

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт Электронного обучения
Направление подготовки 38.03.01 Экономика
Кафедра Экономики

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

Тема работы
Эффективность использования расходов по оплате труда в ремонтных организациях (на примере ОАО РЖД "Тайгинский центр организации работы железнодорожных станций")

657.471.12:331.21:654.21(571.17)

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-ЗБ2Б2	Логинов И.В.		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Ст. преподаватель	Рождественская Елена Михайловна	Кандидат экономических наук		

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Зав. кафедрой	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Экономики	Барышева Галина Анзельмовна	Доктор экономических наук, профессор		

Томск - 2017 г.

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ООП ДЛЯ БАКАЛАВРОВ

Код результата	Результат обучения (выпускник должен быть готов)	Требования ФГОС, критериев и/или заинтересованных сторон
<i>Универсальные компетенции</i>		
P1	Осуществлять коммуникации в профессиональной среде и в обществе в целом, в том числе на иностранном языке, разрабатывать документацию, презентовать и защищать результаты комплексной экономической деятельности.	Требования ФГОС (ОК-14; ПК-9; 11)
P2	Эффективно работать индивидуально, в качестве члена команды, состоящей из специалистов различных направлений и квалификаций, с делением ответственности и полномочий за результаты работы и готовность следовать корпоративной культуре организации	Требования ФГОС (ПК-11; ОК-1,7,8)
P3	Демонстрировать знания правовых, социальных, этических и культурных аспектов хозяйственной деятельности, осведомленность в вопросах охраны здоровья и безопасности жизнедеятельности.	Требования ФГОС (ОК-2;3;16; 15)
P4	Самостоятельно учиться и непрерывно повышать квалификацию в течение всего периода профессиональной деятельности	Требования ФГОС (ОК-2; 9,10,11) Критерий 5 АИОР (2.6), согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i>
P5	Активно пользоваться основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией, работать с информацией в глобальных компьютерных сетях	Требования ФГОС (ОК -13; ПК-1,3,5,10)
<i>Профессиональные компетенции</i>		
P6	Применять знания математических дисциплин, статистики, бухгалтерского учета и анализа для подготовки исходных данных и проведения расчетов экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на основе типовых методик с учетом действующей нормативно-правовой базы;	Требования ФГОС (ПК-1, ПК-2; ПК-3;4;5 ПК-7; ОК-5; ОК-4; ОК11,13)
P7	принимать участие в выработке и реализации для конкретного предприятия рациональной системы организации учета и отчетности на основе выбора эффективной учетной политики, базирующейся на соблюдении действующего законодательства, требований международных стандартов и принципах укрепления экономики хозяйствующего субъекта;	Требования ФГОС ПК-5; ПК-7; ОК-5,8
P8	Применять глубокие знания основ функционирования экономической системы на разных уровнях, истории экономики и экономической науки для анализа социально-значимых проблем и процессов, происходящих в обществе, и прогнозировать возможное их развитие в будущем	Требования ФГОС ОК-3,4; ПК-4,6,8,14,15);
P9	Строить стандартные теоретические и эконометрические модели исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к области профессиональной деятельности, прогнозировать, анализировать и интерпретировать полученные результаты с целью принятия эффективных решений.	Требования ФГОС ПК-6; ПК-5; ПК-7; ПК-13; ПК-8;
P10	На основе аналитической обработки учетной, статистической и отчетной информации готовить информационные обзоры, аналитические отчеты, в соответствии с поставленной задачей, давать оценку и интерпретацию полученных результатов и обосновывать управленческие решения.	Требования ФГОС ПК-4; ПК-5 ПК-7;8 ПК-10; ПК-13; ПК-5 ОК-1;2;3; ОК-6; ОК-13
P11	Внедрять современные методы бухгалтерского учета, анализа и аудита на основе знания информационных технологий, международных стандартов учета и финансовой отчетности	Требования ФГОС ПК-10;12 ОК-12
P12	осуществлять преподавание экономических дисциплин в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального и дополнительного профессионального образования.	Требования ФГОС ПК-14; ПК-15; ОК-2;
P13	Принимать участие в разработке проектных решений в области профессиональной и инновационной деятельности предприятий и организаций, подготовке предложений и мероприятий по реализации разработанных проектов и программ с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий	Требования ФГОС (ПК-3,4,7; 11;12;13 ОК-1,7, 8)
P14	Проводить теоретические и прикладные исследования в области современных достижений экономической науки в России и за рубежом, ориентированные на достижение практического результата в условиях инновационной модели российской экономики	Требования ФГОС ПК-4,9
P15	организовывать операционную (производственную) и коммерческую деятельность предприятия, осуществлять комплексный анализ его финансово-хозяйственной деятельности использовать полученные результаты для обеспечения принятия оптимальных управленческих решений и повышения эффективности.	Требования ФГОС (ОК – 7, 8, 12, 13; ПК – 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7,10, 11, 13)

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт Электронного обучения
Направление подготовки 38.03.01 Экономика
Кафедра Экономики

УТВЕРЖДАЮ:
Зав. кафедрой

(Подпись) (Дата) (Ф.И.О.)

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы

В форме:

Бакалаврской работы
(бакалаврской работы, дипломного проекта/работы, магистерской диссертации)

Студенту:

Группа	ФИО
3-ЗБ2Б2	Логинову Илье Владимировичу

Тема работы:

Эффективность использования расходов по оплате труда в ремонтных организациях (на примере ОАО РЖД "Тайгинский центр организации работы железнодорожных станций")	
Утверждена приказом директора (дата, номер)	№ 1367/с от 28.02.2017

Срок сдачи студентом выполненной работы: _____

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ;

Исходные данные к работе <i>(наименование объекта исследования или проектирования; производительность или нагрузка; режим работы (непрерывный, периодический, циклический и т. д.); вид сырья или материал изделия; требования к продукту, изделию или процессу; особые требования к особенностям функционирования (эксплуатации) объекта или изделия в плане безопасности эксплуатации, влияния на окружающую среду, энергозатратам; экономический анализ и т. д.).</i>	1. Материалы курсовых работ 2. Монографии. 3. Статьи периодических изданий 4. Учебники. 5. Ресурсы интернет.
Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов <i>(аналитический обзор по литературным источникам с целью выяснения достижений мировой науки техники в рассматриваемой области; постановка задачи исследования, проектирования, конструирования; содержание процедуры исследования, проектирования, конструирования; обсуждение результатов выполненной работы; наименование дополнительных разделов, подлежащих разработке; заключение по работе).</i>	а) Экономическая характеристика ОАО РЖД «Тайгинский центр организации работы железнодорожных станций». б) Особенности системы оплаты труда в ремонтных организациях в) Влияния расходов на оплату труда на финансовый результат ОАО РЖД «Тайгинский центр организации работы железнодорожных станций».

Перечень графического материала <i>(с точным указанием обязательных чертежей)</i>	Схема, отражающая структуру качественных показателей использования локомотивов, диаграммы, характеризующие динамику основных финансовых показателей «Тайгинский центр организации работы железнодорожных станций».
Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы <i>(с указанием разделов)</i>	
Раздел	
Социальная ответственность	Феденкова А.С.
Названия разделов, которые должны быть написаны на русском и иностранном языках:	

Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику	
---	--

Задание выдал руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Ст. преподаватель	Рождественская Елена Михайловна	Кандидат экономических наук		

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-ЗБ2Б2	Логинов И.В.		

Реферат

Выпускная квалификационная работа содержит 73 страниц, 14 рисунков, 15 таблиц, 50 использованных источников.

Ключевые слова: оплата труда, материальный стимул, стимулирующие выплаты, компенсационные выплаты, эффективность, расходы на оплату труда, производительность труда, мотивация персонала.

Объектом исследования являются расходы на оплату труда в ОАО РЖД «Тайгинский центр организации работы железнодорожных станций».

Цель работы – выявление путей повышения эффективности использования средств на оплату труда в ОАО РЖД «Тайгинский центр организации работы железнодорожных станций».

В процессе исследования проводилось исследование различных форм системы оплаты труда с учетом специфики ремонтных организаций, анализировались расходы на оплату труда, выявлялись недостатки существующей системы оплаты труда.

В результате исследования были разработаны мероприятия повышению эффективности использования средств на оплату труда.

Степень внедрения: результаты проведенного анализа использовались в планово – экономическом отделе исследуемой организации в процессе анализа эффективности производственной деятельности за 2016 год.

Область применения: система управленческого учета в ремонтных организациях.

Экономическая эффективность/значимость работы заключается в повышении эффективности использования средств на оплату труда на предприятиях, связанных с ремонтными работами.

Оглавление

Введение.....	9
1 Теоретические и методологические аспекты анализа расходов на оплату труда.....	12
1.1 Экономическая сущность расходов на оплату труда.....	12
1.2 Формы и системы оплаты труда	17
1.3 Методика анализа эффективности расходов на оплату труда	20
2 Система оплаты труда в ОАО РЖД «Тайгинский центр организации работы железнодорожных станций».....	27
2.1 Экономическая характеристика ОАО РЖД «Тайгинский центр организации работы железнодорожных станций».....	27
2.2 Особенности системы оплаты труда в ремонтных организациях	32
2.3 Влияние расходов на оплату труда на финансовый результат ОАО РЖД «Тайгинский центр организации работы железнодорожных станций».....	36
3 Анализ расходов на оплату труда в в ОАО РЖД «Тайгинский центр организации работы железнодорожных станций».....	44
3.1 Методика анализа расходов на оплату труда	44
3.2 Анализ доли расходов на оплату труда в себестоимости и эффективность их использования	48
3.3 Разработка мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда и оптимизации расходов на оплату труда.....	59
Анализ корпоративной социальной ответственности в ОАО РЖД «Тайгинский центр организации работы железнодорожных станций»	64
Заключение.....	68
Список использованных источников.....	70
Приложение А.....	74
Приложение Б	75

Определения, обозначения, сокращения, нормативные ссылки

В данной дипломной работе применяются следующие термины с соответствующими определениями:

Оплата труда - это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Стимулирующие выплаты – это выплаты, производимые из бюджета предприятия с целью стимулирования трудовой и творческой деятельности его сотрудников.

Коэффициент опережения – это отношение базисных темпов роста двух динамических рядов за одинаковые отрезки времени.

Производительность труда – это экономическая категория, выражающая степень плодотворности целесообразной деятельности людей по производству материальных и духовных благ.

Сдельная оплата труда – это оплата труда за количество произведенной продукции (работ, услуг).

Повременная заработная плата — это форма оплаты труда наёмного работника, при которой заработок зависит от количества фактически отработанного времени с учётом квалификации работника и условий труда.

Премия — одна из форм поощрения за выдающиеся результаты, достигнутые в какой-либо области деятельности либо поощрительная плата работнику.

В данной дипломной работе применены следующие сокращения и обозначения:

ОАО «РЖД» - Открытое акционерное общество «Российские железные дороги».

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации.

НК РФ – Налоговый кодекс Российской Федерации.

МСФО – Международные стандарты финансовой отчетности.

ФЗП – Фонд заработной платы.

АУП – Административно – управленческий персонал.

ППП – Промышленно – производственный персонал.

ПТО – Планово – техническое обслуживание.

Введение

В современных условиях трудно переоценить влияние, которое оказывает оплата труда на показатели эффективности деятельности организации в целом. Прежде всего, это связано с тем, что работники, задействованные в производственном процессе, получают вознаграждение за свой труд в денежной, а в ряде случаев и в натуральной форме, что способствует повышению их заинтересованности в результатах труда.

На практике используются два понятия – оплата труда и заработная плата. На первый взгляд эти понятия являются идентичными, что подтверждается формулировкой, данной в статье 129 НК РФ и ТК РФ. Однако анализ экономического содержания заработной платы позволяет говорить о том, что данные понятия не могут рассматриваться как равнозначные. Заработная плата – это объем денежных средств, который получает работник за выполнение трудовых функций. Он может быть увеличен на уровень дополнительных выплат, которые направлены на стимулирование работника через повышение его благосостояния – это позволяет говорить о формировании системы оплаты труда в отношении работников. В современных условиях применяются повременная, сдельная и смешанная оплата труда, в рамках которых применяются различные системы, определяющие специфику и методику расчетов конечных выплат в отношении работников.

Для оценки влияния оплаты труда требуется провести всесторонний анализ эффективности использования средств на оплату труда в организации. Для этого используются методики факторного анализа, которые позволяют вычлениить составляющие элементы заработной платы и оценить их влияние на конечные результаты деятельности. Широко применяются методики анализа Г.В. Савицкой [14, с.128], которые были положены в основу данной выпускной квалификационной работы.

При выборе методов анализа необходимо учитывать специфику

деятельности организации, поскольку именно она определяет структуру расходов на оплату труда и позволяет оценивать влияние ее составляющих на конечные результаты деятельности организаций в целом. В ремонтных организациях выделяются такие особенности, как большая численность основных производственных рабочих в общей структуре работников организации; использование преимущественно смешанных форм оплаты труда.

Теоретические вопросы, связанные с оплатой труда, широко освещены в экономике, экономическом анализе, бухгалтерском учете, менеджменте авторами Арсеновой Е.В., Балыкова Я.Д., Базарова Т.Ю., Волковой О.И., Ворониной Э.М., Гапоненко А.Л., Панкрухиной А.П., Долгова А.И., Зайцевой Н.В., Комаровой А.Е., Михайловой М.С., Никольским В.А., и многими другими. Методики анализа широко представлены в работах Савицкой Г.В., Любушина Н.В., Шеремет А.Д. в сфере комплексного экономического анализа, анализа хозяйственной деятельности, финансового анализа, экономического анализа.

Целью выпускной квалификационной работы является выявление путей повышения эффективности использования средств на оплату труда в ОАО РЖД «Тайгинский центр организации работы железнодорожных станций».

Для достижения цели необходимо решить следующие задачи:

1. Изучить экономическую сущность оплаты труда, формы и системы оплаты труда;
2. Исследовать содержание методик анализа эффективности использования расходов на оплату труда;
3. Рассмотреть особенности оплаты труда в ремонтных организациях;
4. Проанализировать структуру расходов на оплату труда в ОАО РЖД «Тайгинский центр организации работы железнодорожных станций»;
5. Проанализировать эффективность использования расходов на

оплату труда в ОАО РЖД «Тайгинский центр организации работы железнодорожных станций»;

б. Разработать мероприятия по повышению эффективности использования расходов на оплату труда.

Объект исследования система оплаты труда ОАО РЖД «Тайгинский центр организации работы железнодорожных станций».

Предмет исследования - управленческий процесс повышения эффективности использования средств на оплату труда.

Практическая значимость проведенного исследования определена принятием результатов проведенного анализа в планового – экономическом отделе ОАО РЖД «Тайгинский центр организации работы железнодорожных станций» и рассмотрения возможностей со стороны предприятия по внедрению мероприятий по повышению эффективности использования расходов на оплату труда в практику работы организации.

Структурно работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы.

Введение раскрывает актуальность темы исследования, определяет цели и задачи исследования, объект, предмет и структуру исследования.

Первая глава посвящена рассмотрению теоретических и методологических аспектов анализа эффективности использования средств на оплату труда.

Вторая глава содержит информацию о результатах проведения анализа в исследуемой организации.

Третья глава содержит перечень предлагаемых к внедрению мероприятий для повышения эффективности использования средств на оплату труда.

В заключении сформулированы выводы и предложения по теме исследования.

1 Теоретические и методологические аспекты анализа расходов на оплату труда

1.1 Экономическая сущность расходов на оплату труда

Каждый работник, осуществляя комплекс трудовых функций в рамках предприятия, получает за это вознаграждение в виде определенной суммы денежных средств – заработную плату. Вознаграждение рассматривается с позиции справедливости, т.е. определяет степень удовлетворенности уровнем заработной платы как соответствия количеству затраченного труда, однако, это достаточно сложный и многофакторный процесс, который нельзя рассматривать только в одной плоскости. Для того, чтобы рассмотреть экономическую природу такого понятия, как оплата труда, необходимо выделить ее характерные черты, которые позволяют рассмотреть данное понятие в контексте экономической отдачи для самого работника.

В большинстве случаев термины «заработная плата» и «оплата труда» рассматривают как тождественные, однако, это не всегда так. Термины являются тесно взаимосвязанными, однако, они не идентичны, так как термин «оплата труда» шире термина «заработная плата». Непосредственная заработная плата – это тот уровень выплат, которые обеспечивает предприятие согласно договору за выполняемые работы. Однако, каждое предприятие, понимая сущность и значимость материального стимулирования, ориентирует своих работников и на получение дополнительных выплат, которые, фактически не являясь заработной платой, входят в состав оплаты труда и обеспечивают результативность трудовых процессов и повышение производительности труда.

Таким образом, термин «оплата труда» можно рассматривать как способ экономического воздействия на работника с целью реализации стимулирующей функции, обеспечивающей показатели материального стимулирования с целью повышения результативности трудовых процессов.

Анализ литературы позволил выявить, что существует достаточно большое количество формулировок, которые дают авторы по отношению к рассматриваемым терминам.

Расшифровка терминов приводится в статье 129 Трудового Кодекса Российской Федерации: «заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)» [1, с.328].

Анализ научных источников позволил увидеть, что в отношении разделения сфер действия для рассматриваемых терминов ведутся научные споры.

Например, Коваленко А.Ю [21, с.150] определяет термин «оплата труда» как систему отношений, которые связаны с процессом формирования и осуществления работодателем выплат работникам за труд в соответствии с действующим законодательством, коллективным договором и локальными нормативными актами. В целом данный термин позволяет отразить только одну сторону, сводя ее к финансовой стороне заработной платы, что исключает учет факторов, которые учитываются в сфере производственной деятельности.

Минёва О.Н. [23, с.191] определяет термин «оплата труда» как выплаченные работодателем работнику средства, имеющие натуральную и денежную формы; осуществляющиеся в отношении штатных и внештатных работников; уплачиваемые за отработанное время или выполненный объем работ. В данном определении термин «оплата труда» также сводится к

категории денежных средств, которые получает работник за свой труд, но не учитываются экономические элементы, которые влияют на его уровень.

Шевелев А.Е. [37, с.144] ставит в центр понятия «оплата труда» понятие «труд», который в свою очередь определяет как товар, формирующий добавленную стоимость, поскольку труд увеличивает стоимость производимой продукции. Таким образом, оплата труда рассматривается им как добавленная стоимость. В целом данное определение отражает экономическую сущность заработной платы, которая рассматривается как элемент дополнительной стоимости, что позволяет учитывать ее в комплексном анализе.

Дубровин И.В. [32, с.94] использует понятие «заработная плата», которую рассматривает в форме цены, которую получает работник в обмен на свой труд; уровень цены формируется на рынке труда в зависимости от уровней спроса и предложения. Данное определение в целом соответствует определению Минева О.В., в центре лежит цена или стоимость труда работника, который занят выполнением производственных функций, но при этом данное определение автором расширяется за счет включения в определение понятий спроса и предложения применительно к рынку труда.

Алексеева Г.И., Богомолец С.Р. и Сафонова И.В. [21, с.109] рассматривают заработную плату как статью доходов работников, которая позволяет контролировать меру труда и потребления, что обеспечивает рыночное воздействие на систему экономических отношений.

Существуют и другие определения, но в любом случае можно определить, что у всех авторов в основе лежит утверждение, что заработная плата - это заданная рыночными условиями мера вознаграждения за выполняемые трудовые функции.

Таким образом, в рамках данной работы будет использоваться следующее рабочее определение заработной платы:

Заработная плата – это размер денежных средств, которую получает работник за выполнение производственных задач, что создает

дополнительную стоимость в процессе труда; отражает взаимосвязь различных категорий в трудовой сфере: объем работ, сложность решаемых задач, квалификацию.

В рамках экономической теории [27, с.134] дается два базовых определения, позволяющих рассмотреть наиболее важные стороны понятия оплаты труда:

1. Заработная плата представляет собой цену труда, которая формируется под влиянием спроса и предложения на рынке труда; рыночные факторы определяют размер и динамику.

2. Заработная плата рассматривается как цена товара «труд» и «рабочая сила» и представляет собой часть себестоимости производимой продукции.

В экономическом отношении получаемое вознаграждение за труд позволяет работнику удовлетворять собственные потребности, в результате чего обеспечивается воспроизводство рабочей силы. В то же время, заработная плата не может ориентироваться только на удовлетворение минимальных жизненных потребностей, например, в еде, одежде, жилье и пр. Важное влияние на отношение работников к уровню оплаты труда оказывает внешняя среда, в которой существует человек – от экономического, социального, культурного и иных факторов, которые формируют представления людей о собственном функционировании и обеспечении. На уровень оплаты труда оказывают влияние факторы производственной среды, такие как производительность труда, его интенсивность, сложность.

Подходы к рассмотрению сущности оплаты труда осуществляются с позиции и работодателя, и работника, поэтому данный элемент имеет разные цели по отношению к потребителям данного понятия. Для работника заработная плата – это способность удовлетворять собственные потребности и обеспечивать благосостояние самого себя и своей семьи. Для работника оплата труда может рассматриваться как важнейший стимул, который

позволяет ему ориентироваться на определенные показатели работы. Работодатель рассматривает заработную плату в контексте издержек, которые формируются по отношению к выпускаемой продукции. Данные издержки формируются им в отношении привлекаемой рабочей силы, а поскольку уровень издержек определяет себестоимость продукции, то, в отличие от работника, работодатель стремится минимизировать данные расходы. В этом случае оплата труда выступает в качестве регулятора, который позволяет оптимизировать трудовую деятельность. И для работника, и для работодателя заработная плата выполняет и воспроизводственную функцию, поскольку обеспечивает воспроизводство рабочей силы в трудовом процессе.

Существуют различные формы и системы оплаты труда, а также формы материального стимулирования (рассматриваются в п.1.2). Их выбор и использование зависит от организации и определяется согласно Коллективному договору и Положению об оплате труда. Можно отметить, что законодательство допускает формы оплаты труда не только в денежной форме, но и в форме натуральной, например, в сельском хозяйстве, но в последнем случае объем натуральных выплат не может быть выше 20% общего объема оплаты труда за месяц.

Тарифная система и нормирование в рамках предприятия являются основой форм и уровня оплаты труда. Тарифная система обеспечивает качественную оценку труда, а нормирование отвечает за количественные расчеты затрат труда. Выбранная форма позволяет обеспечивать выполнение расчетов заработной платы.

Таким образом, оплата труда рассматривается как вид материального стимулирования трудовой деятельности работников, которая зависит от уровня вложений трудовых затрат в процесс производства продукции.

1.2 Формы и системы оплаты труда

Как уже было указано в п.1.1, существуют разные формы оплаты труда. Форма оплаты труда определяет принципы, которые лежат в основе исчисления оплаты труда и согласно которым оплата труда может выплачиваться работнику за отработанное время или выполненный объем работ относительно 100% от планового значения к фактическому.

Выделяют три основных формы оплаты труда, в рамках которых предусмотрены различные системы, что отражено на рисунке 1.

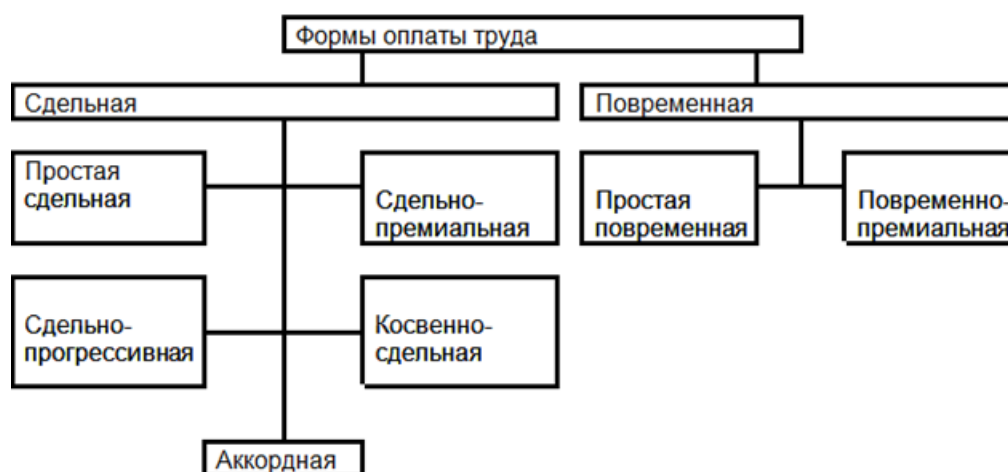


Рисунок 1 – Формы оплаты труда

Повременная форма оплаты труда. В основе данной формы лежит сумма средств, которая уплачивается за отработанное время. Она создается на базе нормативов.

Данная форма оплаты труда и наибольшим эффектом применяется на тех предприятиях, где строго регламентирован производственный процесс, объемы производства остаются в основном на стабильном уровне. В основе исчисления в соответствии с данной формой лежат тарифные ставки, которые позволяют учитывать сложность труда и квалификацию работников, которая требуется для выполнения трудовых функций.

Для учета уровня квалификации разных работников используются тарифные сетки, которые определяют соотношение тарифных разрядов через использование тарифных коэффициентов, которые позволяют повышать тарифную ставку первого разряда, который соответствует самой низкой сложности работ и квалификации, на определенную величину коэффициента. Тарифные ставки принимают форму должностных окладов, которые устанавливаются для определенных должностей, что позволяет учитывать различные категории работников.

Сдельная форма оплаты труда. В основе данной формы лежит определенный объем работ или количество продукции, которую производит работник за определенную единицу времени. Учитываются и факторы качества, сложности, условий труда. Расценки, являющиеся основой для исчисления размера оплаты труда, определяются на основе разрядов работ, тарифных ставок, норм выработки и времени. Наиболее эффективна данная форма в условиях, когда труд может нормироваться, т.е. устанавливаются определенные объемы работ, выполняемых за установленное время.

Смешанная форма оплаты труда. Представляется собой смешение двух предыдущих форм, поэтому в ее основе могут лежать должностные оклады, расценки, комиссии и пр.

В рамках форм используются системы оплаты труда, которые определяются в соответствии с методиками расчета, что представлено на рисунке 2.



Рисунок 2 – Системы оплаты труда

В рамках простой повременной системы размер заработной платы пропорционален количеству отработанного времени, в повременно – премиальной размер оплаты труда включает премии.

Для прямой сдельной системы оплаты труда характерна прямая зависимость между уровнем оплаты труда и производительностью на основе использования твердых расценок за единицу работ. В случае перевыполнения плана или иных условий, которые улучшают качество производственного процесса, прямая сдельная оплата труда включает премии, что позволяет говорить о формировании сдельно – премиальной системы оплаты труда. В сдельно – прогрессивной системе особенностью является применение повышающего коэффициента, который применяется при перевыполнении плановых заданий. В косвенно – сдельной системе учитывается ориентация на показатели заработной платы основных производственных рабочих и осуществляется в процентном отношении по отношению к данному показателю, поэтому система применяется для оплаты труда обслуживающего персонала. В рамках аккордной системы расчет производится исходя из временных рамок с твердо установленной сумме.

Также можно выделить тарифную и бестарифную системы. Тарифная система позволяет осуществлять дифференциацию уровня оплат труда для различных категорий работников, занятых выполнением работ различной сложности. В рамках бестарифной системы учитываются конечные результаты работы коллектива в целом и оценивается труд работника через установление квалификационного уровня.

1.3 Методика анализа эффективности расходов на оплату труда

Рассмотрев содержание понятия «оплата труда», его формы и системы, необходимо рассмотреть методику анализа эффективности расходов и их влияние на показатели производственной деятельности в целом.

Стандарт МСФО 19 «Вознаграждения работника» [3, с.55] определяет, что заработная плата представляет собой краткосрочное вознаграждение работникам в ответ на их услуги. Помимо заработной платы в данную категорию включают:

- Взносы на социальное обеспечение,
- Отпуска, пособия по временной нетрудоспособности,
- Участие в прибыли; премии, выплачиваемые в течение 12 месяцев,
- Вознаграждения в неденежной форме в виде медицинского обслуживания,
- Обеспечение жильем, автотранспортом,
- Бесплатные и дотируемые товары и услуги.

Согласно ст. 255 Налогового кодекса Российской Федерации: «В расходы налогоплательщика на оплату труда включаются любые начисления работника в денежной и (или) натуральной формах, стимулирующие начисления и надбавки, компенсационные начисления, связанные с режимом работы или условиями труда, премии и единовременные поощрительные

начисления, расходы, связанные с содержанием этих работников, предусмотренные нормами законодательства Российской Федерации, трудовыми договорами (контрактами) и (или) коллективными договорами» [12, с.103].

Так как с одной стороны оплата труда увеличивает затраты на производство и, соответственно, себестоимость продукции, а с другой – обеспечивает благосостояние людей, то проведение анализа эффективности оплаты труда рассматривается как инструмент, который способствует повышению удовлетворения трудом со стороны работников и достижение заданных финансовых результатов со стороны предприятия.

Анализ затрат на оплату труда проводится в виде анализа фонда заработной платы (далее – ФЗП), который позволяет:

- Оценить динамику заработной платы в разрезе различных категорий работников;
- Изучить состав и структуру ФЗП;
- Проанализировать факторы, которые оказывают влияние на формирование ФЗП;
- Изучить соотношение между ростом производительности труда и его оплатой;

Рассмотреть влияние увеличения оплаты труда работников на производительность труда.

Одним из основных методов является факторный анализ ФЗП, который производится на основании факторных моделей. В основе лежит использование двухфакторной мультипликативной модели согласно формуле (1).

$$\text{ФЗП} = \text{КР} \cdot \text{ГЗП} \quad (1)$$

где КР – среднегодовая численность работников;

ГЗП – средний уровень заработка одного работника за год.

Однако двухфакторная модель не позволяет рассмотреть причины, по которым изменяется уровень заработной платы. В основном она используется для анализа ФЗП административно – управленческого персонала, но для изучения оплаты труда основных производственных рабочих она недостаточна, поскольку для данной категории работников имеет место использование различных систем оплаты труда.

Для повременной формы оплаты труда используется модель, представленная формулой (2).

$$\text{ФЗПп} = \text{КР} \cdot \text{Д} \cdot \text{П} \cdot \text{ЧЗП} \quad (2)$$

где Д – число отработанных дней в среднем одним рабочим за год,

П – средняя продолжительность рабочего дня,

ЧЗП – среднечасовой заработок

Для анализа сдельной оплаты труда используется модель, представленная формулой (3).

$$\text{ФЗПс} = \sum_{i=1}^n (\text{ВП}_i \cdot \text{УД}_i \cdot \text{СП}_i) \quad (3)$$

где i – вид товара (работ, услуг).

При проведении анализа определяется объективность перерасхода средств на оплату труда, для чего плановый ФЗП корректируется на фактический объем производства в части переменной оплаты труда, которая ориентирована на конкретный объект производственной деятельности.

Для определения направления воздействия факторов, оказывающих влияние на уровень оплаты труда, используется интегральный метод, не содержащий в своей основе изолированного влияния данных факторов. Также анализ затрат на оплату труда включает изучение причин, связанных с оплатой отпусков; выплат за сверхурочную работу; выплат за стаж работы, штрафные санкции, премии и доплаты. Учитывается также и источник

выплат, в т.ч. и чистая прибыль предприятия. Все это позволяет оценить содержание роста себестоимости производимой продукции.

Экономическая обоснованность затрат на оплату труда дается на основании показателей, которые предложила Г.В.Савицкая. [24, с.139]

Согласно данной методики осуществляется на 1 рубль заработной платы расчет стоимости выпущенной продукции, выручки, чистой прибыли.

Расчет коэффициента опережения представлен в формуле (4).

$$K_o = I_{пр} / I_{ср.з.п.} \quad (4)$$

Где $I_{пр}$ - индекс производительности труда,

$I_{ср.з.п.}$ – индекс средней заработной платы.

Данный коэффициент позволяет определить, насколько темпы роста производительности труда превышают темпы роста оплаты труда.

Методика анализа Г.В.Савицкой расширяется за счет включения показателей, представленных в формулах (5 –10).

$$\text{Доля з/п в общих затратах} = \text{затраты на оплату труда} / \text{затраты на производство и реализацию} \quad (5)$$

$$\text{Доля з/п в выручке} = \text{затраты на оплату труда} / \text{выручка} \quad (6)$$

$$\text{Чистая прибыль на 1 р.затрат на оплату труда} = \text{чистая прибыль} / \text{затраты на оплату труда} \quad (7)$$

$$\text{Размер доплат и премий на 1 р.чистой прибыли} = \text{сумма доплат и премий из чистой прибыли} / \text{чистая прибыль} \quad (8)$$

$$\text{Размер отчислений из ФОТ на 1 р.выручки} = \text{сумма отчислений из ФОТ} / \text{выручка} \quad (9)$$

Размер отчислений из ФОТ на 1 р.расходов на оплату труда=сумма отчислений из ФОТ/расходы на оплату труда (всего) (10)

Полученные результаты расчетов позволяют оценить, какая часть выручки и затрат приходится на 1 рубль затрат на оплату труда, что позволяет выявить резервы для других категорий затрат и запланировать получение прибыли.

Данные расчеты не являются исчерпывающими. Необходимо также рассчитывать выручку и прибыль в расчете на одного работника. Сопоставление выручки и среднегодовой заработной платы одного работника позволяет определить долю заработной платы в выручке.

Основным критерием эффективности затрат на оплату труда считается индекс соотношения темпов роста чистой прибыли и затрат на оплату труда (в составе себестоимости). При получении значения данного коэффициента больше 1 складывается ситуация, в которой повышение уровня оплаты труда способствует достижению наилучших результатов производственной деятельности по сравнению с предыдущими периодами, а также к росту прибыли, которая остается в распоряжении предприятия. В противном случае повышение уровня оплаты труда не обеспечивается прибылью, хотя и показатель производительности труда может повышаться. За счет структурных сдвигов в себестоимости из-за роста затрат, не включающих в себя оплату труда, размер чистой прибыли снижается, что обозначает, что в организации существуют проблемы в сфере управлению себестоимостью.

Межхозяйственный анализ показателей эффективности позволяет определять конкурентные преимущества, связанные с формированием себестоимости, при этом учитывается, что чем ниже себестоимость, тем больше возможностей имеет предприятие для маневрирования ценами. Помимо этого, индекс соотношения темпов роста чистой прибыли и затрат на оплату труда позволяет экономически обосновывать доплаты и премии из чистой прибыли.

Эффективность расхода средств на оплату труда напрямую зависит от планирования ФЗП. В основном планирование ФЗП представляет собой фактический фонд оплаты труда, который корректируется на индекс инфляции, однако, такой подход не позволяет учитывать изменения в объеме производства, изменение численности работников, перспективы развития самого предприятия. Для повышения эффективности планирования ФЗП необходимо стремиться к максимально грамотному и эффективному планированию всех направлений расходования ФЗП. Для этого на ряде предприятий используют процесс бюджетирования, который позволяет выполнять планирование ФЗП в разрезе структурных подразделений организации с учетом различных категорий работников. В данном процессе учитываются риски потерь рабочего времени, которые вызываются простоями производства, проблемами в сфере организации труда и прочими причинами, не зависящими от самих работников и представляющими собой непроизводительные затраты труда. Помимо этого, на некоторых предприятиях существует задолженность по оплате труда, для чего в рамках оценки эффективности, составляются графики погашения. Бюджетирование предусматривает все возможные расходы, которые могут оказывать влияние на изменение уровня оплаты труда, например, затраты, связанные с повышением квалификации.

Выводы по главе 1.

Расходы на оплату труда включаются в себестоимость производимой продукции и оказывают существенное влияние на показатели финансовых результатов деятельности предприятий. Чем выше уровень оплаты труда – тем выше мотивация персонала, выше производительность труда, что позволяет достигать и более высоких показателей в работе. Увеличение ФЗП приводит к тому, что увеличивается налогооблагаемая база, что позволяет усиливать роль заработной платы в отношении формирования бюджетов всех уровней. Для определения оптимального уровня расходов на оплату труда,

необходимо ориентироваться на показатели эффективности, характеризующие состояние расходов по оплате труда на предприятиях и позволяющие выявлять пути повышения эффективности данных расходов.

2 Система оплаты труда в ОАО РЖД «Тайгинский центр организации работы железнодорожных станций»

2.1 Экономическая характеристика ОАО РЖД «Тайгинский центр организации работы железнодорожных станций»

Тайгинский центр организации работы железнодорожных станций (далее – Тайгинский центр) является структурным подразделением дирекции УПР «Российские железные дороги». Расположена в г.Тайга Кемеровской области по адресу пр.Кирова, д.20. Основным видом деятельности является «Деятельность магистрального железнодорожного транспорта». Основными функциями Тайгинского центра является организация работ по безопасности движения поездов, выполнению требований охраны труда и технологии эксплуатационной и коммерческой работы железнодорожных станций, а также прием, увольнение и обучение персонала.

Производственная структура Тайгинского центра представлена на рисунке 3.



Рисунок 3 – Производственная структура Тайгинского центра организации работы железнодорожных станций

Организация зарегистрирована 6 августа 1997 года в Межрайонной инспекции Министерства РФ по налогам и сбора №39 по г.Москва. Вид собственности – федеральная собственность, организационно – правовая

форма – представительства и филиалы, является дочерним обществом Кузбасского отделения Западно – сибирской железной дороги ОАО РЖД.

Начальником организации является Малышев Павел Павлович.

В таблице 1 отражены показатели экономической деятельности Тайгинского центра в период 2014 – 2016 г.г.

Как показывает таблица 1, деятельность Тайгинского центра в целом характеризуется как успешная. В период 2014 – 2015 г.г. выручка от реализации увеличивается на 325 400 тыс.руб. или на 17,95%, в последующий период увеличение составляет 317 308,1 тыс.руб. или 14,84%. Затраты на производство увеличиваются в период 2014 – 2015 г.г. на 321624,7 тыс.руб. или на 19,75%, в этот период темп роста затрат превышает темп роста выручки от реализации. В последующий период данное соотношение сохраняется, но наблюдается уменьшение разрыва. Затраты на производство и реализацию в период 2015 – 2016 г.г. увеличиваются на 304 421,2 тыс.руб. или на 15,61%.

Прибыль от продаж в период 2014 – 2015 г.г. увеличивается на 31 893,6 тыс.руб. или на 20,41%, в последующий период увеличение составляет 12 886,9 тыс.руб. или 6,85%. Увеличение чистой прибыли по годам составляет 3 016,9 тыс.руб. или 16,66% и 1 060,9 тыс.руб. или 5,02% соответственно.

Затраты на 1 рубль выручки увеличиваются на 0,014 тыс.руб. или на 1,53% в период 2014 – 2015 г.г. и на 0,006 тыс.руб. или на 0,67% в период 2015 – 2016 г.г.

Среднесписочная численность работников Тайгинского центра нестабильна. В 2014 году работало 1 070 чел., в 2015 году 1 072 чел., что на 2 чел. или на 0,91% больше, чем в предыдущем году. В 2016 году в центре работало 1 064 чел., что на 8 чел. или на 0,75% меньше, чем в прошлом году.

Производительность труда имеет устойчивую тенденцию к повышению. В период 2014 – 2015 г.г. производительность увеличивается на 300,4 тыс.руб. или на 17,73% и составляет 1 994,3 тыс.руб. В последующий

период увеличение составляет 313,2 тыс.руб. или 15,71%, а уровень производительности труда составляет 2 307,5 тыс.руб. Динамика изменения уровня производительности труда представлена на рисунке 4.

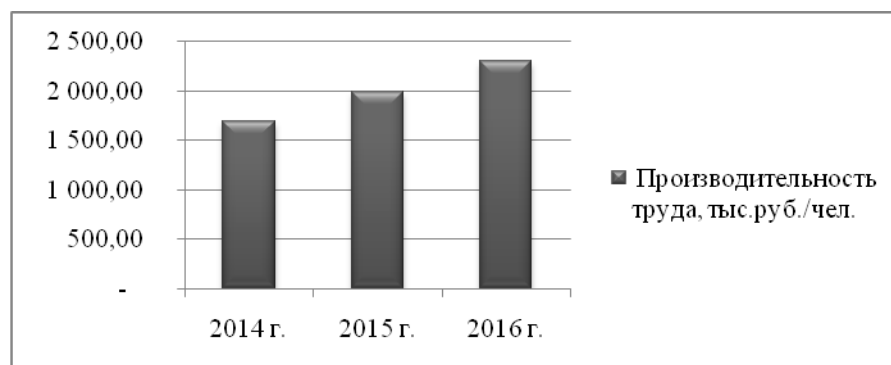


Рисунок 4 – Динамика изменения уровня производительности труда, тыс.руб.

Стабильно увеличивается в анализируемый период и уровень заработной платы. В 2016 году среднемесячная заработная плата составляет 41 112,5 руб., что на 2 414,5 тыс.руб. или на 6,24% больше, чем в 2015 году. В 2015 году среднемесячная заработная плата составляет 38 698 руб., что на 2 636,7 тыс.руб. или на 7,31% больше, чем в 2014 году, представлена на рисунке 5.

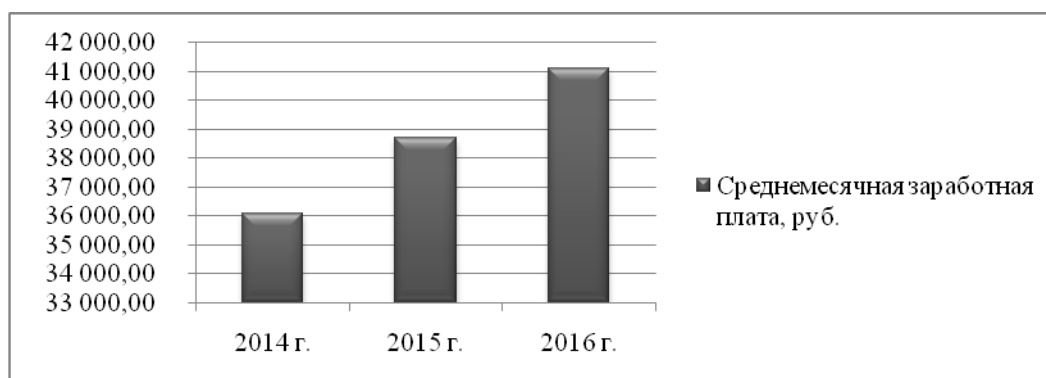


Рисунок 5 – Динамика изменения уровня среднемесячной заработной платы, тыс.руб.

Таблица 1 – Показатели финансово-хозяйственной деятельности Тайгинского центра организации работы железнодорожных станций

Показатели	2014 г.	2015 г.	2016 г.	абс. изменение, чел.		Темп роста, %	
				2015 к 2014	2016 к 2015	2015 к 2014	2016 к 2015
1.Выручка от реализации продукции (работ, услуг), тыс.руб.	1 812 482,00	2 137 881,98	2 455 190,03	325 399,98	317 308,05	117,95	114,84
2. Затраты на производство и реализацию продукции, тыс.руб.	1 628 092,00	1 949 716,68	2 254 137,86	321 624,68	304 421,18	119,75	115,61
3.Прибыль (убыток) от продаж, тыс.руб.	156 271,70	188 165,30	201 052,17	31 893,60	12 886,87	120,41	106,85
4.Чистая прибыль (убыток), тыс.руб.	18 109,60	21 126,51	22 187,37	3 016,91	1 060,86	116,66	105,02
5.Затраты на 1 рубль выручки, руб.	0,90	0,91	0,92	0,01	0,01	101,53	100,67
6.Среднесписочная численность работников, чел.	1 070,00	1 072,00	1 064,00	2,00	- 8,00	100,19	99,25
7.Производительность труда, тыс.руб./чел.	1 693,91	1 994,29	2 307,51	300,38	313,22	117,73	115,71
8.Среднемесячная заработная плата, руб.	36 061,30	38 698,00	41 112,50	2 636,70	2 414,50	107,31	106,24

Общая численность работников Тайгинского центра в 2016 году составляет 1064 чел., из которых в Тайгинском центре организации работ трудятся 45 чел., остальные работники распределены по структурным подразделениям – железнодорожным станциям. В составе кадров можно выделить следующие категории работников: административно - управленческий персонал, специалистов и служащих, рабочих, численность которых представлена в таблице 2. Удельный вес численности работников по категориям представлен на рисунке 6.

Таблица 2 – Численность работников Тайгинского центра организации работы железнодорожных станций в 2016 году по категориям, чел.

	Численность (штатные единицы)				
	Всего	в т.ч.			
		Руководители	Специалисты	Служащие	Рабочие
Всего по штатному расписанию	1 064	78	357	150	479
Уд.вес, %	100	7,33	33,55	14,10	45,02

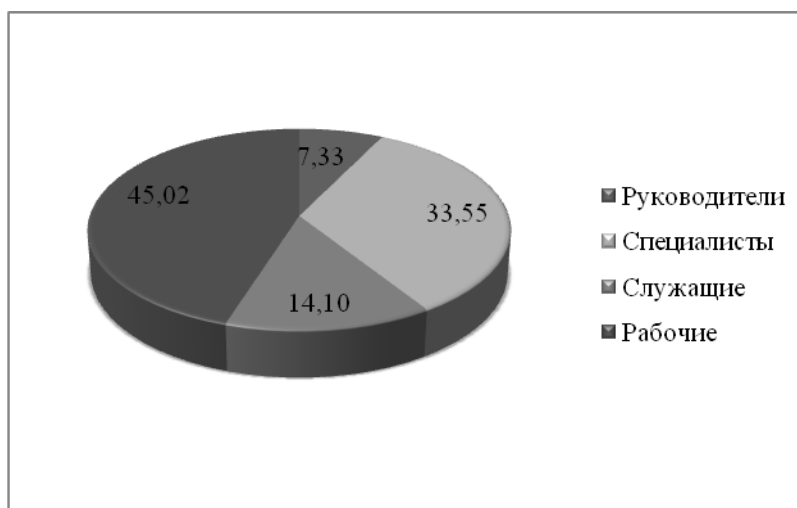


Рисунок 6 – Удельный вес численности работников по категориям, %

Организационная структура управления Тайгинским центром представлена на рисунке 7.

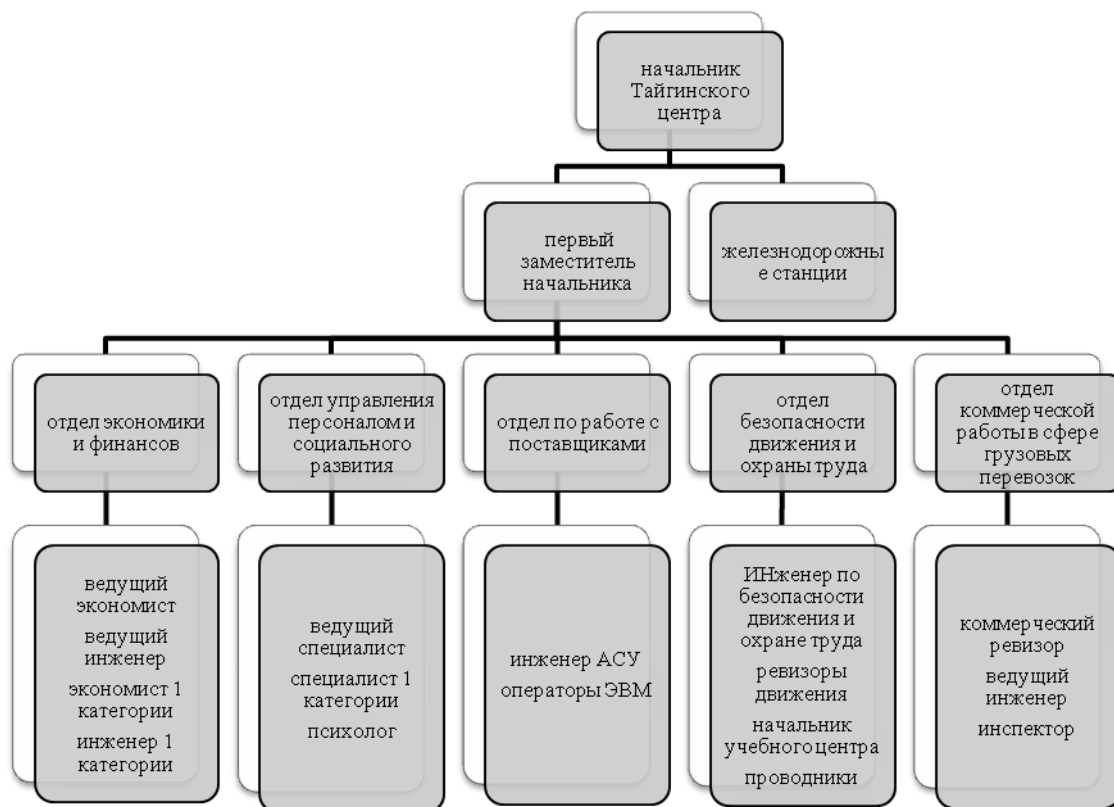


Рисунок 7 – Организационная структура управления

2.2 Особенности системы оплаты труда в ремонтных организациях

В организациях, в зависимости от специфики производственной деятельности, могут быть выделены определенные особенности, которые могут оказывать влияние на процесс анализа эффективности. В рамках ремонтных организаций можно выделить следующие особенности.

Во – первых, большая часть работающих в ремонтных организациях является основной производственный персонал, обеспечивающий выполнение ремонтных работ.

Во – вторых, выполняемые ремонтные работы в основном не могут быть оценены в количественном выражении, так как все работы, связанные с ремонтом, включают в себя множество направлений. Поэтому используется преимущественно повременно – премиальная система оплаты труда, при которой размер заработной платы определяется через умножение тарифной

ставки и трудоемкости работ с включением дополнительной заработной платы.

Категории производственно – промышленного персонала (далее – ППП): осмотрщики подвижного состава в пункте технического обслуживания, газорезчики, электрогазосварщики, слесари по ремонту – выполняют работы, для которых применим термин «тяжелые и вредные условия труда», в связи с чем, часовые тарифные ставки повышаются на 12%. По ставкам, которые характерны для нормальных условий труда, работают операторы, столяры, мойщики- уборщики подвижного состава, трактористы и подсобные рабочие. Перечисленные категории ППП находятся на повременно - премиальной системе оплаты труда.

Сдельная форма оплаты труда, в частности сдельно-премиальная система, применяется по отношению к рабочим, которые заняты: в пунктах промывки вагонов; текущим ремонтом вагонов при подготовке под погрузку, с отцепкой.

Ремонтные предприятия, как правило, находятся на круглосуточном режиме работы, в связи с чем при начислении заработной платы учитывается работа в ночное время, в праздничные и выходные дни. Для рабочих, которые заняты в пунктах подготовки вагонов и ПТО, характерны такие выплаты.

Также большое влияние на расчет заработной платы имеет процент выполнения норм, которые планируются по каждому виду работ и группе рабочих на основании аналитических данных за предыдущие периоды; квалификационные характеристики работников; сложность выполняемой работы и некоторые другие факторы. Также влияние оказывают мероприятия, которые касаются совершенствования технологии производства и организации труда, что находит свое отражение в качественных показателях работы.

Тайгинский центр организации работы железнодорожных станций обеспечивает выполнение текущего ремонта и обслуживания объектов

железной дороги. В основе расчета заработной платы лежит отраслевая методика «Методика расчета заработной платы в ОАО «РЖД» №363 от 28.10.2013 г.

Согласно данной методике, в Тайгинском центре применяют повременную, повременно – премиальную, сдельную и сдельно – премиальную системы оплаты труда. В основе расчета лежат установленные тарифные ставки для категории рабочих и оклады для категорий руководителей, специалистов и служащих.

В основе расчета повременной оплаты труда лежат тарифные ставки рабочего 1 разряда, которая определяется в соответствии с нормативными документами ОАО РЖД. Для получения тарифных ставок для других разрядов работ (со 2 по 10) используются тарифные коэффициенты, отраженные в приложении 1.

Оплата труда по сдельным расценкам зависит от количества производства продукции (работ, услуг), а тарифные расценки определены на основе тарифных разрядов работ, норм времени и тарифных ставок.

Работникам Тайгинского центра обеспечены выплаты компенсационного и стимулирующего характера, представленные в таблице 3.

Таблица 3 – Выплаты компенсационного и стимулирующего характера

Выплаты компенсационного характера	Выплаты стимулирующего характера
1	2
доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	надбавка за профессиональное мастерство рабочим
выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями	надбавка за класс квалификации
доплаты за сверхурочную работу	надбавка за присвоенные классные звания
доплаты за работу в нерабочие праздничные и выходные дни	доплата за руководство бригадой
доплаты за работу в ночное время	доплаты за совмещение профессий (должностей)

Продолжение таблицы 3

зональные надбавки	доплата за ученую степень руководителям и специалистам, работающим на должностях и участках, где возможно использование их научной квалификации
доплаты за работу в сложных метеорологических условиях	надбавка за высокий уровень квалификации, высокие достижения в труде, выполнение особо важной работы руководителям, специалистам и служащим
компенсационные доплаты рабочим локомотивных бригад и машинистам	надбавка за высокий уровень квалификации, высокие достижения в труде, выполнение особо важной работы руководителям, специалистам и служащим
выплаты работникам с разделенным рабочим днем на части	стимулирующие доплаты рабочим локомотивных бригад
надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну	другие
доплаты рабочим при направлении в командировку	
другие	

Используется система премирования, которая включает три базовых элемента:

Текущее премирование, осуществляемое за основные результаты деятельности. Данный вид премирования является основной формой материального поощрения. Его основной целью является повышение эффективности производственно – хозяйственной деятельности.

Дополнительное премирование представляет собой форму материального поощрения, целью которого является достижение результатов в конкретной сфере деятельности.

Начисление премий осуществляется на тарифную ставку пропорционально фактически отработанному времени.

2.3 Влияние расходов на оплату труда на финансовый результат ОАО РЖД «Тайгинский центр организации работы железнодорожных станций»

Для того, чтобы оценить влияние расходов на оплату труда на финансовые результаты используются такие показатели, как производительность, производительность труда по прибыли, уровень фонда заработной платы, трудоемкость, средняя заработная плата. Эти показатели в наибольшей степени позволяют оценить степень влияния расходов на оплату труда на основные показатели, характеризующие финансовую деятельность.

Показатель производительности труда позволяет оценить затраты труда, которые были использованы для производства единицы продукции. Для оценки уровня производительности труда используются натуральный, стоимостной и трудовой методы, в основе которых лежат рассчитанные значения, выраженные в определенных единицах измерения. Натуральный метод использования для отражения выработки в натуральной форме, например, килограммы, единицы, штуки и пр. Данный метод ограничен в применении, в основном он используется тогда, когда возникает необходимость в сравнении показателей производительности у разных бригад, рабочих.

Трудовой метод отражает соотношение нормативных и фактических затрат рабочего времени, но он достаточно сложен в применении, не учитывая механовооруженность, уровень механизации. В основном данный метод используется тогда, когда возникает необходимость в сравнении фактических данных с нормативами.

Наиболее универсальным в расчетах является стоимостной метод, который отражает учет и сравнение данных по производительности на основе денежных единиц выражения, однако, и он обладает недостатками. Например, рассчитанный уровень производительности не всегда учитывает

структуру работ, а также показатели материалоемкости.

Производительность труда рассчитывается согласно формуле 11.

$$\text{Птр} = \frac{В}{\text{Чс}} \quad (11)$$

где Птр – производительность труда, тыс.руб./чел.;

В – выручка от реализации продукции, тыс.руб.;

Чс – среднесписочная численность персонала.

Также для оценки производительности труда используется показатель производительности труда по прибыли, который рассчитывается согласно формуле 12.

$$\text{Птр}^{\text{Пр}} = \frac{\text{Пр}}{\text{Чс}} \quad (12)$$

где $\text{Птр}^{\text{Пр}}$ – производительность труда по прибыли, тыс.руб./чел.;

Пр – чистая прибыль, тыс.руб.

В целом можно говорить о том, что показатель производительности зависит от множества факторов, среди которых можно выделить природно – климатические условия, политическую обстановку, общеэкономическое положение, структура производства, использование технологий, изменение руководства, применение дополнительных стимулов, например, премий. Не для всех предприятий характерны данные факторы; их влияние во многом определяется той сферой, в которой действует предприятие. Для железной дороги можно говорить об уровне влияния всех факторов в совокупности, что определяет специфику производства на предприятиях железнодорожной отрасли.

Для большинства предприятий, стабильно действующих на рынке,

характерно практически постоянное увеличение показателей производительности труда, на что оказывает влияние опыт, наращивание потенциала. Увеличение производительности труда обеспечивает:

- Снижение затрат на производства (при условии, коэффициент опережения больше 1).
- Увеличение объемов производства и реализации, что влечет за собой увеличение прибыли.
- Увеличение средней заработной платы.
- Проведение технического перевооружения и реконструкции на предприятии.
- Повышение конкурентоспособности предприятия.
- Финансовую устойчивость.

Уровень ФЗП позволяет оценить долю фонда в общем объеме выручки, что при сравнении двух периодов позволяет выявить относительную экономию или перерасход. Уровень ФЗП рассчитывается согласно формуле 13.

$$Уфзп = \frac{ФЗП}{В} \cdot 100\% \quad (13)$$

где Уфзп – уровень фонда заработной платы, %;

ФЗП – фонд заработной платы, тыс.руб.

Расчет относительной экономии или перерасхода определяется в соответствии с формулой 14.

$$Эотн = \frac{(Уфзп_1 - Уфзп_0)}{100} \cdot В \quad (14)$$

где Эотн – относительная экономия или перерасход по ФЗП, %.

Обратным показателем производительности труда является

трудоемкость, которая показывает, какое количество времени тратится на производство единицы продукции. Расчет трудоемкости определяется в соответствии с формулой 15.

$$Te = \frac{Чс}{В} \quad (15)$$

где Te – трудоемкость единицы продукции, чел./тыс.руб.

Расчет средней заработной платы осуществляется в соответствии с формулой 16.

$$Зп. ср. = \frac{ФЗП}{Чс} \quad (16)$$

где $Зп. ср.$ – средняя заработная плата, тыс.руб. (руб.).

Для оценки влияния на финансовые результаты оценивается динамика показателей, приведенных в формулах 12 – 16, что отражено в таблице 4.

Таблица 4 – Динамика показателей, характеризующих эффективность использования труда

Показатели	2015 г.	2016 г.	темп роста, %
Производительность труда, тыс.руб./чел.	1994,29	2307,51	115,71
Производительность труда по прибыли, тыс.руб./чел.	19,71	20,85	105,81
Уровень фонда заработной платы, %	19,40	17,82	91,82
Трудоёмкость, чел./тыс.руб.	0,00050	0,00043	0,00001
Средняя заработная плата, руб.	38698,00	41112,50	106,24

Таблица 4 показывает, что в Тайгинском центре в период 2015 – 2016 г.г. обеспечено повышение эффективности использования труда.

В целом производительность труда увеличивается в относительном выражении на 15,71%, представлена на рисунке 8. Увеличение производительности труда по прибыли составляет в относительном выражении 5,81%, представлена на рисунке 9. Уменьшается уровень фонда заработной платы в относительном выражении на 8,18%. Рост трудоёмкости незначительный. Увеличение средней заработной платы в относительном выражении составляет 6,24%, представлено на рисунке 10.

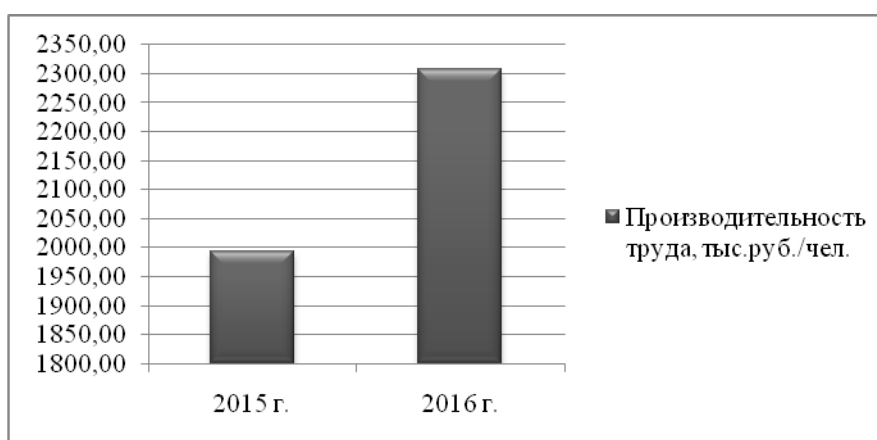


Рисунок 8 – Динамика изменения производительности труда, тыс.руб./чел.

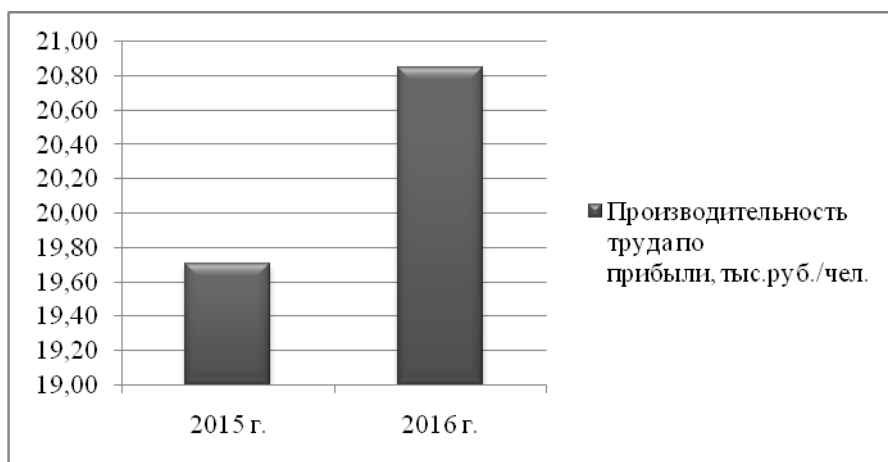


Рисунок 9 – Динамика изменения уровня производительности труда по прибыли, тыс.руб./чел.

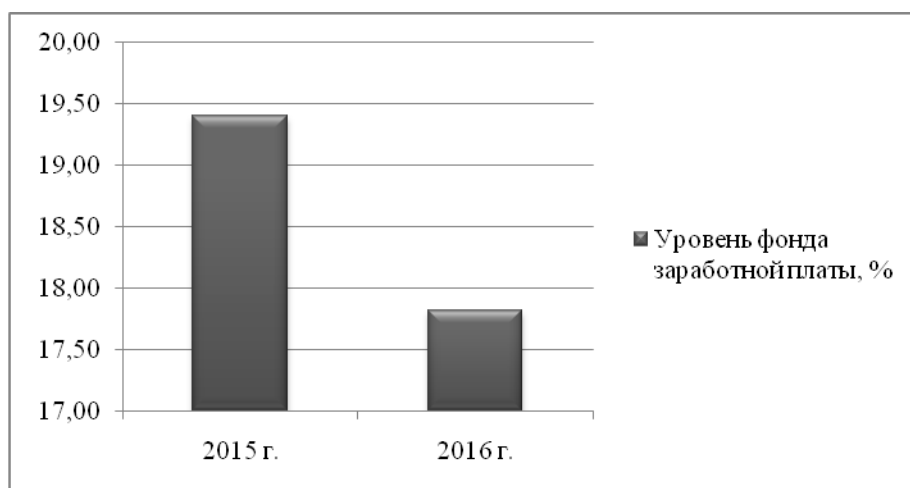


Рисунок 10 – Динамика изменения уровня фонда заработной платы, %

Базовым показателем, который используется для оценки финансовых результатов, является рентабельность, которая рассматривается как относительный показатель, характеризующий эффективность деятельности организации. Для того, чтобы оценить влияние рассчитанных показателей на рентабельности, используются методы факторного анализа, которые представлены в виде модели согласно формуле 17.

$$\frac{\text{Пр}}{\text{В}} = \frac{\text{Пр}}{\text{Чс}} \cdot \frac{\text{Чс}}{\text{В}} \cdot \frac{\text{ФЗП}}{\text{В}} \cdot \frac{\text{В}}{\text{Чс}} \cdot \frac{\text{ФЗП}}{\text{Чс}} = \text{Птр}_{\text{пр}} \cdot \text{Те} \cdot \text{У}_{\text{фзп}} \cdot \text{Птр} : \text{Зп. ср.} \quad (17)$$

В рамках данной модели оценка влияния факторов основана на способе цепной подстановки.

Выполняем соответствующие расчеты.

Уровень рентабельности изменился за счет:

$$\frac{\text{П}}{\text{В}_0} = \text{Птр}_{\text{пр}_0} \cdot \text{Те}_0 \cdot \text{У}_{\text{фзп}_0} \cdot \text{Птр}_0 : \text{Зп. ср.}_0$$

$$\frac{\text{П}}{\text{В}_0} = 19,71 * 0,0005 * 0,194 * 1994,29 / 38,7 = 0,0985 \text{ (9,85\% к выручке)}$$

$$\frac{\text{П}}{\text{В}}_{\text{усл}_1} = \text{Птр}_{\text{пр}_1} \cdot \text{Те}_0 \cdot \text{У}_{\text{фзп}_0} \cdot \text{Птр}_0 : \text{Зп. ср.}_0$$

$$\frac{\text{П}}{\text{В}_{\text{усл}_1}} = 20,85 * 0,0005 * 0,194 * 1994,29 / 38,7 = 0,104 \text{ (10,4\% к выручке)}$$

$$\frac{\text{П}}{\text{В}}_{\text{усл}_2} = \text{Птр}_{\text{пр}_1} \cdot \text{Те}_1 \cdot \text{У}_{\text{фзп}_0} \cdot \text{Птр}_0 : \text{Зп. ср.}_0$$

$$\frac{\text{П}}{\text{В}_{\text{усл}_2}} = 20,85 * 0,00043 * 0,194 * 1994,29 / 38,7 = 0,0896 \text{ (8,96\% к выручке)}$$

$$\frac{\text{П}}{\text{В}}_{\text{усл}_3} = \text{Птр}_{\text{пр}_1} \cdot \text{Те}_1 \cdot \text{У}_{\text{фзп}_1} \cdot \text{Птр}_0 : \text{Зп. ср.}_0$$

$$\frac{\text{П}}{\text{В}_{\text{усл}_3}} = 20,85 * 0,00043 * 0,1782 * 1994,29 / 38,27 = 0,0832 \text{ (8,32\% к выручке)}$$

$$\frac{\text{П}}{\text{В}}_{\text{усл}_4} = \text{Птр}_{\text{пр}_1} \cdot \text{Те}_1 \cdot \text{У}_{\text{фзп}_1} \cdot \text{Птр}_1 : \text{Зп. ср.}_0$$

$$\frac{\text{П}}{\text{В}_{\text{усл}_4}} = 20,85 * 0,00043 * 0,1782 * 2307,51 / 38,7 = 0,0952 \text{ (9,52\% к выручке)}$$

$$\frac{\text{П}}{\text{В}}_1 = \text{Птр}_{\text{пр}_1} \cdot \text{Те}_1 \cdot \text{У}_{\text{фзп}_1} \cdot \text{Птр}_1 : \text{Зп. ср.}_1$$

$$\frac{\text{П}}{\text{В}}_1 = 20,85 * 0,00043 * 0,1782 * 2307,51 / 41,1 = 0,0897 \text{ (или 8,97\% к выручке)}$$

Общее изменение рентабельности составляет $8,97\% - 9,85\% = -0,88\%$, в

т.ч. за счет изменения:

Производительности труда по прибыли $10,4\% - 9,85\% = 0,45\%$.

Трудоемкости $8,96\% - 10,4\% = -1,44\%$.

Уровня расходов по оплате труда $8,32\% - 8,96\% = -0,64\%$.

Производительности труда $9,52\% - 8,32\% = 1,2\%$.

Средней заработной платы $8,97\% - 9,52\% = -0,55\%$.

Выполненные расчеты показывают, что расходы на оплату труда в целом снижают прибыль Тайгинского центра – на 0,88%. При этом на изменение прибыли оказывает отрицательное влияние трудоемкость на 1,44%, расходы по оплате труда на 0,64%, средняя заработная плата на 0,55%; положительное влияние на прибыль оказывает производительность труда по прибыли на 0,45% и производительность труда на 1,2%.

Выводы по главе 2.

Тайгинский центр организации работы железнодорожных станций является структурным подразделением Западно – Сибирской железной дороги ОАО РЖД. Общая численность работников Тайгинского центра в 2016 году составляет согласно штатному расписанию 1064 чел.

Показатели, характеризующие эффективность деятельности центра, показывают, что в целом в период 2014 – 2016 г.г. все показатели имеют тенденцию к увеличению. Предприятие оказывает спектр ремонтных и обслуживающих работ в соответствии со спецификой железной дороги.

Уровень заработной платы имеет стабильную тенденцию к увеличению. Увеличение средней заработной платы в период 2014 – 2016 г.г. составляет 7,31%, в период 2015 – 2016 г.г. 6,24%. Уровень заработной платы в 2016 году составляет 41 112,5 руб. Стабильное увеличение заработной платы на предприятиях железной дороги определяется нормативными документами ОАО РЖД. Основным документом, который регламентирует начисление заработной платы работникам является «Методика расчета заработной платы в ОАО «РЖД» №363 от 28.10.2013 г.

В целом расходы на оплату труда оказывают отрицательное влияние на финансовые результаты; данный вид расходов снижает прибыль на 0,88%.

3 Анализ расходов на оплату труда в в ОАО РЖД «Тайгинский центр организации работы железнодорожных станций»

3.1 Методика анализа расходов на оплату труда

Для проведения анализа расходов на заработную плату используются данные отчетности, отражающие численность работников предприятия и показатели финансово – хозяйственной деятельности; данные об использовании ФЗП и его структурных элементов; материалы, которые отражают результаты оперативного контроля по состоянию тарифной дисциплины, учетных работы; материалы, которые характеризуют законность выплат и доплат к заработной плате.

Выделяют различные методики, позволяющие осуществлять анализ расходов на оплату труда: методика Г.В.Савицкой, Н.П. Любушина, С.А.Бороненкова и др. Рассмотрим содержание методики Г.В.Савицкой, труды которой используются в рамках данной работы для выполнения расчетов и аналитических процедур.

В рамках данной методики использование трудовых ресурсов, а также увеличение производительности труда рассматривается во взаимосвязи с системой оплаты труда. Между производительностью и уровнем оплаты труда наблюдается прямая зависимость: чем выше уровень оплаты труда – тем выше и производительность, тем выше уровень производительности – тем выше и оплата труда. Поэтому в рамках данной методики основной целью является контроль за использованием ФЗП, что является основанием для принятия управленческих решений.

Направления анализа расходов в рамках методики Г.В.Савицкой рассмотрены на рисунке 11.

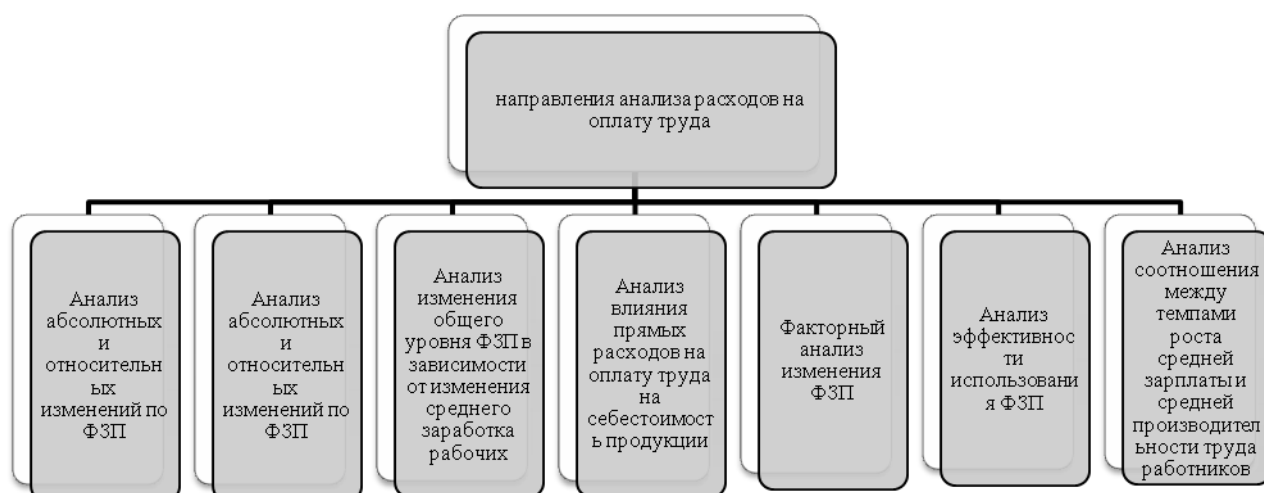


Рисунок 11 – Направления анализа расходов на оплату труда

Первоначальным этапом анализа является расчет относительного и абсолютного отклонения ФЗП в базовом периоде по сравнению с отчетным периодом, который выполняется в целом по организации, а также по ее структурным подразделениям и категориям работников. Расчет абсолютного отклонения выполняется по формуле 18.

$$\Delta \text{ФЗП}_{\text{абс}} = \text{ФЗП}_1 - \text{ФЗП}_0 \quad (18)$$

где $\Delta \text{ФЗП}$ – абсолютное отклонение ФЗП в базовом периоде по сравнению с отчетным, тыс.руб.;

ФЗП_1 – фонд заработной платы базового периода, тыс.руб.;

ФЗП_0 – фонд заработной платы отчетного периода, тыс.руб.

Однако, абсолютное отклонение не учитывает изменений в уровне производительности, поэтому не позволяет судить об экономии или перерасходе по ФЗП в целом, поэтому рассчитывается относительное отклонение, которое представляет собой разницу между начисленной

заработной платы за текущий период и базовым ФЗП, который корректируется на индекс объема производства. Корректировке подвергается переменная часть ФЗП, изменяющаяся пропорционально объемам производства. К переменной части ФЗП относят заработную плату по сдельной системе оплаты труда, премии рабочим и административно - управленческому персоналу и пр. Постоянная часть не изменяется в зависимости от объемов производства, поэтому она не подвергается корректировке. Расчет относительного отклонения ФЗП рассчитывается по формуле 19.

$$\Delta \text{ФЗП}_{\text{отн}} = \text{ФЗП}_1 - \text{ФЗП}_{\text{скор.}} = \text{ФЗП}_1 - (\text{ФЗП}_{\text{пер.0}} * I_{\text{в}} + \text{ФЗП}_{\text{пост 0}}) \quad (19)$$

где $\Delta \text{ФЗП}_{\text{отн}}$ - относительное изменение ФЗП;

ФЗП_1 – фонд заработной платы отчетного периода, тыс.руб.;

$\text{ФЗП}_{\text{ск}}$ – фонд заработной платы базисный, скорректированный на индекс объема выпуска, тыс.руб.;

$\text{ФЗП}_{\text{пер 0}}$, $\text{ФЗП}_{\text{пост 0}}$ – переменная и постоянная сумма базового фонда заработной платы, тыс.руб.;

$I_{\text{в}}$ – индекс объема выпуска продукции.

Далее определяются факторы, которые влияют на возникновение абсолютного и относительного отклонения по ФЗП. Переменная часть напрямую зависит от объемов производства, структуры производства, трудоемкости и среднечасовой оплаты труда. Постоянная часть зависит от численности работников, среднего количества отработанных дней в год, продолжительности рабочего дня в среднем, а также уровня среднечасовой заработной платы. Поэтому на следующем этапе анализа выполняется расчет изменений средней заработной платы в целом по предприятию, его структурным подразделениям и категориям работников.

Важным направлением анализа является соотношение между темпами

роста заработной платы и производительности труда. Для обеспечения объемов производства, достижение плановых показателей прибыли и рентабельности нужно, чтобы темп роста производительности труда был выше темпа роста заработной платы, что представляет собой коэффициент опережения (формула 4).

Изменение среднего заработка отражает индекс, определяемый как отношение средней заработной платы отчетного периода к уровню средней заработной платы базового периода, что отражено в формуле 20.

$$I_{зп} = \text{ФЗП}_1 / \text{ФЗП}_0 \quad (20)$$

где $I_{зп}$ – индекс изменения заработной платы;

$\text{ФЗП}_1, \text{ФЗП}_0$ – годовой ФЗП в отчетном и базовом периодах соответственно, тыс.руб.

Индекс производительности труда рассчитывается по формуле 21.

$$I_{пт} = W_{г1} / W_{г0} \quad (21)$$

где $I_{пт}$ – индекс производительности труда;

$W_{г1}, W_{г0}$ – выработка в отчетном и базовом периодах соответственно, тыс.руб./чел.

Определение экономии или перерасхода по ФЗП осуществляется в соответствии с формулой 22.

$$\pm \Delta_{фзп} = \text{ФЗП}_1 * \frac{I_{зп} - I_{пт}}{I_{зп}} \quad (22)$$

Где $\pm \Delta_{фзп}$ – экономия или перерасход по ФЗП, тыс.руб.

На следующем этапе необходимо оценить и проанализировать эффективность использования средств на оплату труда. Для этого необходимо использовать такие показатели, как объем производства продукции в действующих ценах, сумма выручки и прибыли на рубль заработной платы и др. В процессе анализа следует изучить динамику этих показателей, выполнение плана по их уровню. После этого необходимо установить факторы изменения каждого показателя, характеризующего эффективность использования ФЗП.

В дальнейшем осуществляется анализ эффективности расходов на оплату труда, методика проведения которого рассмотрена в п.1.3.

3.2 Анализ доли расходов на оплату труда в себестоимости и эффективность их использования

На первом этапе выполняется анализ динамики фонда заработной платы и расчет абсолютных и относительных отклонений, что отражено в таблице 6.

Таблица 6 – Анализ динамики ФЗП

Показатели	Период		Отклонения	
	2015 г.	2016 г.	В абс. сумме	темпа роста, %
1	2	3	4	5
1. Выручка, тыс.руб.	2 137 881,98	2 455 190,03	317 308,05	114,84
2. Численность работников всего	1072	1064	-8	99,25
2.1 В том числе численность АУП	589	585	-4	99,32
3.ФЗП всего (тыс. руб.)	498 480,14	527 376,18	28 896,04	105,80
3.1 В том числе ФЗП АУП	277 235,23	302 140,80	24 905,57	108,98
4.Средняя заработная плата работников категории АУП	39 224,00	43 040,00	3816	109,73
5.Средняя заработная плата рабочих	38 172,00	39 185,00	1 013,00	102,65

Таблица 6 показывает, что в 2016 году численность работников Тайгинского центра уменьшилась на 8 чел. или на 0,75%, но, несмотря на это, фонд заработной платы увеличился на 28896,04 тыс.руб. или на 5,8%, что явилось следствием повышения среднемесячной заработной платы АУП на 3816 руб. или на 9,73% и повышения среднемесячной заработной платы рабочих на 1013 руб. или на 2,65%. Фонд заработной платы АУП увеличился на 24905,57 тыс.руб. или на 8,98%, при этом наблюдается превышение темпов роста ФЗП АУП над темпами роста общего ФЗП, что свидетельствует о том, что в Тайгинском центре необходимо пересмотреть подходы к формированию ФЗП для категорий руководителей, специалистов и служащих.

Выполняем расчет экономии ФЗП.

$$Jв=1,1484$$

$$\text{Э фзп}=527376,18-(498480,14*1,1484)=-45078 \text{ тыс.руб.}$$

Учитывая то, что выручка в Тайгинском центре увеличивается на 14,84%, в организации наблюдается перерасход расходов на оплату труда в размере 28896,04 тыс.руб.

В таблице 7 приведен анализ состава и структуры ФЗП, а также определен удельный вес элементов заработной платы в общей сумме.

Таблица 7 – Состав и структура ФЗП Тайгинского центра организации работы железнодорожных станций

Состав фонда заработной платы	2015 г.		2016 г.		Отклонение (+ ; -)	Темп роста, %
	сумма, тыс.руб.	уд.вес, %	сумма, тыс.руб.	уд.вес, %		
Фонд заработной платы, всего	498 480,14	100	527 376,18	100	28 896,04	105,80
В денежной форме, в т.ч.	493 595,04	99,02	527 376,18	100	33 781,14	106,84
по тарифным ставкам, окладам, сдельным расценкам	240 815,76	48,31	264 426,42	50,14	23 610,66	109,80
стимулирующие выплаты	190 020,63	38,12	206 309,56	39,12	16 288,93	108,57
компенсационные выплаты	57 773,85	11,59	50 680,85	9,61	-7 093,00	87,72
иные	4 984,80	1	5 959,35	1,13	974,55	119,55
В натуральной форме	4 885,11	0,98	0,00	0	-4 885,11	0,00

Таблица 7 показывает, что ФЗП в целом увеличивается на 5,8% или на 28896,04 тыс.руб.

В 2015 году большая доля в структуре ФЗП приходится на группу выплат по тарифным ставкам – 48,31%. На долю стимулирующих выплат приходится 38,12%, на долю компенсационных выплат 11,59%, на долю иных выплат 1%. Также необходимо отметить, что в 2015 году доля выплат в натуральной форме составляет 0,98%. Структура заработной платы в 2015 году представлена на рисунке 12.

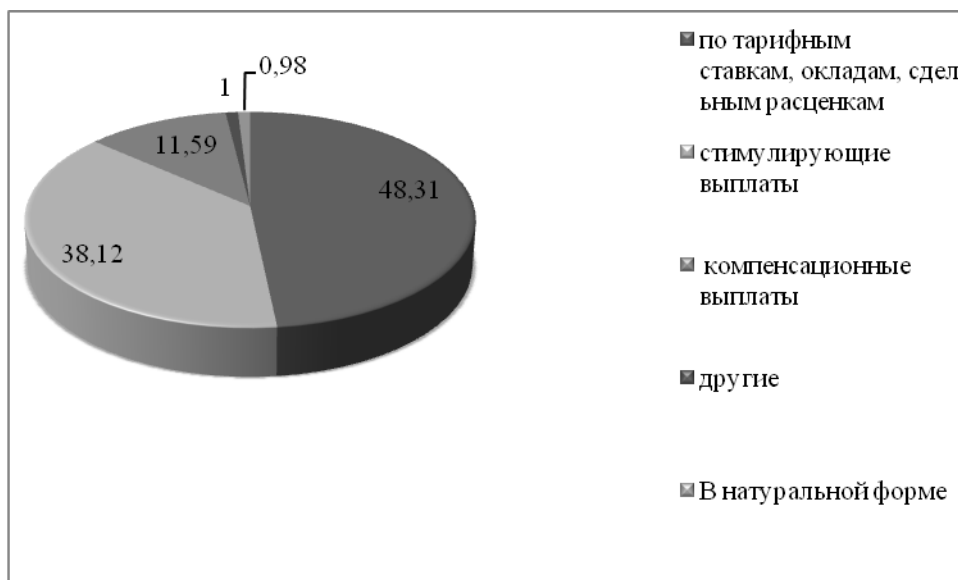


Рисунок 12 - Структура заработной платы в 2015 году, %



Рисунок 13 – Структура заработной платы в 2016 году, %

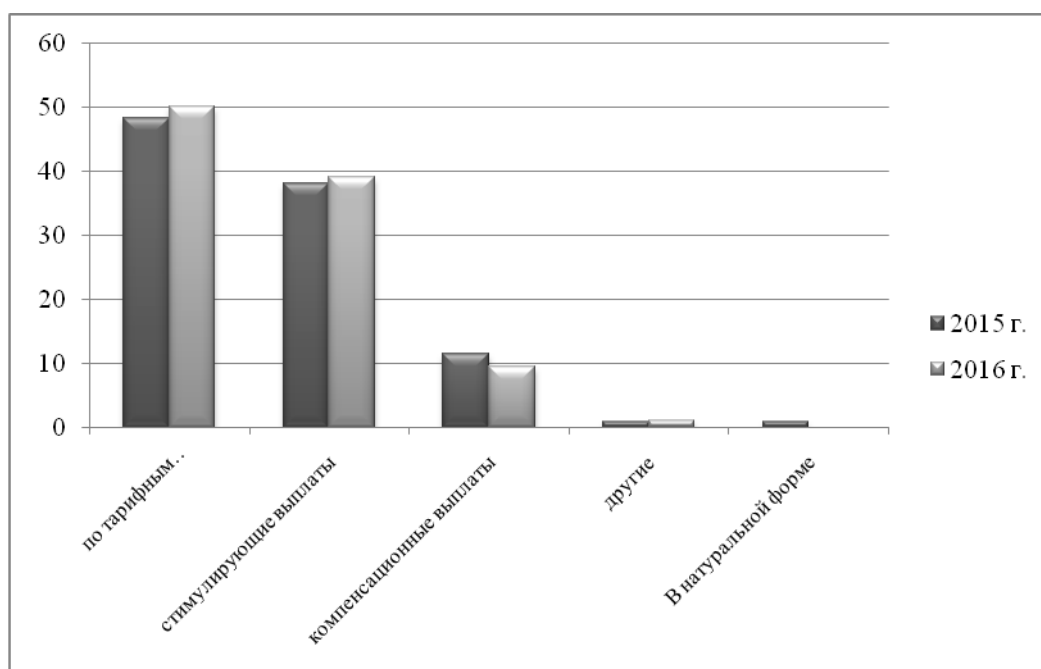


Рисунок 14 - Динамика изменения структуры заработной платы по группам выплат, %

В динамике наблюдается увеличение в 2016 году по сравнению с 2015 годом удельного веса расходов на оплату труда в части выплат по тарифным ставкам и окладам, а также стимулирующих выплат. Наблюдается снижение доли компенсационных выплат, что связано с уменьшением численности работников в данный период, а также уменьшению оснований для осуществления выплат данной категории. Динамика изменения структуры заработной платы по группам выплат представлена на рисунке 14.

Основную долю в структуре ФЗП в 2016 году занимают выплаты по тарифным ставкам – 50,14%. Стимулирующие выплаты составляют 38,12% общей структуры. На долю компенсационных выплат приходится 9,61%, а на долю иных выплат 1,13%. 0% выплачивается в 2016 году в натуральной форме. Структура заработной платы в 2016 году представлена на рисунке 13.

В 2016 году все выплаты осуществляются в денежной форме, которые увеличиваются на 6,84% или на 33781,14 тыс.руб. Рост выплат по тарифным ставкам составляет 9,8% или 23610,66 тыс.руб. Также на 8,57% или на 16288,93 тыс.руб. увеличиваются стимулирующие выплаты. Однако,

наблюдается уменьшение компенсирующих выплат на 12,28% или на 7093 тыс.руб. Также в 2016 году наблюдается увеличение группы иных выплат на 19,55% или на 974,55 тыс.руб. Также необходимо отметить, что в 2016 году на 100% или на 4885,11 тыс.руб. уменьшилась группа выплат в натуральной форме.

Анализирует изменение фонда заработной платы в Тайгинском центре по отдельным выплатам в составе общего ФЗП. Как показывает предыдущая таблица, в структуре достаточно большой удельный вес приходится на категории стимулирующих и компенсационных выплат: суммарно в 2015 году они составляют 49,71%, а в 2016 году 48,73%. Это связано со спецификой деятельности организации.

При проведении анализа в таблице 8 базисное значение ФЗП 2015 года в части сдельной оплаты труда пересчитывается в соответствии с индексом объемов продаж $J_v=1,002$; повременная оплата труда остается без изменений.

Таблица 8 - Анализ ФЗП по отдельным видам выплат

Показатели	2015 г. (базис)	2015 г., пересчитанный на J выпр.	2016 г.	Отклонение (+,-)
Сдельная оплата труда	138 291,82	138 568,40	145 182,83	6 614,43
Повременная оплата труда	187 293,81	187 293,81	190 277,16	2 983,35
Премии повременщикам	42 191,56	42 191,56	47 116,91	4 925,35
Премии сдельщикам	36 271,82	36 997,26	37 892,6	895,34
Оплата отпусков	55 172,12	55 172,12	61 729,34	6 557,22
Доплата за работу в ночное время	39 259,01	39 259,01	45 177,34	5 918,33
Итого	498 480,14	499 482,16	527 376,18	27 894,02

В 2016 году по сравнению с 2015 годов ФЗП увеличился на 27894,02 тыс.руб. В основном увеличение произошло за счет того, что увеличилась сдельная оплата труда на 6614,43 тыс.руб., увеличились премии

повременщиками на 4925,35 тыс.руб., увеличились расходы на оплату отпусков на 6557,22 тыс.руб., а также увеличились доплаты за работу в ночное время на 5918,33 тыс.руб.

Необходимо пересмотреть условия, которые повлияли на увеличение по данным направлениям.

В таблице 9 проведен анализ влияния средней трудоемкости и уровня среднемесячной заработной платы на уровень затрат на оплату труда.

Таблица 9 – Влияние трудоемкости и среднемесячной заработной платы

Показатели	2015 г.	2016 г.	отклонение (+,-)	темпы роста, %
Выручка (тыс.руб.)	2 137 881,98	2 455 190,03	317 308,05	114,84
Численность работников	1072	1064	-8	99,25
ФОТ (всего, тыс.руб)	498 480,14	527 376,18	28 896,04	105,80
Затраты по оплате труда в расчете на рубль выручки	0,2332	0,2148	-0,0184	92,12
средняя трудоемкость	0,5014	0,4334	-0,0681	86,43
среднемесячная заработная плата	38698	41112,5	2414,5	106,24

Выполняем необходимые расчеты для проведения факторного анализа.

Изменение размера затрат по оплате труда в расчете на 1 рубль выручки:

$$\Delta Z_y = 0,2148 - 0,2332 = -0,018$$

В том числе за счет изменения трудоемкости работ:

$$\Delta Z_y (T_e) = \Delta T_e * Z_{п0} = -0,0681 * 38698 = -2635 \text{ тыс.руб.}$$

За счет изменения уровня заработной платы:

$$\Delta Z_y (Z_{п}) = T_{e1} * \Delta Z_{п} = 0,4334 * 2414,5 = 1046,4 \text{ тыс.руб.}$$

$$\Delta Z_y (Z_{п}) = -2635 + 1046,4 = -1589 \text{ тыс.руб.}$$

Факторный анализ свидетельствует о том, что затраты на оплату труда уменьшились на 1589 тыс.руб., что явилось следствием уменьшения трудоемкости на 2635 тыс.руб., что может рассматриваться как

положительный момент в деятельности организации. За счет увеличения средней заработной платы произошло увеличение на 1046,40 тыс.руб.

Рассмотрим влияние данных факторов на себестоимость, для чего влияние корректируется на индекс выручки.

Средняя трудоемкость = $-2635 * 1,1484 = -3026$ тыс.руб.

Среднемесячная заработная плата = $1046,4 * 1,1484 = 1201,70$ руб.

Таким образом, уменьшение трудоемкости снизило себестоимость на 3026 тыс.руб., рост уровня среднемесячной заработной платы повлиял на увеличение себестоимости на 1201,70 тыс.руб.

Рассмотрим степень влияния уровня зарплатоемкости на себестоимость, что отражено в таблице 10.

Таблица 10 – Влияние зарплатоемкости на себестоимость

Показатели	2015 г.	2016 г.	отклонение (+,-)	темп роста, %
выручка, тыс.руб.	2137881,98	2455190,03	317308,05	114,84
ФЗП, тыс.руб.	498 480,14	527 376,18	28896,04	105,80
зарплатоемкость, руб./руб.	0,2332	0,2148	-0,0184	92,12

Выполняем анализ изменения ФОТ:

$ФОТ = V \text{ усл.} * З/емк.$

$ФОТ_0 = 2137881,98 * 0,2332 = 498 554$ тыс.руб.

$ФОТ_1 = 2455190,03 * 0,2148 = 527 375$ тыс.руб.

Общее изменение ФОТ составляет:

$\Delta \text{ФОТ} = 527404 - 498554 = 28 850$ тыс.руб.

В том числе за счет изменения выручки от реализации продукции:

$\Delta \text{ФОТ} (V \text{ усл.}) = 317308,05 * 0,2332 = 73 996$ тыс.руб.

За счет изменения зарплатоемкости:

$\Delta \text{ФОТ} (З/емкость) = 2455190,03 * (-0,0184) = -45 175$ тыс.руб.

$\Delta \text{ФОТ} = 73996,2 - 45175 = 28821$ тыс.руб.

Проведенные расчеты показывают, что увеличение ФЗП на 73 996

тыс.руб. явилось следствием увеличения выручки, а за счет увеличения ФОТ - на 45 175 тыс.руб.

Оценка эффективности расходов на оплату труда в Тайгинском центре проведена на основании методики Г.В.Савицкой, в основе которой лежит расчет коэффициента опережения (для категории АУП 0,94, для категории рабочих 0,88), а также показателей доли заработной платы в общих затратах, чистой прибыли на 1 рубль затрат, размеры доплат и премий на 1 рубль чистой прибыли, размер отчислений из ФОТ на 1 рубль выручки, размер отчислений из ФОТ на 1 рубль расходов на оплату труда.

Рассчитываем коэффициент опережения, который позволяет определить соотношение в темпах роста производительности труда (I_v) и роста заработной платы (I_p). Основным признаком эффективности является выполнение соотношений:

$$I_v - I_p > 0 \quad (1)$$

$$I_p - I_v < 0 \quad (2)$$

$$I_p / I_v < 1 \quad (3)$$

$$I_{п\ АУП} = 302140,80 / 277235,23 = 1,09$$

Индекс выработки персонала АУП представляет собой отношение выработки 2016 года к выработке 2015 года.

Средняя выработка по категории АУП составляет:

$$Выр_0 = 2137881,98 / 589 = 3629,7 \text{ тыс.руб.}$$

$$Выр_1 = 2455190,03 / 585 = 4196,91 \text{ тыс.руб.}$$

$$I_v = 4196,91 / 3629,7 = 1,16$$

Сравним соотношения:

$I_{выр.} - I_{зп} = 1,16 - 1,09 = 0,7$, что показывает, что соотношение 1 соблюдается.

$I_z / I_v = 1,09 / 1,16 = 0,94$, что также показывает, что соотношение 2 соблюдено.

Для категории рабочих:

$$I_{з\ рабочих} = 225235,38 / 221244,91 = 1,02$$

$$\text{Выр}_0 = 2137881,98 / 483 = 4426,3 \text{ тыс.руб.}$$

$$\text{Выр}_1 = 2455190,03 / 479 = 5125,66 \text{ тыс.руб.}$$

$$I_B = 5125,66 / 4426,3 = 1,16$$

$I_B - I_3 = 1,16 - 1,01 = 0,14 > 0$ – соотношение 1 соблюдается.

$I_3 / I_B = 1,02 / 1,16 = 0,88 < 1$ – соотношение 2 соблюдается.

Проведенные расчеты показывают, что по категории рабочих соотношения также соблюдены.

Проведенные расчеты свидетельствуют о том, что темпы роста производительности труда выше темпов роста среднемесячной заработной платы в расчете на 1 работника категории административно – управленческого персонала на 0,7%; заработной платы рабочих на 0,14%.

Такая ситуация отражает тот факт, что Тайгинский центр располагает резервами, которые позволяют снижать себестоимость услуг, а также увеличивать прибыль. Для анализа соотношений рассчитывается экономия по ФОТ.

Экономия по категории административно – управленческого персонала

$$\text{Э}_{\text{ауп}} = 302140,8 * ((1,09 - 1,16) / 1,09) = -19404 \text{ тыс.руб.}$$

Экономия по категории рабочих

$$\text{Э}_p = 225235,38 * ((1,02 - 1,16) / 1,02) = -30915 \text{ тыс.руб.}$$

Выполненные расчеты отражают ситуацию, которая характеризует то, что организация учитывает соотношения между темпами роста производительности труда и средней заработной платой для всех категорий персонала. Проведение политики сформировало экономию расходов на оплату труда по категории АУП в размере 19404 тыс.руб., а по категории рабочих в размере 30915 тыс.руб.

Расчет показателей выполнен на основании формул 5 – 10, которые характеризуют эффективность расходов на оплату труда, представлен в таблице 11.

Таблица 11 – Анализ эффективности использования ФЗП

Показатели	2015 г.	2016 г.	темп роста, %
выручка, тыс.руб.	2 137 881,98	2 455 190,03	114,84
себестоимость, тыс.руб.	1 949 716,68	2 254 137,86	115,61
Прибыль от реализации продукции, тыс. руб.	188 165,3	201 052,17	106,85
Чистая прибыль, тыс. руб.	21 126,51	22 187,37	105,02
Затраты на оплату труда, тыс. руб.	498 480,14	527 376,18	105,80
доплаты и премии из ФОТ, тыс.руб.	117 722,39	118 447,83	100,62
отчисления из ФОТ, тыс.руб.	149 544,04	158 212,85	105,80
доля заработной платы в общих затратах	0,2557	0,2340	91,51
доля заработной платы в выручке	0,2332	0,2148	92,12
чистая прибыль за 1 рубль затрат на оплату труда	0,0424	0,0421	99,27
Размер доплат и премий на 1 р.чистой прибыли	5,57	5,34	95,81
Размер отчислений из ФОТ на 1 р.выручки	7,08	7,13	100,74
Размер отчислений из ФОТ на 1 р.расходов на оплату труда	0,3	0,3	100,00

Таблица 11 показывает, что организация проводит активную и грамотную политику, связанную с процессами планирования ФОТ, хотя в динамике показатели, характеризующие эффективность расходов на оплату труда снижаются.

На 8,49% снижается доля заработной платы в общих затратах, в 2016 году она составляет 23,4%. Доля заработной платы в выручке снижается на 7,88% и в 2016 году составляет 21,48%. Чистая прибыль в расчете на 1 рубль затрат на оплату труда уменьшается на 0,73% и составляет в 2016 году 0,0421 руб./руб. Уменьшается размер доплат и премий в расчете на 1 рубль чистой прибыли – на 4,19%, в 2016 году составляет 5,34 руб. Увеличивается размер отчислений из ФОТ на 1 рубль выручки – на 0,74%, в 2016 году составляет 7,13 руб./руб.

В заключение проводится факторный анализ использования ФЗП в

Тайгинском центре, что отражено в таблице 12.

Таблица 12 – Факторный анализ ФЗП

Показатели	2015 г.	2016 г.	отклонение (+,-)
Выручка, тыс.руб.	2 137 881,98	2 455 190,03	317 308,05
ФОТ всего	498 480,14	527 376,18	28 896,036
ФОТ по АУП	277 235,23	302 140,80	24 905,568
Численность АУП	589	585	-4
Численность рабочих	1072	1064	-4
Общее число отработанных всеми человеко-дней, тыс.	264,78	262,81	-1,97
Общее число отработанных всеми человеко-часов, тыс.	2112,91	2100,34	-12,57

Проведем факторный анализ:

ЗП ср. работ. $0 = 38698$ руб.

ЗП ср. работ. $1 = 41112,5$ тыс.руб.

Δ ФОТ $= 527376,18 - 498480,14 = 28896,03$ тыс.руб.

Δ ФОТ (Ч) $= (1064 - 1072) * 38698 = -309,58$ тыс.руб.

Δ ФОТ (ЗП ср.) $= 1064 * 28896,03 = 30745,38$ тыс.руб.

Δ ФОТ $= -309,58 + 30745,38 = 30435,8$ тыс.руб.

Это показывает, что в 2016 году ФОТ увеличился на 30435,8 тыс. руб., на что оказало влияние уменьшение численности работников Тайгинского центра и увеличение среднемесячной заработной платы. За счет уменьшения численности работников ФОТ уменьшился на 309,58 тыс.руб., а за счет увеличения среднемесячной заработной платы увеличился на 30435,8 тыс.руб.

3.3 Разработка мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда и оптимизации расходов на оплату труда

Анализ эффективности расходов на оплату труда показывает, что основным фактором, который влияние на повышение расходов на оплату труда в 2016 году по сравнению с 2014 годом, является увеличение

среднемесячной заработной платы, которая в 2016 году составляет 41112,5 руб. Уменьшение численности работников Тайгинского центра на 8 чел. позволило сократить расходы на оплату труда на 309,58 тыс.руб.

При этом, увеличение расходов на оплату труда привели в 2016 году к снижению чистой прибыли на 0,88%.

Рост заработной платы заложен в Коллективном договоре, в котором в п.5.2 определено, что заработная плата работников ОАО РЖД ежегодно индексируется в связи с прогнозами роста потребительских цен. В случае, если по результатам проведения индексации наблюдаются отклонения, то в структурных подразделениях ОАО РЖД проводится доиндексация, которая зависит от финансовой ситуации.

Анализ средней заработной платы показал, что средняя заработная плата АУП в период 2015 – 2016 г.г. увеличилась на 9,73%, а средняя заработная плата рабочих – на 2,65%, то есть темпы роста заработной платы основной категории персонала – рабочих – существенно отстают от темпов роста заработной платы АУП, на 7,08%.

Учитывая то, что в целом производственные, ремонтные и обслуживающие работы осуществляют именно рабочие, необходимо в рамках выработки рекомендаций ориентироваться именно на данную категорию персонала Тайгинского центра.

В Тайгинском центре в силу специфики работ на сдельных работах занята большая часть рабочих, при этом сдельная оплата труда увеличивается на 6614,43 тыс.руб. или на 4,8% в 2016 году по сравнению с 2015 годом. Согласно данным Федеральной службы государственной статистики (<http://www.gks.ru>), индекс потребительских цен в декабре 2016 году по отношению к декабрю 2015 года в целом составлял 105,4%.

Размер чистой прибыли по итогам 2016 года составляет 22 187,37 тыс.руб.

В таблице 13 отражены данные, показывающие плановый уровень ФЗП рабочих – сдельщиков.

Таблица 13 – Плановый ФЗП рабочих – сдельщиков

Период	Темп роста, %	ФЗП, тыс.руб.
2016 г.	104,8	138568,4
План 2017г	105,4	146051,09

Для повышения уровня оплаты труда для рабочих – сдельщиков рекомендуется направлять часть чистой прибыли для данной категории рабочих на выплату сдельной оплаты труда.

Объем направляемой чистой прибыли на выплаты для рабочих – сдельщиков в части заработной платы, компенсирующих и стимулирующих выплат планово должен составлять:

$146\ 051,09 - 145\ 182,43 = 868,66$ тыс.руб. или 3,9% чистой прибыли.

Дополнительные выплаты рассматриваются как элемент материального стимулирования, что повлечет за собой плановое повышение уровня производительности труда на 2,5%.

Плановые значения для повышения уровня оплаты труда представлены в таблицах 14 и 15.

Таблица 14 – Базовые показатели для внедрения рекомендуемых мероприятий по повышению уровня оплаты труда рабочих – сдельщиков

Показатель	2016 г.
1	2
1. Численность рабочих, чел.	479
Из них:	
1.1 Рабочие с повременной оплатой труда, чел.	135
1.2 Рабочие со сдельной оплатой труда	344
2. ФЗП рабочих, тыс.руб.	145 182,83
2.1 ФЗП рабочих с повременной оплатой труда	
%	41,42
Тыс.руб.	60 134,40
2.2 ФЗП рабочих со сдельной оплатой труда	
%	58,58
Тыс.руб.	85 048,43
3. Среднемесячная заработная плата рабочих без учета премий	28 861,00

Продолжение таблицы 14

1	2
Из них:	
3.1 Рабочих с повременной оплатой труда, руб.	37 120,00
3.2 Рабочих со сдельной оплатой труда, руб.	20 602,00
4. Производительность труда, тыс.руб./чел.	5 125,66

Таблица 15 – Плановые мероприятия для повышения уровня оплаты труда рабочих – сдельщиков

Показатель	2016 г.	План
Рабочие со сдельной оплатой труда	344	344
ФЗП рабочих со сдельной оплатой труда, тыс.руб.	85 048,43	85 917,09
Средняя заработная плата рабочих со сдельной оплатой труда без учета премий, руб.	20 602,00	20 813,00
Производительность труда рабочих со сдельной оплатой труда, тыс.руб./чел.	5 125,66	5 228,17
Выручка от реализации, тыс.руб.		
Рабочих со сдельной оплатой труда, тыс.руб.	-	1 798 490,4
В целом по центру, тыс.руб.	2 455 190,03	2 490 453,43
Прибыль от реализации, тыс.руб.	201 052,17	236 315,50
Чистая прибыль, тыс.руб.	22 187,37	21 318,71

Как показывает таблица 15, будет увеличена производительность труда до уровня 5 228,17 тыс.руб./чел. в расчете на 1 рабочего сдельщика, что обеспечит увеличение прибыли от реализации до уровня 236 351,5 тыс.руб., т.е. на 17,56% по сравнению с уровнем 2016 года.

Также рекомендуется осуществлять постоянный мониторинг системы оплаты труда и стимулирования труда рабочих – сдельщиков, что позволит выявить оптимальные соотношения в уровнях премирования данной категории рабочих.

Выводы по главе 3.

В результате проведенного анализа было определено, что в целом в Тайгинском центре проводится грамотная политика, связанная с формированием фонда оплаты труда, в основе чего лежит Коллективный

договор, предусматривающий ежегодную индексацию размера заработной платы.

В целом эффективность расходов на оплату труда достаточно высока, хотя в динамике показатели снижаются. Было определено, что изменение ФОТ произошло под влиянием уменьшения численности работников, а также за счет увеличения средней заработной платы. Основной категорией работников являются рабочие – сдельщики, у которых заработная плата состоит из начисленной заработной платы и премий. Премии зависят от результатов работы. Для повышения эффективности в рамках ВКР было рекомендовано увеличение заработной платы рабочих – сдельщиков, у которых уровень индексации в 2016 году ниже, чем индекс потребительских цен. Для достижения плановых значений было рекомендовано направлять 3,9% чистой прибыли на повышение оплаты труда, что позволит 1) повысить уровень оплаты труда рабочих – сдельщиков и работников Тайгинского центра в целом, 2) повысить уровень производительности труда, 3) оказать положительное влияние на уровень выручки и прибыли в целом по организации.

4 Анализ корпоративной социальной ответственности в ОАО РЖД «Тайгинский центр организации работы железнодорожных станций»

Корпоративная социальная ответственность, как принцип корпоративного управления ОАО «РЖД», играет важнейшую роль на всех этапах подготовки и принятия управленческих решений, является важным фактором динамичного развития Компании. На практике об этом свидетельствуют и количественные данные финансовой отчетности, и качественные показатели: сегодня объем социальных инвестиций занимает существенную долю в общей структуре бюджета Компании, а уровень профессиональной квалификации и производительность труда растут с каждым годом все более динамичными темпами.

Важной функцией корпоративной социальной ответственности является управление нефинансовыми рисками. В связи с этим, социальная отчетность ОАО «РЖД», подготовленная с учетом рекомендаций международных стандартов в области нефинансовой отчетности, не только призвана продемонстрировать обществу и инвесторам качество управления нефинансовыми рисками и уровень социальной ответственности Компании, но и уже является реальным инструментом корпоративного управления. Сегодня ни одно ключевое решение в структуре ОАО «РЖД» не принимается без учета интересов таких важных для устойчивого развития бизнеса стейкхолдеров, как государство, клиенты, инвесторы, персонал.

Основными направлениями инвестиционной политики ОАО «РЖД» является развитие пропускной способности железных дорог и повышение безопасности и качества перевозок.

Особое внимание в ОАО «РЖД» уделяется инновационной политике, реализация которой осуществляется по следующим принципам:

1) Экономическая эффективность и технологическая целесообразность инновационного предложения.

2) Оценка, выбор и утверждение проектов для реализации на Совете главных инженеров ОАО «РЖД».

3) Завершение работы по созданию инновационного проекта в виде обязательного оформления как нематериального актива с поставкой на бухгалтерский учет.

На железных дорогах ОАО «РЖД» регулярно внедряются прогрессивные технические средства и технологии, совершенствующие работу энергетического хозяйства Компании, что способствует одновременно и улучшению условий труда обслуживающего персонала.

ОАО «РЖД» выполняет обязательства по осуществлению природоохранной деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации. Управлением природоохранной деятельности в ОАО «РЖД» занимаются Управление охраны труда, промышленной безопасности и экологического контроля, отделы и сектора охраны природы в управлениях железных дорог, сектора охраны природы, инспекторы по охране природы и экологические лаборатории в отделениях железных дорог. За последние годы отмечается устойчивое снижение негативного воздействия железнодорожного транспорта на окружающую среду.

Стратегической программой развития ОАО «РЖД» социальная сфера определена как важная составляющая жизнедеятельности и обеспечения устойчивой работы ОАО «РЖД». Вложения в социальную сферу – это не только выполнение обязательств перед сотрудниками и обществом, но и инструмент повышения производственно–экономической эффективности ОАО «РЖД». Работу по социальной поддержке работников ОАО «РЖД» осуществляет совместно с фондом «Благосостояние». На основе принципов социального партнерства в ОАО «РЖД» создан реально работающий механизм по урегулированию коллективных и индивидуальных трудовых

споров в трудовых коллективах согласно законодательству, обеспечению их стабильной работы и социальной защиты работников и ветеранов Компании.

Начало системе социального партнерства в железнодорожной отрасли положено в 1992 году, когда было заключено впервые Отраслевое тарифное соглашение по железнодорожному транспорту. Роль отраслевых тарифных соглашений трудно переоценить. Самые важные социальные вопросы - заработная плата, занятость, условия труда, социальные льготы и гарантии, защита пенсионеров и молодежи, условия работы профсоюза и многое другое - находятся в сфере действия отраслевых соглашений.

Работа на железнодорожном транспорте связана с рядом факторов, которые негативно влияют на здоровье человека: напряженность и тяжесть труда, шум, вибрация, недостаточная освещенность, химический фактор. Самые тяжелые условия труда – у работников локомотивного и вагонного хозяйств, хозяйств пути, электрификации и электроснабжения. Поэтому система охраны труда в железнодорожной отрасли складывалась десятилетиями. На всех железных дорогах созданы службы (в аппарате Компании – управление) охраны труда, промышленной безопасности и экологического контроля. ОАО «РЖД» удалось сохранить накопленный опыт, развить организационно-материальную базу и кадровый потенциал, поэтому железнодорожный транспорт продолжает занимать лидирующие позиции среди других отраслей экономики России по важнейшим показателям охраны труда.

В ОАО «РЖД» действует эффективная система здравоохранения и медицинского обеспечения работников и членов их семей. В системе здравоохранения ОАО «РЖД» функционируют больницы, поликлиники, линейные амбулатории, предоставляющие работникам весь комплекс медицинских услуг, в том числе на основе системы обязательного и добровольного медицинского страхования. ОАО «РЖД» уделяет значительное внимание решению жилищных вопросов работников ОАО «РЖД».

Негосударственное пенсионное обеспечение (НПО) работников ОАО «РЖД» осуществляется некоммерческой организацией «Негосударственный пенсионный фонд «БЛАГОСОСТОЯНИЕ» (Фонд). ОАО «РЖД» выступает гарантом негосударственного пенсионного обеспечения работников в части финансирования корпоративных пенсий до их назначения, а Фонд – в части выплаты назначенных корпоративных пенсий.

ОАО «РЖД» ответственно подходит к соблюдению прав человека и не допускает в своей деятельности нарушения этих прав ни по отношению к сотрудникам Компании, ни по отношению ко всем другим людям, так или иначе взаимодействующим с Компанией. В области соблюдения прав человека ОАО «РЖД» в первую очередь руководствуется Конституцией РФ и российским законодательством, следует принципам Декларации прав человека и стремится соответствовать международным требованиям в этой области.

На настоящий момент в ОАО «РЖД» уже сформированы основные направления социальной политики. Однако с каждым годом увеличиваются объемы инвестиций в социальную сферу и расширяются масштабы деятельности Компании, направленной на социальное развитие.

Заключение

Оплата труда представляет собой экономическую категорию, которая обеспечивает взаимосвязь показателей трудовой деятельности работников и эффективности основных показателей, характеризующих успешность финансово – хозяйственной деятельности предприятия. Данная категория включает в себя прежде всего понятие заработной платы, которая представляет собой фактическое вознаграждение за труд. Помимо него, в оплату труда входят дополнительные выплаты, которые обеспечивают дополнительный стимул для работников. В целом оплата труда рассматривается как элемент материального стимулирования, целью которого является повышение эффективности деятельности работников и улучшение показателей трудовой деятельности.

Для оценки расходов на оплату труда определяются коэффициенты, которые позволяют судить об эффективности данной категории расходов и влияния их на финансовые показатели деятельности. Существует несколько методик, которые позволяют оценить эффективность. В основе методик лежит понятие коэффициента опережения, который представляет собой соотношение темпов роста выручки от реализации продукции и темпов роста оплаты труда. При превышении последних расходы на оплату труда неэффективны.

Объектом ВКР являлись расходы на оплату труда в Тайгинском центре организации работы железнодорожных станций. Общая численность работников составляет в 2016 году 1064 человека, из которых 479 чел. относятся к категории рабочих.

В целом показатели деятельности Тайгинского центра показывают, что деятельность предприятия достаточно успешна в период 2014 – 2016 г.г. Уровень расходов на оплату труда в выручке составляет 21,38%. Средняя оплата труда в 2016 году составляет 41 112 руб.

Проведенный анализ позволил определить, что в 2016 году ФОТ увеличился на 30435,8 тыс. руб., на что оказало влияние уменьшение численности работников Тайгинского центра и увеличение среднемесячной заработной платы. Доля заработной платы в общих затратах снижается на 8,49%, в динамике она уменьшается. Организация учитывает соотношения между темпами роста производительности труда и средней заработной платой для всех категорий персонала. Проведение политики сформировало экономию расходов на оплату труда по категории АУП в размере 19404 тыс.руб., а по категории рабочих в размере 30915 тыс.руб. В 2015 году большая доля в структуре ФЗП приходится на группу выплат по тарифным ставкам – 48,31%. На долю стимулирующих выплат приходится 38,12%, на долю компенсационных выплат 11,59%, на долю иных выплат 1%.

Расходы на оплату труда в целом снижают прибыль Тайгинского центра – на 0,88%. При этом на изменение прибыли оказывает отрицательное влияние трудоемкость на 1,44%, расходы по оплате труда на 0,64%, средняя заработная плата на 0,55%; положительное влияние на прибыль оказывает производительность труда по прибыли на 0,45% и производительность труда на 1,2%.

Большая часть рабочих – это рабочие – сдельщики, что обусловлено спецификой деятельности предприятия. Их оплата труда состоит из нескольких частей: базовая оплата труда за выполненные работы, премиальные, компенсационные и стимулирующие выплаты. Размер заработной платы зависит от вклада работника.

Для устранения выявленных недостатков в рамках данной работы было рекомендовано увеличить размер оплаты труда рабочих – сдельщиков за счет чистой прибыли, что позволит сформировать дополнительный материальный стимул и как следствие обеспечит повышение производительности труда. Было оценено, что в результате внедрения рекомендуемого мероприятия в практику работы будет получена дополнительная прибыль от реализации в размере 35 263,33 тыс.руб. и повышена рентабельность производства.

Список использованных источников

1. Абрютина М.С. Современные подходы к оценке финансовой устойчивости и платежеспособности компании. // Финансовый менеджмент. - 2012. №6. С.
2. Алексеева А.И. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: учеб. пособие / А.И. Алексеева, Ю.В. Васильев. – М.: Финансы и статистика. 2012. 529 с.
3. Анализ хозяйственной деятельности: учеб. пособие/ Под ред. В.И. Бариленко. М.: Омега-Л, 2011. 414 с.
4. Н.В.Климова. Анализ эффективности расходов на оплату труда//Экономический анализ: теория и практика 2014, №5 (134)
5. Анализ финансовой отчетности: Учебник/ под ред. М.А. Вахрушиной, Н.С. Пласковой и др. – М.:Вузовский учебник, 2014. 365 с.
6. Баканов М.И., Шеремет А.Д. Теория экономического анализа.- М.: "Финансы и статистика", 2012. 297 с.
7. Батуев М.В. Анализ финансового состояния //Аудит и финансовый анализ, 2015. № 2.
8. Басовский Л.Е. Экономический анализ. М. ПРИОР, 2015. 260 с.
9. Бороненкова С.А. Управленческий анализ: Учебное пособие.- М.: Финансы и статистика, 2012. 325с.
10. Бухгалтерская (финансовая) отчетность: Учебник под ред. проф. В.Д. Новодворского М.: Омега - Л, 2011. 608 с.
11. Баканов М.И. Теория экономического анализа/М.И. Баканов М.: Финансы и статистика,2011. 416 с.
12. Банк В. Р. Финансовый анализ: учеб. пособие / В.Р. Банк, С. В. Банк. М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2011, 344 с.
13. Бердникова Т.Б. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия: учеб. пособие / Т.Б. Бердникова. М.: Инфра-М, 2013. 215 с.

14. Вакуленко Т.Г., Фомина Л.Ф. Анализ бухгалтерской (финансовой) отчетности для принятия управленческих решений. СПб.: «Издательский дом Герда», 2012. 294 с.
15. Бухгалтерская (финансовая) отчетность: Учебник под ред. проф. В.Д. Новодворского М.: Омега -Л, 2011. 608 с.
16. Гашеева Н.П. Что и как проверять в финансовой отчетности. // Финансовый директор. 2011. № 2
17. Герчикова И. Н. Финансовый менеджмент: Учебное пособие. М.: Издательство АО «Консалтбанкир». 2011. 312 с.
18. Гончаров, А. И. Восстановление платежеспособности предприятия: Модель обновления основных средств. // Финансы. 2014. № 9.
19. Губина О.В., Губин В.Е. Анализ финансово-хозяйственной деятельности: Практикум: Учебное пособие: М.:Инфра - М, 2010. 192 с.
20. Дмитриева Е.Н. Как провести экспресс-оценку финансовой отчетности. // Финансовый директор. 2012. №11. С.17-18.
21. Домбровская Е.Н. Бухгалтерская (финансовая) отчетность: учеб. пособие. М.:ИНФРА-М, 2011. 166 с.
22. Донцова Л. В. Анализ финансовой отчетности: учебник/ Л.В. Донцова, Н.А.Никифорова.-6-е изд. перераб. и доп. М.: ИКЦ «Дело и Сервис», 2011. 368с.
23. Дыбаль С.В. Финансовый анализ: теория и практика: Учеб. Пособие.- СПб:Издательский дом «Бизнес-пресса», 2012. 304 с.
24. Ермолаев С. И. Как обеспечить финансовую устойчивость. //Финансовый директор. 2013. № 10.
25. Исаева Н.С. Ключевые показатели финансового состояния предприятия. // Управленческий учет и финансы. 2013. № 4.
26. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: учебное пособие / А.И. Алексеева, и др. – М.: Финансы и статистика, 2012. 672с.

27. Крейнина М.Н. Анализ финансового состояния и инвестиционной привлекательности акционерных обществ в промышленности, строительстве и торговле/М.Н. Крейнина. М: Инфра- 2014. 256 с
28. Ковалев В. В., Управление финансовой структурой фирмы. учебно-практическое пособие М.: Норма, 2012. 216 с.
29. Любушин Н.П. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: учеб. пособие/ Н.П. Любушин. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Юнити-Дана, 2011. 448 с.
30. Мельник М.В. Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия: учеб. пособие /М.В. Мельник, Е.Б. Герасимова. М.: Форум: ИНФРА-М, 2015. 192 с.
31. Макарьян С.Э., Герасименко Г.П., Макарьян Э.А. Финансовый анализ: Учебное пособие. М.: КноРус, 2014. 264 с.
32. Методы оценки эффективности оплаты труда на предприятии// Электронный научный журнал [Электронный ресурс] – режим доступа: <https://eduherald.ru/ru/article/view?id=13385> (дата обращения 04.04.2017)
33. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятий. - М.: ИНФРА-М, 2011. 536 с.
34. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебник. – 3-е изд., перераб. и доп. / Г.В. Савицкая М.: ИНФРА-М, 2011. 398 с.
35. Пястолов С.М. Экономический анализ деятельности предприятия: учебник /С.М. Пястолов. – М.: Академический Проект, 2011. 576 с.
36. Трохина С.Д. Управление финансовым состоянием предприятия. // Финансовый менеджмент – 2014. №5.
37. Шишкова Т.В., Козельцева Е.А. Международные стандарты финансовой отчетности: Учебник.М.: Издательство «Эксмо», 2013.311 с.

38. Шеремет А.Д. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия. Учебник. М.: ИНФРА-М, 2012. 367 с.
39. Шеремет А.Д., Сайфеев Р.С. Методика финансового анализа. – М.: ИНФРА-М, 2014. 276 с.
40. Шеремет А.Д. Комплексный анализ хозяйственной деятельности: учебник / А.Д. Шеремет. М.: ИНФРА-М, 2011. 415 с.
41. Шеремет А.Д. Методика финансового анализа: учебник /А.Д. Шеремет. М.: ИНФРА-М, 2011. 456 с.

Приложение А

Единая тарифная сетка по оплате труда работников, занятых в основной деятельности железных дорог

Разряды	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Рабочие	1,0	1,35	1,60	1,82	2,00	2,14	2,35	2,55	2,80	3,08								
Рабочие, связанные с движением поездов, ремонтом железнодорожного подвижного состава и обслуживанием технических средств	1,2	1,62	1,92	2,18	2,40	2,56	2,82	3,07	3,36	3,68								
Служащие		1,62	1,92	2,18	2,45	2,65	2,95	3,20										
Специалисты:																		
- структурного подразделения отделения железной дороги			2,00	2,27	2,55	2,76	3,07	3,33	3,50	3,82	4,30	4,87	5,41					
- отделения железной дороги				2,38	2,68	2,89	3,22	3,49	3,68	4,01	4,52	5,11	5,68	6,30				
- управления железной дороги				2,50	2,81	3,04	3,38	3,67	3,86	4,21	4,75	5,37	5,96	6,62				
Руководители:																		
- структурного подразделения отделения железной дороги						3,22	3,57	3,85	4,06	4,42	4,99	5,64	6,26	6,95	7,71	8,17		
- отделения железной дороги							3,75	4,04	4,26	4,64	5,24	5,92	6,57	7,30	8,10	8,58	9,09	9,59
- управления железной дороги							3,93	4,24	4,47	4,87	5,50	6,22	6,90	7,66	8,50	9,01	9,55	10,07

Приложение Б

Штатное расписание на 01.01.2017 г.

Наименование структурных подразделений и должностей	Количество штатных единиц	Разряд по ТСП
Итого по Тайгинскому центру организации работы железнодорожных станций (без железнодорожных станций):	45	
Итого по железнодорожной станции Кемерово-Сортировочное:	123	
Итого по железнодорожной станции Топки (включая разъезд 96 км, разъезд 115 км):	65	
Итого по железнодорожной станции Тайга:	100	
Железнодорожная станция Забойщик (I класса)		
Итого по железнодорожной станции Забойщик:	49	
Итого по железнодорожной станции Томск II (включая разъезд Томск-Северный):	69	
Итого по железнодорожной станции Предкомбинат:	60	
Итого по железнодорожной станции Бирюлинская (включая ДС Барзас):	44	
Итого по железнодорожной станции Анжерская:	48	
Итого по железнодорожной станции Судженка (включая ДС Водоканальная):	33	
Итого по железнодорожной станции Латыши:	44	
Итого по железнодорожной станции Юрга I:	37	
Итого по железнодорожной станции Притомье:	11	
Итого по железнодорожной станции Ишаново:	16	
Итого по железнодорожной станции Яя:	7	
Итого по железнодорожной станции Яшкино:	14	
Итого по железнодорожной станции Правотомск:	11	
Итого по железнодорожной станции Литвиново:	6	
Итого по железнодорожной станции Кайгур:	8	
Итого по железнодорожной станции Ижморская:	6	
Итого по железнодорожной станции Берикульская:	6	
Итого по железнодорожной станции Юрга II (включая разъезд 14 км):	7	
Итого по железнодорожной станции Тутальская:	6	
Итого по обгонному пункту Анжерская-Западная (включая разъезд Чель):	11	
Итого по железнодорожной станции Шишино (включая разъезд 79 км, разъезд 64 км):	8	
Итого по железнодорожной станции Томск-Грузовой:	54	
Итого по железнодорожной станции Томск I:	25	
Итого по железнодорожной станции Копылово:	30	
Итого по железнодорожной станции Куендат:	6	
Итого по железнодорожной станции Асино (включая ДС Куендат):	37	
Итого по железнодорожной станции Белый Яр (включая ДС Санджик):	15	
Итого по железнодорожной станции Богашево (включая разъезд Предтеченск):	11	
Итого по железнодорожной станции Итатка:	5	
Итого по железнодорожной станции Сахалинка:	3	
Итого по железнодорожной станции Балагачево:	3	
Итого по Тайгинскому центру организации работы железнодорожных станций:	1064	
Всего по штатному расписанию:	1064	
в том числе:		
Руководители	78	
Специалисты	357	
Служащие	150	
Рабочие	479	