

Содержание

ВВЕДЕНИЕ	3
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СРЕДСТВ НА ОПЛАТУ ТРУДА	5
1.1. Сущность и функции заработной платы	5
1.2. Формы и система оплаты труда.....	8
1.3. Состав, структура и основные принципы фонда оплаты труда.....	15
2. АНАЛИЗ ФИНАНСОВО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ООО «ДАС ИНЖИНИРИНГ»	20
2.1. Организационно-экономическая характеристика предприятия	20
2.2. Экономическая оценка развития в динамике.....	28
2.3. Анализ и оценка использования средств на оплату труда	39
3. РЕКОМЕНДАЦИИ И ПРЕДЛАГАЕМЫЕ РЕШЕНИЯ ПО ЭФФЕКТИВНО- СТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СРЕДСТВ ОПЛАТЫ ТРУДА	51
3.1. Зарубежный опыт организации оплаты труда на предприятиях	51
3.2. Обоснование рекомендаций и предложений	55
3.3. Расчёт экономической эффективности предлагаемых решений	59
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	61
Список используемых источников	64

Введение

Качественно разработанная система формирования и использования средств на оплату труда создает предпосылки роста конкурентоспособности фирмы, что положительно сказывается на социальной атмосфере в коллективе. Система организации эффективности и качества труда позволяет:

- мобилизовать трудовые ресурсы;
- создать заинтересованность работников в росте результатов труда, проявлению творческого потенциала, повышению уровня их компетентности;
- снизить удельный вес живого труда на единицу продукции;
- повысить качество выполняемых работ.

Система организации и оплаты труда, встроенная в общий механизм, дает дополнительную возможность влиять на конкурентоспособность предприятия. Повышение квалификационного уровня работников усложняет содержание и условия их труда, результативность оценивается по все большему числу параметров. Образованность, поднимающая человека на более высокий уровень понимания работы предприятия, уменьшает интервал в целях и задачах между работником и предприятием. Повышение качества рабочей силы повышает качество труда, которое выражается в высоком качестве произведенной продукции.

Актуальность темы диплома заключается в исключительно важной проблеме формирования и использования средств на оплату труда работников современного субъекта хозяйствования в рыночной экономике.

Целью диплома является исследование формирования средств на оплату труда в ООО «ДАС ИНЖИНИРИНГ».

Для решения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- изучить общие сведения об ООО «ДАС ИНЖИНИРИНГ»;
- провести анализ состояния проблемы по теме выпускной квалификационной работы по данным предприятия;

– обосновать предлагаемые рекомендации по формированию и использованию средств на оплату труда.

Предметом исследования является формирование средств на оплату труда в организации. Объектом исследования является ООО «ДАС ИНЖИНИРИНГ».

Период исследования – 2016, 2017, 2018 годы.

Теоретической и методической основой написания работы по результатам преддипломной практики послужили законодательные и нормативные акты, книги, статьи из периодических изданий, статистические материалы, планы и отчеты предприятия, методики расчета показателей, положение об оплате и премировании работников, индивидуальные трудовые договоры; коллективные договоры.

Нормативными документами для написания работы по результатам технологической практики послужили:

– Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон № 197-ФЗ от 30.12.2001. Принят ГД ФС РФ 21.12.2001: в ред. 29.07.2018 № 256-ФЗ;

– Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая). Федеральный закон № 117-ФЗ от 05.08.2000. Принят ГД ФС РФ 19.07.2000: в ред. 30.10.2018 № 304-ФЗ

Методологической основой написания работы по результатам технологической практики являлись совокупности различных методов: метода анализа и синтеза, группировки и сравнения, экономико-статистических, экономико-математических, экспертных, нормативных методов. Применение каждого из данных методов определяется характером решаемых в процессе исследования задач.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СРЕДСТВ НА ОПЛАТУ ТРУДА

1.1. Сущность и функции заработной платы

Политика в области оплаты труда является составной частью управления предприятием, и от нее в значительной мере зависит эффективность его работы, так как заработная плата является одним из важнейших стимулов в рациональном использовании рабочей силы. И об этом необходимо помнить всегда.

Заработная плата – это выраженная в денежной форме часть национального дохода, которая распределяется по количеству и качеству труда, затраченного каждым работником, поступающая в его личное потребление.

Заработная плата – это вознаграждение за труд.

Оплата труда работников – это цена трудовых ресурсов, задействованных в производственном процессе. Можно сказать и так, что заработная плата — это часть издержек на производство и реализацию продукции, идущая на оплату труда работников предприятия.[11]

Различают номинальную и реальную заработную плату.

Номинальная заработная плата – это начисленная и полученная работником заработная плата за его труд за определенный период.

Реальная заработная плата – это количество товаров и услуг, которые можно приобрести за номинальную заработную плату; реальная заработная плата – это ее покупательная способность номинальной заработной платы. Вполне очевидно, что реальная заработная плата зависит от величины номинальной заработной платы и цен на приобретаемые товары и услуги.

Общий уровень оплаты труда на предприятии может зависеть от следующих основных факторов:[5]

- результатов хозяйственной деятельности предприятия, уровня его рентабельности;

- кадровой политики предприятия;
- уровня безработицы в регионе, области, среди работников соответствующих специальностей;
- влияния профсоюзов, конкурентов и государства;
- политики предприятия в области связей с общественностью.

Заработная плата выполняет несколько функций.[16]

1. Воспроизводственная функция состоит в обеспечении возможности воспроизводства рабочей силы на социально нормальном уровне потребления, то есть в определении такого абсолютного размера заработной платы, который позволяет осуществить условия нормального воспроизводства рабочей силы, иными словами поддержание, а то и улучшение условий жизни работника, который должен иметь возможность нормально жить (платить за квартиру, пищу, одежду, т.е. предметы первой необходимости), у которого должна быть реальная возможность отдохнуть от работы, чтобы восстанавливать силы, необходимые для работы. Также работник должен иметь возможность растить и воспитывать детей, будущие трудовые ресурсы. Отсюда и исходное значение данной функции, ее определяющая роль по отношению к другим.

2. Социальная функция, иногда выделяется из воспроизводственной, хотя является продолжением и дополнением первой. Заработная плата как один из основных источников дохода должна не только способствовать воспроизведению рабочей силы как таковой, но и давать возможность человеку воспользоваться набором социальных благ – медицинские услуги, качественный отдых, получение образования, воспитание детей в системе дошкольного образования и т.д. Кроме того, обеспечить безбедное существование работающего в пенсионном возрасте.

3. Стимулирующая функция важна с позиции руководства предприятия: нужно побуждать работника к трудовой активности, к максимальной отдаче, повышению эффективности труда. Этой цели служит установление размера заработков в зависимости от достигнутых каждым результатов труда.

Работник должен быть заинтересован в повышении своей квалификации для получения большего заработка, т.к. более высокая квалификация выше оплачивается. Предприятия же заинтересованы в более высококвалифицированных кадрах для повышения производительности труда, улучшения качества продукции. Реализация стимулирующей функции осуществляется руководством через конкретные системы оплаты труда, основанные на оценке результатов труда и связи размера фонда оплаты труда (ФОТ) с эффективностью деятельности предприятия.

4. Статусная функция зарплаты предполагает соответствие статуса, определяемого размером заработной платы, трудовому статусу работника. Под статусом подразумевается положение человека в той или иной системе социальных отношений и связей. Трудовой статус – это место данного работника по отношению к другим работникам как по вертикали, так и по горизонтали. Отсюда размер вознаграждения за труд является одним из главных показателей этого статуса, а его сопоставление с собственными трудовыми усилиями позволяет судить о справедливости оплаты труда. [24]

4. Регулирующая функция – это регулирование рынка труда и прибыльности фирмы. Естественно, что при прочих равных условиях, работник найдется на работу в то предприятие, где больше платят. Но верно и другое – предприятию невыгодно платить слишком много, иначе его рентабельность снижается. Предприятия нанимают работников, а работники предлагают свой труд на рынке труда. Как и всякий рынок, рынок труда имеет законы образования цены на труд.

5. Функция формирования платежеспособного спроса работающих по найму. Заключается в определении их покупательной способности, что, в свою очередь, оказывает влияние на совокупный спрос, структуру и динамику национального производства. Действие этой функции позволяет при помощи регулирования величины заработной платы устанавливать рациональные пропорции между товарным спросом и предложением.

6. Производственно-долевая функция заработной платы определяет меру участия живого труда (через заработную плату) в образовании цены товара (продукции, услуги), его долю в совокупных издержках производства и в издержках на рабочую силу. Эта доля позволяет установить степень дешевизны (дороговизны) рабочей силы, ее конкурентоспособность на рынке труда, ибо только живой труд приводит в движение овеществленный труд, а значит, предполагает обязательное соблюдение низших границ стоимости рабочей силы и определенные пределы повышения зарплаты. В этой функции воплощается реализация предыдущих функций через систему тарифных ставок (окладов) и сеток, доплат и надбавок, премий, порядок их исчисления и зависимость от ФОТ.[15]

Производственно-долевая функция важна не только для работодателей, но и для работников. Некоторые системы бестарифной оплаты труда и другие системы предполагают тесную зависимость индивидуальной заработной платы от фонда оплаты труда и личного вклада работника. Внутри предприятия фонд оплаты труда отдельных подразделений может строиться на аналогичной зависимости (через коэффициент трудового вклада (КТВ) или другим образом).

1.2 Формы и система оплаты труда

Наибольшее распространение на предприятиях различных форм собственности получили две формы оплаты труда: сдельная – оплата за каждую единицу продукции или выполненный объем работ и повременная – оплата за отработанное время, но не календарное, а нормативное, которое предусматривается тарифной системой.

Существует также целый ряд условий, при которых целесообразно применять ту или иную форму оплаты труда.

Условия применения сдельной оплаты труда:

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

- возможность точного учета объемов выполняемых работ;
- возможность у рабочих конкретного участка увеличить выработку или объем выполняемых работ;
- необходимость на конкретном производственном участке стимулировать рабочих в дальнейшем увеличении выработки продукции или объемов выполняемых работ;
- возможность технического нормирования труда.

Сдельную оплату труда не рекомендуется выполнять в том случае, если ее применение ведет к:[19]

- ухудшению качества продукции;
- нарушению технологических режимов;
- ухудшению обслуживания оборудования;
- нарушению требований техники безопасности;
- перерасходу сырья и материалов.

Условия применения повременной оплаты труда:

- отсутствие возможности увеличения выпуска продукции;
- производственный процесс строго регламентирован;
- функции рабочего сводятся к наблюдению за ходом технологического процесса;
- функционирование поточных и конвейерных типов производства со строго заданным ритмом;
- увеличение выпуска продукции может привести к браку или ухудшению ее качества.

Сдельную форму оплаты труда подразделяют на отдельные системы: прямую сдельную, сдельно-премиальную; сдельно-прогрессивную, косвенную сдельную и аккордную, % от выручки.[17]

Сущность прямой сдельной системы оплаты труда заключается в том, что по ней заработок начисляется работнику по заранее установленной расценке за каждую единицу качественно произведенной продукции (выполненной

работы). Основным элементом данной системы является сдельная расценка, которая устанавливается на каждую определенную работу (операцию) исходя из тарифной ставки, соответствующей разряду работы и нормы выработки или нормы времени на данную работу.

Индивидуальная сдельная расценка за единицу продукции или работы определяется:[25]

$$A_j = \frac{A_q}{V_q}, \quad t_n = t_n * t_n, \quad (1.1)$$

где Z_q – часовая тарифная ставка, установленная в соответствии с разрядом работы, руб/ч;

V_q – часовая норма выработки данной продукции;

t_n – норма времени на единицу продукции, ч.

Создавая личную материальную заинтересованность рабочих в повышении индивидуальной выработки, прямая индивидуальная сдельная система оплаты труда в то же время слабо материально их заинтересовывает в достижении высоких показателей работы бригады, участка, смены в целом. Поэтому она чаще применяется в сочетании с премированием рабочих за выполнение и превышение как общих, так и конкретных индивидуальных качественных и количественных показателей работы.

Сущность сдельно-премиальной системы оплаты труда заключается в том, что по ней рабочему – сдельщику сверх заработка по прямым сдельным расценкам начисляется и выплачивается премия за выполнение и перевыполнение заранее установленных конкретных количественных и качественных показателей работы. Но для этого должны быть установлены размеры премии за выполнение и перевыполнение этих показателей. Это могут быть показатели роста производительности труда: повышение объемов производства; выполнение технически обоснованных норм выработок и

снижение нормируемой трудоемкости; выполнение производственных заданий; личных планов; повышение качества и сортности продукции; бездефектное изготовление продукции; недопущение брака; экономия сырья, материалов, инструментов и других ценностей.[24]

При аккордной системе оплаты труда размер оплаты устанавливается за весь комплекс работ. Размер аккордной оплаты труда определяется на основе действующих норм времени (выработки) и расценок, а при их отсутствии – исходя из норм и расценок на аналогичные работы. При аккордной системе оплаты труда рабочие могут премироваться за сокращение сроков выполнения аккордного задания при качественном выполнении работ. Премия начисляется на сумму заработка по аккордному наряду и не должна превышать максимального размера, установленного для данного вида работ положением о премировании рабочих предприятия. Премии при аккордной системе оплаты труда выплачиваются из фонда заработной платы в порядке, предусмотренном положением о премировании рабочих соответствующих отраслей производства. При выполнении аккордного задания в срок премия не начисляется.[21]

Сдельно-прогрессивная система предусматривает оплату за труд рабочего в пределах установленной исходной нормы (базы), оплачивается по обычным по обычным сдельным расценкам, в сверх установленной исходной базы (а иногда в течение твердо определенного срока) – по повышенным сдельным расценкам. Важную роль при сдельно-прогрессивной системе оплаты труда играет так называемая исходная норма (база) для начисления «прогрессивки» то есть тот предел выполнения норм выработки, сверх которого оплата за выполненную работу производится по повышенным расценкам. Правильное установление исходной базы в значительной степени определяет, насколько данная система будет стимулировать рост производительности труда. Срок, на который вводится сдельно-прогрессивная система оплаты труда, устанавливается в каждом отдельном случае руководителем предприятия по согласованию с комитетом профсоюза исходя из производственной

необходимости. Об отмене или изменении положения о сдельно-прогрессивной оплате труда рабочие предупреждаются за две недели.

При косвенно-сдельной оплате труда размер заработка рабочего ставится в прямую зависимость от результатов труда, обслуживаемых им рабочих сдельщиков. Эта система используется для оплаты труда не основных, а вспомогательных рабочих (накладчиков, настройщиков). Косвенная сдельная расценка рассчитывается с учетом норм выработки обслуживающих рабочих и их численности по формуле:[10]

$$A_d = \frac{A_q}{V_q} * J \quad (1.2)$$

где Z_q – тарифная ставка (часовая) обслуживаемого рабочего;

V_q – это часовая норма выработки одного рабочего в единицу продукции;

P – количество обслуживаемых рабочих.

Общий заработок рассчитывается либо путем умножения ставки вспомогательного рабочего на средний процент выполненных норм обслуживаемых рабочих сдельщиков, либо умножением косвенно-сдельной расценки на фактический выпуск продукции обслуживаемых рабочих:

$$\square_{\square} = \square_{\square} * \square_{\square} * \frac{M}{100}, \quad (1.3)$$

где Z_q – тарифная ставка вспомогательного рабочего, переводимого на косвенную сдельную оплату труда, в рублях;

$\Phi_{всп}$ – фактическое отработанное количество человеко-часов;

$У$ – средневзвешенный процент выполнения норм выработки всеми обслуживаемыми данным рабочим рабочих:

$$= \sum * , \quad (1.4)$$

где Z_k – косвенно-сдельная расценка за единицу продукции, производимую рабочим, в рублях;

V_f – фактическое количество продукции, произведенное в данном периоде рабочим.

Коллективная (бригадная) сдельная система оплаты труда предусматривает начисление заработка по результатам труда коллектива (бригады) рабочих в целом. При коллективной организации труда производство каждой единицы продукции не редко требует выполнения нескольких различных по своему характеру работ, которые зачастую и тарифицируются по разным разрядам. Поэтому расчет обще-бригадной сдельной расценки за единицу продукции производится по нормативной трудоемкости выполняемых работ по каждому из тарифных ставок разрядов. Общий сдельный заработок бригады определяется путем умножения обще-бригадной сдельной расценки на количество продукции, произведенной бригадой в целом за расчетный период. В целях более полного учета индивидуального вклада каждого рабочего в результаты коллективного труда бригады по решению ее общего собрания могут быть применены коэффициенты трудового участия (КТУ). При установлении КТУ рекомендуется учитывать фактическое совмещение профессий и расширение зон обслуживания, выполнение более сложных работ за отсутствующего рабочего, помощь в работе другим членам бригады, соблюдение трудовой и производственной дисциплины и другие факторы. Минимальный размер заработной платы члена бригады не может быть ниже размера тарифной ставки за отработанное время, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством (при невыполнении норм выработки, браке и простое).[19]

Повременная форма оплаты труда имеет две системы, простую повременную и повременно-премиальную.

При простой повременной системе заработок работнику начисляется по присвоенной ему тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время.

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

При почасовой оплате расчет заработной платы производится исходя из часовой тарифной ставки рабочего и фактического количества отработанных им часов за расчетный период по формуле:[18]

$$A_{\text{п}} = L_{\text{ч}} * T_{\text{ч}}, \quad (1.5)$$

где $Z_{\text{пов}}$ – общий заработок рабочего – повременщика за расчетный период, в рублях;

$T_{\text{ч}}$ – часовая тарифная ставка, соответствующая разряду рабочего, в рублях;

$V_{\text{ч}}$ – это время, фактически отработанное рабочим за расчетный период, в часах.

При поденной оплате заработную плату рабочего рассчитывают на основе дневной тарифной ставки рабочего и фактического количества отработанных дней (смен):

$$A_{\text{п}} = L_{\text{д}} * V_{\text{д}}, \quad (1.6)$$

где $T_{\text{д}}$ – дневная тарифная ставка, соответствующая разряду рабочего, в рублях;

$V_{\text{д}}$ – время фактически отработанное рабочим за расчетный период, в днях (сменах).

При помесечной оплате расчет заработной платы осуществляется исходя из твердых месячных окладов (ставок), числа рабочих дней, предусмотренных

графиком работы на данный месяц, и числа рабочих дней, фактически отработанных работником в данном месяце, по формуле:

$$A_{\text{ф}} = \frac{L_{\text{г}}}{<_{\text{q}} * <_{\text{n}}}, \quad (1.7)$$

где $T_{\text{м}}$ – месячный должностной оклад (ставка) работника, в рублях;

$V_{\text{ч}}$ – время работы по графику за данный месяц, дней;

$V_{\text{ф}}$ – время, фактически отработанное работником в данном месяце, рабочих дней.

В целях повышения стимулирующего значения оплаты труда простая повременная система заработной платы чаще применяется в сочетании с премированием работников за выполнение и перевыполнение важнейших показателей их работы. Эта система называется повременно-премиальной системой заработной платы. Сущность ее заключается в том, что заработную плату работника сверх тарифа (оклада или ставки) за фактически отработанное время включается премия за конкретные достижения в работе по заранее установленным показателям.

1.3. Состав, структура и основные принципы фонда оплаты труда

Фонд оплаты труда делится на три части:

1. Фонд основной заработной платы.
2. Фонд дополнительной заработной платы.
3. Другие поощрительные и компенсационные выплаты.

Основная заработная плата – вознаграждение за выполнение работы в соответствии с установленными нормами труда. Устанавливается в виде тарифных ставок, сдельных расценок и должностных окладов.

Дополнительная зарплата – вознаграждение за труд сверх установленных норм, за трудовые успехи, изобретательность. Она включает доплаты,

надбавки, гарантийные, компенсационные и поощрительные прибыли, предусмотренные государством.

Другие компенсационные поощрительные выплаты:

- вознаграждения по итогам работы за год;
- премия по специальным системам и положениям;
- компенсационные и другие денежные выплаты, не предусмотренные законодательством.

Структура фонда оплаты труда рассматривается в инструкции по статистике зарплаты труда.

Бестарифная система оплаты труда применяется на предприятиях с нестабильными в течении времени результатами производственно-финансовой деятельности, с нестабильным фондом оплаты труда, то есть, где отсутствует возможность производить оплату труда в соответствии с установленными тарифными ставками, сдельными расценками. Прежде всего, это касается частных предприятий, а также государственных предприятий, в частности.

При этой системе каждому рабочему устанавливается коэффициент трудовой стоимости (квалификационный уровень). Распределение фонда оплаты труда между работниками производится в соответствии с коэффициентом трудовой стоимости и отработанным временем.

Доплаты и надбавки:[21]

1. Доплаты за условия труда (для подземных рабочих доплата включается в тарифную ставку).
2. Доплата за работу в ночное время (ночное время с 22 до 6 часов; доплата производится от 20-40% часовой тарифной ставки или должностного оклада за каждый час работы в ночное время.
3. Доплата за нормативное передвижение от ствола к рабочему месту и обратно.
4. Доплата за руководство бригадой, зависит от численности работников в бригаде.
5. Доплаты квалифицированным рабочим за обучение учеников.

6. Доплата за работу в выходные и праздничные дни (двойная тарифная ставка).
7. Доплата за работу в сверхурочное время (в двойном размере).
8. Доплата за руководство звеном (50% от размера за руководство бригадой).
9. Доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующих рабочих.
10. Доплата за расширение зон обслуживания и совмещение профессий.
11. Надбавки за профессиональное мастерство и высокие достижения в труде.

Премия – это вид материального поощрения работников сверх прямого заработка, за высокие индивидуальные и количественные результаты труда.

Предприятия самостоятельно разрабатывают и утверждают порядок премирования работников.

В систему премирования входят следующие элементы:

- общие положения;
- показатели и условия премирования;
- круг премируемых работников;
- размеры и источники премирования;
- периодичность начисления премий;
- экономическое обоснование системы премирования.

Назначение условий премирования состоит в том, чтобы не допустить не выполнения плановых заданий. При несоблюдении условий начисления премий премия не выплачивается или выплачивается в пониженном размере.

Рациональная организация оплаты труда на предприятии позволяет стимулировать результаты труда и деятельность его работников, обеспечивать конкурентоспособность на рынке труда готовой продукции, не обходимую рентабельность и прибыльность продукции.

Цель рациональной организации оплаты труда – обеспечение соответствия между ее величиной и трудовым вкладом работника в общие

результаты хозяйственной деятельности предприятия, то есть установление соответствия между мерой труда и мерой потребления.

В основу организации и регулирования оплаты труда на многих российских предприятиях положены следующие принципы:

- осуществление оплаты в зависимости от количества и качества труда;
- дифференциация заработной платы в зависимости от квалификации работника, условий труда, отраслевой и региональной принадлежности предприятия;
- систематическое повышение реальной заработной платы, то есть превышение темпов роста номинальной заработной платы над инфляцией;
- справедливость, то есть равная оплата за равный труд;
- учет вредных условий труда и тяжелого физического труда;
- стимулирование за качество труда и добросовестное отношение к труду;
- материальное наказание за допущенный брак и безответственное отношение к своим обязанностям, приведшим к каким-либо негативным последствиям.

Организация оплаты труда непосредственно на предприятии состоит из следующих основных элементов:[29]

- формирование фонда оплаты труда;
- нормирование труда;
- установление тарифной системы;
- определение формы и системы заработной платы.

Большое значение для функционирования предприятия уделяется роли предпринимателя. Он сталкивается в своей деятельности с тем, что любой фактор, вовлекаемый в производства, должен быть оплачен. С одной стороны, оплата должна компенсировать расход физических и интеллектуальных сил работника, с другой стороны, работник не должен чувствовать себя ущербным,

сравнивая оплату своего труда с оплатой аналогичного труда на родственном предприятии. Однако предпринимателей ограничивает ряд факторов внешнего характера:[15]

- установленные государством размеры налогов от уровня заработной платы;

- требования профсоюзных комитетов;

- условия договора между нанимателем и коллективом работающих.

При организации оплаты труда предприниматель должен:

- определить форму и систему оплаты труда работников своего предприятия;

- разработать систему окладов для служащих, специалистов, управленческого персонала.

В распоряжении предпринимателя имеются широкие возможности в выборе тех или иных форм или систем заработной платы, а также при определении премиальных доплат и поощрений. Но искусство руководителя заключается в том, чтобы из арсенала средств выбрать те из них, которые соответствуют предприятию и тому персоналу, который набран на это предприятие.

2. АНАЛИЗ ФИНАНСОВО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ООО «ДАС ИНЖИНИРИНГ»

2.1. Организационно-экономическая характеристика предприятия

Общество с ограниченной ответственностью «ДАС Инжиниринг» основано в январе 2014 г.

ООО « ДАС Инжиниринг» является коммерческой организацией, созданной в организационно-правовой форме общества с ограниченной ответственностью, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Общество является юридическим лицом и действует на основании законодательства РФ и устава. Главная цель — это получить прибыль в интересах общества.

Общество также имеет право заниматься и другими видами деятельности, не запрещенными законом.

Генеральный директор Самигулин Артур Наильевич, осуществляющий функции единоличного исполнительного органа юридического лица, и руководителя коллегиального исполнительного органа.

Любое здание или сооружение имеет своё функциональное назначение, в соответствии с которым определяется его внутренний микроклимат. Инженерные системы зданий – это реализованные мероприятия по устройству коммуникаций для создания необходимого микроклимата в помещениях. Данные по показателям температуры, влажности, воздухообмену, пожарной безопасности здания закладываются на стадии проектирования инженерных систем.

На сегодняшний день компания «ДАС Инжиниринг» предоставляет широкому потребителю полный спектр услуг по проектированию внутренних и наружных инженерных сетей и систем:

- отопление;
- вентиляция, кондиционирование;

- водоснабжение и водоотведение, канализация;
- электроснабжение;
- слаботочные сети (телефон, интернет, видеонаблюдение, СКУД, диспетчеризация);
- система пожаротушения;
- охранно-пожарная сигнализация;
- поставка, монтаж, запуск оборудования;
- гарантийное и постгарантийное обслуживание.

Компания берет "под ключ" и выполняет качественно:

- монтаж систем водоснабжения (трубопроводов и арматуры, очистки воды);
- монтаж систем канализации (трубопроводов и арматуры, очистки стоков);
- монтаж радиаторов, фанкойлов, тепловых насосов и солнечных коллекторов;
- монтаж котлов, дымоходов;
- монтаж насосов, баков-гидроаккумуляторов, автоматики;
- монтаж вентиляционного и кондиционерного оборудования.

Компания выполняет работы любого уровня сложности, начиная от установки бытовых кондиционеров в жилых домах и квартирах, в кафе и ресторанах, продолжая крупными промышленными системами автоматизации, вентиляции и кондиционирования офисных, торговых и развлекательных комплексов, торговых площадей и крупных промышленных предприятий.

Инженеры компании работают индивидуально с каждым клиентом, просчитывая самые оптимальные варианты по подбору климатического, отопительного или другого оборудования (с учётом требований нормативных документов). При проектировании инженерных систем для пансионатов, мини-гостиниц, частных домов или квартир наши специалисты используют современные технические решения, гарантирующие эффективность, надёжность и долговечность готовых инженерных систем. Сроки проектирования системы отопления,

водоснабжения, вентиляции, канализации или кондиционирования и стоимость определяются в индивидуальном порядке, так как зависят от объёма работы и её сложности.

На выгодных условиях осуществляет комплектацию объектов сертифицированным климатическим, отопительным, вентиляционным, канализационным или фильтрующим оборудованием, предоставляя наилучшие ценовые позиции в сфере отопления, водоснабжения, водоотведения, водоподготовки, вентиляции и кондиционирования объектов любого профиля назначения.

Услуги генподряда в строительстве. Выполняя полный цикл работ, компания гарантирует соблюдение всех сроков, высокое качество и надёжность реализации самых сложных проектов.

В период с 2014 года по настоящее время были реализованы следующие проекты:

- ООО “НПЦ“СЭС”

Вид работы: поставка и монтаж вытяжной системы с рабочих мест.

“Институт промышленной безопасности, охраны труда и социального партнерства”

Вид работы: поставка и монтаж приточно-вытяжной системы вентиляции лабораторной комнаты с автоматикой и системы рабочих мест.

- ЖСК “Дом с мансардой”

Вид работ: поставка и монтаж системы автоматике приточно-вытяжной системы вентиляции паркинга, системы дымоудаления и подпора дымоудаления.

- Компания “ПАНТЕС”

Вид работ: поставка оборудования и материалов, монтажные и пусконаладочные работы системы кондиционирования.

- Фитнес клуб “COME ON GYM”

Вид работ: поставка оборудования и материалов, монтажные и пусконаладочные работы систем приточной и вытяжной вентиляции и системы кондиционирования.

- СК “ОСК ЦентрСтрой”

Вид работ: поставка оборудования и материалов, монтажные и пуско-наладочные работы систем приточной и вытяжной вентиляции и системы кондиционирования.

- ОАО “Невские Берега”

Вид работ: поставка оборудования и материалов, монтажные и пуско-наладочные работы систем вытяжной вентиляции.

- ООО “Виктел”

Вид работ: поставка оборудования и материалов, монтажные и пуско-наладочные работы систем кондиционирования и приточно-вытяжной вентиляции.

- ООО “АПРИ”

Вид работ: проектирование, поставка оборудования и материалов, монтажные и пуско-наладочные работы системы приточно-вытяжной вентиляции с рекуперацией.

- “Teak House”

Вид работ: проектирование, поставка оборудования и материалов, монтажные и пуско-наладочные работы системы приточно-вытяжной вентиляции.

Организационная структура предприятия ООО «ДАС Инжиниринг» представляет собой линейно-функциональную структуру.

Органами управления общества является:

- директор
- общее собрание участников

Финансово-экономический отдел ООО «ДАС Инжиниринг» считается структурным подразделением компании. В состав которой входят 5 сотрудников. В число которых включаются: финансовый директор, финансист-экономист и 3 работников бухгалтерской службы. Возглавляет данное подразделение финансовый директор.



Рис. 2.1 - Организационная структура предприятия ООО «ДАС Инжиниринг»

Основные технико-экономические показатели организации приведены в таблице 2.1.

Таблица 2.1 - Основные технико-экономические показатели ООО «ДАС ИНЖИНИРИНГ»

Показатели	Абсолютные величины			Изменения			
				2017 год к 2016 году		2018 год к 2017 году	
	2016 год	2017 год	2018 год	в абс. вел.	темп роста, %	в абс. вел.	темп роста, %
Выручка, тыс. руб.	29307	37744	69955	8437	129	32211	185
Себестоимость продаж, тыс. руб.	15328	28394	69405	13066	185	41011	244
Среднегодовая стоимость основных фондов, тыс. руб.	5705	6408	6622	703	112	214	103
Численность персонала, чел.	14	18	26	4	129	8	144

Выручка от продаж на 1 работника, тыс.руб./чел.	2093	2097	2691	4	100	594	128
Чистая прибыль, тыс.руб.	13979	9350	550	-4629	67	-8800	6
Имущество (капитал), тыс. руб.	27455	28359	29000	904	103	641	106

За весь анализируемый период наблюдался рост выручки: на 29% в 2017 году и еще на 85% в 2018 году. Рост выручки был обусловлен расширением арендных площадей для стройматериалов. Темп роста выручки за период составил 239%.

Негативно оценивается тот факт, что темп роста себестоимости превышал темп роста выручки: на 56% в 2017 году и на 59% в 2018 году. Такая ситуация привела к снижению прибыли на 33% в 2017 году и на 94% в 2018 году. Темп снижения прибыли за весь анализируемый период составил 4%.

Среднегодовая численность работников неуклонно увеличивалась: на 29% в 2017 году и 44% в 2018 году. Индекс численности за анализируемый период составил 1,86.

Среднегодовая стоимость основных средств в 2017 году возросла на 12%, а в 2018 году еще на 3% за счет ввода в эксплуатацию приобретенных машин и оборудования для строительства.

Производительность труда в 2017 году оставалась на уровне 2016 года. В 2018 году рост производительности труда составил 28%. Индекс производительности труда за анализируемый период составил 1,29.

Имущество организации в 2017 году выросло на 3%, а в 2018 году еще на 6%. За анализируемый период темп роста капитала составил 106%.

Экономическим показателем, характеризующим финансово-хозяйственную деятельность организации, является соотношение, получившее название «золотое правило экономики»:

$$T_{\Pi} > T_{\text{в}} > T_{\text{к}} > 100\%, \quad (2.1)$$

где T_{Π} – темп изменения прибыли, %;

Тв – темп изменений выручки, %;

Тк – темп изменения капитала, %.

Результат финансово-хозяйственной деятельности ООО «ДАС ИНЖИНИРИНГ» за период 2016 – 2018 годы имеет следующее соотношение:

$$4\% < 239\% > 106\% \quad (2.2)$$

В анализируемом периоде «золотое правило экономики» не выполняется, так как не соблюдаются два условия:

- темп роста прибыли менее 100%;
- темп роста прибыли менее темпа роста выручки.

Таким образом, превышение темпа роста выручки над темпом роста выручки демонстрирует рост себестоимости продукции организации. Темп роста выручки, превышающий темп изменения активов, свидетельствует об эффективном использовании ресурсов и росте экономического потенциала бизнеса.

Далее провели анализ конъюнктуры рынка, на котором действует ООО «ДАС ИНЖИНИРИНГ» в таблице 2.2.

Таблица 2.2 - PEST-анализ тенденций, имеющих существенное значение для стратегии ООО «ДАС ИНЖИНИРИНГ»

Подсистема	Внешняя среда			
	Дальняя			
	Возможность			
Направление оценки воздействия внешней	политическая	экономическая	социокультурная	технологическая
	1. Развитие тесного технологического сотрудничества с крупнейшими предприятиями	1. Увеличение заказа со стороны государства	1. Повышение благосостояния населения региона	1. Производственная база позволяет без значительных инвестиций продолжать производство в течение 5 лет.
	2. Включение отрасли производства оборудования в область интереса	2. Рост темпов экономического развития в регионе, рас-	2. Реализация эффективной социальной политики	2. Создание конструкторско-технологического

сов государства	ширение инвестиционной деятельности предприятий в регионе, имеющих потребности в источниках инвестирования	на предприятии, позволяющей поддерживать в обществе статус ответственного работодателя	комплекса быстрого проектирования, изготовления отдельных деталей. Это на порядок сокращает время освоения новых видов высокотехнологичной продукции
3. Возможность прямого экспорта отдельных видов продукции	3. Снижение инфляционных ожиданий в экономике, удешевление кредитов	3. Корпоративные ценности стали в жизни работников неотъемлемой частью	
Угроза			
1. Принятие новых более «жестких» требований к производимой продукции	1. Удорожание кредитных ресурсов, необходимых для развития предприятия, в результате кризиса на мировых рынках	1. Дефицит грамотных и высококвалифицированных кадров в технической области в регионе	1. Высокая степень изношенности производственного оборудования (80-90%)
2. Ухудшение отношений России с основными покупателями	2. Укрепление рубля, т.к. контракты на поставку оборудования номинированы в основном в долларах США, а 80% расходов производится в рублях	2. Численность населения уменьшается, происходит отток наиболее ценных и опытных кадров на запад России	2. Учащаются случаи аварий, наиболее ярко это выражено на устаревших предприятиях

В настоящее время наблюдается значительное внимание к развитию строительства и создания благоприятных условий для работников данных

предприятий.

2.2. Экономическая оценка развития в динамике

Показатели для анализа имущества и источников его формирования приведены в таблице 2.3

В 2017 году имущество организации возросло на 904 тыс. рублей или на 103%. В 2018 году имущество организации возросло на 641 тыс. рублей. Прирост имущества составил 2% за 2018 год.

Имущество организации в 2016 и 2018 годах характеризуется соотношением: 21% внеоборотных активов и 79% оборотных активов. Значительных изменений в структуре за анализируемый период не произошло.

Внеоборотные активы предприятия полностью сформированы за счет основных средств, стоимость которых в 2018 году составляла 6132 тыс. рублей. В 2018 году произошло снижение стоимости основных средств 979 тыс. рублей или на 14% по отношению к 2017 году.

На рисунке 2.2 представлена структура оборотных активов в 2018 году.

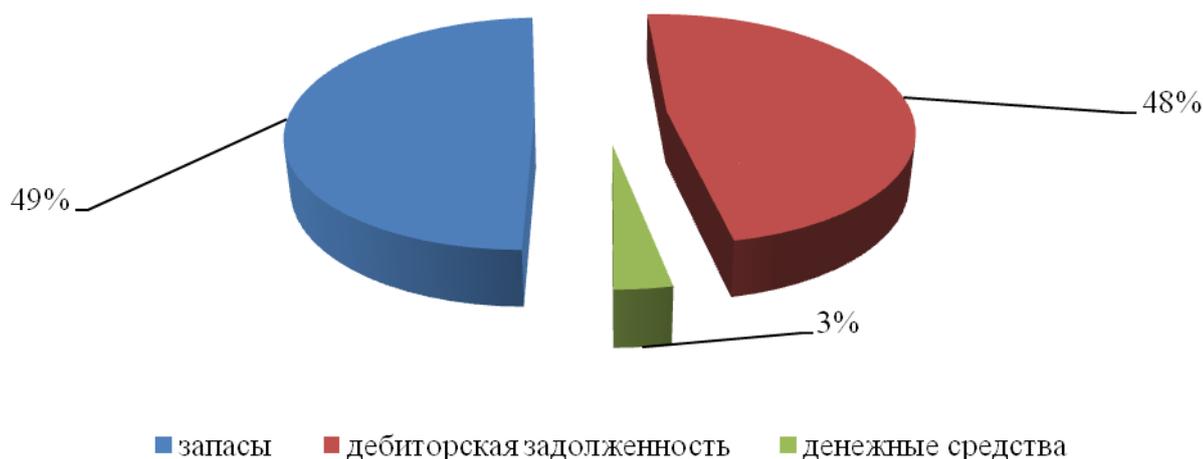


Рис.2.2 – Структура оборотных активов ООО «ДАС ИНЖИНИРИНГ»

В структуре оборотных активов наибольший удельный вес 39% от общей стоимости имущества имеют запасы, дебиторская задолженность составляет 38%, а денежные средства 5%.

Таблица 2.3 – Вертикальный и горизонтальный анализ бухгалтерского баланса

Раздел бухгалтерского баланса/ Показатель	Абсолютные величины			Относительные величины			Изменения							
	2016 год	2017 год	2018 год	2016 год	2017 год	2018 год	2017 год к 2016 году				2018 год к 2017 году			
							в абс. вел., тыс.руб.	уд.вес, %	темп роста, %	темп роста в структуре, %	в абс. вел., тыс.руб.	уд.вес, %	темп роста, %	темп роста в структуре, %
Актив														
1. Внеоборотные активы	5705	7111	6132	21	25	21	1406	4	125	121	-979	-4	86	84
основные средства	5705	7111	6132	21	25	21	1406	4	125	121	-979	-4	86	84
2. Оборотные активы	21750	21248	22868	79	75	79	-502	-4	98	95	1620	4	108	105
запасы	972	8079	11240	4	28	39	7107	25	831	805	3161	10	139	136
дебиторская задолженность	20501	13124	10900	75	46	38	-7377	-28	64	62	-2224	-9	83	81
денежные средства	277	45	728	1	0	3	-232	-1	16	16	683	2	1618	1582
Пассив														
1. Собственный капитал	25100	11541	26491	91	41	91	-13559	-51	46	45	14950	51	230	224
уставной капитал	12	12	12	0	0	0	0	0	100	97	0	0	100	98
нераспределенная прибыль	25088	11529	26479	91	41	91	-13559	-51	46	44	14950	51	230	225
3. Краткосрочные обязательства	2355	16818	2509	9	59	9	14463	51	714	691	-14309	-51	15	15
кредиторская задолженность	2355	16818	2509	9	59	9	14463	51	714	691	-14309	-51	15	15
Валюта баланса	27455	28359	29000	100	100	100	904	0	103	100	641	0	102	100

Таким образом, имущество организации составляют активы:

- 39% труднореализуемые;
- 38% быстрореализуемые;
- 21% медленнореализуемые;
- 3% высоколиквидные.

Источниками формирования имущества в 2018 году являлись:

- собственный капитал на 26491 тыс. рублей и его рост за период составил 5%;

- краткосрочные обязательства на 2509 тыс. рублей и их рост за период составил 7%.

Собственный капитал организации в 2018 составлял:

- уставной капитал на сумму 12 тыс. рублей;
- нераспределенная прибыль 26479 тыс. рублей.

За 2017 год нераспределенная прибыль организации снизилась на 13559 тыс. рублей, а при получении в 2018 году прибыли от финансово-хозяйственной деятельности возросла на 14950 тыс. рублей.

Краткосрочные обязательства предприятия за весь анализируемый период полностью состояли из кредиторской задолженности.

В 2018 году удельный вес собственного капитала организации составлял 91%, что соответствует уровню 2016 года. Значительные структурные сдвиги источников формирования имущества по срокам погашения наблюдались в 2017 году (удельный вес собственного капитала 41%).

Таким образом, источники формирования имущества по срокам погашения в отчетном периоде складывались следующим образом:

- 91% постоянные (устойчивые) пассивы;
- 9% наиболее срочные обязательства.

С целью проведения анализа финансовой устойчивости в таблице 7 проведен расчет показателей.

Плечо финансового рычага демонстрирует низкую зависимость организа-

ции от заемных средств, а именно, 9% от источников финансирования для формирования имущества. Таким образом, на 1 рубль активов было привлечено 9 копеек заемных средств.

Доля собственного капитала в общей сумме капитала имела значение 0,89, что является защитой от больших потерь в спады деловой активности. Однако оптимальным значением является 0,5, из чего можно предположить, что организация не использует возможности привлечения заемных средств без потери финансовой устойчивости для организации.

Таблица 2.4 -Показатели финансовой устойчивости

Показатель	2016 год	2017 год	2018 год	Изменения	
				2017 год к 2016 году	2018 год к 2017 году
Коэффициент капитализации (плечо финансового рычага)	0,09	1,46	0,09	1,36	-1,36
Коэффициент обеспеченности собственными средствами	0,89	0,21	0,89	-0,68	0,68
Коэффициент финансовой независимости (автономии)	0,91	0,41	0,91	-0,51	0,51
Коэффициент финансирования	10,66	0,69	10,56	-9,97	9,87
Коэффициент финансовой устойчивости	0,91	0,41	0,91	-0,51	0,51

Коэффициент автономии демонстрирует высокий удельный вес собственных средств (91%) в общей сумме источников финансирования.

Коэффициент финансирования составлял 10,56. Таким образом, собственный капитал в 10,5 раз превышал заемные средства в финансировании деятельности организации.

Коэффициент финансовой устойчивости показывает, что деятельность организации финансировалась на 91% за счет долгосрочных источников.

Таким образом, можно сделать предварительный вывод о высокой финансовой устойчивости предприятия.

С целью проведения анализа ликвидности баланса путем сравнения ликвидности имущества и обязательств по сроку погашения в таблице 2.5 проведен

расчет показателей.

Таблица 2.5 - Результаты анализа ликвидности баланса, тыс. руб.

Активы	Анализируемый период			Пассивы	Анализируемый период			Анализируемый излишек или платежный недостаток		
	2016 год	2017 год	2018 год		2016 год	2017 год	2018 год	2016 год	2017 год	2018 год
A1	277	45	728	П1	2355	16818	2509	-2078	-16773	-1781
A2	20501	13124	10900	П2	0	0	0	20501	13124	10900
A3	972	8079	11240	П3	0	0	0	972	8079	11240
A4	5705	7111	6132	П4	25100	11541	26491	-19395	-4430	-20359

Результат анализа ликвидности баланса указывает на недостаток высоколиквидных активов для погашения наиболее срочных обязательств, то есть не соблюдается соотношение: $A1 > П1$.

Для комплексной оценки платежеспособности предприятия, был проведен расчет общего показателя платежности:

$$(A1 + 0,5A2 + 0,3A3) : (П1 + 0,5П2 + 0,3П3) \quad (2.3).$$

Показатель платежеспособности организации за весь анализируемый период имел значение более 1, что указывает на высокую платежеспособность организации.

С целью проведения анализа платежеспособности организации в таблице 2.9 проведен расчет показателей.

Таблица 2.6-Финансовые коэффициенты платежеспособности, руб./руб.

Показатели	2016 год	2017 год	2018 год	Изменения	
				2017 год к 2016 году	2018 год к 2017 году
1.Общий показатель платежеспособности	4,6	0,5	3,8	-4,1	3,3
2. Коэффициент «критической оценки» (промежуточной ликвидности)	8,8	1,5	4,6	-7,4	3,2

3. Коэффициент абсолютной ликвидности	0,1	0,0	0,3	-0,1	0,3
4. Коэффициент текущей ликвидности	9,2	1,3	9,1	-8,0	7,9
5. Коэффициент маневренности функционирующего капитала	0,3	1,6	0,3	1,3	-1,3
6. Доля оборотных средств в активах	0,8	0,7	0,8	0,0	0,0
7. Коэффициент обеспеченности собственными средствами	8,2	0,3	8,1	-8,0	7,9

Необходимо отметить, что все финансовые коэффициенты платежеспособности находятся намного выше нормативного значения, что свидетельствует о высокой платежеспособности предприятия.

С целью прогнозирования платежеспособности организации на предыдущие 3 месяца был проведен расчет коэффициент утраты платежеспособности:

$$(K_{тл_к} + 3/12 (K_{тл_к} - K_{тл_н}))/2 \quad (2.4),$$

где $K_{тл_к}$ - коэффициент текущей ликвидности на конец периода, руб./руб.; $K_{тл_н}$ - коэффициент текущей ликвидности на начало периода, руб./руб. Коэффициент утраты платежеспособности имело значение 4,6 (>1), что предполагает невозможность утраты платежеспособности организации в течение 3 месяцев после отчетной даты.

Доходы и расходы организации в анализируемом периоде полностью были направлены на обычную деятельность организации. Таким образом, влияние на финансовый результат финансово-хозяйственной деятельности организации на 100% оказали доходы и расходы от основной деятельности организации.

С целью проведения анализа финансовых результатов деятельности ООО «ДАС ИНЖИНИРИНГ» в таблице 2.7 проведен расчет показателей.

Таблица 2.7- Динамика и структура показателей финансового результата основной деятельности ООО «ДАС ИН-ЖИНИРИНГ»

Показатель	Абсолютные величины, тыс. руб.			Относительные величины, %			Изменения							
	2016 год	2017 год	2018 год	2016 год	2017 год	2018 год	2017 год к 2016 году				2018 год к 2017 году			
							в абс. вел., тыс.руб.	уд.вес, %	темп роста, %	темп роста в структуре, %	в абс. вел., тыс.руб.	уд.вес, %	темп роста, %	темп роста в структуре, %
Выручка	29307	37744	69955	100	100	100	8437	0	129	0	32211	0	185	100
Себестоимость продаж	15328	28394	69405	52	75	99	13066	23	185	23	41011	24	244	131,9
Прибыль от продаж	13979	9350	550	48	25	1	-4629	-23	67	-23	-8800	-24	6	3,2

Таблица 2.8- Факторный анализ прибыли от продаж

Показатели-факторы	Абсолютные величины, тыс. руб.		Удельный вес влияния фактора, %	
	2017 год	2018 год	2017 год	2018 год
1. Изменение цен на реализованную продукцию	1837	1981	40	23
2. Изменение выручки за счет роста количества проданной продукции	2188	5998	47	68
3. Себестоимость проданной продукции	8653	16779	187	191
Совокупное влияние факторов	-4629	-8800	100	100

Выручка от продаж значительно (на 29%) возросла в 2017 году, а в 2018 году еще на 85%.

Однако удельный рост себестоимости продаж в выручке до 99% привел к снижению прибыли от продаж на 4629 тыс. рублей в 2017 году и 8800 тыс. рублей в 2018 году.

В 2018 году расходы по основной деятельности составляли 99% выручки, а прибыль от продажи составила 1%.

С целью выявления факторов, оказавших влияние на прибыль от продаж, в таблице 2.8 проведен факторный анализ прибыли от продаж.

В 2017 году за счет роста цен и объема реализации продукции организация получила дополнительную прибыль в размере 4025 тыс. рублей. Однако, рост расходов организации негативно отразился на прибыли от продаж и снизил ее на 8563 тыс. рублей. Максимальное влияние на снижение прибыли оказал рост себестоимости (на 187%).

В 2018 году минимальное влияние на рост прибыли оказал рост цен на продукцию на 1981 тыс. рублей или на 23%. Рост объема реализованной продукции усилил положительное влияние фактора цены на 5998 тыс. рублей или на 68%. Однако рост себестоимости снизил прибыль на 16779 тыс. рублей и оказал максимальное влияние на прибыль (191%).

Таким образом, для роста прибыли организации необходимо рассмотреть варианты снижения себестоимости продукции.

С целью проведения эффективности финансово-хозяйственной деятельности предприятия в таблице 2.9 проводился расчет показателей рентабельности.

Таблица 2.9 - Показатели рентабельности, руб./руб.

Показатели	2017 год	2018 год	Отклонение
Обобщающие показатели			
Рентабельность продаж	0,25	0,01	-0,24
Бухгалтерская от обычной деятель-	0,25	0,01	-0,24

ности			
Чистая рентабельность	0,25	0,01	-0,24
Экономическая рентабельность	0,34	0,02	-0,32
Рентабельность собственного капитала	0,51	0,03	-0,48
Частные показатели			
Валовая рентабельность	0,25	0,01	-0,24
Затратоотдача	0,33	0,01	-0,32
Рентабельность перманентного капитала	0,03	-0,48	-0,51
Коэффициент устойчивости экономического роста	0,51	0,03	-0,48

Снижение показателей рентабельности указывает на снижение эффективности финансово-хозяйственной деятельности ООО «ДАС ИНЖИНИРИНГ».

В 2018 году рентабельность продаж снизилась с 25% до 1%, что является негативной тенденцией. Бухгалтерская рентабельность от обычной деятельности также составила в 2018 году 1%, что указывает на отсутствие прочих доходов и расходов и, соответственно, их влияния на прибыль до налогообложения. Экономическая рентабельность указывает на снижение эффективности использования имущества в финансово-хозяйственной деятельности в 2018 году на 34%. Рентабельность продаж по чистой прибыли в 2018 году составляла менее 1%, что является достаточно низким показателем.

Каждый рубль собственного капитала приносил в 2018 году лишь 3 копейки чистой прибыли или 1%, что также является низким показателем. В 2018 году каждый рубль затрат приносил 1 копейку чистой прибыли.

Коэффициент устойчивости экономического роста показывает низкий уровень приращения собственного капитала организации за счет финансово-хозяйственной деятельности.

С целью анализа деловой активности в таблице 2.10 проведен расчет показателей.

Таблица 2.10 - Показатели деловой активности

Наименование коэффициента	2017	2018	Отклонение
1. Коэффициент общей оборачиваемости капитала (ресурсоотдача)	1,4	2,4	1,1
2. Коэффициент оборачиваемости оборотных средств	1,8	3,2	1,4
3. Фондоотдача	6	11	4,7
4. Коэффициент отдачи собственного капитала	2	4	1,6
5. Оборачиваемость материальных средств (в днях)	8	7	-1
6. Оборачиваемость денежных средств (в днях)	234	181	-53
7. Коэффициент оборачиваемости средств в расчетах	2,2	5,8	3,6
8. Срок погашения дебиторской задолженности (в днях)	160	62	-99
9. Коэффициент оборачиваемости кредиторской задолженности	3,9	7,2	3,3
10. Срок погашения кредиторской задолженности (в днях)	91	50	-42

Для получения выручки оборот имущества составлял 1,4 оборота в 2017 году и 2,4 оборота в 2018 году. Для получения выручки оборот оборотных средств составлял 1,8 оборота в 2017 году и 3,2 оборота в 2018 году. Оборот основных средств вырос с 6 до 11 оборотов. Оборачиваемость собственного капитала также возросла. Рост скорости оборачиваемости имущества, оборотных средств, основных средств и собственного капитала указывает на рост деловой активности, который проявляется в росте эффективности использования собственного капитала организации.

Оборачиваемость запасов, денежных средств и дебиторской и кредиторской задолженности возросла, что также является положительной динамикой.

Однако, срок расчетов дебиторов составляет 62 дня, тогда как организация производит расчет с кредиторами в течение 50 дней. ООО «ДАС ИНЖИНИРИНГ» с целью роста оборотных средств необходимо провести анализ дебиторов и изыскать пути к сокращению срока расчетов покупателями за свою продукцию.

Вывод: За анализируемый период имущество организации возросло на 6% за счет стоимости основных средств и запасов. Имущество организации в 2018 году характеризуется соотношением: 21% внеоборотных активов и 79% оборотных активов. Значительных изменений в структуре за анализируемый период не произошло. Источниками формирования имущества собственный капитал (91%) и краткосрочные обязательства (9%) полностью состоявшие из кредиторской задолженности. Анализ финансовой устойчивости позволил сделать предварительный вывод о высокой финансовой устойчивости организации. Результат анализа ликвидности баланса указывает на недостаток высоколиквидных активов для погашения наиболее срочных обязательств. Показатель комплексной оценки платежеспособности показал высокую платежеспособность ООО «ДАС ИНЖИНИРИНГ». Влияние на финансовый результат финансово-хозяйственной деятельности организации на 100% оказали доходы и расходы от основной деятельности организации. Рост себестоимости продукции оказал отрицательное влияние на финансовый результат хозяйственной деятельности организации. Для роста прибыли организации необходимо рассмотреть варианты снижения себестоимости. Рентабельность продаж по чистой прибыли в 2018 году составляла 1%, что является достаточно низким показателем. Коэффициент устойчивости экономического роста показывает низкий уровень приращения собственного капитала организации за счет финансово-хозяйственной деятельности. Показатели оборачиваемости демонстрируют рост деловой активности ООО «ДАС ИНЖИНИРИНГ».

2.3. Анализ и оценка использования средств на оплату труда

Источником формирования средств на оплату труда в ООО «ДАС ИНЖИНИРИНГ» является коммерческая деятельность.

Оплата труда руководителей производится на основе должностных окладов, утвержденных в штатном расписании. Оплата труда членов комплексной бригады производится на основе окладов, соответствующих минимальному размеру оплаты труда, утвержденных в штатном расписании. Ежемесячно на основании приказа директора членам комплексной бригады начисляется премиальная часть заработной платы. На выплаты по окладам и премиальную часть начисляется районный коэффициент (30%) и северная надбавка (30%).

Целью анализа состава фонда заработной платы является оценка его объема и динамики, рассмотрение составляющих фонда заработной платы. Целью анализа структуры фонда оплаты труда является выявление наиболее значимых групп выплат в общей сумме фонда оплаты труда, а также оценка динамики удельных весов выплат, входящих в состав фонда заработной платы предприятия: выплаты по тарифным ставкам, окладам и сдельным расценкам, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсирующего характера, выплаты за неотработанное время, выплаты по районным коэффициентам и процентным надбавкам. Анализ состава и структуры фонда оплаты труда ООО «ДАС ИНЖИНИРИНГ» представлен в таблице 2.11.

Максимальный объем в фонде оплаты труда занимают расходы на выплаты по районным коэффициентам и процентным надбавкам. Такая ситуация обусловлена их обязательным начислением как на выплаты по окладам, так и на стимулирующие выплаты (премиальная часть заработной платы). Удельный вес обязательных компенсационных надбавок в структуре расходов на оплату труда составил 34% на протяжении всего периода. Темп роста составил 135% в 2017 году и 143% в 2018 году.

Рост выплат по окладам составил 130% в 2017 году и 133% в 2018 году.

В структуре фонда оплаты труда выплаты по окладам составили 32% в

2016 году, 31% в 2017 году и 29% в 2018 году. Уменьшение удельного веса выплат по окладам произошло за счет роста удельного веса выплат стимулирующего характера: 24% в 2016 году, 26% в 2017 году и 28% в 2018 году.

Выплаты компенсационного характера составили 144 тыс. рублей на протяжении всего анализируемого периода и их доля в структуре фонда оплаты труда не претерпела значительных изменений. Выплаты были произведены на компенсацию сотрудникам на использование их личного имущества согласно статье 188 Трудового кодекса РФ. Выплаты за неотработанное время полностью составляли отпускные и их удельный вес в структуре расходов на оплату труда оставался неизменным.

Структура фонда оплаты труда работников ООО «ДАС ИНЖИНИРИНГ» представлена на рисунке 2.3.



Рис. 2.3 - Структура фонда заработной платы ООО «ДАС ИНЖИНИРИНГ» в 2018 году

За анализируемый период наблюдается рост фонда оплаты труда почти в два раза. Индекс оплаты труда за анализируемый период составил 1.9, тогда как индекс производительности труда 1.3.

Таблица 2.11 - Анализ состава и структуры фонда оплаты труда ООО «ДАС ИНЖИНИРИНГ»

Показатель	Абсолютные величины, тыс. руб.			Относительные величины, %			Изменения							
	2016 год	2017 год	2018 год	2016 год	2017 год	2018 год	2017 год к 2016 году				2018 год к 2017 году			
							в абс. вел., тыс. руб.	уд.вес, %	темп роста, %	темп роста в структуре, %	в абс. вел., тыс. руб.	уд.вес, %	темп роста, %	темп роста в структуре, %
Фонд заработной платы, в том числе:	6924	9327	13306	100	100	100	2403	0	135	100	3980	0	143	100
выплаты по окладам	2204	2861	3801	32	31	29	657	-1	130	96	940	-2	133	93
выплаты стимулирующего характера	1680	2400	3740	24	26	28	720	1	143	106	1340	2	156	109
выплаты компенсирующего характера	44	44	44					-1	00	74	0	0	00	70
выплаты по районным коэффициентам и процентным надбавкам	331	157	525	4	4	4	826	0	35	101	1368	0	43	100
выплаты за неотработанное время	565	765	1097	8	8	8	200	0	135	101	332	0	143	100

Такое соотношение позволяет сделать вывод о том, что рост фонда оплаты труда не привел к соответствующему росту производительности труда. Таким образом, система оплаты труда работников оценивается как недостаточно эффективная.

Доплаты и надбавки компенсационного характера являются обязательными выплатами. При наличии установленных законом оснований работодатель должен применять эти доплаты и надбавки. Перечисленные виды компенсирующих выплат относятся к гарантированным (обязательным) выплатам. Кроме того, наниматель может по своей инициативе установить иные дополнительные компенсирующие выплаты. К числу таких выплат может быть отнесена, например, доплата за разделение рабочего дня на части.

С целью выявления направлений выплат компенсирующего характера в ООО «ДАС ИНЖИНИРИНГ», оценки динамики данных выплат, а также с целью выявления наиболее значимых направлений выплат персоналу по статье выплат компенсирующего характера, проведен анализ, который представлен в таблице 2.12.

Выплаты компенсирующего характера производились в возмещение расходов за использование личного имущества работников согласно трудового законодательства. За весь анализируемый период как по составу, так и по структуре этот вид выплат оставался неизменным.

Таблица 2.12 - Анализ состава и структуры выплат компенсирующего характера ООО «ДАС ИНЖИНИРИНГ»

Показатель	Абсолютные величины, тыс. руб.			Относительные величины, %		
	2016 год	2017 год	2018 год	2016 год	2017 год	2018 год
Выплаты компенсирующего характера, в том числе	144	144	144	100	100	100
за использование личного автомобиля в служебных	96	96	96	67	67	67

целях						
за использование личных сотовых телефонов в служебных целях	48	48	48	33	33	33

Возмещение расходов за использование личных автомобилей составляло 96 тыс. рублей ежегодно и 67% от суммы компенсационных выплат. Возмещение расходов за использование личных сотовых телефонов составляло 48 тыс. рублей ежегодно и 33% от суммы компенсационных выплат.

В таблице 16 представлен анализ выплат, обусловленных государственным регулированием заработной платы в ООО «ДАС ИНЖИНИРИНГ». Данный анализ проведен с целью оценки динамики и структуры выплат, обусловленных государственным регулированием заработной платы, в целом и по направлениям: выплаты по районным коэффициентам, выплаты по процентным надбавкам.

В абсолютном выражении выплаты, обусловленные государственным районным регулированием, составили 2331 тыс. рублей в 2016 году. Рост расходов на выплаты составили 826 тыс. рублей за 2017 год и 1368 за 2018 год, что обусловлено ростом выплат по окладам. В числе выплат, обусловленных государственным районным регулированием, составляют выплаты по районным коэффициентам в размере 30% от начисленных окладов и премий. Выплаты по процентным надбавкам составляют также 30%. Соответственно, удельный вес каждой из выплат составляет 50% за весь анализируемый период.

Анализ состава выплат за неотработанное время проведен для того, чтобы охарактеризовать основные направления расходования средств по данной статье фонда оплаты труда, оценить их динамику в таблице 2.13.

В течение трех лет выплаты за неотработанное время составили 565 тыс. рублей в 2016 году, 765 тыс. рублей в 2017 году и 1097 тыс. рублей в 2018 году и полностью состояли из оплаты ежегодных отпусков. В динамике наблюдается рост на 200 тыс. рублей или на 35% в 2017 году и на 332 тыс. рублей или на

43% в 2018 году.

Анализ структуры выплат за неотработанное время позволил выявить наиболее значимые направления выплат за неотработанное время – ежегодные отпуска. Других выплат за неотработанное время не производилось.

ООО «ДАС ИНЖИНИРИНГ» в разрезе отдельных категорий с целью определить уровни оплаты труда для каждой категории работников

Численность административно-управленческого персонала ООО «ДАС ИНЖИНИРИНГ» в отчетном периоде составила 6 человек, что на 1 человека больше, чем в предыдущих периодах. Фонд оплаты труда этой группы персонала в 2017 году составил 3444 тыс. рублей, увеличившись на 300 тыс. рублей или 10% в сравнении с 2016 годом при неизменной численности.

Таким образом, среднемесячная заработная плата работника административно-управленческого персонала составила 57 тыс. рублей против 52 тыс. рублей 2016 года и возросла на 10%. Фонд оплаты труда этой группы персонала в отчетном периоде составил 4284 тыс. рублей, увеличившись на 840 тыс. рублей или 24%. Таким образом, среднемесячная заработная плата работника административно-управленческого персонала в 2018 году составила 60 тыс. рублей или на 23%. Удельный вес сотрудников этой категории в общей численности снизился на 13% и составил в 2018 году 32%, что является положительной тенденцией. Удельный вес фонда оплаты труда АУП составил 32%, что обеспечило более высокий уровень среднемесячной оплаты труда на одного работника АУП по отношению к производственным работникам.

Рост численности работников составил 4 человека в 2017 году или 44% и 7 человек в 2018 году или 54%. Положительно оценивается более высокий темп роста численности основных работников. Фонд оплаты труда возрастал более высокими темпами (на 56% в 2017 году и на 53% в 2018 году), что обеспечило рост среднемесячной заработной платы одного производственного работника на 3 тыс. рублей или на 8% в 2017 году.

Таблица 2.13 - Анализ динамики и структуры выплат, обусловленных государственным регулированием заработной платы в ООО «ДАС ИНЖИНИРИНГ»

Показатель	Абсолютные величины, тыс. руб.			Относительные величины, %			Изменения							
	2016 год	2017 год	2018 год	2016 год	2017 год	2018 год	2017 год к 2016 году				2018 год к 2017 году			
							в абс. вел., тыс. руб.	уд.вес, %	темп роста, %	темп роста в структуре, %	в абс. вел., тыс. руб.	уд. вес, %	темп роста, %	темп роста в структуре, %
Выплаты по районным коэффициентам и районным надбавкам, в том числе:	2331	3157	4525	100	100	100	826	0	135	100	1368	0	143	100
районный коэффициент	1165	1578	2262	50	50	50	413	0	135	100	684	0	143	100
северная надбавка	1165	1578	2262	50	50	50	413	0	135	100	684	0	143	100

Таблица 2.14 - Анализ динамики и структуры выплат за неотработанное время в ООО «ДАС ИНЖИНИРИНГ»

Показатель	Абсолютные величины, тыс. руб.			Относительные величины, %			Изменения							
	2016 год	2017 год	2018 год	2016 год	2017 год	2018 год	2017 год к 2016 году				2018 год к 2017 году			
							в абс. вел., тыс. руб.	уд. вес, %	темп роста, %	темп роста в структуре, %	в абс. вел., тыс. руб.	уд. вес, %	темп роста, %	темп роста в структуре, %
Выплаты за неотработанное время, в том числе:	565	765	1097	100	100	100	200	0	135	100	332	0	143	100
оплата ежегодных отпусков	565	765	1097	100	100	100	200	0	135	100	332	0	143	100
оплата учебных отпусков	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
оплата листков временной нетрудоспособности за счет организации	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Таким образом, в 2018 году среднемесячная оплата труда работников АУП составляла 60 тыс. рублей. Среднемесячная оплата труда работника производственного персонала составила 38 тыс. рублей или на 37% ниже. Среднемесячная оплата труда в целом по организации составила 43 тыс. рублей, что выше минимальной оплаты труда в 4 раза и чуть выше среднемесячной заработной по России по данным Росстата.

С развитием и расширением предпринимательства и рыночных отношений в России возникает необходимость исследования эффективности заработной платы. По росту эффективности заработной платы можно судить о повышении ее стимулирующей роли. Показатели для оценки эффективности использования труда и заработной платы на предприятии представлены в таблице 16

Эффективность – сравнение результатов (в том числе побочных и косвенных) хозяйственной деятельности с затраченными ресурсами: трудовыми, материальными, природными и т.д. Эффективность заработной платы может быть охарактеризована системой показателей, которая позволяет избежать опасности одностороннего и неполного отражения деятельности предприятия.

Снижение расходов на оплату труда в выручке организации с 31 копейки до 25 копеек в 1 рубль выручке свидетельствует о росте экономической эффективности отдачи средств.

Несмотря на большую трудоемкость в отрасли строительства наблюдается значительное снижение с 59 копеек до 25 копеек расходов на оплату труда в 1 рубль себестоимости продаж, что также можно оценить положительно. Однако темп роста себестоимости на 115% превысил темп роста выручки, что привело к снижению уровня прибыли. Соответственно, наблюдается снижение коэффициента эффективности расходов на оплату труда. В целом все изменения с учетом сложившегося рационального соотношения темпов роста производительности труда (128%) и средней заработной платы (99%) можно оценить как положительные, требующие принятия соответствующих мер по сохранению и повышению эффективности использования трудового потенциала предприятия.

Таблица 2.15 - Анализ средней заработной платы работников предприятия ООО «ДАС ИНЖИНИРИНГ» в разрезе отдельных категорий персонала

Показатель	Абсолютные величины			Относительные величины			Изменения							
							2017 год к 2016 году				2018 год к 2017 году			
	2016 год	2017 год	2018 год	2016 год	2017 год	2018 год	в абс. вел., тыс. руб.	уд. вес, %	темп роста, %	темп роста в структуре, %	в абс. вел., тыс. руб.	уд. вес, %	темп роста, %	темп роста в структуре, %
Административно - управленческий персонал (АУП):														
численность, чел.	5	5	6	36	28	23	0	-8	100	78	1	-5	120	83
фонд заработной платы, тыс. руб.	3144	3444	4284	45	37	32	300	-8	110	81	840	-5	124	87
среднемесячный ФОТ на одного работника АУП, тыс. руб./чел.	52	57	60	-	-	-	5	-	110	-	2	-	104	-
Производственные работники:														
численность, чел.	9	13	20	64	72	77	4	8	144	112	7	5	154	107
фонд заработной платы, тыс. руб.	3780	5883	9022	55	63	68	2103	8	156	116	3140	5	153	108
среднемесячный ФОТ на одного производственного работника, тыс. руб./чел.	35	38	38	-	-	-	3	-	108	-	0	-	100	-
Итого численность, чел.	14	18	26	100	100	100	4	0	129	100	8	0	144	100
Итого ФОТ, тыс. руб.	6924	9327	13306	100	100	100	2403	0	135	100	3980	0	143	100
Среднемесячная заработная плата одного работника организации, тыс. руб.	41	43	43	-	-	-	2	-	105	-	-1	-	99	-

Таблица 2.16 - Показатели для оценки эффективности использования труда и заработной платы в ООО «ДАС ИНЖИНИРИНГ»

Показатель	Абсолютные величины			Изменения			
				2017 год к 2016 году		2018 год к 2017 году	
	2016 год	2017 год	2018 год	в абс. вел.	темпа роста, %	в абс. вел.	темпа роста, %
Выручка, тыс. руб.	29307	37744	69955	8437	129	32211	185
Себестоимость продаж (тыс. руб.), в том числе:	15328	28394	69405	13066	185	41011	244
расходы на оплату труда, в том числе:	8972	12100	17282	3128	135	5181	143
фонд оплаты труда	6924	9327	13306	2403	135	3980	143
страховые взносы	2048	2773	3975	726	135	1202	143
Прибыль, тыс. руб.	13979	9350	550	-4629	67	-8800	6
Уровень расходов на оплату труда в выручке (зарплатоотдача), %	31	32	25	1	105	-7	77
Уровень расходов на оплату труда в себестоимости продаж, %	59	43	25	-16	73	-18	58
Прибыль на 1 рубль расходов на оплату труда (коэффициент эффективности использования расходов на оплату труда), руб./руб.	1,56	0,77	0,03	-1	50	-1	4
Средняя заработная плата, тыс. руб./мес.	41	43	43	2	105	-1	99
Темп роста средней заработной платы, %	-	105	99	-	-	-6	94
Численность, чел.	14	18	26	4	129	8	144
Производительность труда	2093	2097	2691	4	100	594	128

да, тыс. руб./чел.							
Темп роста производительности труда, %	-	100	128	-	-	28	128
Коэффициент соотношения темпов роста средней заработной платы и производительности труда, %/%	-	0,96	1,30	1	-	0	136
Интегральный показатель эффективности использования расходов на оплату труда	0,7	0,5	0,1	0	72	0	18

Интегральный показатель эффективности использования фонда заработной платы в 2016 году составил 0,7 единицы и за период снизился до 0,1, что указывает на не эффективность расходов на оплату труда, но на фоне высокого темпа роста себестоимости продаж и снижения в ней удельного веса расходов на оплату труда, можно обоснованно считать, что оценка снижения эффективности расходов на оплату труда только по этому показателю не корректна.

Вывод: Источником формирования средств на оплату труда в ООО «ДАС ИНЖИНИРИНГ» является коммерческая деятельность. Оплата труда руководителей производится на основе должностных окладов, утвержденных в штатном расписании. Оплата труда членов комплексной бригады производится на основе окладов, соответствующих минимальному размеру оплаты труда, утвержденных в штатном расписании. Максимальный объем в фонде оплаты труда занимают расходы на выплаты по районным коэффициентам и процентным надбавкам. Такая ситуация обусловлена их обязательным начислением как на выплаты по окладам, так и на стимулирующие выплаты (премиальная часть заработной платы). Выплаты компенсационного характера на протяжении всего анализируемого периода оставались на одном уровне и были произведены на компенсацию сотрудникам на использование их личного имущества согласно

статье 188 Трудового кодекса РФ. Выплаты за неотработанное время полностью состояли из выплат на ежегодные отпуска.

Численность административно-управленческого персонала ООО «ДАС ИНЖИНИРИНГ» в отчетном периоде составила 6 человек, что на 1 человека больше, чем в предыдущих периодах. Среднемесячная заработная плата работника административно-управленческого персонала возросла и составила 57 тыс. рублей в 2018 году. Рост численности работников составил 98%. Положительно оценивается более высокий темп роста численности основных работников, чем работников АУП. Среднемесячная заработная плата производственного работника составила 38 тыс. рублей в 2018 году. Среднемесячная оплата труда в целом по организации составила 43 тыс. рублей, что выше минимальной оплаты труда в 4 раза и чуть выше среднемесячной заработной по России по данным Росстата. Анализ эффективности расходов на оплату труда показал, что основная задача в области оплаты труда в ООО «ДАС ИНЖИНИРИНГ» состоит в росте реальных доходов работников и их жизненного уровня. ООО «ДАС ИНЖИНИРИНГ» необходимо снизить себестоимость продукции с целью роста эффективности результатов хозяйственной деятельности. В конечном итоге организация заработной платы должна стать объективным механизмом оценки результатов хозяйственной деятельности как вклада в развитие экономики с меньшими затратами и лучшим потребительским эффектом.

3. РЕКОМЕНДАЦИИ И ПРЕДЛАГАЕМЫЕ РЕШЕНИЯ ПО ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СРЕДСТВ ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1.Зарубежный опыт организации оплаты труда на предприятиях

За рубежом работодатели самостоятельно устанавливают методы вознаграждения работников, используя при этом любые формы и системы оплаты труда, премирования, установления доплат и надбавок. Условия оплаты труда прописываются в локальных нормативных актах.

На зарубежных предприятиях применяются две формы оплаты труда: сдельная (Payment by results, Piece rate system) и повременная (Payment by time, Time rate system, Time work system, Day wages system). Системы сдельной формы оплаты труда аналогичны отечественным: простая сдельная, сдельно-премиальная, косвенно-сдельная, сдельно-прогрессивная, аккордная (коллективно-подрядная), а повременной формы несколько шире: простая повременная, повременно-премиальная, почасовая, поденная, понедельная, помесечная.

Сдельная форма предусматривает выплаты в зависимости от количества и качества произведенной продукции. Величина сдельного заработка определяется на основе сдельной расценки за единицу продукции, работ, услуг и нормы выработки, которая предполагает выполнение определенных действий работника, выработку определенного количества продукции или объема работ за установленное время их выполнения. В расчетах могут применяться фиксированные, увеличивающиеся или уменьшающиеся размеры сдельных расценок. Так, еще в начале XX века Ф. Тейлором была предложена сдельная система оплаты труда с использованием шкалы сдельных расценок: при перевыполнении установленных технически обоснованных норм выработки величина сдельного заработка повышалась с учетом коэффициента перевыполнения (в 1–1,3 раза от уровня 100%-ного выполнения), при невыполнении норм – понижалась с коэффициентом 0,8. Такая система посредством материального стимулирования побуждала рабочих к повышению производительности их труда. Ос-

новые положения работ Ф. Тейлора при организации сдельной системы оплаты труда применяются и в настоящее время в организациях как США, так и стран Европы.

Повременная форма оплаты труда предусматривает выплаты в зависимости от отработанного времени и тарифной ставки. Нормы времени на выполнение определенной работы устанавливаются путем нормирования. С целью их эффективности они должны периодически пересматриваться. При повременной форме заработка может определяться на основе отработанных: часов, дней и т. д., а выплата зарплаты может осуществляться еженедельно, ежемесячно либо ежеквартально.

Выбор формы оплаты труда зависит от специфики работ в конкретной организации. Сдельная применяется на производствах с использованием ручного и машинно-ручного труда, а повременная – машинного и автоматизированного. Большему распространению повременной формы способствует все более высокий уровень механизации и автоматизации производства, когда затраты труда в большей степени зависят от производительности средств труда, а не от индивидуальных усилий рабочих.

Зачастую повременная и сдельная формы оплаты труда комбинируются. Так, при выполнении напряженной нормы выработки до 100% предусматривается повременная оплата по тарифным ставкам, сниженным на 10–15%, а при выполнении особо ответственных, точных работ ставки повышают до 40%. Положительным в этой системе является то, что гарантируется повременный заработок при невыполнении норм, хотя и устанавливается ее нижняя граница, стимулируются перевыполнение норм и выполнение ответственных и точных работ.

Для определения величины заработной платы исходной базой практически во всех развитых странах служит тарифный заработок, формируемый на основе тарифных разрядов, тарифной сетки и тарифных ставок. На основе тарифной заработной платы формируется месячный заработок. Месячный заработок дополняют различные надбавки, премии и другие выплаты, начисляемые

работнику в течение года. При этом премии могут увязываться как с учетом индивидуальных результатов труда, так и с размером дохода или прибыли предприятия.

В целом наниматели других стран при организации оплаты труда исходят из женеvской схемы, применяемой для установления тарифной системы оплаты труда. Эта схема при установлении тарифных разрядов предусматривает учет следующих факторов: специальные знания и умения (квалификационные требования) – это профессиональное образование, опыт работы, требования к умственным способностям; нагрузка, то есть степень влияния работы на организм человека, на его работоспособность и здоровье; ответственность – материальная, за персонал в процессе производства, за сохранность коммерческой тайны и другая; условия труда, представляющие собой воздействие окружающей среды в процессе производства, в том числе безопасность рабочего места.

При формировании оплаты труда руководителей в зарубежных организациях подход практически одинаков: принимаются во внимание личные качества, профессионально квалификационный уровень, умение быстро решать производственно-технические вопросы, инициативность и настойчивость в принятии решений.

В целом, в развитых странах четко прослеживается сочетание двух тенденций в формировании заработной платы: с одной стороны, сходные методы и показатели установления заработной платы на базе широкой самостоятельности работодателей, а, с другой стороны, – национальные особенности, что представлено в табл. 3.1.

Таблица 3.1. - Особенности национальных систем оплаты труда

Страна	Цель системы	Особенности систем оплаты труда
Германия	Качество продукции	– заводские тарифные системы на основе отраслевых; – единые тарифные сетки на базе должностных месячных окладов; – интегральная оценка трудового вклада работников
Франция	Качество работы, мо-	– индивидуализация оплаты труда;

	билизация, инициатива	– балльная оценка труда работника по многим показателям; – высокая роль дополнительного вознаграждения.
Англия	Доход компании	– распространенность участия в прибылях; – высокая гибкость.
США	Стимулирование предпринимательской активности	– сочетание сдельной и повременной формы; – система двойных ставок; – распространение грейдинговых систем.
Япония	Результативность, мастерство, стаж	системы против текучести кадров.

Используемые системы оплаты труда посредством оцениваемых критериев работы косвенно влияют на экономику страны. Выбирая ту или иную систему организации могут оказать влияние на: развитие предпринимательских качеств персонала (как в США), повышение качества продукции (Германия), повышение профессиональной подготовки и квалификации персонала (Япония).

В целом, западноевропейские организации посредством систем оплаты труда предпочитают отбирать наиболее способных сотрудников через конкуренцию, в то время как в странах Востока предпочитают менее агрессивные модели, направленные на установление гармонии между работником и работодателем.

Таким образом, развитие системы заработной платы в конкретной стране связано с ее культурными и социальными особенностями. В то же время формирующиеся системы достаточно сильно влияют на развитие фирм внутри страны и, как следствие, на ее ВВП.

В настоящее время в зарубежных организациях наряду с традиционными формами и системами оплаты труда распространены системы индивидуализации заработной платы, которые в целом получили название «плата за исполнение» – Pay for Performance (PFP). Такие системы ставят в зависимость размер заработной платы конкретного работника от оценки его заслуг.

В литературе встречается описание множества таких систем: например, система оплаты с учетом повышения квалификации; система Хэлси; система Тейлора; система Мерики; система Роурена и другие. Политика индивидуализации заработной платы позволяет полнее учесть, как индивидуальные резуль-

таты труда, так и личные деловые качества, включая квалификацию, ответственность, творческую инициативу, скорость, точность и качество работы. Гибкие системы оплаты труда могут применяться как ко всем работникам организации, так и к их отдельным категориям либо подразделениям. Они могут затрагивать либо основную часть заработка (по тарифным ставкам и сдельным расценкам), либо дополнительную заработную плату: системы премирования, программы распределения прибыли, программы опционов на покупку акций.

Итак, на текущий момент предприятия и организации нашей страны не ограничены в применении различных форм и систем оплаты труда. Однако на протяжении долгого времени в результате жесткого государственного регулирования организации оплаты труда посредством применения Единой тарифной системы было упущено время для поиска новых эффективных систем оценки работы персонала, не наработан опыт построения собственных систем оплаты труда, не осуществлялась должная подготовка специалистов в данной области. Поэтому, несмотря на предоставленные возможности, в отечественных организациях по-прежнему используется Единая тарифная сетка, новые условия оплаты труда рискуют применять единичные наниматели.

Мировой опыт показывает, что существует огромное множество применяемых форм и систем оплаты труда, идет постоянное их развитие, поиск новых. Применение различных форм и систем оплаты труда способствует формированию у персонала заинтересованности в повышении своего квалификационного и профессионального уровня, в улучшении результатов как своего труда, так и деятельности всего коллектива в целом, что способствует экономическому развитию организаций. Опыт развитых стран можно использовать и на отечественных предприятиях, учитывая при этом национальные особенности и опыт. Это будет способствовать появлению новых форм и систем оплаты труда.

3.2. Обоснование рекомендаций и предложений

По результатам проведенного анализа ООО «ДАС ИНЖИНИРИНГ» были выявлены следующие недостатки:

- темп роста себестоимости продукции намного превышает темп роста выручки организации;
- недостаток стимулирования труда работников организации;
- снижение эффективности результатов коммерческой деятельности организации.

С целью роста показателей экономической эффективности коммерческой деятельности организации и с учетом внешних факторов предлагается освоить производство клееного бруса на базе имеющихся производственных мощностей, что позволит создать более высокую добавленную стоимость выпускаемой продукции.

С целью роста заработной платы, не оказывающего влияния на рост расходов организации, предлагается перераспределить фонд оплаты труда между производственными работниками.

С целью выявления необходимости, а также основных направлений для перераспределения фонда заработной платы производственных работников, был проведен опрос персонала. Было опрошено 2 руководителя, 12 рабочих, а в целом 14 сотрудников. Анкета для опроса персонала приведена в таблице 20.

Таблица 3.2 - Анкета для опроса персонала ООО «ДАС ИНЖИНИРИНГ»

Первая часть анкеты		
1) Удовлетворяют ли вас условия работы?	да	нет
2) Удовлетворяет ли вас ваш график работы?	да	нет
3) Довольны ли вы уровнем своей заработной платы?	да	Нет
Вторая часть анкеты		
Если не удовлетворяет, то, какие изменения в оплате труда Вы считаете целесообразными:		
1) Какие выплаты стимулирующего характера, по вашему мнению, необходимо пересмотреть? а) выплаты по окладу; б) премиальные выплаты.		

2) Что конкретно на ваш взгляд является некорректным в данных выплатах? а) индикатор оценки; б) размер предельных выплат.
3) По каким из выбранных вами ранее видам выплат, в качестве требующих изменений, следует изменить индикатор оценки? а) выплаты по окладу; б) премиальные выплаты.
4) Какие, по вашему мнению, индикаторы оценки необходимо добавить?
5) По каким из выбранных вами ранее видам выплат, в качестве требующих изменений, следует изменить предельные размеры выплат? а) выплаты по окладу; б) премиальные выплаты.
6) Какие предельные баллы, по вашему мнению, необходимо установить?
7) Как вы считаете, какие аспекты труда не были учтены ни в одном из существующих видов выплат?

Результаты опроса представлены в таблице 3.3.

Таблица 3.3 - Результаты опроса персонала ООО «ДАС ИНЖИНИРИНГ»

Вопросы анкеты	Результаты опроса	
	численность, чел.	удельный вес, %
Удовлетворяют ли вас условия труда? - Да - Нет	4 10	29 71
Удовлетворяет ли вас ваш график работы? - Да - Нет	14	100
Довольны ли вы уровнем своей заработной платы? - Да - Нет	6 8	43 57

По результатам опроса было выявлено, что значительная часть опрошенных сотрудников организации – 71% недовольны условиями труда, притом, что 57% работников не удовлетворены уровнем заработной платы и 100% удовлетворены графиком работы.

Результаты исследования отражены на рисунке 3.1.

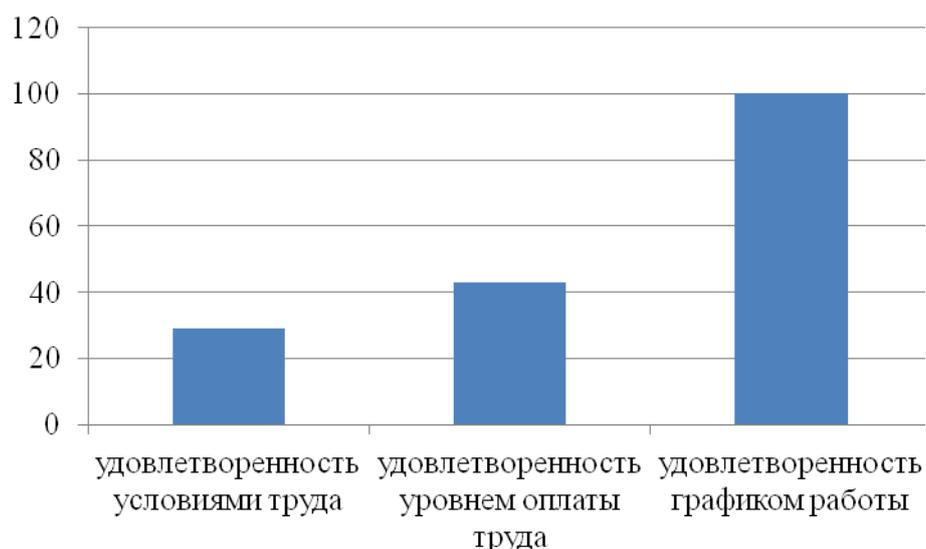


Рис. 3.1 – Уровень удовлетворенности работников ООО «ДАС ИНЖИНИРИНГ» работой в целом, %

Из представленной диаграммы видно, что по таким показателям, как удовлетворенность условиями труда и уровнем заработной платы, результаты опроса сотрудников организации ниже, чем удовлетворенность графиком работы. Это подтверждает необходимость перераспределения переменной части фонда заработной платы между производственными работниками на основании объективных показателей.

Комплексные производственные бригады работают вахтовым методом непосредственно в месте вырубki отведенного лесного участка.

Учитывая особую тяжесть труда строителей, а также используемое ими оборудование, сделать условия их труда более безопасными поможет приобретение спецодежды строителей с защитой.

Уровень безопасности работы вальщиков поможет снизить использование ими в процессе валки леса специальных клиньев, захватов, измерительных лент.

Для улучшения условий труда работающих на стройплощадках необходимо внедрение новых технологий, а также закупка заготовительной техники. Учитывая такие вредные факторы, как «работа на открытом воздухе» и «вахто-

вый метод», необходимо улучшить условия проживания в жилом помещении.

3.3. Расчёт экономической эффективности предлагаемых решений

Основные направления для перераспределения оплаты труда работников отражены во второй части разработанной анкеты в таблице 20. На основании ее результатов можно представить проектный вариант критериев оценки результативности и качества работ производственных работников, а также предельные размеры выплат по ним с применением коэффициентов трудового участия.

Премияльная часть заработной платы работников составляет 5% от выручки и распределяется по субъективно мнению директора организации. Предлагается при распределении премиальной части заработной платы производственным работникам применить коэффициенты участия для оценки труда каждого производственного работника.

В таблице 3.3 представлены критерии коэффициентов трудового участия производственных рабочих.

Таблица 3.3- Критерии коэффициентов трудового участия производственных рабочих

Снижение КТУ	Повышение КТУ
<ul style="list-style-type: none">- неисполнение распоряжений бригадира;- нарушение технологии на производстве;- невыполнение установленного плана;- брак в работе или низкое качество;- нарушение дисциплины;- применение не исправного оборудования;- использование оборудования не по назначению;- выполнение работы без допуска и инструктирования бригадира.	<ul style="list-style-type: none">- выражение активности, инициативы;- выполнение индивидуального задания;- сокращение срока выполняемых работ;- экономия материалов;- ремонт оборудования.

Таким образом, постоянная часть заработной платы останется неизменной для каждого работника, а вот сумма премиальной части, оставшись неименной в целом по предприятию, позволит повысить выплаты в добросовестного работника за счет недобросовестного на основе объективной оценки по результатам ежемесячной работы.

При внедрении рекомендации имеется возможность повысить заработную плату добросовестных производственных рабочих, не увеличивая доли затрат организации на оплату труда. Таким образом, при росте объема реализованной продукции премиальная часть фонда заработной платы увеличивается, что стимулирует работников к росту производительности своего труда. А при снижении объемов происходит снижение премиальной части заработной платы. Распределение премиальной части заработной платы согласно коэффициентам трудового участия приводит к снижению заработной платы нерадивых работников и помогает не снизить уровень заработной платы наиболее эффективных работников. Подобный подход к планированию средств на заработную плату приведет к естественному оттоку не эффективных работников в период спада реализации товарной продукции. В период роста реализации товарной продукции у предприятия будет существовать финансовая возможность привлечения новых работников, и оперативно регулировать уровень производительности труда.

С целью устранения недостатков в деятельности ООО «ДАС ИНЖИНИРИНГ» и по результатам анкетирования выявлена необходимость улучшения условий труда и перераспределения заработной платы производственных работников. В период роста реализации товарной продукции у предприятия будет существовать финансовая возможность привлечения новых работников, и оперативно регулировать уровень производительности труда. Таким образом, рекомендация по внедрению оплаты труда с применением коэффициента трудового участия оценивается как экономически эффективная.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе написания дипломной работы были изучены технологические особенности деятельности организации и формирование и использование средств на оплату труда в ООО «ДАС ИНЖИНИРИНГ».

В процессе прохождения практики были изучены внутренние организационные документы ООО «ДАС ИНЖИНИРИНГ»: устав, организационная структура, штатное расписание, должностные обязанности и регистры бухгалтерского учета.

Целью дипломной работы исследование формирования и использования средств на оплату труда в ООО «ДАС ИНЖИНИРИНГ».

Для решения поставленной цели были решены следующие задачи:

- изучены общие сведения об ООО «ДАС ИНЖИНИРИНГ»;
- проведен анализ состояния проблемы по теме выпускной квалификационной работы по данным предприятия;
- обоснованы предлагаемые рекомендации по формированию и использованию средств на оплату труда.

Строительное предприятие ООО « ДАС Инжиниринг» является коммерческой организацией, созданной в организационно-правовой форме общества с ограниченной ответственностью, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Общество является юридическим лицом и действует на основании законодательства РФ и устава. Главная цель — это получить прибыль в интересах общества.

Имущество организации в 2018 году характеризуется соотношением: 21% внеоборотных активов и 79% оборотных активов. Источниками формирования имущества собственный капитал (91%) и краткосрочные обязательства (9%) полностью состоявшие из кредиторской задолженности. Анализ финансовой устойчивости позволил сделать предварительный вывод о высокой финансовой устойчивости организации. Результат анализа ликвидности баланса указывает на недостаток высоколиквидных активов для погашения наиболее срочных обя-

зательств. Показатель комплексной оценки платежеспособности показал высокую платежеспособность ООО «ДАС ИНЖИНИРИНГ». Рост себестоимости продукции оказал отрицательное влияние на финансовый результат хозяйственной деятельности организации. Для роста прибыли организации необходимо рассмотреть варианты снижения себестоимости. Рентабельность продаж по чистой прибыли в 2018 году составляла 1%, что является достаточно низким показателем. Коэффициент устойчивости экономического роста показывает низкий уровень приращения собственного капитала организации за счет финансово-хозяйственной деятельности. Показатели оборачиваемости демонстрируют рост деловой активности ООО «ДАС ИНЖИНИРИНГ».

Источником формирования средств на оплату труда в ООО «ДАС ИНЖИНИРИНГ» является коммерческая деятельность. Оплата труда членов комплексной бригады производится на основе окладов, соответствующих минимальному размеру оплаты труда. Ежемесячно на основании приказа директора членам комплексной бригады начисляется премиальная часть заработной платы. Среднемесячная заработная плата производственного работника составила 38 тыс. рублей в 2018 году. Анализ эффективности расходов на оплату труда показал, что основная задача в области оплаты труда в ООО «ДАС ИНЖИНИРИНГ» состоит в росте реальных доходов работников и их жизненного уровня. ООО «ДАС ИНЖИНИРИНГ» необходимо снизить себестоимость продукции с целью роста эффективности результатов хозяйственной деятельности. В конечном итоге организация заработной платы должна стать объективным механизмом оценки результатов хозяйственной деятельности как вклада в развитие экономики с меньшими затратами и лучшим потребительским эффектом.

С целью устранения недостатков в деятельности ООО «ДАС ИНЖИНИРИНГ» и по результатам анкетирования выявлена необходимость улучшения условий труда и перераспределения заработной платы производственных работников. Распределение премиальной части заработной платы согласно коэффициентам трудового участия приводит к снижению заработной платы нерадивых работников и помогает не снизить уровень заработной платы наиболее эф-

эффективных работников. Подобный подход к планированию средств на заработную плату приведет к естественному оттоку не эффективных работников в период спада реализации товарной продукции. В период роста реализации товарной продукции у предприятия будет существовать финансовая возможность привлечения новых работников, и оперативно регулировать уровень производительности труда.

Таким образом, рекомендация по внедрению оплаты труда с применением коэффициента трудового участия оценивается как экономически эффективная.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Алексеева, Г. И. Бухгалтерский финансовый учет. Расчеты по оплате труда. Учебное пособие / Г.И. Алексеева. - М.: Юрайт, 2016. - 216 с.
2. Ахалкаци, О.В. Аудит учета расчетов по оплате труда / О.В. Ахалкаци. - М.: Юнити-Дана, 2018. - 108 с.
3. Ветлужских, Елена Мотивация и оплата труда. Инструменты. Методики. Практика / Елена Ветлужских. - М.: Альпина Диджитал, 2017. - 559 с.
4. Ветлужских, Елена Мотивация и оплата труда. Инструменты. Методики. Практика / Елена Ветлужских. - М.: Альпина Паблишер, 2017. - 150 с.
5. Габуева, Л. А. Оплата труда персонала медицинских организаций. Эффективный контракт. Учебно-методическое пособие / Л.А. Габуева, Э.В. Зимина. - М.: Проспект, 2016. - 296 с.
6. Гейц, И. В. Новое в районном регулировании оплаты труда / И.В. Гейц. - М.: Дело и сервис, 2016. - 224 с.
7. Гейц, И.Г. Новые системы оплаты труда работников бюджетной сферы / И.Г. Гейц. - М.: Дело и сервис (ДиС), 2018. - 225 с.
8. Голощапов, С. А. Оплата труда в период производственного обучения / С.А. Голощапов, В.Н. Рагузов. - М.: Государственное издательство юридической литературы, 2018. - 55 с.
9. Горелов, Н. А. Оплата труда персонала. Методология и расчеты. Учебник и практикум / Н.А. Горелов. - М.: Юрайт, 2017. - 414 с.
10. Грюнштам, В. А. Оплата труда в строительстве / В.А. Грюнштам. - М.: Санкт-Петербургский Региональный центр по ценообразованию в строительстве, 2018. - 177 с.
11. Грянина, Е. А. Настольная книга по оплате труда и ее расчету в "1С:Зарплата и управление персоналом 8" (редакция 3.0) / Е.А. Грянина, С.А. Харитонов. - М.: 1С-Пабблишинг, 2016. - 555 с.
12. Долинина, Т. Н. Внутрифирменная политика оплаты труда. Экономическое обоснование / Т.Н. Долинина. - М.: Издательство Гревцова, 2016. - 320 с.

13. Долинина, Т.Н. Внутрифирменная политика оплаты труда: экономическое обоснование / Т.Н. Долинина. - М.: Гревцов Паблшер, 2014. - 115 с.
14. Елена, Ветлужских Мотивация и оплата труда / Ветлужских Елена. - М.: Альпина Бизнес Букс (Юнайтед Пресс), 2017. - 751 с.
15. Ильюхов, Александр Как платили большевики. Политика советской власти в сфере оплаты труда в 1917-1941 гг. / Александр Ильюхов. - М.: Российская политическая энциклопедия, 2014. - 416 с.
16. Конопляник, Т. М. Бюджетный учет оплаты труда / Т.М. Конопляник, И.В. Морозова. - М.: Бизнес-пресса, 2014. - 528 с.
17. Конопляник, Т. М. Оплата труда в бюджетных организациях / Т.М. Конопляник, И.В. Морозова. - М.: КноРус, 2014. - 428 с.
18. Майкл, Армстронг Оплата труда / Армстронг Майкл. - М.: Баланс Бизнес Букс, 2016. - 412 с.
19. Мониторинг образовательной деятельности педагогов в условиях новой системы оплаты труда. - М.: Учитель, 2017. - 208 с.
20. Мосейчук, А.М. Антикризисные рекомендации работодателю по оплате труда / А.М. Мосейчук. - М.: Дело и сервис (ДиС), 2014. - 285 с.
21. Николай, Афанасьевич Горелов Оплата труда персонала: методология и расчеты. Учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Николай Афанасьевич Горелов. - М.: Юрайт, 2017. - 296 с.
22. Оплата труда классных руководителей. Современная модель. - М.: Сфера, 2017. - 48 с.
23. Оплата труда персонала. Учебник и практикум. - М.: Юрайт, 2017. - 310 с.
24. Рассел, Джесси Минимальный размер оплаты труда / Джесси Рассел. - М.: VSD, 2018. - 201 с.
25. Рассел, Джесси Минимальный размер оплаты труда в России / Джесси Рассел. - М.: VSD, 2017. - 230 с.
26. Федоров, П. М. Как сократить расходы на персонал. Структура. Численность. Оплата труда / П.М. Федоров. - М.: Феникс, 2014. - 126 с.

27. Харитонов, С. А. Настольная книга по оплате труда и ее расчету в "1С:Зарплата и управление персоналом 8" / С.А. Харитонов. - М.: 1С-Публишинг, 2014. - 648 с.

28. Харитонов, С. А. Настольная книга по оплате труда и ее расчету в программе "1С:Зарплата и управление персоналом 8" / С.А. Харитонов. - М.: 1С-Публишинг, 2016. - 632 с.

29. Харитонов, С.А. Настольная книга бухгалтера по учету и оплате труда: Практическое пособие / С.А. Харитонов. - М.: 1С Публишинг, 2014. - 566 с.

30. Харитонов, С.А. Настольная книга по оплате труда и ее расчету в программе "1С: Зарплата и Управление Персоналом 8" / С.А. Харитонов. - М.: 1С: Публишинг; Издание 3-е, 2014. - 558 с.