудовыми ресурсами

Категория работников	2017.г		% обеспеченности	2018.г		% обеспеченности
	План	Факт		план	факт	
Среднесписочная численность	50	42	84	55	54	98,18
В том числе						
Руководители	8	8	100	10	9	90
Специалисты	12	11	91,67	17	10	58,82
Служащие	20	18	90	24	26	108,33
Обслуживающий персонал	5	5	100,00	9	9	100,00

Сравнивая полученные данные по табл. 3.8 и 3.9 можно сделать следующие выводы:

1. Нормативная численность работников увеличилась в 2018 году на 12 человек или на 30,00%, реальная-на 28,57% или на 12 человек. Увеличение связано с поступлением в штат ООО «Бегет» с 01.01.2018 работников по уборке общественных мест с водителем в количестве 5 человек количество должностных (руководителей) лиц увеличилось на 1 человека, а также с увеличением категории работников увеличилось в 2018 году (по сравнению с 2017 годом) на 3 человека, что составляет 16,67%.

2. Среднемесячный показатель составляет 42 человека в 2017 году, а к концу 2018 года-54.

3. Доля административно-управленческого персонала в 2018 году. Это 16.67% (норма 10-15%).

4. В целях экономии фонда оплаты труда, предприятие не принимает работников до полного состояния, имеются вакансии для специалистов и сотрудников.

5. Наименьшее количество специалистов по итогам 2018 года – составляет 88,24%.

Рассчитаем соотношение численности специалистов и служащих по формуле:

$$Ч_{\text{служ}} : Ч_{\text{спец}} \times 100 ,$$

Где  $Ч_{\text{служ}}$  – численность служащих,

$Ч_{\text{спец}}$  – численность специалистов,

Воспользуемся данными из таблицы 3.8 (по соответствующим годам):

2017 г. =  $18: 11 \times 100 = 163,64 \%$ ,

2018 г. =  $26: 10 \times 100 = 260,00 \%$

Текущий расчет показывает, что в 2018 году доля специалистов и сотрудников увеличилась в направлении увеличения сотрудников и снижения затрат за счет специалистов.

б . Анализ качественного состава и движения персонала.

Квалификационный уровень работников во многом зависит от возраста, стажа работы, образования и т. д., поэтому в процессе анализа необходимо изучить изменения в составе рабочих по этим признакам.

При анализе качества состава персонала видно следующее (таблица 3.10):

1. За 2018 год в структуру кадров прибавилось лиц в возрасте от 50 до 60 лет, то есть 16,67%, по сравнению с 2017 годом, где было таких 19,05%.

Стоит отметить, что достаточно равномерно распределились возрастные группы от 20 до 30 лет и от 30 до 40 лет.

В конце 2018 года удельный вес составил 25,93% и 33,33%. Из данных видно, что в последние пару лет возраст у сотрудников в основном пред пенсионный.

Табл. 3.10 Динамика качественного состава персонала ООО «Бегет».

Персонал организации	Численность работников			
	2017	Удельный вес, %	2018	Удельный вес, %
По возрасту, лет				
От 20 до 30	12	28,57	14	25,93
От 30 до 40	11	26,19	18	33,33
От 40 до 50	9	21,43	11	20,37
От 50 до 60	8	19,05	9	16,67
Старше 60	2	4,76	2	3,70

Продолжение таблицы 3.10 Динамика качественного состава персонала ООО  
«Бегет».

Итого	42	100,00	54	100,00
По образованию				
Начальное	5	11,91	4	7,41
Не законченное среднее	3	7,5	8	14,81
Среднее,    среднее специалист	20	47,62	22	40,74
Выше	14	33,33	20	37,04
Итого	42	100,00	54	100,00
По трудовому страшу лет				
До 1	2	4,76	8	14,82
От 1 до 3	20	47,62	22	40,74
От 3 до 5	11	26,19	14	25,93
От 5 до 10	7	16,67	9	16,67
Свыше 10	2	4,76	3	5,56
Итого	42	100,00	54	100,00

2. При анализе состава кадров по их образованию нужно выделить сотрудников с начальным образованием (7,41%), сотрудников имеющих среднее специальное образование (40,74%). Из данных видно, что организации не достаточное число сотрудников имеющих высшее образование. Его имеют специалисты, которые составляют от 33,33% до 37,04% от общего числа сотрудников, за отчетные годы. Оставшаяся часть это та категория сотрудников, которая имеет незаконченное среднее образование, и составляет оно от 7,5% до 8%.

3. Многие сотрудники имеют от 3-х до 5-ти лет стажа работы. Стаж работы более 10-ти лет есть у 5,56% из всего рабочего персонала, но одной из причин данного факта можно считать достаточно не долгое существование данной организации ООО "Бегет".

Стабильный состав кадров организации является условием для роста и производительности труда, а также он влияет и на эффективность производства.

Исходя из этого можно сделать вывод что, проводя анализ по движению персонала необходимо отмечать изменения в составе сотрудников по их возрасту, стажу трудовой деятельности и образованию.

Табл. 3.11. Динамика движения персонала ООО «Бегет»

Персонал организации	Численность работников			
	2017	Удельный вес, %	2018	Удельный вес, %
Принято на работу	7	16,67	16	29,63
Выбыло	6	14,28	9	16,67
В том числе:				
По собственному желанию	4	9,52	6	11,11
Уволено за нарушение трудовой дисциплины	0		1	1,85
Среднесписочная численность персонала	42		54	
Показатели движения				
Коэффициент по приему	16,67			29,63
Коэффициент по выбытию	14,28			16,67
Коэффициент текучести, %	14,28			16,67

При сопоставлении полученных показателей возможны соответствующие выводы:

- Коэффициент по приему на работе значительно изменился и составил 29.63% в конце 2018 года.
- скорость вращения выхода значительно изменилась по сравнению с 2017 годом.

- Уровень стабильности персонала составляет 23 процента, что может способствовать небольшой продолжительности организации.
- Коэффициент постоянства состава в конце 2018 года понизился и составляет 0,49%, это связано с текучим уровнем кадров.
- коэффициент составляет 0,49 % к концу 2018 года ( зарплата у специалистов имеющих высшее образование в 2018 году составляла 16500 рублей).

### 3.3 Мероприятия, направленные на повышение эффективности системы оплаты труда в ООО «Бегет»

Рекомендации для усовершенствования оплаты труда в ООО "Бегет":

1. Применять гибкие различного рода формы по оплате труда по разным категориям работников.
2. В связи с тем, что в положении о премировании на данном этапе деятельности предприятия включены пункты, которые являются выполнением сотрудниками просто своих должностных обязанностей, считается необходимым в положение добавить такие условия в связи с которыми сотрудники будут получать премию, стимулирующую их на рациональное соблюдение в отношении правил по технике безопасности, по санитарным нормам и экономии энергоресурсов.
3. Более эффективно применить распределение коэффициентов трудового участия и в большом преимуществе использовать данный показатель для того что бы поощрить или наказать сотрудника.
4. Устанавливая рациональные пропорции для оплат простого и сложного труда сотрудников, а так же труда который требует определенных квалификаций.
5. Будет выгодным снижение уровня оплат труда управленческому персоналу и увеличение размера доплаты минимально пропорционально окладам сотрудников.

Задачами кадровой политики должна быть поддержка благоприятного климата, а так же возможности профессионального роста. Другими словами, необходимо, что бы система по оплате труда стала системой по стимулированию сотрудников качеству и производительности.

Используя принцип долевого участия сотрудников в доходе предприятия

можно их материально заинтересовать. Оплачивать работу сотрудников нужно и по затратам, и по результатам.

В качестве способа мотивации работающих сотрудников и улучшения поставленных количественных задач для сотрудников и предприятия в целом можно выделить систему премирования.

Это значит что ту работу, которую выполняет сотрудник, которого мотивировали к качественному и количественному результату, который улучшает производительность и повышает прибыль на предприятии.

Все это можно связать с сущностью человека заключающую в себе одну из основных целей, как и у предприятий, получить прибыль.

Сотрудники, которых премируют, повышает у них интерес улучшать деятельность предприятия, это связано с получением личной выгоды, другими словами сотрудник получает дополнительные выплаты и поощрения за свои заслуги.

Анализ премий, указанных в положениях о премиях и коллективном договоре ООО «Бегет»

Таблица 3.12 Виды премий в ООО «Бегет»

Профессия	Показатели премирования	Размер премии в % к тарифным ставкам (окладам)
Менеджер продаж	За высокий показатель продаж	До 30 %
Менеджер сбыта	За качественное и своевременное выполнение сбытовой политики	До 20 %
Менеджер снабжения	За качественное и своевременное выполнение задания	До 20 %
Кладовщики	За своевременную выдачу необходимых товаров	10 %

Анализируя премиальную систему оплаты труда на предприятии, видно, что она предполагает собой выплаты сотрудникам денежной суммы поверх основной заработной платы, целью которой является поощрить достигнутые успехи в работе, а так же простимулировать дальнейшие их возрастания.

Что бы усилить материальную заинтересованность сотрудника для выполнения плановых работ, повышения эффективной производительности и качества работы, в ООО «Бегет" необходимо ввести систему премирования, которая основывается на вознаграждении сотрудников за итог проделанной работы.



Рисунок 3.2 Особенности расчета премии за год

Сумма оплаты премии по фактической годовой отработке представляет собой инициативу управляющего подразделением или предприятием, в общем, том случае, когда предприятие малое.

Сотрудник отдела кадров отправляют руководителю предприятия показатели отработанного времени каждым сотрудником, а так же о любом нарушении и уклонении выполнения должностных обязанностей, в том числе и степени осуществления запланированных показателей.

Выплаты премий по итогам годовой выработки, это инициатива управляющего подразделением или предприятием в целом, если предприятие малое.

Сотрудники отдела кадров отправляют статистику отработанного времени сотрудниками, в том числе нарушения и уровень выполненных по плану работ, своему руководителю.

После проведенного анализа, изучив материал, руководителю необходимо опубликовать приказ в случае когда только один субъект (форма Т-11) или в случае когда группа субъектов (форма Т-11а).

Такой приказ должны подписать сотрудники, которые должны получить премию, далее документ направляют в бухгалтерию. Для того что бы вычислить ежегодный размер премии определенного сотрудника, необходимо рассчитать сумму показателей всего годового дохода сотрудника, без учета увеличивающихся коэффициентов. Затем получившийся результат нужно умножить на процент премирования.

Данный расчет можно провести с помощью формулы:

$$ГП = (МЗП \times 12 \text{ месяцев} \times \%) - (МПЗ \times 12 \text{ месяцев} \times \%) \times 13\%$$

Где, ГП – годовая премия; МЗП – месячная заработная плата работника; % – процент премии; 13%– НДФЛ.

К примеру у руководителя отдела кадров в ООО «Бегет» заработная плата состоит в размере 70000 рублей в месяц. Данный сотрудник получал такую заработную плату ежемесячно, а процент годовой премии составил 10% и был зафиксирован трудовым соглашением.

Следовательно, рассчитать годовую премию можно следующим образом:

- Заработок лица за отчетный год:  $70.000 \times 12 = 840\,000$  руб.
- Годовая премия составит:  $840.000 \times 10\% = 84.000$  руб
- НДФЛ с премии будет удержан в таком объеме:  $84.000 \times 13\% = 10920$  руб.
- На руки руководитель получит такую сумму:  $84.000 - 10920 = 73080$ руб.

Из выше описанного видно, что заработная плата у сотрудника по отчетному году составила 840000 рублей, а премия составила 73080 рублей за вычетом НДФЛ в размере 10920 рублей.

Управлением рекламы в данном предприятии занимается отдельный отдел. Он состоит из руководителя отдела и двух специалистов. Цель данного отдела состоит в том, что бы увеличить объемы продаж своей продукции и повысить осведомленность населения о деятельности и товарах представленных на рынке предприятием ООО «Бегет». Так же в ее цели входит создать долговременный положительный образ предприятию и расширить рынок сбыта товаров.

В задачи рекламы включены:

1. Информирование своих абонентов о продукции предприятия (цена, свойства, место приобретения);
2. Создание имиджа у предприятия;
3. Контроль за осведомленностью потребителей о продукте предлагаемом ООО «Бегет» и о самом предприятии;
4. Направление предпочтений потребителя к марке ООО «Бегет».

Наиболее эффективными каналами по распространению рекламы в компании ООО «Бегет» рассматриваются следующие: выставка и презентация; телереклама; интернет реклама; печатная рекламная продукция; наружная реклама; Промо-акции; выставка, презентация;

Анализ использования различных рекламных средств ООО «Бегет» за 2017–2018 год. Таблица 3.13

Рекламные средства	2017 год				2018 год			
	План (руб. )	Факт (руб. )	Отклонени е (+,-)	%	План (руб. )	Факт (руб. )	Отклонени е (+,-)	%
Наружная реклама	540	500	-60	92, 5	900	900	-	10 0
Телереклама	410	360	-50	87, 8	700	-	-700	-
Промо-акции	120	150	+30	125	260	190	+70	73
Выставки, презентаци и	110	140	+30	127	190	320	+120	16 8
Печатная реклама	320	450	+130	141	400	410	+10	10 2
Реклама в Internet	50	30	-20	60	50	30	-20	60
ИТОГО:	1550	1630	+60	105	2500	1850	-480	74

Интернет-реклама включает в себя минимальные затраты и ее цены фиксированные в 2017, и в 2018 году.

Электронная коммерция представляет собой современный способ распространения рекламы и в большинстве своем высокоэффективный. Сегодня Интернет состоит из более чем 30000 сетей более чем в 69 странах на 7 континентах.

## Заключение

Роль заработной платы в экономическом развитии государства трудно переоценить, она является фактором роста доходов трудящихся.

В ней заключается и находит своё выражение вся полнота экономических связей общества с трудовыми коллективами и рядовыми работниками.

Можно сделать вывод, о том, что оплата труда на предприятии — это оценка стоимости и цены рабочей силы в денежном эквиваленте, которым является любая форма заработка, выплачиваемого собственником предприятия за выполненную работу.

Под формами и системами заработной платы работников подразумевают определенный способ связи между количеством труда и качеством труда, то есть между мерой трудовых затрат и оплатой труда.

Структура заработной платы сотрудников напрямую зависит от того, какая форма труда используется в организации.

Для совершенствования заработной платы на предприятии необходимо в первую очередь удовлетворить личные и общественные потребности, решить задачи, способствующие повышению эффективности производства, а для этого необходимо создать для работников организации условия, которые будут стимулировать их к наращиванию высокоэффективной техники и улучшению использования ресурсов производства.

Чтобы решить поставленную задачу необходимо провести исследование, в ходе которого нужно рассчитать и проанализировать численность работников, далее провести анализ производительности труда и использования рабочего времени, провести анализ расходов, связанных с выплатой заработной платы работникам. В указанные выплаты будут входить зарплата и премирование.

По итогам данного анализа определив слабые стороны организации, необходимо разработать пути совершенствования организации оплаты труда на предприятии.

В первую очередь предприятию необходимо направить ресурсы на обучение и подготовку высоко квалифицированных сотрудников. Данные действия помогут в дальнейшем оптимизировать работу предприятия и увеличить ее

производительность. Кроме того, сотрудники, которые будут иметь возможность повышать свои знания и квалификацию будут стремиться оправдать затраченные ресурсы на них, делая свою трудовую деятельность высокоэффективной, так как за эффективный труд существует множество методов поощрения.

Также организации стоит обратить внимания на сами методы поощрения. Кроме того, что человек преследует цель получить доход, он также хочет повысить свой статус перед коллегами и перед руководителем, что способствует продвижению по карьерной лестнице. Поэтому необходимо проанализировать такие методы поощрения, которые направлены на авторитет и статус сотрудника, а не только на его доходы. Это сократит расхода на премирование и поможет оценить по-настоящему трудолюбивого и грамотного специалиста.

Для того чтобы предприятие бесперебойно функционировало, развивалось и совершенствовалось необходимо правильно организовать оплату труда сотрудников. Это связано с тем, что только люди, работающие на предприятии, могут повысить эффективность деятельности предприятия, однако каждому человеку необходим стимул, подталкивающий на продуктивную деятельность. Таким стимулом является у работника получение прибыли для удовлетворения своих дальнейших потребностей. Именно поэтому важно грамотно организовывать и совершенствовать оплату труда на предприятии.

Определить динамику основных показателей по труду, которые показывают что в ООО «Бегет» в 2017 и 2018 годах темпы роста выручки от реализаций продукции были высокими они опережали темпы роста численности персонала, однако в 2018 году они уменьшились на 1,5 % это значит что на данном предприятии организации труду эффективная.

## Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ред. от 01 04. 2019 г.).
2. Анисимов, В.М. Кадровая служба и управление персоналом организации: Учеб. пособие / В.М. Анисимов. – М.: 2016. – 425 с.
3. Антосенков Е.А. Реформа заработной платы - ожидание и реальность. /Е.А. Антосенков //Экономист. 2016. - № 7.
4. Абдулгамидова Д.А. Заработная плата как ключевой аспект современного рынка труда // Теория и практика общественного развития. 2016. №4. С.73-75
5. Аксенов А.П. Экономика предприятия: Учебник / А.П. Аксенов, И.Э. Берзинь, Н.Ю. Иванова . - М.: КноРус, 2016. - 350 с.
6. Алексейчева Е.Ю. Экономика организации (предприятия): Учебник для бакалавров / Е.Ю. Алексейчева, М.Д. Магомедов, И.Б. Костин. - М.: Дашков и К, 2016. - 292 с.
7. Антропов В.А., Зеленская Л.М. Заработная плата в системе мотивации труда персонала организации // Экономика региона. 2016. №4. С.75-81
8. Бабук И.М. Экономика промышленного предприятия: Учебное пособие / И.М. Бабук, Т.А. Сахнович. - М.: НИЦ ИНФРА-М, Нов. знание, 2015. - 439 с.
9. Базилевич А.И. Экономика предприятия (фирмы): Учебник для бакалавров / В.Я. Горфинкель, А.И. Базилевич, Л.В. Бобков . - М.: Проспект, 2016. - 640 с.
10. Баянова О.В. Управление затратами на оплату труда по данным управленческого анализа // Известия УрГЭУ. 2017. №2 (34). С.125-133
11. Береза В.М. Взаимосвязь заработной платы и производительности труда // Вестник КемГУ. 2016. №4 (56). С.169-173
12. Волков О.И. Экономика предприятия: Учебное пособие / О.И. Волков, В.К. Складенко. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 264 с.
13. Гильтман М. А. Трансформация форм и разновидностей оплаты труда в современных условиях // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2016. №4. С.164-169

14. Гладышев И.Г. Повышение производительности труда предприятий за счет применения систем материального стимулирования труда сотрудников // Вестник ТГУ. 2016. №11. С.109-113
15. Григашкина С.И. Методика оценки эффективности заработной платы // Вестн. Том. гос. ун-та. 2016. №322. С.148-152
16. Дрезинский К.С., Кударов Р.С. Методика исследования заработной платы // Известия Петербургского университета путей сообщения. 2016. №4 (33). С.146-149
17. Климова М. А. Вопросы учета кадров, труда и расчета заработной платы // Бухгалтерский учет в издательстве и полиграфии. 2016. №6. С.5-17
18. Коньшина О.А., Штеклейн С.В. Удержания из заработной платы: порядок, размеры, правомерность // Техника и технология пищевых производств. 2017. №5 (34). С.170-175
19. Крум Э.В. Экономика предприятия: Учебное пособие / Э.В. Крум.. - Мн.: ТетраСистемс, 2016. - 192 с.
20. Лытнева Н. А. Системы оплаты труда на предприятиях реального сектора экономики // Вестник ОрелГАУ. 2017. №2. С.139-143
21. Марченкова И. Н. Аудит расчетов с персоналом по оплате труда // Территория науки. 2016. №4. С.124-129
22. Модорский А. В. Стимулирующая функция заработной платы в системе функций заработной платы // Вестник ПГУ. Серия: Экономика. 2016. №2. С.97-102
23. Овчинников В.Ф. Систематизация систем (о формах и системах заработной платы) // Вестник Удмуртского университета. Серия «Экономика и право». 2016. №1. С.63-66
24. Рогожникова Ю.С. Формирование уровня заработной платы в рамках концепции достойного труда // Интернет-журнал Науковедение. 2017. №4 (22). С.65
25. Рябикин В. И., Семенов В. П. Реальная величина заработной платы в условиях инфляции и длительных невыплат // Проблемы прогнозирования. 2016. №4. С.135-146

26. Сергеев И.В. экономика организации (предприятия): Учебник и практикум для прикладного бакалавриата / И.В. Сергеев, И.И. Веретенникова. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 511 с.
27. Тихомирова Т.П. Функции заработной платы: теоретический аспект и анализ реализации // Экономика региона. 2016. №4. С.46-51
28. Тур В.М. Российский опыт разработки внутрифирменных тарифных систем оплаты труда // Труды БГТУ. Серия 7: Экономика и управление. 2016. №7. С.262-266
29. Экономика предприятия: Учебник / Под ред. В.Я. Горфинкеля. - М.: ЮНИТИ, 2016. – С. 36.
30. Петрова Е.Е. Связь инвестиций и инноваций с природоохранной деятельностью/ Е.Е. Петрова // Перспективы науки. Материалы VI международной научно-практической конференции «Перспективы и темпы научного развития». - 2016. –№ 12 (87) – 0,3 п.л. (с. 131-134).
31. Петрова Е.Е. Внедрение принципов охраны окружающей среды в хозяйственную деятельность предприятий РФ на современном этапе // Глобальный научный потенциал. Материалы IX международной научно-практической конференции «Роль науки в развитии общества (перспективные технологии, науки о жизни)». – 2017. - № 10 (79) – 0,3 п.л. (с. 159-162).

## Приложения

### Приложения 1. Общая информация о ООО «Бегет»

#### Приложение 1.1 ООО "Бегет"

ООО "Бегет"	
Полное наименование	ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ "БЕГЕТ"
Статус	Действующая
Юридический адрес	195112, город Санкт-Петербург, площадь Карла Фаберже, дом 8 литер б, офис 726а
Уставный капитал	10 000,00 р.
Генеральный директор	Ильин Александр Юрьевич
Среднесписочная численность	54 сотрудника
Основной вид деятельности	61.10.4 Деятельность в области документальной электросвязи Всего видов деятельности: 10. Полный перечень доступен на странице организации.

#### Приложение 1.2 Реквизиты

ОГРН	1077847645590
ИНН	7801451618
КПП	780601001
Дата регистрации	22 октября 2007 г.
Регистратор	Межрайонная инспекция Федеральной налоговой службы №15 по Санкт-Петербургу
Налоговый орган	Дата постановки на учёт: 7 ноября 2017 г., МЕЖРАЙОННАЯ ИНСПЕКЦИЯ ФЕДЕРАЛЬНОЙ НАЛОГОВОЙ СЛУЖБЫ №21 ПО САНКТ-ПЕТЕРБУРГУ
Уставный капитал	10 000,00 р.

#### Приложение 1.3 Сведения Росстата

ОКПО	82244192
ОКАТО	40278000000
ОКОГУ	4210014
ОКТМО	40350000000
ОКФС	Частная собственность

#### Приложение 1.3 Регистрация в ФНС

Дата регистрации	22 октября 2007 г.
Регистратор	Межрайонная инспекция Федеральной налоговой службы №15 по Санкт-Петербургу
Адрес регистратора	191124, Санкт-Петербург г, Красного Текстильщика ул, д 10-12 лит.О

### Приложение 1.4 Регистрация в ПФР

Регистрационный номер	088025081358
Дата регистрации	8 ноября 2017 г.
Наименование территориального органа	Государственное Учреждение Управление Пенсионного фонда РФ по Красногвардейскому району Санкт-Петербурга

### Приложение 1.5 Регистрация в ФСС

Регистрационный номер	782702786978151
Дата регистрации	31 марта 2019 г.
Наименование территориального органа	<b>ФИЛИАЛ №15 САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОГО РЕГИОНАЛЬНОГО ОТДЕЛЕНИЯ ФОНДА СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ</b>

### Приложение 1.6 Сведения МСП

Дата включения	1 августа 2016 г.
Категория субъекта	Малое предприятие

### Приложение 1.7 Учредители

Ильин Александр Юрьевич	Доля: 5 000 руб. (50%)
Маникин Алексей Юрьевич	ИНН: 470607765800 Доля: 5 000 руб. (50%)

### Приложение 1.8 Финансовая отчетность

2017	Выручка: 154 млн. руб.	Прибыль: 1,7 млн. руб.
2016	Выручка: 126 млн. руб.	Прибыль: -3,2 млн. руб.
2015	Выручка: 74 млн. руб.	Прибыль: -4,1 млн. руб.
2014	Выручка: 69 млн. руб.	Прибыль: -3,2 млн. руб.
2013	Выручка: 52 млн. руб.	Прибыль: 9,8 млн. руб.

### Приложение 1.8 Связи

<b>Всего</b>	3
<b>По учредителю</b>	3

**Приложение 1.9 Судебные дела (Имеются данные о 23 судебных делах с участием ООО "Бегет".)**

Ответчик	18
Истец	2
Третье/иное лицо	3
Сумма исковых требований	1 316 000,00 руб.

**Приложение 1.10 Госзакупки (Организация ООО "Бегет" являлась поставщиком в 1 государственном контракте на сумму 3 499,00 руб.)**

<b>Заказчики</b>		
ГБПОУ МО "Московский	Контрактов:	Сумма:
Областной Медицинский Колледж № 4"	1	3 499,00 руб.
<b>Лицензии</b>		
Лицензий	3	
Видов деятельности	3	

Приложение 2. Бухгалтерская (финансовая) отчетность ООО  
"БЕГЕТ" ИНН 7801451618 за 2017 год

Наименование организации	ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ "БЕГЕТ"
ИНН	7801451618
Код вида экономической деятельности по классификатору	ОКВЭД 61.10.4 - Деятельность в области документальной электросвязи
Код по ОКПО	82244192
Форма собственности (по ОКФС)	16 - Частная собственность
Организационно-правовая форма (по ОКОПФ)	12300 – Общества с ограниченной ответственностью
Тип отчета	1 - Малое предпринимательство
Единица измерения	384 - Тысяча рублей
Состав отчетности	Бухгалтерский баланс
Отчет о финансовых результатах	Отчетность за другие года: Бухгалтерская отчетность ООО "БЕГЕТ" за 2016 год Бухгалтерская отчетность ООО "БЕГЕТ" за 2015 год Бухгалтерская отчетность ООО "БЕГЕТ" за 2014 год

## Приложение 2.1 Бухгалтерский баланс ООО «Бегет»

Бухгалтерская отчетность ООО "БЕГЕТ" ИНН 7801451618 за 2017 год				
<b>Бухгалтерский баланс</b>				
<i>Наименование показателя</i>		<i>Код</i>	<i>На 31 декабря 2017</i>	<i>На 31 декабря 2016</i>
		<i>строки</i>	<i>года</i>	<i>года</i>
<b>АКТИВ</b>				
<b>I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ</b>				
Основные средства		1150	64 254	47 917
<b>Итого по разделу I</b>		<b>1100</b>	<b>64 254</b>	<b>47 917</b>
<b>II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ</b>				
Запасы		1210	1 035	359
Дебиторская задолженность		1230	9 606	4 353
Денежные средства и денежные эквиваленты		1250	1 361	886
<b>Итого по разделу II</b>		<b>1200</b>	<b>12 002</b>	<b>5 598</b>
<b>БАЛАНС</b>		<b>1600</b>	<b>76 257</b>	<b>53 515</b>
<b>ПАССИВ</b>				
<b>III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ</b>				
<b>Итого по разделу III</b>		<b>1300</b>	<b>3 543</b>	<b>1 807</b>
<b>IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА</b>				
Заемные средства		1410	3 000	0
<b>Итого по разделу IV</b>		<b>1400</b>	<b>3 000</b>	<b>0</b>
<b>V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА</b>				
Кредиторская задолженность		1520	69 714	51 708
<b>Итого по разделу V</b>		<b>1500</b>	<b>69 714</b>	<b>51 708</b>
<b>БАЛАНС</b>		<b>1700</b>	<b>76 257</b>	<b>53 515</b>

## Приложение 2.2 Отчет о финансовых результатах ООО

Бухгалтерская отчетность ООО "БЕГЕТ" ИНН 7801451618 за 2017 год					
<b>Отчет о финансовых результатах</b>					
<i>Наименование показателя</i>		<i>Код</i>	<i>За 2017</i>	<i>За 2016</i>	
		<i>строки</i>	<i>год</i>	<i>год</i>	
<b>Выручка</b>					
Выручка отражается за минусом налога на добавленную стоимость,		2110	153 698	126 427	
акцизов.					
<b>Себестоимость продаж</b>		2120	(149 068)	(126 467)	
<b>Валовая прибыль (убыток)</b>		2100	4 630	-40	
<b>Прибыль (убыток) от продаж</b>		2200	4 630	-40	
<b>Прочие доходы</b>		2340	24	4	
<b>Прочие расходы</b>		2350	(937)	(1 956)	
<b>Прибыль (убыток) до налогообложения</b>		2300	3 717	-1 992	
<b>Текущий налог на прибыль</b>		2410	(1 981)	(1 227)	
<b>Чистая прибыль (убыток)</b>		2400	1 736	-3 219	

«Бегет»

*Сведения сформированы из набора открытых данных «Бухгалтерская (финансовая) отчетность предприятий и организаций за 2017 год» Федеральной службы государственной статистики (Росстат)*

Приложение 3. Бухгалтерская отчетность за 2013-2017 гг.

Приложение 3.1 Бухгалтерский баланс

Наименование показателя	Код	31.12.17	31.12.16	31.12.15	31.12.14	31.12.13
<b>АКТИВ</b>						
<b>I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ</b>						
Основные средства	1150	64 255*	47 917	37 058	25 751	11 577*
Итого по разделу I	1100	64 255*	47 917	37 058	25 751	11 577*
<b>II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ</b>						
Запасы	1210	1 035	359	346	84	161
Дебиторская задолженность	1230	9 606	4 353	8 976	2 564	3 535
Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	1 361	886	1 148	1 301	885
Итого по разделу II	1200	12 002	5 598	10 470	3 949	4 581
<b>БАЛАНС</b>	<b>1600</b>	<b>76 257</b>	<b>53 515</b>	<b>47 528</b>	<b>29 700</b>	<b>16 158</b>
<b>ПАССИВ</b>						
<b>III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ</b>						
Итого по разделу III	1300	3 543	1 807	2 408	6 508	9 805
<b>IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА</b>						
Заемные средства	1410	3 000	0	0	0	0
Итого по разделу IV	1400	3 000	0	0	0	0
<b>V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА</b>						
Заемные средства	1510	0	0	404	2 593	399
Кредиторская задолженность	1520	69 714	51 708	44 716	20 599*	5 954
Итого по разделу V	1500	69 714	51 708	45 120	23 192*	6 353
<b>БАЛАНС</b>	<b>1700</b>	<b>76 257</b>	<b>53 515</b>	<b>47 528</b>	<b>29 700</b>	<b>16 158</b>

## Продолжение приложения 3.1 Бухгалтерский баланс

Краткий анализ баланса Рублей, чистые активы, внеоборотные активы, всего активов, капитал и резервы: 31.12.2013 31.12.2014 31.12.2015 31.12.2016 31.12.2017 млн40 млн60 млн80 млн100 млн <b>31.12.2017</b> чистые активы: 3.543 млн руб. внеоборотные активы: 64.255 млн руб. всего активов: 76.257 млн руб. капитал и резервы: 3.543 млн руб.					
Финансовый показатель	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017
Чистые активы <sup>1</sup>	9 805	6 508	2 408	1 807	3 543
Коэффициент автономии (норма: 0,5 и более)	0.61	0.22	0.05	0.03	0.05
Коэффициент текущей ликвидности (норма: 1,5-2 и выше)	0.7	0.2	0.2	0.1	0.2

## Приложение 3.2 Отчет от финансовых результата

Наименование показателя	Код	2017	2016	2015	2014	2013
Выручка	2110	153 698	126 427	73 763	68 764	51 790
Себестоимость продаж	2120	(149 068)	(126 467)	(74 771)	(65 295)	(37 077)
Валовая прибыль (убыток)	2100	4 630	(40)	(1 008)	3 469	14 713
Прибыль (убыток) от продаж	2200	4 630	(40)	(1 008)	3 469	14 713
Прочие доходы	2340	24	4	21	15	9
Прочие расходы	2350	(937)	(1 956)	(2 574)	(6 710)	(4 927)
Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	3 717	(1 992)	(3 561)	(3 226)	9 795
Текущий налог на прибыль	2410	(1 981)	(1 227)	(538)	(0)	(0)
Чистая прибыль (убыток)	2400	1 736	(3 219)	(4 099)	(3 226)	9 795
<b>СПРАВОЧНО</b>						
Совокупный финансовый результат периода	2500	1 736*	(3 219)*	(4 099)*	(3 226)*	9 795*

## Продолжение Приложения 3.2 Отчет от финансовых результата

Краткий анализ финансовых результатов Рублейвыручкачистая прибыльЕВИТ20132014201520162017-50 млн050 млн100 млн150 млн200 млн <b>2017</b> выручка: 153.698 млн руб. чистая прибыль: 1.736 млн руб. ЕВИТ: 3.717 млн руб.				
Финансовый показатель	2014	2015	2016	2017
ЕВИТ	(3 226)	(3 561)	(1 992)	3 717
Рентабельность продаж (прибыли от продаж в каждом рубле выручки)	5%	-1.4%	-0%	3%
Рентабельность собственного капитала (ROE)	-40%	-92%	-153%	65%
Рентабельность активов (ROA)	-14.1%	-10.6%	-6.4%	2.7%