



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ГИДРОМЕТЕОРОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
филиал в г.Туапсе

Кафедра «Экономики и управления»

ДИПЛОМНАЯ РАБОТА

На тему «Совершенствование системы оплаты труда на предприятиях
промышленного сектора (на примере ООО «РН-Туапсенефтепродукт»)»

Исполнитель Паршина Н.Г.

Руководитель кандидат географических наук Аракелов М.С.

«К защите допускаю»

Заведующий кафедрой _____

доктор экономических наук, профессор

Темиров Д.С.

«___» _____ 2016 г.

Туапсе
2016

ОГЛАВЛЕНИЕ

| | |
|--|-----------|
| Введение | 3 |
| Глава 1 Теоретические и методические основы оплаты труда на предприятиях промышленного сектора..... | 7 |
| 1.1 Понятие, сущность и функции заработной платы в экономике..... | 7 |
| 1.2 Принципы организации системы оплаты труда | 11 |
| 1.3 Особенности системы оплаты труда на предприятиях промышленного сектора..... | 17 |
| Глава 2 Анализ системы оплаты труда ООО «РН- Туапсенефтепродукт» | 23 |
| 2.1 Общая организационно-экономическая характеристика предприятия | 23 |
| 2.2 Анализ системы оплаты труда ООО «РН-Туапсенефтепродукт» | 32 |
| 2.3 Анализ организации расчетов по заработной плате с персоналом предприятия | 39 |
| Глава 3 Предложения по совершенствованию системы оплаты труда в ООО «РН-Туапсенефтепродукт»..... | 48 |
| 3.1 Внедрение системы оплаты труда с использованием бальных оценок трудового вклада | 48 |
| 3.2 Проведение унификации и систематизации формы первичной учетной документации по учету труда и его оплаты | 52 |
| Заключение..... | 58 |
| Список использованной литературы..... | 60 |

Введение

Для эффективной работы современного производства, основанного на применении сложной техники и технологий, характеризуемого большим количеством внутрипроизводственных связей и информационных потоков в сфере управления, в первую очередь необходимы четкая организация трудового процесса, прогрессивные нормы и нормативы, эффективные системы материального стимулирования высокопроизводительного труда как основа не только организации труда на рабочих местах, но и планирования, организации производственных процессов и управления производством.

Соответствие форм организации труда, качества его нормирования и наличие эффективных материалов стимулов, соответствующих уровню развития техники и технологии, а также уровню общественных экономических отношений, являются главными условиями достижения высокой эффективности производства. Будучи важной частью организации производственного процесса, организация оплаты труда как самостоятельная область экономической работы на предприятии имеет особое содержание, сферу исследования и методы изучения производственной деятельности человека.

Именно поэтому организация труда основывается на использовании математики, физиологии и психологии труда, социальных аспектов трудовой деятельности. Это позволяет руководителю, с одной стороны, комплексно подходить к выбору оптимальных вариантов взаимодействия человека с техническими средствами производства, с другой – разделяя сложные явления на простые, всесторонне исследовать их путем моделирования, находя при этом наиболее эффективные управленческие решения. Таким образом, все управленческие решения в области организации труда принимаются на основе всестороннего анализа, точного учета, научно обоснованных методик.

Хотелось бы отметить тот факт, что именно в условиях рыночной экономики возникает острая необходимость в повышении роли организации и

нормирования труда, более тесной увязке результатов труда с его материальным поощрением. Конечно же, в рыночной экономике нет, и не может быть эффективной системы труда без высокого уровня нормирования.

Труд за плату-это, прежде всего, оценка трудозатрат и результатов труда с позиции их соответствия нормам труда. Низкое качество нормирования труда означает снижение уровня организации труда и производства, следовательно, снижение производительности труда и уменьшение материальной заинтересованности работе. На основании вышесказанного, следует дать определение заработной платы на предприятии – это цена трудовых ресурсов, задействованных в производственном процессе.

В значительной степени она определяется количеством и качеством затраченного труда, однако на нее воздействуют и чисто рыночные факторы, такие, например как спрос и предложение труда, сложившаяся конкретная конъюнктура, территориальные аспекты, законодательные нормы. Рыночная экономика предлагает наличие рынка рабочей силы с территориальным перемещением трудовых ресурсов, сосредоточением труда там, где на него есть спрос и оттоком с тех мест, где ощущается избыточное предложение.

Чтобы повысить степень использования новаторского потенциала и творческих способностей персонала, без чего в нынешних условиях предприятие не может успешно конкурировать на рынке товаров и услуг, необходимо создать эффективную систему премирования работников по результатам труда. Механизм премирования должен пробуждать у работника инициативу и предприимчивость, заинтересовывать его считать доходы и расходы, а также искать выгоду и думать о перспективе. Только тогда процесс труда является для работника увлекательным, когда он заинтересован в результатах своей деятельности. Основная задача премирования - поставить размер переменной части заработка в зависимость от индивидуальных и коллективных результатов труда.

В настоящее время нельзя добиться успеха, игнорируя проблему мотивации и совершенствования системы оплаты труда работников на своем

предприятию. Осуществление программ стимулирования труда требует материальных и интеллектуальных затрат, но эффект, который они могут принести, значительно больше, как показывает практика. Правильная организация труда на предприятии дает эффективную отдачу работниками, определяя результат деятельности предприятия. Достичь наибольшей отдачи можно только в том случае, если выгоду от труда работника имеет и предприятие, и он сам. В целях усиления заинтересованности рабочих бригад цеха повышения нефтеотдачи пластов, вводится положение по рейтингу бригад. Основным преимуществом этого положения является его простота и эффективность. Показатели и условия премирования наиболее полно оценивают выполнение отдельными исполнителями поставленных перед ними задач и их вклад в выполнение вышестоящей цели.

Комплекс всех этих факторов и формирует конкретную оплату труда. В условиях рынка вопросы оплаты труда основаны на принципиально иных положениях. Именно **актуальность данной темы** и легла в основу написания настоящей дипломной работы, где основной акцент ставится на проведении анализа особенностей расчетов заработной платы на предприятии.

Объектом исследования данной дипломной работы является ООО «РН-Туапсенефтепродукт». **Предметом исследования** является системы оплаты труда, применяемая на предприятии.

Целью дипломной работы является разработка основных направлений совершенствования системы оплаты труда в ООО «РН-Туапсенефтепродукт».

В соответствии с целью были поставлены следующие **задачи**:

- изучить теоретические и методические основы оплаты труда на предприятиях промышленного сектора;
- проанализировать основные показатели экономической деятельности ООО «РН-Туапсенефтепродукт»;
- провести анализ и дать оценку существующей системе оплаты труда ООО «РН-Туапсенефтепродукт»;
- разработать и экономически обосновать предложения по

совершенствованию системы оплаты труда в ООО «РН-Туапсенефтепродукт».

Структура работы сформирована в соответствии с поставленной целью и определенными для ее достижения задачами исследования. Во введении обосновывается актуальность выбранной темы исследования, раскрываются цель и задачи, определяется объект и предмет исследования. В первой главе рассматриваются теоретические и методические основы оплаты труда на предприятиях промышленного сектора. Во второй главе проведен анализ и дана оценка существующей системы оплаты труда ООО «РН-Туапсенефтепродукт». Третья глава посвящена разработке основных направлений совершенствования системы оплаты труда ООО «РН-Туапсенефтепродукт». В заключении помещены выводы и предложения по работе.

Теоретической и методологической основой исследования послужили труды зарубежных и отечественных экономистов, посвященные проблемам организации оплаты труда на предприятии. Что касается **информационной базы** исследования, то в этой связи были использованы статистические материалы различных источников, а также документация самого предприятия.

Общий объем работы составляет 62 страницы, в том числе 5 таблиц и 1 рисунок.

Глава 1 Теоретические и методические основы оплаты труда на предприятиях промышленного сектора

1.1 Понятие, сущность и функции заработной платы в экономике

Заработная плата – форма материального вознаграждения за труд, поступающего наемным работникам предприятий и учреждений. По договору о найме на работу человек обязан в течение оговоренного времени работать на предприятии, а предприниматель в обмен на его труд выплачивает ему определенную сумму денег. В связи с этим заработная плата воспринимается как цена (денежное вознаграждение) труда как товара.

Экономисты часто применяют термин «труд» в широком смысле, включая оплату труда:

- рабочих в обычном понимании этого слова (самых разных профессий);
- разнопрофильных специалистов – юристов, врачей, стоматологов, преподавателей и т.д.;
- владельцев мелких предприятий – парикмахеров, водопроводчиков, мастеров по ремонту телевизоров и множество различных торговцев – за трудовые услуги, предоставляемые при реализации их деловой активности.

Суть заработной платы многие ученые определяют так:

- 1) это «количество товаров и услуг, которые может приобрести рабочий за полученную им заработную плату»;
- 2) заработная плата – совокупность материальных благ и услуг, которые может приобрести трудящийся за полученную сумму заработной платы при данном уровне цен на товары и тарифов на услуги;
- 3) заработная плата выражается количеством материальных благ, которые могут быть куплены на сумму денежной заработной платы. Это количество зависит не только от уровня цен на предметы потребления и услуги, а и от других затрат [5, с.134].

Хотя на практике заработная плата может принимать различную форму (премии, гонорары, комиссионные вознаграждения, месячные оклады), мы

будем обозначать все это термином «заработная плата» для обозначения ставки заработной платы в единицу времени – за час, день и т.д. Рыночная цена единицы труда – это ставка заработной платы, оговоренная в договоре, определяющая уровень оплаты труда конкретных профессионально-квалифицированных характеристик в единицу времени. Таким образом, основным элементом заработной платы является ставка заработной платы, но ее размер не учитывает некоторые особенности, прежде всего, индивидуальные различия в способностях работников, их физической силе и т.п. По этой причине выделяется переменная часть заработной платы, которая отражает данные различия.

На размер ставки заработной платы влияет ряд рыночных факторов:

- изменение спроса и предложения на рынке товаров и услуг, при производстве которых используется данный труд;
- полезность ресурса для предпринимателя;
- эластичность спроса на труд по цене;
- взаимозаменяемость ресурсов;
- применение цен на потребительские товары и услуги.

На уровень оплаты труда воздействуют не только рыночные факторы. К нерыночным факторам можно отнести меры государственного регулирования, связанные с установлением минимума заработной платы, уровня гарантируемых законодательством компенсационных доплат, а также меры по регулированию занятости и защите внутреннего рынка труда.

Рассмотрим основные факторы.

Во-первых, количество зарабатываемых человеком денег зависит от величины стоимости его рабочей силы. Для каждой группы работников такая стоимость имеет низкий и верхний уровни. Наименьшим пределом является сумма стоимости жизненных средств, идущих на восстановление работоспособности труженика, его обучение профессии и содержание его семьи. Во многих странах официально подсчитывается так называемый прожиточный минимум, который определяет границу бедности – размер

средств, идущих для простого поддержания жизнедеятельности работников с низкой квалификацией. Верхняя граница стоимости рабочей силы человека учитывает сверх того дополнительные затраты на удовлетворение социально-культурных потребностей, являющихся традиционными в той или иной стране. В силу этих обстоятельств уровень дохода работника не является раз и навсегда данным, неколебимым. Он может изменяться, соотносясь с различным количеством труда и жизненными условиями работника.

При инфляции минимальная заработная плата обычно индексируется, но чаще всего утнаться за инфляцией она не в силах. Цель его заключается в установлении минимума заработной платы выше равновесного уровня. Средний уровень заработной платы при этом повышается, однако масштабы найма рабочих сокращаются.

Во-вторых, размеры заработка работников зависят от уровня их квалификации. Рабочая сила повышенной квалификации требует для своего воспроизводства лучших в количественном и качественном отношении жизненных условий. На начальном этапе развития машинного производства, когда преобладал простой, неквалифицированный труд, предприниматели стремились свести уровень заработной платы рабочих к низшей границе стоимости рабочей силы. В условиях же научно-технической революции, вызвавшей обновление и возвышение роли человеческого фактора, стоимость рабочей силы и соответственно величина зарплаток значительно возрастают.

В-третьих, на величину зарплаты влияют национальные различия между странами по степени развитости экономических, культурных и социальных условий жизни населения. Говоря более определенно, данные различия зависят от научно-технического уровня производства, достигнутого роста производительности труда, степени развитости рабочей силы, нормального для данного общества качества жизни и иных факторов. На величину оплаты труда влияют рыночные факторы.

В-четвертых, важный рыночный фактор – спрос и предложение на рынке труда. Величина вознаграждения за труд может изменяться на конкурентном

рынке в соответствии с законами спроса и предложения. Если на рынке труда спрос превышает предложение, то величина зарплаты находится выше точки равновесия. Сейчас под воздействием научно-технической революции спрос на высококвалифицированных работников не удовлетворяется в полной мере, а это ведет к повышению оплаты труда специалистов со средним и высшим образованием.

В-пятых, значительным фактором, воздействующим на величину вознаграждения за труд, является конкуренция или монополия на рынке труда. Конкуренция на рынке труда ведет, естественно, к приближению уровня заработной платы к равновесной цене труда. В национальном масштабе устанавливается примерно одинаковая оплата труда работников определенной профессии с равным уровнем образования и квалификации. Стало быть, на конкурентном рынке труда утверждается принцип: «равная оплата за равный труд». Свою силу на рынке проявляет и монополия. Прежде всего, монополисты средств производства – работодатели – пытаются диктовать работникам свои условия оплаты труда. Они заинтересованы в безработице, ослабляющей противоборствующую силу. В свою очередь, организация работников в свободные, независимые профессиональные союзы позволяет им через экономические интересы трудящихся.

Экономическая борьба на рынке труда – это, по сути дела, конкурентное столкновение между работодателями и работниками, касающееся условий купли и продажи рабочей силы. Такое противоборство способно увеличить или уменьшить ее цену. Рыночные факторы – спрос и предложение, конкуренция и монополия – оказывают существенное влияние на цену рабочей силы. Для урегулирования конкурентного противоборства покупателей и продавцов рабочей силы государство налаживает их социальное партнерство (совместную деятельность). Помимо этого на уровень и условия оплаты труда воздействует механизм договорного регулирования. Это касается всех уровней заключения трудовых соглашений. В Российской Федерации порядок заключения коллективных договоров и соглашений определен законом РФ «О

коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 года с учетом последующих изменений и дополнений. Соглашения могут заключаться на федеральном уровне – Генеральное Тарифное соглашение; на уровне субъектов федерации – региональные, отраслевые и территориальные; на уровне отдельного предприятия, организации, фирмы – двухсторонние коллективные договора.

1.2 Принципы организации системы оплаты труда

В современных условиях хозяйствования организация заработной платы строится на соблюдении следующих принципов:

- самостоятельности предприятий в организации заработной платы, в установлении форм, систем и размера оплаты труда работников;
- государственного регулирования оплаты труда;
- дифференциации заработной платы в зависимости от условий труда и района проживания;
- материальной заинтересованности работников в высоких конечных результатах труда;
- опережении темпов роста производительности труда над ростом заработной платы;
- согласовании общих условий оплаты с профсоюзами.

Различают номинальную заработную плату, т. е. ее денежный размер, и реальную заработную плату, под которой понимается определенное количество приобретаемых товаров и услуг (1.1):

$$Y_p = \frac{Y_n}{P} \quad (1.1)$$

где Y_p - реальная заработная плата;

Y_n - номинальная заработная плата;

P - уровень цен на предметы потребления и услуги.

Существенное влияние на величину реальной заработной платы оказывают спрос и предложение.

Реальная заработная плата выше там, где больше спрос на рабочую силу, а предложение труда воздействует на динамику заработной платы в обратно пропорциональной зависимости. Графически величину заработной платы можно определить, сложив кривые спроса и предложения труда (рис. 1.).

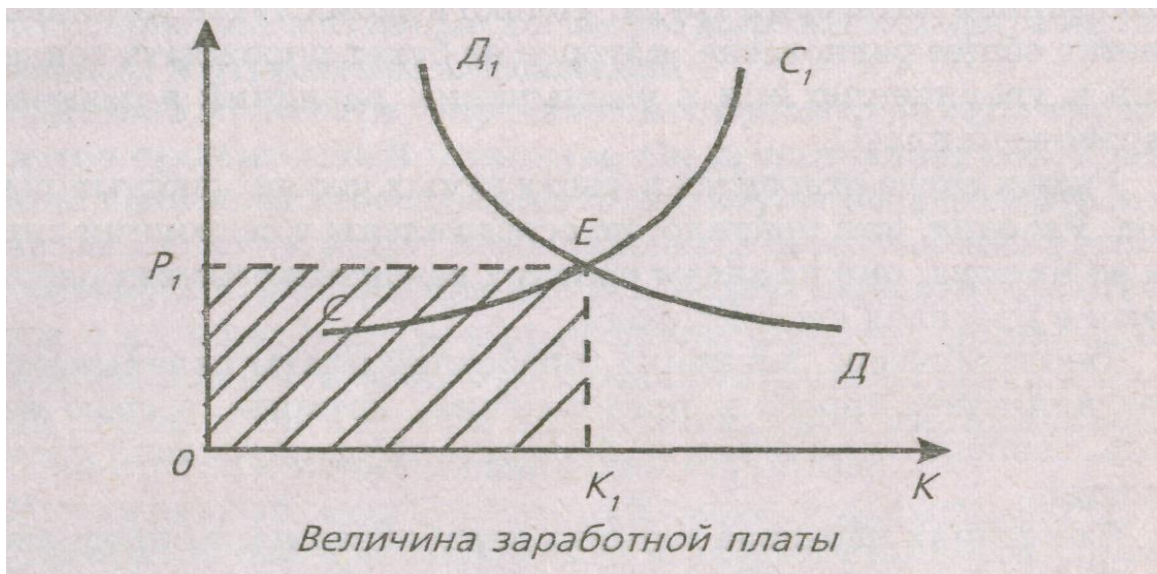


Рис. 1. Графическое изображение структуры заработной платы [3, с. 138]

Кривая CC_1 характеризует предложение, DD_1 - спрос на рабочую силу. Четырехугольник OP_1EK_1 определяет величину заработной платы. Точка E - точка равновесия спроса и предложения [3, с.79].

В процессе труда виды работ неодинаковы: работа может быть приятной и неприятной, престижной и не престижной, работники имеют разные категории, квалификации, условия труда меняются в зависимости от местонахождения, климата и т. д. Все это формирует неодинаковость заработной платы. Экономические системы, где действуют рыночные механизмы, отражают перечисленные моменты в ставках заработной платы. Чтобы склонить людей выполнить малопривлекательную работу, ставки заработной платы повышаются. Привлекательные виды работ притягивают больше желающих, в связи с этим их зарплата устанавливается на более низком

уровне.

Различия в заработной плате обычно обнаруживают соответствие с вкладом в доход фирмы. К факторам, определяющим различия в заработной плате, относится уровень образования и профессиональной подготовки.

В США врачи, юристы, инженеры вкладывают в приобретение образования много усилий и средств, которые можно назвать инвестициями в человеческий капитал. Эти инвестиции приносят в будущем и большие доходы. Вот почему профессии юриста, врача, инженера в США являются престижными.

Рынок труда стремится к такой равновесной системе различий в заработной плате, при которой совокупный спрос на каждую категорию труда будет в точности равен предложению данной категории труда. Только в этом случае устанавливается общее равновесие, которое не будет порождать тенденций к увеличению или к уменьшению различий в размерах заработной платы.

Рынок труда относится к числу самых несовершенных рынков. Рабочие, как правило, не осведомлены о состоянии спроса на их труд, они не знают обо всех вакантных местах работы даже в пределах своего города.

Таким образом, величина заработной платы складывается под влиянием спроса и предложения, которые, в свою очередь, зависят от количества, качества труда и условий производства.

В условиях перехода к рынку заработная плата продолжает оставаться основной частью доходов работников, но удельный вес ее постепенно снижается.

В современных условиях предприятия, независимо от организационно-правовых форм, самостоятельно определяют формы, системы и размеры оплаты труда.

Однако пока еще отсутствуют эффективно функционирующие рыночные механизмы, под воздействием которых складываются оптимальные пропорции в заработной плате в соответствии со сложностью выполняемого труда и

профессионально-квалификационными характеристиками работников. Поэтому государство осуществляет регулирование оплаты труда путем законодательного установления и изменения минимального размера оплаты труда, налогового регулирования средств, направляемых на оплату труда предприятиями и доходов физических лиц, установления районных коэффициентов и процентов (северных надбавок), установления государственных гарантий по оплате труда.

Организация заработной платы строится на основе коллективных договоров, заключаемых, как правило, на 1-3 года между работодателями и работниками предприятия в лице профсоюзов. В них регулируются следующие вопросы: формы, системы и размер оплаты труда, вознаграждения, пособия, компенсации, доплаты, механизм изменения оплаты труда в соответствии с ростом цен, уровнем инфляции, выполнение показателей коллективного договора, занятость, переобучение, условия высвобождения работников, продолжительность рабочего времени и времени отдыха, отпусков, улучшение условий и охраны труда работников, экономическая безопасность и охрана здоровья, льготы для работников и т. д. В своей правовой основе коллективные договоры должны исходить из генеральных и отраслевых соглашений.

Одним из элементов, определяющих размер оплаты труда, является прожиточный минимум. Он представляет собой показатель минимального состава и структуры потребления материальных благ и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности. Используется в качестве базы для проведения адресной социальной политики, для обоснования минимальной оплаты труда и трудовой пенсии по старости и для установления минимального пособия по безработице и стипендий студентов.

Минимальный потребительский бюджет представляет собой прожиточный минимум более высокого стандарта. Соотношение между бюджетом прожиточного минимума и минимального потребительского бюджета, по данным Министерства труда РФ, составляет примерно 1 : 2.

Минимальный размер оплаты представляет собой низшую границу стоимости неквалифицированной рабочей силы, исчисляемой в виде денежных выплат в расчете на месяц, которую получают лица, работающие по найму, за выполнение простых работ в нормальных условиях труда. Минимальный размер оплаты определяется с учетом стоимости жизни и экономических возможностей государства.

Минимальная ставка заработной платы основывается на минимальном размере оплаты труда.

Месячная минимальная заработная плата работника, отработавшего полностью определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязательства (нормы труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Оплата труда работников организаций не бюджетной сферы (муниципальных, индивидуальных (частных) организаций, смешанных товариществ, акционерных обществ и т. д.) определяется собственником предприятия, исходя из законодательно установленного минимального размера оплаты, отраслевых и специальных соглашений, закрепленных в коллективных договорах предприятий и индивидуальных трудовых договорах (контрактах), и регулируется действующей системой налогообложения на прибыль (доход) предприятия [8, с.145].

В условиях перехода к рыночной экономике и расширения прав организаций в области оплаты труда размеры ставок (окладов), соотношения в оплате различных категорий работников, системы премирования и выплаты вознаграждений определяются в коллективном договоре.

Низкая заработная плата отрицательно влияет на развитие экономики страны.

Сокращается спрос на высококачественную, наукоемкую продукцию. При дешевой рабочей силе отпадает необходимость в техническом перевооружении, в использовании новой техники и технологии, повышении квалификации кадров.

Дифференциация заработной платы по отдельным отраслям промышленности и по профессионально-квалификационным группам работников достигла огромных размеров, которые не всегда обосновываются объективными характеристиками работы и значимостью.

Регионы, имеющие высокую концентрацию предприятий топливно-энергетического комплекса, характеризуются высокой заработной платой, что обусловлено высокими ценами на продукцию в связи с монопольным положением отраслей и предприятий.

Регионы, где сосредоточена легкая и пищевая промышленности, находятся в бедственном положении.

Оплата труда перестала выполнять стимулирующую функцию, что проявляется в ослаблении связи между финансовым положением предприятия и уровнем оплаты труда.

По данным мониторинга за 2003 г. сказалось, что наибольшее повышение заработной платы произошло на неплатежеспособных предприятиях.

Так, в нефтеперерабатывающей промышленности, при среднем росте заработной платы в 1,2 раза, на финансово устойчивых предприятиях она увеличилась в 1,1 раза, а на неустойчивых - в 1,4 раза.

Таким образом, заработная плата как экономическая категория все меньше выполняет свои функции воспроизводства рабочей силы и стимулирования труда.

Такое положение в оплате труда приводит к росту социального расслоения общества и социальной напряженности.

В настоящее время соотношение доходов 10% наиболее и наименее обеспеченных слоев населения составляет 13 раз.

С доходами ниже прожиточного минимума насчитывается 46,3 млн. чел., или 40% всего населения.

Выход из создавшегося положения - в усилении регулирующей роли государства, восстановлении основных функций заработной платы: воспроизводственной, стимулирующей и регулирующей [11, с.256].

1.3 Особенности системы оплаты труда на предприятиях промышленного сектора

На промышленных предприятиях применяется две формы заработной платы: сдельная и повременная, каждая из которых подразделяется на ряд систем.

Сдельная форма оплаты труда преобладает. По ней оплачивается труд около 60% рабочих в зависимости от количества изготовленной продукции или объема выполненной работы. Она материально заинтересовывает работника в результатах труда, его производительности, стимулирует рост квалификации, способствует более полному использованию оборудования и рабочего времени.

Сдельная форма оплаты труда наиболее эффективна в следующих случаях:

- когда существуют количественные показатели выработки в натуральных измерителях и возможность достоверного учета результатов труда;
- научно обоснованное нормирование труда;
- созданы возможности для перевыполнения норм без нарушения технологического процесса;
- создана четкая организация обслуживания рабочих мест, исключая простои;
- осуществлена качественная и своевременная техническая подготовка производства.

В зависимости от особенностей технико-организационных условий и задач, стоящих перед предприятием, применяются следующие системы сдельной формы: прямая индивидуальная, сдельно-прогрессивная, сдельно-премиальная, косвенная, коллективная и аккордная.

При индивидуальной сдельной системе заработная плата определяется количеством изготовленной продукции и расценкой за единицу ее, исходя из тарифной ставки, соответствующей разряду работы, и из нормы времени или нормы выработки.

В массовом и крупносерийном производствах применяются преимущественно нормы выработки, а в индивидуальном и мелкосерийном - норма времени. Сдельная расценка устанавливается по формулам (1.2) и (1.3):

$$З = З_ч \times T \quad (1.2)$$

$$З = \frac{З_ч}{H_в} \quad (1.3)$$

где Z - расценка за единицу продукции или операцию;

$Z_ч$ - часовая тарифная ставка, соответствующая разряду работы, руб.;

T - норма времени, ч;

$H_в$ - норма выработки за час.

Сдельный заработок рабочего за месяц или другой расчетный период можно узнать умножением сдельной расценки на количество изготовленной им продукции.

Индивидуальная сдельная система оплаты труда рациональна при детальном разделении труда, когда определенную операцию выполняет один рабочий. Она проста, эффективна, понятна каждому.

Сдельно-прогрессивная система предусматривает оплату изготовленной продукции в пределах норм по прямым сдельным расценкам, а оплату продукции сверх норм - по повышенным расценкам. Степень повышения регламентируется специальной шкалой, в которой показывается процент увеличения основной расценки в зависимости от перевыполнения исходной базы. За исходную базу принимается уровень фактического выполнения норм за последние 3 месяца, но не ниже установленных.

Эта система применяется редко и на непродолжительное время на узких участках основного производства при условии увеличения выпуска продукции.

При сдельно-премиальной системе оплаты труда заработок складывается

из оплаты по прямым сдельным расценкам и премии за выполнение качественных и количественных показателей. Размер премии зависит либо от основного заработка за расчетный период, либо от величины достигнутой экономии.

Система косвенной сдельной оплаты труда применяется для стимулирования производительности труда рабочих, непосредственно не занятых выпуском продукции, но своим трудом влияющих на результаты труда обслуживаемых ими основных рабочих. По этой системе может оплачиваться труд наладчиков станков, рабочих, занятых на внутризаводском транспорте и обслуживании оборудования.

Косвенная сдельная оплата целесообразна при условии, когда производительность и качество труда вспомогательных рабочих способствуют росту производительности труда основных.

Для получения косвенной расценки дневная тарифная ставка рабочего, оплачиваемого по косвенной сдельной системе, делится на установленную ему норму обслуживания или норму дневной выработки обслуживаемых рабочих.

Коллективная (бригадная) сдельная оплата труда используется при коллективных формах его организации, когда производственный процесс осуществляется несколькими рабочими или бригадой, между которыми нет полного разделения труда и развито совмещение профессий. Она заинтересовывает бригаду в увеличении выпуска продукции на конечной операции, развивает чувство взаимопомощи, способствует совмещению профессий, росту квалификации.

Коллективный заработок распределяется между отдельными членами с учетом вклада каждого.

Существует несколько методов расчета индивидуального заработка. На поточных линиях заработная плата исчисляется исходя из объема выпущенной продукции бригадой на конечной операции и индивидуальной расценки. Индивидуальная расценка рассчитывается на основе бригадной нормы выработки и тарифной ставки данного рабочего.

Возможен и другой метод расчета, при котором заработок рабочего определяется исходя из общей зарплаты бригады, уровня квалификации рабочего и отработанного им времени [13, с.49].

В целях более полного учета индивидуального вклада рабочего в результаты труда бригады, с согласия ее членов, могут быть применены коэффициенты трудового участия.

Коэффициенты трудового участия (КТУ) представляют обобщенную характеристику оценки трудового вклада каждого рабочего бригады в зависимости от индивидуальной производительности труда и качества работы, фактического совмещения профессий, выполнения более сложных работ, увеличения зон обслуживания, помощи в работе другим членам бригады, соблюдения трудовой и производственной дисциплины.

С учетом КТУ могут распределяться: сдельный приработок, премия, экономия по фонду заработной платы, полученная в результате высвобождения персонала.

Порядок определения и применения КТУ устанавливается общим собранием бригады и утверждается руководителем предприятия по согласованию с профсоюзной организацией.

Доплаты за работу в ночное время, в праздничные дни, за руководство бригадой, пособия по временной нетрудоспособности, премии за рационализаторство и изобретательство, и другие разовые премии не включаются в общий заработок бригады.

Особой разновидностью сдельной формы является аккордная оплата труда. Сущность ее заключается в том, что рабочему или группе заранее указывается общая сумма заработной платы за обусловленный объем продукции. Размер аккордной оплаты зависит от действующих на предприятии норм и расценок на данные работы. Заработок между отдельными исполнителями распределяется, как и при сдельной оплате.

Повременная форма заработной платы предусматривает оплату труда в зависимости от затраченного времени и уровня квалификации. Она

применяется там, где экономически нецелесообразно детально нормировать и учитывать труд, где выработка определяется принятым технологическим режимом и главным является высокое качество продукции.

Повременная оплата подразделяется на два вида - простую и повременно-премиальную. При простой повременной форме оплачивается отработанное время с учетом уровня квалификации, Специалисты и служащие получают должностной оклад, а рабочий - тарифную ставку.

При повременно-премиальной системе работник к окладу и тарифной заработной плате может получить премию за достижение определенных количественных и качественных показателей. Эта система материально заинтересовывает в повышении количества и качества труда,

На многих предприятиях применяются системы, сочетающие элементы индивидуальной и бригадной оплаты. Оплата труда специалистов и служащих имеет свои особенности. Специалисты и служащие на предприятии осуществляют техническое, экономическое и организационное руководство. Их труд, как правило, не может нормироваться и поэтому оплачивается повременно за выполнение определенного круга обязанностей на основе штатно-окладной или контрактной оплаты труда.

В целях более полного учета в должностных окладах различий квалификации, сложности и ответственности выполняемых работ установлено квалификационное категорирование (экономист, экономист 2 категории, экономист 1 категории, ведущий экономист). Категория присваивается персонально каждому специалисту и отражает степень фактической квалификации, результативность его труда, уровень деловых качеств, умение самостоятельно и творчески выполнять порученную работу.

Квалификационные категории устанавливаются на основе аттестации, которая осуществляется не реже одного раза в 3 года.

Для усиления личной заинтересованности в достижении высоких показателей в работе предприятия применяются различные виды премирования.

Предприятия сами разрабатывают и утверждают положение о премировании рабочих всех категорий, специалистов и служащих, руководящих работников (за исключением государственных и муниципальных предприятий). Для всех категорий работников премирование осуществляется в зависимости от роста прибыли, снижения себестоимости, экономии материальных и топливно-энергетических ресурсов, повышения технического уровня и качества выпускаемой продукции.

Организация заработной платы, основанная на использовании ее традиционных элементов в виде тарифных ставок и окладов, слабо восприимчива к научно-техническому прогрессу, качеству продукции, экономии ресурсов. Она не побуждает работника больше и лучше трудиться, не заинтересовывает в максимальной реализации своих способностей. Реформа заработной платы, которая осуществлялась в годы, предшествующие перестройке, свелась к совершенствованию отдельных элементов организации заработной платы [12, с.107].

Глава 2 Анализ системы оплаты труда ООО «РН-Туапсенефтепродукт»

2.1 Общая организационно-экономическая характеристика предприятия

Общество с ограниченной ответственностью «РН - Туапсенефтепродукт» осуществляет свою деятельность на коммерческой основе в целях получения прибыли его акционерами и входит в состав Открытого акционерного общества «Нефтяная компания «Роснефть». Делая экскурс в историю, можно проследить интересные факты: ООО «РН-Туапсенефтепродукт» (ранее «перевалочная нефтебаза») введено в эксплуатацию в 1928 году для обеспечения народного хозяйства Юга страны нефтепродуктами, их экспорта и приёма нефти по железной дороге для Туапсинского нефтеперерабатывающего завода (ТНПЗ).

На сегодняшний день ООО «РН-Туапсенефтепродукт» расположено в юго-восточной части города Туапсе. Территория ООО «РН-Туапсенефтепродукт» имеет границу с другими предприятиями города: ТНПЗ, железнодорожными предприятиями (в частности, с железнодорожной станцией Туапсе), а также с жилой зоной города. Коммуникации ООО «РН-Туапсенефтепродукт», предназначенные для погрузки нефтепродуктов в танкеры, расположены на причальных сооружениях в прибрежной части Чёрного моря.

В связи с изменением экономической ситуации в стране и учитывая важность предприятия для России, Постановлением Совета Министров РФ №219 от 14 марта 1993 года «О строительстве и реконструкции действующих нефтеперевалочных комплексов» принято решение о полной реконструкции ООО «РН-Туапсенефтепродукт» с доведением объёмов перевалки нефтепродуктов до 12 млн. тонн в год, в том числе на экспорт – до 8 млн. тонн в год, и увеличением объёма резервуарного парка до 365 000 м³.

В соответствии с этим, в 1995 году генеральным проектировщиком - ОАО «Институт Нефтепродуктпроект» (г. Волгоград) разработан проект полной реконструкции предприятия. Проект прошёл Краснодарские краевые

государственную вневедомственную и экологическую экспертизы и одобрен к реализации. Реконструкция предприятия проводится с 1994 года за счёт собственных средств акционерного общества в соответствии с пусковыми комплексами проекта реконструкции.

В настоящее время предприятие занимается реализацией нефтепродуктов на внутреннем рынке, а также оказанием услуг по приему, хранению и отгрузке нефтепродуктов фирм на внутренний рынок и на экспорт. Основным рынком сбыта продукции акционерного общества является г. Туапсе, Туапсинский район, а также районы, граничащие с Туапсинским районом. В этом регионе потребители в подавляющем большинстве закуп нефтепродуктов ведут в ООО «РН-Туапсенефтепродукт».

Основными видами деятельности общества являются:

- обеспечение потребителей нефтепродуктами;
- снабженческо-сбытовая, торгово-закупочная, посредническая деятельность;
- осуществление услуг по экспортно-импортным операциям и внешнеэкономической деятельности.

Основные виды производимой продукции, работ, услуг:

- прием, хранение, погрузка, транспортировка и реализация продукции производственно-технического назначения, в том числе на экспорт;
- розничная торговля;
- техническое обслуживание и ремонт автомобилей;
- организация курортного, лечебного и туристического обслуживания.

Предприятие оказывает услуги по приему, хранению и отгрузке нефтепродуктов фирм на внутренний рынок и на экспорт. ООО «РН-Туапсенефтепродукт»осуществляет следующие операции по перевалке и реализации нефтепродуктов:

- прием с железной дороги светлых нефтепродуктов: бензинов А-80, А-92, АИ-95, дизельного топлива, масел и смазок;
- прием по трубопроводам с НПЗ: бензинов А-80, БЭТ, дизельного топлива, керосина осветительного, мазута топочного;

- отгрузку по железной дороге бензинов А-80, А-92, АИ-95, дизельного топлива;
- отгрузку в танкера на причалах нефтепирса: бензинов А-80, БЭТ, дизельного топлива, мазута;
- местную реализацию автотранспортом всех перечисленных нефтепродуктов (исключая БЭТ);
- расфасовку, тарное хранение и реализацию масел, керосина.

В 2015 г. произошло изменение качественного состава всех категорий работников ООО «РН-Туапсенефтепродукт». Продолжается увеличение доли молодежи в возрасте до 30 лет: с 18,8% – в 2013 г., 22,1% – в 2014 г., до 22,2% – в 2015 г. Повысился образовательный уровень персонала за счет комплектования кадрами с высшим образованием. Всего, начиная с 2010 г. доля руководителей с высшим образованием увеличилась на 12,8%, специалистов – на 14,9%, рабочих – на 3,1%.

По данным табл. 1 среднесписочная численность всего персонала ООО «РН-Туапсенефтепродукт» в 2015 году составила 3692 человека, что превышает показатель 2014 года на 240 человек.

Из них 236 человек пополнило состав промышленно-производственного персонала. Значительный рост численности связан с набором квалифицированных кадров для работы на вновь строящихся установках – объектах комплекса каталитического крекинга.

Увеличение числа специалистов в анализируемый период произошло за счет усиления цехов и производств инженерно-техническими работниками и, главным образом, за счет увеличения штата и численности управленческого аппарата.

Постоянно изменяющаяся нормативная и законодательная база, изменение подходов к обеспечению сырья и сбыту продукции, нарастающий объем работы с технической документацией и поставок оборудования в связи с проводимой реконструкцией обусловили реорганизацию целых отделов и увеличение числа специалистов, работающих в этих направлениях.

**Численность работников ООО «РН-Туапсенефтепродукт»
на 01.01.2016 года¹**

| Вид деятельности | Среднесписочная численность, чел. | Уд. вес, % |
|---------------------------------------|--|-------------------|
| ВСЕГО | 3692 | |
| В том числе: | | |
| Промышленно-производственный персонал | 3107 | 84 |
| рабочие | 2283 | 73 |
| служащие | 824 | 27 |
| руководители | 356 | 11 |
| специалисты | 443 | 14 |
| Персонал неосновной деятельности | 585 | 16 |
| железнодорожный транспорт | 266 | 45 |
| общественное питание | 104 | 18 |
| эксплуатация жилого фонда | 39 | 7 |
| санаторий | 155 | 28 |

Возрастной состав также заметно изменился. Средний возраст работников ООО «РН-Туапсенефтепродукт» в 2014 году составлял 43 года. По состоянию на 01.01.2016 года он составляет 40,5 лет. Омоложение персонала – одно из направлений кадровой политики предприятия. Оно ведется за счет подготовки кадров для новых технологических объектов, а именно: группового обучения молодых людей в возрасте до 30 лет, увеличения числа принимаемых на работу молодых специалистов. Ежегодно от 65% до 83% принимаемых на работу – люди в возрасте до 30 лет. Их доля в структуре персонала составляет 23%, темп роста по сравнению с 2014 годом составил 34,5%. Увеличилась доля молодых людей в составе рабочих (+5,5%), в составе руководителей и специалистов она уменьшилась на 0,86% и 1,88% соответственно.

Повышение образовательного уровня персонала также является одним из основных направлений кадровой политики ООО «РН-Туапсенефтепродукт». За последние годы он заметно вырос как в целом у всего персонала, так и по

¹ Составлено автором

отдельным его категориям. Требования к повышению этого уровня одинаково актуальны как для специалистов, руководителей, так и для рабочих в силу внедрения на предприятии передовых технологических процессов и оборудования, с помощью которого обеспечивается выполнение производственных заданий.

Число работников с высшим образованием за период с 2014 года увеличилось на 8,2% и составляет по состоянию на 01.01.2016 года 1107 человек. Увеличение числа работников с высшим образованием идет преимущественно среди рабочих и руководителей.

Движение кадров в 2014-2015 гг. позволяет говорить о чрезмерной стабильности коллектива. Увольняется работников значительно меньше, чем принимается, следовательно, движение идет за счет комплектования рабочих мест. Коэффициент текучести кадров также уменьшился с 2,8% в 2014 году до 1,5% в 2015 году. На вновь созданные рабочие места в отчетном периоде принято 134 человека.

Темп роста численности промышленно-производственного персонала – 108,2% – опережает темп роста объема производства продукции в сопоставимых ценах – 104,6%. Это привело к снижению производительности труда на 3,3% к январю-декабрю 2014 года.

Фонд заработной платы всего персонала ООО «РН-Туапсенефтепродукт» в отчетном году составил 33662,0 тыс. руб. Система оплаты труда на заводе построена таким образом, что 45,99% всего фонда заработной платы составляет тарифная заработная плата, а 54,01% – премии, доплаты, надбавки и прочие выплаты.

Анализируя фонд заработной платы по источникам выплаты, надо отметить, что 67,66% заработной платы относится на себестоимость и 30,71% оплачивается за счет прибыли предприятия.

Среднемесячная заработная плата всего заводского персонала в январе–декабре 2015 года сложилась в размере 755,6 тыс. руб. Темп роста к показателю прошлого года – 122,9%. При этом индекс потребительских цен на товары и

услуги в январе–декабре 2015 года к январю–декабрю 2014 года составил 128,4%. Соотношение вышеназванных показателей свидетельствует о снижении реальных доходов работников.

В течение отчетного периода заработная плата работникам завода выплачивалась своевременно согласно условиям коллективного договора.

Руководство ООО «РН-Туапсенефтепродукт» пытается стимулировать уход рабочих на пенсию работников, выплачивая единовременное пособие в сумме, эквивалентной 1000 долларов США, а также ежеквартальное пособие неработающим заводским пенсионерам в размере, зависящем от стажа работы.

На предприятии организована обширная социальная сфера, которая включает в себя: организацию строительства жилья для работников предприятия; организацию оздоровления в санатории «Смена»; выделение путевок для ликвидаторов аварии на ЧАЭС; на достаточно высоком уровне организованы культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа.

В 2015 году ООО «РН-Туапсенефтепродукт» получил 203,4 млн. руб. прибыли от реализации продукции, работ, услуг. По сравнению с аналогичным периодом прошлого года прирост прибыли составил 82,4 млн. руб., или 68,0%.

Балансовая прибыль сформировалась в сумме 174,1 млн. руб. Темп роста балансовой прибыли – 148,4%.

В отчетном периоде рентабельность реализованной продукции сложилась в размере 22,5%. Формирование прибыли от реализации продукции, работ, услуг в отчетном году происходило под влиянием следующих факторов:

- изменения объема и удельного веса отгруженной в пределах различных рынков сбыта продукции;
- неравномерного изменения цен по видам нефтепродуктов, реализуемых на внутреннем рынке;
- изменения амортизационной политики предприятия, когда способы и методы начисления амортизации основных средств и нематериальных активов по каждому амортизируемому объекту устанавливаются в соответствии с решением постоянно действующей комиссии;

- включения стоимости производственных запасов в состав себестоимости продукции с использованием метода ФИФО.

Формирование прибыли отчетного периода по ООО «РН-Туапсенефтепродукт» представим в табл. 2.

Таблица 2

**Формирование прибыли отчетного периода
ООО «РН-Туапсенефтепродукт» за 2014-2015годы²**

| Показатели | 2014 год, тыс. руб. | 2015 год, тыс. руб. | Отклонение, +/- | Темп роста, % |
|--|------------------------|------------------------|--------------------|------------------|
| Прибыль от реализации | 121069,8 | 203443,7 | +82373,9 | 168,0 |
| Результат прочей деятельности | -880,7 | -125,4 | +755,3 | |
| Из них: | | | | |
| прибыль от реализации товарно-материальных ценностей | 58,3 | 210,9 | +152,6 | 361,7 |
| прибыль от операций с ценными бумагами | -71,4 | 50,1 | +121,5 | |
| прибыль от продажи валюты | -294,5 | | +294,5 | |
| прибыль от реализации и ликвидации основных средств | -573,1 | -386,4 | +186,7 | |
| Прочие доходы | 40780,9 | 34002,7 | -6778,2 | 83,4 |
| Из них: | | | | |
| курсовая разница валют по дебиторской задолженности | 5147,2 | 5669,7 | +522,5 | 110,2 |
| финансовые результаты по займам нефтепродуктов | 23241,2 | 13266,1 | +9975,1 | 57,1 |
| полученный процент по векселям, по остаткам на счетах, депозитам | 320,9 | 968,2 | +647,3 | 301,7 |
| доходы от долгосрочных финансовых вложений | 310,4 | 849,8 | +539,4 | 273,8 |
| прибыль прошлых лет, выявленная в отчетном году | 443,5 | 1286,5 | +843,0 | 290,1 |
| излишки, выявленные при инвентаризации | 10029,9 | 9102,3 | -927,6 | 90,8 |
| прочие доходы | 1287,8 | 2860,1 | +1572,3 | 222,1 |
| Прочие расходы | 43690,2 | 63279,1 | +19588,9 | 144,8 |
| Из них: | | | | |
| курсовая разница валют от переоценки кредиторской задолженности | 10103,8 | 11791,5 | +1687,7 | 116,7 |
| расходы на содержание объектов, не выпускающих продукцию | 4290,7 | 3012,5 | -1278,2 | 70,2 |
| убытки прошлых лет | 189,8 | 466,2 | +276,4 | 245,6 |
| НДС по внереализационным операциям | 46,8 | 32,7 | -14,1 | 69,9 |

² Составлено автором

Продолжение таблицы 2

| | | | | |
|--|----------|----------|----------|-------|
| сумма уменьшения налоговых вычетов по НДС – 4,0% и 6,5% от экспортной выручки | 28633,1 | 41006,6 | +12373,5 | 143,2 |
| финансовые результаты по займам нефтепродуктов | | 5410,8 | +5410,8 | |
| убыток от продажи и конвертации валюты | 326,8 | 1284,8 | +958,0 | 393,1 |
| прочие расходы | 99,2 | 274,0 | +174,8 | 276,2 |
| Результаты внереализационных операций | –909,3 | –9276,4 | –6367,1 | |
| Балансовая прибыль | 117279,8 | 174041,9 | +56762,1 | 148,4 |

В отчетном году отмечено существенное влияние на формирование прибыли отчетного периода результатов от внереализационных операций. Они снизили сумму прибыли на 29,3 млн. руб.

Внереализационные доходы в отчетном периоде сложились в размере 34 млн. руб. Основные суммы в них приходятся на курсовые разницы валют по дебиторской задолженности – 5,7 млн. руб., финансовые результаты по займам нефтепродуктов – 13,3 млн. руб., излишки, выявленные при инвентаризации – 9,1 млн. руб. 95,48% в выявленных излишках приходится на излишки нефтепродуктов. Это сероводород – 0,1 млн. руб., топливо жидкое – 6,8 млн. руб., топливный газ – 1,6 млн. руб.

По сравнению с 2014 годом расходы от внереализационных операций увеличились на 19,6 млн. руб.

Значительное место во внереализационных расходах занимают суммы уменьшения налоговых вычетов по НДС в размере 4,0% и 6,5% от экспортной выручки. Увеличение объема нефтепродуктов, отгруженных за пределы Российской Федерации, на 403,0 тыс. тонн к январю–декабрю 2014 года, а также средневзвешенной цены одной тонны экспортных нефтепродуктов на 32,5 дол. США привели к росту сумм уменьшения налоговых вычетов в 2015 году по сравнению с прошлым годом на 12,4 млн. руб. до 41,1 млн. руб. Курсовая разница валют от переоценки кредиторской задолженности во внереализационных расходах составила 18,63%, или 11,8 млн. руб.

Основные суммы в ней приходятся на курсовые разницы от переоценки краткосрочных кредитов и займов – 6,2 млн. руб., или 52,66%, от переоценки

полученной предоплаты за нефтепродукты – 4,3 млн. руб., или 36,75%, от переоценки кредиторской задолженности за поставленное сырье, материалы, оборудование – 0,8,6 млн. руб., или 6,44%.

В январе–декабре отчетного года прибыль отчетного периода предприятия составила 174,1 млн. руб., что ниже прибыли от реализации продукции, работ, услуг на 29,4 млн. руб. По отношению к прошлому году балансовая прибыль предприятия выросла на 56,8 млн. руб. или в 1,5 раза.

Распределение прибыли отчетного периода в январе-декабре 2015 года происходило по направлениям, утвержденным учредителями ООО «РН-Туапсенефтепродукт» (табл. 3).

Таблица 3

Информация о распределении прибыли отчетного периода ООО «РН-Туапсенефтепродукт»³

| Показатели | 2014 год | | 2015 год | | Отклонение 2015 г. от 2014 г., +/- | Темп роста 2015 г. к 2014 г., % |
|--|-----------|------------|-----------|------------|------------------------------------|---------------------------------|
| | тыс. руб. | уд. вес, % | тыс. руб. | уд. вес, % | | |
| Прибыль отчетного периода | 117279,8 | 100,0 | 174041,9 | 100,0 | +56762,1 | 148,4 |
| из нее платежи в бюджет: налог на недвижимость | 2243,8 | 1,91 | 3469,9 | 1,99 | +1226,1 | 154,6 |
| налог на доходы и прибыль | 24015,9 | 20,48 | 29829,1 | 17,14 | +5813,2 | 124,2 |
| Итого в бюджет | 26259,7 | 22,39 | 33299,0 | 19,13 | +7039,3 | 126,8 |
| Чистая прибыль (прибыль в распоряжении предприятия) | 91020,1 | 77,61 | 140742,9 | 80,87 | +49722,8 | 154,6 |
| Местные налоги | | | 4758,1 | 2,73 | +4758,1 | |
| Резервный фонд заработной платы | | | 400,3 | 0,23 | +400,3 | |
| Прибыль к распределению за вычетом резервного фонда заработной платы и местных налогов | | | 135584,5 | 77,91 | +135584,5 | |
| Резервный фонд заработной платы | 2565,6 | 2,19 | | | -2565,6 | |
| Фонд потребления | 15125,7 | 12,90 | 18710,7 | 10,75 | +3585,0 | 123,7 |
| Фонд накопления | 73328,8 | 62,52 | 116873,8 | 67,16 | +43545,0 | 159,4 |

³ Составлено автором

В 2015 году по сравнению с 2014 годом изменился порядок распределения прибыли отчетного периода. Если ранее источником уплаты местных налогов был фонд накопления, то в отчетном году местные налоги уплачиваются из чистой прибыли до распределения ее по фондам.

В текущем году из балансовой прибыли ООО «РН-Туапсенефтепродукт» начислил к уплате в бюджет 33,3 млн. руб. налогов, в том числе 3,5 млн. руб. составил налог на недвижимость и 29,8 млн. руб. – налог на прибыль. Доля налога на прибыль в структуре распределения балансовой прибыли сократилась с 20,48% в январе-декабре 2014 года до 17,14% в январе-декабре 2015 года или на 3,34 процентных пункта. Это объясняется использованием значительных льгот при исчислении налога на прибыль. В январе-декабре 2015 года предприятие прольготировало 40,6 млн. руб. балансовой прибыли, что превышает показатель прошлого года на 25,8 млн. руб.

Доля льготированной прибыли увеличилась по сравнению с 2014 годом на 11,44% и составила 24,09% от прибыли отчетного периода. В отчетном периоде были применены льготы по прибыли, направленной на содержание жилищного фонда – 0,3 млн. руб., на содержание объектов здравоохранения и культуры – 0,7 млн. руб., на пожертвования бюджетным организациям – 0,26 млн. руб., а также 3,9 млн. руб. прибыли, выданной работникам в качестве ссуд на строительство жилья. Суммы прибыли, направленные на финансирование капитальных вложений производственного назначения, а также на погашение кредитов банков, полученных и использованных на эти цели, уменьшили налогооблагаемую прибыль на 35,4 млн. руб.

2.2 Анализ системы оплаты труда ООО «РН-Туапсенефтепродукт»

Системы оплаты труда работников ООО «РН-Туапсенефтепродукт» и формы материального поощрения определены Положением об оплате труда работников Общества и соответствуют Трудовому Кодексу РФ и отраслевым рекомендациям. Условия оплаты труда, не могут быть ухудшены по сравнению

с установленными Трудовым Кодексом РФ и отраслевым тарифным соглашением.

Положение об оплате труда работников ООО «РН-Туапсенефтепродукт», а также отдельные приложения к нему, могут быть пересмотрены и введены в действие в установленном порядке по согласованию с профсоюзным комитетом. Введение, замена и пересмотр норм труда, изменение действующих условий оплаты и стимулирования труда производится работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за два месяца до наступления соответствующих событий. Тарификация работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим производится по Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих. Минимальный месячный размер тарифной ставки рабочего первого разряда, занятого в нормальных условиях труда, на 1 января 2015 года составляет 6400 рублей.

При наличии средств в Обществе, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного бизнес-планом Общества на текущий год, после письменного согласования с НК «Роснефть» производится ежеквартальная индексация заработной платы, исходя из фактического изменения величины прожиточного минимума на основании данных Госкомстата России нарастающим итогом с момента предыдущей индексации. Заработная плата работников непромышленного персонала индексируется одновременно с индексацией заработной платы работников промышленно-производственного персонала:

Сроки выплаты заработной платы. Выплата заработной платы производится два раза в месяц: аванс - 25 числа каждого месяца окончательный расчет - 10 числа следующего за расчетным месяцем.

В случае задержки выплаты заработной платы, работникам возмещаются потери в связи с инфляцией в порядке, установленном ТК РФ.

Положение об оплате труда разработано в соответствии с Уставом Минимальный месячный размер тарифной ставки рабочего первого разряда,

занятого в нормальных условиях труда, на 1 января 2015 года составляет и действующим законодательством РФ. Положение является основным документом, определяющим систему оплаты труда, и распространяется на всех работников состоящих в списочном составе предприятия.

Организационная структура Общества определяет следующее распределение работников по видам деятельности:

1. Основное производство:

- Цех слива-налива №1,
- Цех слива-налива №2,
- Испытательная лаборатория,
- Энергоцех,
- Цех КИП и А,
- Административно-управленческий персонал,
- Центральный материальный склад,
- Лаборатория надзора и диагностики оборудования.

2. Вспомогательное производство:

- Автотранспортный цех,
- Ремонтно-механический цех,
- Проектно-конструкторский отдел.
- Отдел капитального строительства

3. Производственное обслуживание:

- Здравпункт,
- Служба рабочего питания,
- Младший обслуживающий персонал.

4. Прочие:

- Служба по гражданской обороне, предупреждению и ликвидации ЧС
- Эвакопункт

Оплата труда работников производится на основании схемы должностных окладов, часовых тарифных ставок, штатного расписания,

утвержденных генеральным директором, в соответствии с заключенными с работниками трудовыми договорами. Оплата труда руководителей определяется по соглашению сторон срочными трудовыми договорами.

На предприятии на сегодняшний момент применяются следующие системы оплаты труда:

- повременно-премиальная
- сдельно-премиальная
- сдельная

Рассмотрим каждую из представленных выше систем.

1. Повременно-премиальная система.

Повременно-премиальная (на основе тарифной сетки) система оплаты труда применяется для всех работников Общества (за исключением работников, оплачиваемых по сдельной системе оплаты труда). Минимальная часовая тарифная ставка рабочих 1 разряда основной профессии, занятых в нормальных условиях труда составляет 40 руб. в час (6400 руб. в месяц). Минимальный размер месячной тарифной ставки рабочих первого разряда, занятых в нормальных условиях труда, не может быть ниже официальной величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации, которая устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

2. Сдельно-премиальная система

Данная система оплаты труда применяется для профессий сливщиков-разливщиков, водителей бензовозов в соответствии с Положениями:

- «Об оплате труда сливщиков-разливщиков цеха слива-налива №1 ООО «РН-Туапсенефтепродукт»;
- «Об оплате труда водителей бензовозов автотранспортного цеха ООО «РН-Туапсенефтепродукт»;

Доплаты и надбавки к должностным окладам. Работа во вредных и тяжелых условиях труда оплачивается в повышенном размере в соответствии с перечнем профессий, которым устанавливаются надбавки за работу во вредных

условиях труда. Увеличение часовых тарифных ставок производится на основании оценки условий труда по критериям, предусмотренным в «Типовом положении об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда».

Руководитель предприятия имеет право, в порядке исключения, устанавливать по согласованию с профсоюзным комитетом на отдельных рабочих местах, на которых оплата труда производилась по повышенным тарифным ставкам (окладам), размеры доплат за условия труда выше, чем они определены на основании оценки условий труда или в отраслевом тарифном соглашении. В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации работникам производятся доплаты при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации оплата труда производится в соответствии со ст.150 Трудового Кодекса РФ;
- за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличения объема выполняемой работы могут устанавливаться доплаты по согласованию руководителей, но не более 50% должностного оклада (тарифной ставки) по основной работе;
- при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (без освобождения от основной работы) может производиться доплата в размере не более 50% должностного оклада (тарифной ставки) по основной работе. Доплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников руководителям среднего звена (начальник отдела, подразделения) не производятся;
- доплата за работу в ночное время с 22-00 до 6-00 производится в размере 40% часовой тарифной ставки работника.

Надбавки за классность водителям автомобилей производятся в соответствии с Положением о присвоении классности водителям АТЦ и доплате за установленную квалификацию.

Персональные надбавки за профессиональное мастерство, высокую квалификацию устанавливаются в соответствии с приказом генерального директора. Доплаты за руководство бригадами работников, назначенным бригадирами, устанавливаются в соответствии с приказом генерального директора. Надбавки работникам, допущенным к коммерческой и служебной тайне, производятся в соответствии с приказом генерального директора. Работа в сверхурочное время, праздничные и выходные дни допускается только в случае производственной необходимости. Привлечение работников к таким работам оформляется приказом генерального директора, по согласованию с профсоюзным комитетом. Работа в сверхурочное время, праздничные и выходные дни оплачивается или компенсируется в соответствии с действующим законодательством.

Оплата работы по сменам. Оплата труда работников сменных профессий производится за фактически отработанное время в соответствии с графиками сменности, разработанными в соответствии с требованиями Трудового Кодекса РФ.

Оплата времени простоя. Простой (в соответствии со ст.74 Трудового Кодекса РФ) - временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера.

Оплата времени простоя производится в соответствии со статьей 157 Трудового Кодекса РФ. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада). Время простоя по вине работника не оплачивается.

Исчисление среднего заработка. Исчисление средней заработной платы производится в соответствии со статьей 139 Трудового Кодекса РФ. При исчислении среднего заработка установить всем категориям работников

Общества расчетный период 12 календарных месяцев, предшествующих событию, с которым связана соответствующая выплата.

Оплата во время исполнения работником государственных или общественных обязанностей. В данном случае акционерное общество сохраняет средний заработок работнику на время исполнения им государственных или общественных обязанностей, предусмотренных законодательством, в соответствии с приказом генерального директора.

Премирование работников за основные результаты хозяйственной деятельности. По результатам работы за месяц производится выплата премии за основные результаты хозяйственной деятельности в соответствии с Положением «О премировании работников ООО «РН-Туапсенефтепродукт», состоящих в штате предприятия, за основные результаты хозяйственной деятельности».

По итогам работы за год работникам предприятия выплачивается вознаграждение в соответствии с Положением «О выплате вознаграждения работникам ООО «РН-Туапсенефтепродукт» за общие результаты работы по итогам года».

Размер месячной премии, вознаграждения за общие результаты работы по итогам года, может быть увеличен генеральным директором работникам Общества или снижен по представлению руководителей структурных подразделений за упущения в работе в соответствии с утвержденным перечнем упущений в работе.

Единовременные премии. Единовременные премии выплачиваются при наличии средств фонда оплаты труда в пределах его нормативной (плановой) величины.

Премирование к профессиональному празднику. Премирование осуществляется в соответствии с Положением «О премировании работников ООО «РН-Туапсенефтепродукт» в связи с празднованием Дня работников нефтяной и газовой промышленности».

Премирование при уходе в ежегодный отпуск. Работникам ООО «РН-

Туапсенефтепродукт», не имеющим нарушений трудовой и производственной дисциплины, при уходе в ежегодный отпуск может быть выплачена премия в соответствии с Положением «О выплате премии работникам ООО «РН-Туапсенефтепродукт», при уходе в ежегодный отпуск».

Премирование к юбилейным датам. Работники Общества могут быть премированы к юбилейным датам в соответствии с Положением «Об единовременных премиальных выплатах работникам ООО «РН-Туапсенефтепродукт» к юбилейным датам».

Премирование за выполнение особо важных заданий. Работники ООО «РН-Туапсенефтепродукт» могут быть премированы за отдельные выдающиеся производственные показатели в труде, выполнение особо важных заданий по приказу генерального директора.

Премирование в связи с награждением наградами ООО «РН-Туапсенефтепродукт», ОАО «НК «Роснефть», отраслевыми наградами. Работники ООО «РН-Туапсенефтепродукт», представленные к наградам за особые достижения в труде, премируются в соответствии со следующими Положениями:

- Положением о Книге почета ООО «РН-Туапсенефтепродукт»;
- Положением о присвоении звания «Почетный работник» ООО «РН-Туапсенефтепродукт» внутреннего трудового;
- Положением о Доске почета ООО «РН-Туапсенефтепродукт».

2.3 Анализ организации расчетов по заработной плате с персоналом предприятия

Нормирование труда в ООО «РН-Туапсенефтепродукт» представляет собой составную часть управления производством и включает определение необходимых затрат труда (времени) на выполнение работ отдельными работниками (бригадами) и установление на этой основе норм труда и численности работников. Необходимыми признаются затраты,

соответствующие эффективному использованию трудовых и материальных ресурсов при условии соблюдения научно – обоснованных режимов труда и отдыха. Для нормирования труда на предприятии применяют следующие виды норм:

Нормы времени, отражающие максимально допустимую величину затрат времени в данных организационно – технических условиях производства на выполнение повторяющихся операций или на единицу работ в целом. В эту норму включаются основное и вспомогательное время, на обслуживание рабочего места, подготовительно – заключительные работы, а также время на отдых и личные надобности работающих. Нормы времени установлены в часах.

Нормы обслуживания представляют собой минимальное в данных производственных условиях количество единиц оборудования, которое может одновременно обслужить рабочий или бригада.

Нормы численности отражают численность рабочих по категориям работников, которая необходима для выполнения общего объема работ в данных конкретных производственных условиях. В основе норм обслуживания и численности лежат нормы времени.

В практической работе используются действующие межотраслевые нормы и нормативы для нормирования труда, разработанные центральным бюро нормативов по труду Министерства труда и социального развития РФ, а также специально разработанные Астраханским филиалом ОАО СКБ «Транснефтьавтоматика» нормативы численности работников ООО «РН-Туапсенефтепродукт», утвержденные 9 февраля 2015 года. Нормативы численности ремонтного персонала цехов (слесарь - ремонтник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-сантехник, электрослесарь по ремонту и обслуживанию нефтебаз, определяются по трудоемкости, исходя из графиков планово – предупредительных ремонтов в соответствии с «Системой планово – предупредительных ремонтов оборудования предприятий по обеспечению нефтепродуктами». Нормативы численности рабочих, занятых обслуживанием очистных сооружений и

канализационно – ловушечного хозяйства, определяются в зависимости от количества работающих насосов и объема перерабатываемых сточных вод.

Численность ремонтного персонала автотранспортного цеха рассчитывается по нормативам обслуживания с использованием «Положения о техническом обслуживании и ремонте подвижного состава автомобильного транспорта» и «Нормативам численности рабочих, занятых техническим обслуживанием и текущим ремонтом подвижного состава автомобильного транспорта». Нормативы численности административно – управленческого персонала АТЦ рассчитываются согласно «Нормативам численности руководителей, специалистов и служащих автотранспортных предприятий».

Нормативы численности вспомогательного персонала рассчитываются по различным документам:

- кладовщики складов центрального и цехов - по нормам обслуживания согласно «Нормативам численности и нормам обслуживания для вспомогательных рабочих промышленных предприятий»,
- уборщики производственных помещений (цехов) – по «Нормативам численности и нормам обслуживания для вспомогательных рабочих промышленных предприятий»,
- уборщики производственных помещений - по нормам времени согласно «Нормативам численности уборщиков служебных помещений» (Нормативы численности рабочих бань) и нормативам обслуживания (Приложение к приказу Минздрава от 30.10.87 «Типовые штаты руководящих работников, служащих и рабочих учреждений здравоохранения»), а также используются «Нормативы численности рабочих вспомогательных служб нефтебаз» Госкомнефтепродукта РСФСР,
- уборщики территории - по нормативам обслуживания согласно «Рекомендациям по нормированию труда предприятий внешнего благоустройства» и «Типовым штатам руководящих работников, служащих и рабочих учреждений здравоохранения»,
- садовники, агрономы (инженер садово – паркового хозяйства) согласно

«Рекомендациям по нормированию труда работников предприятий внешнего благоустройства»

- рабочие зеленого хозяйства по нормативам обслуживания – в соответствии со СНиП IV-2-82 «Правила разработки и применения элементных сметных норм на строительные конструкции и работы», том 9 «Сборники элементных сметных норм на строительные конструкции и работы» и с «Рекомендациями по нормированию труда предприятий внешнего благоустройства».

Астраханским филиалом ОАО СКБ «Транснефтьавтоматика» произведен расчет нормативов численности работников ООО «РН-Туапсенефтепродукт» на 2015 год. Нормативами охвачены все структурные подразделения и отделы предприятия, предусмотренные штатным расписанием Общества в 2015 году.

В дальнейшем пересмотр нормативов численности производился в связи с производственной необходимостью, увеличением объемов выполняемых работ, связанных с вводом в эксплуатацию новых объектов, оборудования, изменением технологии, с учетом распорядительных документов НК «Роснефть» и т.п. [15, с.134].

В 2015 году в связи с увеличением количества анализов, проводимых лаборантами испытательной лаборатории, по сточным водам, воздуху рабочей зоны, освещенности рабочих мест в целом в 3,3 раза по сравнению с 2013-2014 годами, был произведен ряд хронометражных наблюдений, на основании которых уточнен норматив численности лаборантов химического анализа. Принято решение о включении в штатное расписание испытательной лаборатории группы СЭС в количестве 5 единиц.

В 2015 году в связи с увеличением объема работ получено разрешение НК «Роснефть» (письмо № СА-1318 от 13.05.15г.) увеличить штатную численность на 7 единиц, в том числе:

- эксплуатация защитной дренажной системы – 2 единицы;
- обслуживание УАТС (переход каналов связи на корпоративную систему) – 4 единицы;

- обеспечение безопасной транспортировки опасных грузов в морских портах – 1 единица.

В связи с вводом в эксплуатацию в 2015 году административно-бытового комплекса цеха слива-налива № 1 увеличился объем убираемых служебных и производственных помещений (+315 кв.м. административные помещения и +729 кв.м. производственные помещения). На основании расчетов, увеличена численность младшего обслуживающего персонала на 2 единицы.

В связи с введением в действие «Порядка организации подбора персонала при замещении вакантной должности в структурных подразделениях и дочерних обществах НК «Роснефть» (приказ № 144 от 23.08.15г.), и на основании письма НК «Роснефть» от 16.09.15 № 18-672, введена единица специалиста по кадрам.

В Обществе применяется сдельно-премиальная система оплаты труда для профессий сливщиков-разливщиков, водителей бензовозов.

Для сливщиков-разливщиков при сливо-наливных операциях на железнодорожной эстакаде установлены нормы выработки и времени на одного человека в смену, исходя из планового объема приема и отгрузки нефтепродуктов по железной дороге, хронометражных наблюдений слива и налива нефтепродуктов.

Нормы выработки и времени на обработку вагонов цистерн пересматриваются в связи с изменением технологии сливо-наливных операций, увеличением операций технологического процесса.

В связи с увеличением технологических операций при обработке вагонов цистерн в мае 2015 года произведен пересмотр норм:

- в технологическом процессе слива нефтепродуктов добавились операции по срезке пломб (спрутов) специальными ножницами, сбору срезанных пломб с территории эстакады и вывоз их в установленные места;
- при наливке нефтепродуктов дополнительной операцией явилась наклейка этикеток (знаков опасности груза) на каждую налитую цистерну после ее опломбирования. Пломбирование цистерн стало производиться по новой

технологии специальными пломбами. В марте 2005 года пересмотр норм производился в связи с дополнительной операцией по пломбировке порожних цистерн после слива нефтепродуктов.

Таким образом действующие нормы составляют:

- норма времени на обработку 1 вагона-цистерны - 0,706 часа,
- норма выработки - 18 в/цистерн в смену

Оплата труда производится по сдельным расценкам, утвержденным руководителем предприятия. Сдельные расценки пересчитываются одновременно с индексацией часовых тарифных ставок и должностных окладов по приказу генерального директора ООО «РН-Туапсенефтепродукт».

Для водителей бензовозов установлены сдельные расценки на доставку нефтепродуктов на автозаправочные станции и комплексы. Сдельные расценки установлены на основе хронометражных наблюдений для каждой марки автомобиля с учетом доплат за экспедирование грузов в размере 15% часовых тарифных ставок, с включением затрат на:

- подготовительное время - 30 мин.
- заключительное время - 10 мин.
- время слива-налива нефтепродуктов, отметка товаротранспортных накладных 6,5 мин. на 1 тн. нефтепродукта.

Расчетные нормы пробега:

- в черте города - 19 км в час
- за городом - 39 км в час

Сдельные расценки также пересчитываются одновременно с индексацией часовых тарифных ставок и должностных окладов по приказу генерального директора ООО «РН-Туапсенефтепродукт».

Сдельная оплата. В соответствии с действующими Положениями Коллективного договора между администрацией и профсоюзным комитетом ООО «РН-Туапсенефтепродукт» заработная плата в зависимости от объемов выполненных работ начисляется:

- водителям бензовозов при доставке нефтепродуктов;

- сливщикам-разливщикам в зависимости от объема обработанных вагонов-цистерн при сливо-наливных операциях;
- медперсоналу, получающему заработную плату от выручки, при оказании услуг по протезированию.

Основанием для начисления заработной платы являются следующие документы:

- для водителей бензовозов: табель учета рабочего времени и накопительная ведомость по фактически выполненным объемам работ и начисленной сдельной зарплате, которая составляется техником АТЦ на основании товаротранспортной накладной и путевого листа, в котором должностными лицами производятся записи (механиком АТЦ – о проведенных ремонтах с указанием времени начала и окончания ремонтных работ; оператором цеха слива-налива № 2 и АЗС – о времени слива-налива нефтепродуктов, о времени простоя по причине отсутствия нефтепродукта и др.).
- для сливщиков – разливщиков: табель учета рабочего времени, накопительная ведомость, составленная по нарядам на каждую смену, оформленным на основании ежесменной рапортнички, подписанной мастером смены, в которой отмечаются все виды работ, выполненные за смену.

Ежемесячно, при приеме нарядов, экономистом по труду производится проверка правильности применения сдельных расценок, выборочно производится проверка объемов работ по товаротранспортным накладным и путевым листам (наряды на доставку нефтепродуктов на АЗС), по ежесменным рапортничкам (наряды на обработку вагонов-цистерн при сливо-наливных операциях).

Техниками цехов слива-налива № 1 и АТЦ, ответственными за составление нарядов, оформленные и утвержденные в установленном порядке документы на оплату труда, сдаются в бухгалтерию предприятия.

Для медработников, оказывающих медицинские услуги по лечению и

протезированию зубов – бухгалтерская справка о выручке, сданной в кассу предприятия в течение отчетного месяца, отчет здравпункта о выполненных работах по протезированию и лечению зубов.

Расчет заработной платы и распределение между работниками бригады протезирования производится бухгалтером расчетной группы в соответствии с Положением об оказании стоматологических услуг ООО «РН-Туапсенефтепродукт» и оплате труда за их оказание.

Оплата труда временных работников. Работникам, принятым временно на период декретного отпуска, оплата труда производится в соответствии с заключенными трудовыми договорами, премирование за основные результаты хозяйственной деятельности производится в соответствии с Положениями Коллективного договора. Работникам, принятым временно на 2 месяца, оплата труда производится исходя из часовой тарифной ставки (должностного оклада) за фактически отработанное время. Работникам, ранее не имевшим профессии, принятым на штатные единицы, на период профессионального обучения производится оплата в размере 2/3 часовой тарифной ставки 1 разряда по обучаемой профессии (приложение № 13 коллективного договора).

Оплата при замещении и совмещении профессий. Оплата за работу на период замещения отсутствующего работника, доплаты за совмещение профессий производятся в соответствии с приказами по Обществу.

Текущее премирование. Премирование работников Общества за основные результаты хозяйственной деятельности производится в соответствии с действующим Коллективным договором между профсоюзным комитетом и администрацией ООО «РН-Туапсенефтепродукт».

Премирование по итогам работы за месяц производится в соответствии с Положением о премировании работников ООО «РН-Туапсенефтепродукт», состоящих в штате предприятия, за основные результаты хозяйственной деятельности, согласованным Советом директоров 25 декабря 2011 года, протокол № 5, (приложение № 9 Коллективного договора) с последующими изменениями и дополнениями, вносимыми в установленном порядке:

- Совместное решение Правления, профсоюзного комитета и Совета трудового коллектива ООО «РН-Туапсенефтепродукт» от 12 июля 2014 года, № 4. Уведомительная регистрация проведена отделом по труду и соцвопросам УСЗН г. Туапсе. Регистрационный номер 38 от 12.07.2014 года.
- Совместное решение Правления, профсоюзного комитета и Совета трудового коллектива ООО «РН-Туапсенефтепродукт» от 30 ноября 2014 года, № 10. Уведомительная регистрация проведена отделом по труду и соцвопросам УСЗН г. Туапсе. Регистрационный номер 62 от 01.12.2014 года.
- Совместное решение Правления, профсоюзного комитета и Совета трудового коллектива ООО «РН-Туапсенефтепродукт» от 24 марта 2015 года, № 3. Уведомительная регистрация проведена отделом по труду и соцвопросам УСЗН г. Туапсе. Регистрационный номер 96 от 01.04.2015 года.

Премирование по итогам года. Премирование по итогам года производится в соответствии с Положением о выплате вознаграждения работникам ООО «РН-Туапсенефтепродукт» за общие результаты работы по итогам года, согласованным Советом директоров Общества 25 декабря 2014 года, протокол №5 (приложение № 8 Коллективного договора) и приказом по предприятию [22, с.190].

Глава 3 Предложения по совершенствованию системы оплаты труда в ООО «РН-Туапсенефтепродукт»

3.1 Внедрение системы оплаты труда с использованием бальных оценок трудового вклада

Эта система основана на жесткой увязке размера начисления заработной платы с результатами хозяйственной деятельности, прежде всего, с реальными поступлениями средств за реализацию продукции, а также с учетом вклада каждого подразделения нефтекомплекса и его отдельного сотрудника в общие результаты.

В этой системе заработная плата зависит от обобщающей оценки трудового вклада каждого работника, представляющего собой сумму признаков, присущих каждому виду трудовой деятельности, и отражающего трудовой вклад работника.

Основными количественными и качественными признаками, характеризующими работника, являются:

- профессионально-квалификационный уровень (ПК);
- деловые качества (ДК);
- сложность выполняемой работы (СР);
- конкретные результаты работы (КР).

Эти показатели имеют различную степень постоянства, что является фундаментальным звеном при ведении расчетов. Например, профессионально-технический уровень, деловые качества, сложность выполняемых функций имеют длительный период действия, а оценка результативности труда должна корректироваться ежемесячно.

Для оценки профессионально-квалификационного уровня рабочих, специалистов и руководителей используются действующие тарифы коэффициенты, соответствующие разряду рабочего, специалиста и руководителя. Они могут быть базовыми для установления обобщающей оценки трудового вклада работника в конечные результаты и количественно

равны баллам для оценки профессионально-квалификационного уровня. Деловые качества оцениваются по признакам, существенно влияющим на индивидуальную производительность труда, как изобретательность и инициатива, профессиональная компетентность, чувство ответственности, стремление к сотрудничеству в коллективе, восприимчивость к новому, самоконтроль.

Каждый признак имеет четыре уровня: низкий, средний, выше среднего, высокий, которые оцениваются баллами 0,3; 0,6; 0,9; 1,2 соответственно. Оценка от 0,3 до 1,2 балла устанавливается работнику по каждому признаку в соответствии с характеристиками уровней оценок, которые в свою очередь определяются с использованием количественных параметров. Соответствующая форма приведена в табл. 4.

Таблица 4

Бальная оценка признаков, определяющих деловые качества рабочих⁴

| Признак | Удельная значимость в данном наборе, доли единицы | Оценка уровней признаков с учетом их удельной значимости, баллов | | | |
|---|---|--|------|------|------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Изобретательность и инициатива | 0,25 | 0,08 | 0,15 | 0,22 | 0,30 |
| Профессиональная компетентность | 0,12 | 0,04 | 0,09 | 0,14 | 0,18 |
| Чувство ответственности за выполняемую работу | 0,18 | 0,06 | 0,11 | 0,16 | 0,22 |
| Стремление к сотрудничеству и взаимодействию в коллективе | 0,15 | 0,04 | 0,09 | 0,14 | 0,18 |
| Восприимчивость к новому, передовому | 0,16 | 0,05 | 0,10 | 0,15 | 0,19 |
| Способность контролировать свои эмоции | 0,14 | 0,03 | 0,06 | 0,09 | 0,13 |

⁴ Составлено автором

Данная таблица разработана и построена следующим образом. Например, по признаку «изобретательность и инициатива»: низкий уровень содействует рационализации-0,08 балла; средний уровень имеет одно рационализаторское предложение-0,15 балла; уровень выше среднего – имеет два рационализаторских предложения — 0,22 балла; высокий уровень — имеет более двух рационализаторских предложений — 0,30 балла.

Оценка совокупности деловых качеств конкретного рабочего проводится путем суммирования оценок признаков. Подобным образом оценивается сложность выполняемых работ (функций). При этом используются следующие признаки: разнообразие работ, самостоятельность выполняемых работ, руководство звеном или бригадой, дополнительная ответственность в технологическом процессе или работа на самоконтроле. Каждый из перечисленных признаков имеет четыре уровня и оценивается: низкий — 0,4 балла; средний — 0,8 баллов; выше среднего — 1,3 балла; высокий — 1,9 балла.

Результативность труда характеризуется многообразием показателей, поэтому для сопоставимости оценок принимают общие признаки: объем выполненных работ; уровень выполнения норм; занятость полезной работой; качество выполненных работ; соблюдение сроков выполнения работ для балльной оценки результативности установлены шесть уровней с дифференциацией баллов от 1 до 4,9 (табл. 5).

Данная таблица построена на модельных разработках базы нормирования и выглядит следующим образом. Например, по признаку «объем выполненных работ» за основной критерий для рабочих взят уровень выполнения норм труда. За средний уровень принимается уровень выполнения норм, сложившийся на предприятии на время введения этой системы оплаты труда и для каждого исполнителя.

По каждому из определенных системой признаков разрабатываются конкретные оценочные показатели, и по удельной значимости каждого из них составляется шкала балльных оценок.

Таблица 5

Бальная оценка признаков, характеризующих результативность труда⁵

| Признак | Удельная значимость в данном наборе, доли единицы | | Оценка уровней признаков с учетом их удельной значимости, баллов | | | | | |
|------------------------------------|---|-------|--|------|------|------|------|------|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Объем выполненных работ | 0,32 | -0,32 | 0,32 | 0,51 | 0,77 | 1,15 | 1,57 | 1,57 |
| Занятость полезной работой | 0,21 | -0,21 | 0,21 | 0,34 | 0,50 | 0,76 | 1,03 | 1,03 |
| Качество выполненных работ | 0,37 | -0,37 | 0,37 | 0,59 | 0,89 | 1,33 | 1,81 | 1,81 |
| Соблюдение сроков выполнения работ | 0,10 | -0,10 | 0,10 | 0,16 | 0,24 | 0,36 | 0,49 | 0,49 |

Комплексная оценка трудового вклада каждого работника определяется суммированием баллов по всем факторам, его характеризующим. Размер заработной платы рассчитывается исходя из базового фонда заработной платы, устанавливаемой каждому структурному подразделению по индивидуальному нормативу в зависимости от объема реализации выпущенной продукции за предыдущий месяц. до начала распределения фонда заработной платы из ее общей суммы вычитаются выплаты, не подлежащие распределению (дополнительная плата за работу в вечерние и ночные часы, за работу в тяжелых, вредных, особо тяжелых и особо вредных условиях труда). «Цена» одного балла определяется как частное от деления фонда заработной платы, подлежащего распределению, на сумму баллов, заработанных всем коллективом подразделения.

Фактический заработок каждого члена подразделения определяется путем умножения цены одного балла на количество баллов, заработанных работником в данном месяце. К полученной величине расчетного заработка будут прибавляться индивидуальные доплаты [26, с.67].

⁵ Составлено автором

3.2 Проведение унификации и систематизации формы первичной учетной документации по учету труда и его оплаты

В современных условиях значительно возросла роль такого традиционного для всех предприятий и организаций структурного подразделения, как бухгалтерия, которая определяет финансовую стратегию фирмы.

Залогом успешной деятельности предприятия является совершенствование организации и деятельности бухгалтерии внедрение прогрессивных информационных технологий обработки экономической информации.

Бухгалтерский учет предприятия ведется на основе первичных учетных документов, неверное составление которых влечет возникновение конфликтов с налоговыми органами, а внутри предприятия - как с работниками, так и с учредителями.

Правильное составление и оформление этих документов в соответствии с действующими нормативами - одна из обязанностей работников бухгалтерии ООО «РН-Туапсенефтепродукт».

В соответствии с Федеральным законом «О бухгалтерском учете» бухгалтерский учет в исследуемом предприятии ведется самостоятельным структурным подразделением - отделом бухгалтерского учета и отчетности, который возглавляет начальник отдела - главный бухгалтер.

Для ведения бухгалтерского учета отдел должен руководствоваться такими законодательно-нормативными актами как:

- Гражданский кодекс ЕФ (часть первая и вторая).
- Федеральный закон «О бухгалтерском учете».
- Федеральный закон «Об электронной цифровой подписи».
- Положение о ведении бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации.
- Положение об отделе.

Федеральный закон определяет общие положения о бухгалтерском учете, его объекты и задачи, устанавливает основные требования к ведению бухгалтерского учета, бухгалтерской документации, ее регистрации, определяет состав бухгалтерской отчетности [24, с.115].

К задачам бухгалтерского учета закон относит:

- формирование полной и достоверной информации о деятельности организации и ее имущественном положении, необходимой внутренним пользователям бухгалтерской отчетности — руководителям, учредителям, участникам и собственникам имущества организации, а также внешним инвесторам, кредиторам и другим пользователям бухгалтерской отчетности;
- обеспечение информацией, необходимой внутренним и внешним пользователям бухгалтерской отчетности для контроля соблюдения законодательства Российской Федерации при осуществлении организацией хозяйственных операций и их целесообразностью, наличием и движением имущества и обязательств, использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов в соответствии с утвержденными нормами, нормативами и сметами.

В соответствии с Положением отдел бухгалтерского учета и отчетности должен решать следующие задачи:

- предотвращать отрицательные результаты хозяйственной деятельности и выявляет внутрихозяйственные резервы обеспечения финансовой устойчивости;
- обеспечивать достоверную и полную информацию, необходимую внутренним и внешним пользователям бухгалтерской отчетности для контроля и соблюдения законодательства Российской Федерации при осуществлении хозяйственных операций и их целесообразностью, наличием и движением имущества и обязательств, использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов в соответствии с утвержденными сметами;

- подготавливать исходные документы для формирования бюджета финансирования и планирования средств на ремонтные и строительные работы;
- определять приоритетность и контроль расходования выделенных средств на обновление основных фондов;
- участвовать в согласовании условий и заключении договоров по материально-техническому обеспечению, приобретении учебно-наглядных пособий, расширении прямых постоянных и долгосрочных хозяйственных связей с поставщиками;
- подготавливать предложения по предупреждению злоупотреблений денежными средствами и материальными ценностями, по повышению роли бухгалтерского учета в обеспечении сохранности государственной собственности;
- участвовать в проверках исполнения смет бюджетного финансирования по целевому назначению;
- осуществлять контроль мер по устранению недостатков и нарушений, отмеченных материалами проверок и ревизий [4, с.152].

К функциям отдела должно в первую очередь относиться:

- ведение бухгалтерского учета в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации, «Инструкции по бухгалтерскому учету в бюджетных учреждениях» Приказ МФ РФ от 10.07.2002 г. № 65Н и других нормативных правовых актов;
- контроль правильного и экономного расходованием средств, в соответствии с целевым назначением по утвержденным сметам доходов и расходов по бюджетным средствам и средствам, полученным за счет внебюджетных источников, а также за сохранностью денежных средств и материальных ценностей в местах их хранения и эксплуатации;
- начисление и выплата в установленные сроки заработной платы работникам и именных стипендий;
- своевременное проведение расчетов, возникающих в процессе исполнения

выделенных расходов с организациями;

- проведение инвентаризации имущества и финансовых обязательств, своевременное и правильное определение результатов инвентаризации и отражение их в учете;
- составление и представление в установленном порядке и в предусмотренные сроки бухгалтерской отчетности;
- ведение массива нормативных и других документов по вопросам учета и отчетности;
- участие в работе комиссий по приемке объектов и объемов работ капитального строительства, текущего и капитального ремонтов.

Бухгалтерский учет в отделе строится на основе учетной политики, утвержденной приказом директора, в соответствии п. 3. ст. 6 Федерального закона «О бухгалтерском учете». Выполнение задач, стоящих перед бухгалтерским учетом, непосредственно затрагивает организацию документооборота, являющуюся элементом учетной политики. Бухгалтерия департамента, осуществляя постановку бухгалтерского учета:

- определяет в установленном порядке форму и методы бухгалтерского учета, систему документооборота и другие учетные процедуры;
- разрабатывает систему внутрипроизводственного учета, отчетности и контроля;
- формирует в установленном порядке свою учетную политику по другим вопросам. При этом утверждаются:
- формы первичных учетных документов, применяемых для оформления хозяйственных операций, по которым не предусмотрены типовые формы первичных учетных документов, а также формы документов для внутренней бухгалтерской отчетности, в том числе и вид носителей информации - бумажный или электронный;
- порядок проведения инвентаризации;
- правила документооборота и технология обработки учетной информации;
- порядок контроля хозяйственных операций, а также другие решения,

необходимые для организации бухгалтерского учета.

«Принято считать», что учетный процесс проходит в четыре этапа:

На первом-этапе ведут текущее наблюдение, производят измерение и регистрацию хозяйственных операций, т.е. документирование операций.

На втором этапе производятся систематизация и группировка учетной информации, содержащейся в первичных учетных документах, т.е. техническая обработка первичной информации, ее систематизация в соответствии с требованиями организации бухгалтерского учета, управления и текущего контроля.

Группировка учетной информации должна производиться в форме, пригодной как для целей внутреннего управления, так и для внешних пользователей.

На первых двух этапах учетного процесса реализуются контрольные функции аппарата бухгалтерии, которые заключаются в предварительном, текущем и последующем контроле достоверности содержащейся в документах информации.

На основе периодически проводимых инвентаризаций проверяется качество учетных данных по основным средствам, материальным и другим ценностям, расчетам и обязательствам.

На третьем этапе учетного процесса составляются установленные формы бухгалтерской (финансовой) отчетности на основе данных бухгалтерского учета.

Производственно-хозяйственная деятельность предприятия, его имущественное и финансовое положение за определенный период (квартал, полугодие, девять месяцев, год) отражаются в отчетности, которая представляет собой совокупность показателей, приведенных в определенную систему.

На четвертом этапе учетного процесса осуществляется использование учетной и отчетной информации для анализа финансово-хозяйственной деятельности.

Бухгалтерии в процессе своей деятельности приходится иметь дело с документами нескольких межотраслевых унифицированных систем документации.

Это, прежде всего:

- система организационно-распорядительной документации;
- система расчетно-денежной документации;
- система первичной учетной документации;
- система финансовой, первичной и отчетной бухгалтерской документации бюджетных учреждений и организаций.

Заключение

Заработная плата представляет собой цену рабочей силы, формируемую на основе объективной оценки вклада работника в результаты деятельности предприятия. Ее размер зависит от установленного минимума заработной платы, сложности труда и квалификации рабочей силы, спроса и предложения на рабочую силу, условий выполнения работы, результатов деятельности предприятия и т.д.

В условиях рыночной экономики заработная плата рассматривается как объем поступающих в распоряжение работника жизненных благ, обеспечивающих объективно необходимое воспроизводство рабочей силы и включаемых в издержки производства. Поэтому все расходы на оплату труда должны гарантировать не только воспроизводство рабочей силы, но и поощрять более эффективное использование материальных и трудовых ресурсов, в результате чего предприятие может получить прибыль в объеме, необходимом для расширения производства, модернизации и замены применяемых техники и технологии.

Таким образом, на предприятии ООО «РН-Туапсенефтепродукт» заработная плата выполняет две роли: для работника она является доходом, который он получает труд, для нанимателя - частью затрат на производство продукции или услуг. В этих условиях работник заинтересован в увеличении своего дохода. Этого можно достичь, более выгодно продавая свою рабочую силу, а также за счет приложения больших трудовых усилий, что увеличивает величину заработка. Наниматель со своей стороны стремится к ее минимизации в расчете на единицу продукции или услуг. Последнее возможно при обеспечении рациональной загрузки работника течении рабочего времени за счет более эффективной организации труда и производства. Повышение его технического уровня, а так же применения более напряженных норм труда. Это объективное противоречие и предопределяет сложность проблемы заработной платы.

По результатам проведенного анализа, в качестве основных **ВЫВОДОВ** можно отметить следующие:

- 1) ООО «РН-Туапсенефтепродукт» является динамично развивающимся предприятием. Об этом свидетельствуют показатели формирования прибыли. В 2015 году ООО «РН-Туапсенефтепродукт» получил 203,4 млн. руб. прибыли от реализации, прирост прибыли составил 82,4 млн. руб., или 68,0%. Балансовая прибыль сформировалась в сумме 174,1 млн. руб. Темп роста балансовой прибыли – 148,4%. В отчетном периоде рентабельность реализованной продукции составила 22,5%;
- 2) В 2015 г. произошло изменение качественного состава всех категорий работников ООО «РН-Туапсенефтепродукт». Продолжается увеличение доли молодежи в возрасте до 30 лет: с 18,8% – в 2013 г., 22,1% – в 2014 г., до 22,2% – в 2015 г. Повысился образовательный уровень персонала за счет комплектования кадрами с высшим образованием. Среднесписочная численность всего персонала ООО «РН-Туапсенефтепродукт» в 2015 году составила 3692 человека, что превышает показатель 2014 года на 240 человек.
- 3) На предприятии на сегодняшний момент применяются следующие системы оплаты труда: повременно-премиальная, сдельно-премиальная, сдельная. Фонд заработной платы всего персонала ООО «РН-Туапсенефтепродукт» в отчетном году составил 33662,0 тыс. руб. Система оплаты труда построена таким образом, что 45,99% всего фонда заработной платы составляет тарифная заработная плата, а 54,01% – премии, доплаты, надбавки и прочие выплаты.

В качестве **рекомендаций** по совершенствованию системы оплаты труда на предприятии можно отметить следующее:

- 1) Использование балльной системы оценки трудового вклада каждого работника;
- 2) Проведение унификации и систематизации формы первичной учетной документации по учету труда и его оплаты.

Список использованной литературы

1. Абрютин, М.С., Грачев, А.В. Анализ финансово-хозяйственной деятельности: учеб.-практич. пособие. – М.: Дело и сервис, 2015, - 267с.
2. Бакаев, А.С., Безруких, П.С. Бухгалтерский учет. - М.: Бухгалтерский учет, 2012. - 287 с.
3. Баканов, М.И., Шеремет, А.Д. Теория экономического анализа. - М.: Финансы и статистика, 2015. – 367с.
4. Барышников Н.П. Организация и методика проведения общего аудита. 5-е изд. - М.: Филин, 2014. – 294с.
5. Большой экономический словарь: 25000 терминов / Под ред. А.Н. Азрилияна. - 7-е изд., доп., Институт новой экономики. - М.: Олма-Пресс, 2011. – 472с.
6. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала. – М.: Юристъ, 2012.- 496 с.
7. Врублевский Н.Д. Основы финансового менеджмента. - М.: ЮНИТИ. 2015. – 318с.
8. Кибанов А.Я. Управление персоналом в организации. - М.: Инфра-М, 2013.-583 с.
9. Ковалев А.В., Привалов В.Н. Анализ финансового состояния предприятия. / учеб. для студентов эконом. спец. – М.: Финансы и статистика, 2014. – 295с.
- 10.Ковалев В.В. Финансовый анализ: Управление капиталом. Выбор инвестиций. Анализ отчетности. - М.: Финансы и статистика, 2013. – 327с.
- 11.Крейнина Е. Финансовое состояние предприятия: учеб. для студентов экономич. спец. – М.: Перспектива, 2011. – 264с.
- 12.Лифшиц А.С. Основы управления персоналом.- М.: МТ-Пресс, 2012. - 235 с.
- 13.Магура М. И., Курбатова М. Б. Оценка работы персонала: подготовка и проведение аттестации. - М.: Финансы и статистика, 2011. - 310с.

- 14.Макальская А.К. Внутренний аудит: учеб.-практич. пособие. – М.: Дело и сервис, 2013. – 189с.
- 15.Масленченков Ю.С. Финансовый менеджмент. - М.: Перспектива, 2013. – 245с.
- 16.Новодворский В.Д., Пономарева Л.В., Ефимова О.В. Бухгалтерская отчетность: составление и анализ: в 3-х частях. - М.: Бухгалтерский учет, 2014. – 221с.
- 17.Родионов Н., Родионова С. Основы финансового анализа. - М.: Дело и сервис, 2012. – 255с.
- 18.Роуз Питер С. Банковский менеджмент. - М.: Дело, 2014. - 743 с.
- 19.Самуэльсон П. Экономика. : В 2-х т.: Пер. с англ. - М.: Алгон, ВНИИСИ, 2012. – 415 с.
- 20.Стойнова Е. Финансовый менеджмент. Издание 5-е, доп. и перераб. – М.: Перспектива, 2013. – 578с.
- 21.Уткин Э.А. Риск-менеджмент: учеб. для вузов. – М.: ЭКМОС, 2014. – 367с.
- 22.Финансовый менеджмент: теория и практика: учеб. \ под ред. Е.С.Стойновой. - М.: Перспектива, 2012. – 274с.
- 23.Финансы предприятий: учеб./ Е.И.Бородина и другие. - М.: ЮНИТИ, 2013. – 210с.
- 24.Шеремет А.Д. Методика финансового анализа. - М.: ИНФРА - М, 2015. – 319с.
- 25.Шеремет А.Д., Сайфулин Р.С. Методика финансового анализа. - М.: ИНФРА-М, 2013. – 289с.
- 26.Ширинская Е.Б. Бухгалтерские операции: отечественный и зарубежный опыт.- М.: ЮНИТИ, 2012. - 256 с.