

3 Расчеты и аналитика

3.1 Характеристика ООО «Теплоснаб»

Полное название: Общество с ограниченной ответственностью «Теплоснаб»

Адрес: 652097, Кемеровская область, Юргинский район, д.Талая, улица Тальская 2 «А»

Генеральный директор: Зайцев Анатолий Александрович

Общество с ограниченной ответственностью «Теплоснаб» начало свою работу с 2002 года. Основным видом деятельности является управление жилым фондом. Оказываются сантехнические, электрические услуги и поставка в многоквартирные дома коммунальных ресурсов.

ООО «Теплоснаб» было создано на основании Постановления Главы администрации от 15 октября 2002 года № 433. Учредительным документом является Устав.

Источниками формирования имущества и финансовых ресурсов ООО «Теплоснаб» является:

- 1 Средства собранные с собственников жилых помещений за оплату услуг технического обслуживания, содержание придомовой территории;
- 2 Территории и капитальный ремонт;
- 3 Средства полученные от оказания платных услуг

ООО «Теплоснаб» строит свои отношения с другими учреждениями и гражданами во всех сферах хозяйственной деятельности, исключительно на основании договора.

Основными задачами ООО «Теплоснаб» является:

- 1 Обеспечение правильной технической эксплуатации и безопасности жилищного фонда муниципалитета, проведение его текущего профилактического и капитального ремонта, благоустройства дворов;

- 2 Ремонт и техническое обслуживание систем водоснабжения, отопления и канализационных сетей;
- 3 Выработка и поставка тепловой энергией.

Основные виды деятельности ООО «Теплоснаб»:

- 1 Ремонт жилых и нежилых помещений;
- 2 Управление жилым фондом;
- 3 Эксплуатация и ремонт внутренних систем электро-, тепло- водоснабжения и водоотведения, систем наружного освещения, жилищного фонда и нежилых помещений.

ООО «Теплоснаб» возглавляет директор, назначаемый на должность и освобождаемый от должности решением учредителей предприятия, который несет персональную ответственность задач и функций.

Директору непосредственно подчиняется инженер, главный бухгалтер, инспектор отдела кадров, инженера по работе с населением.

Всю финансовую деятельность предприятия ведет служба бухгалтерии.

Одним из основных направлений деятельности бухгалтерской службы является учет оплаты работников предприятия. Это направление в отделе бухгалтерской службы является одним из наиболее затратных по времени и ответственных, и по праву занимает центральное место в системе предприятия. Заработная плата одним из основных факторов социального и экономического развития страны, организации человека.

Как и в случаи любого предприятия в ООО «Теплоснаб» заработная плата подразделяется на:

- 1 Основную – тарифная ставка (оклад);
- 2 Дополнительную – надтарифную (доплаты, надбавки, премии, носящие постоянный характер)

Тарифная ставка (оклад) – это размер который выражается в виде денежного платежа работника за единицу времени (час, день, месяц).

Различные бонусы и надбавки предоставляют конкретному работнику заработную плату определенного сотрудника в связи с особенностями их деятельности.

Надбавки носят стимулирующий характер. Их главным направлением считается учет конкретных условий труда.

Доплаты, как правило, носят компенсационный характер и ориентированы на вознаграждение сотрудника (доплаты за профессиональное мастерство, за опыт работы в конкретной отрасли).

Некоторые из видов доплат и надбавок считаются обязательными абсолютно для всех вне зависимости от форм собственности.

Премирование – оплата сотрудникам специального дополнительного вознаграждения – премии когда достигнуты predetermined достижения в работе.

Кроме премий, в организации предусмотрены выплаты единовременной в качестве стимулирования за работу (ст.196 ТК).

3.2 Анализ формирования и использования фонда заработной платы на примере ООО «Теплоснаб» за 2014 – 2015гг.

Анализ использования трудовых ресурсов в организации, уровень производительности следует рассматривать в тесной связи с заработной платой. С ростом производительности труда создаются реальные условия для увеличения уровня его оплаты. Средства на оплату труда следует использовать таким образом, чтобы темпы роста производительности труда превысили темпы роста оплаты. Только лишь при соблюдении этих условий создается возможность для расширенного производства этих условий.

В связи с этим анализ использования средств для оплаты труда в любой организации и это имеет большое значение. В процессе должен быть систематический контроль за использованием фонда оплаты труда (заработная плата) и будет проводиться с целью выявления сложности экономии продукции за счет повышения производительности.

Постоянная часть заработной платы не изменяется с увеличением или уменьшением объема производства (заработная плата работников по тарифным ставкам, окладов работникам по заработной плате, все виды бонусов, зарплата работников непромышленных производств и соответствующего количества отпуска). Данные для расчета представлены в табл.1

Таблица 1 Исходные данные для анализа фонда заработной платы

Вид оплаты	Сумма , тыс.руб			
	2013г	2014г	2015г	отклонение
Переменная часть оплаты труда рабочих	32985,79	31633,31	37076,51	4090,72
по сдельным расценкам	27749,95	26612,15	31191,35	3441,40
премии за производственные результаты	5235,84	5021,16	5885,16	649,32
Постоянная часть оплаты труда рабочих	10241,26	9821,38	11511,37	1270,11
повременная оплата труда по тарифным	5529,00	5302,34	6214,73	685,73

ставкам				
доплаты:	4712,26	4519,04	5296,64	584,38
за сверхурочное время работы	2094,34	2008,46	2354,06	259,72
Всего оплата труда рабочих без отпускных	43227,05	41454,69	48587,88	5360,83
Оплата отпусков рабочих	3141,50	3012,70	3531,10	389,59
относящаяся к переменной части	1664,99712	1596,72888	1871,48088	206,48
относящаяся к постоянной части	1476,51	1415,97	1659,62	183,11
Оплата труда служащих	5989,85	5744,21	6732,62	742,77
Общий фонд заработной платы	52358,40	50211,60	58851,60	6493,19
переменная часть	32985,79	31633,31	37076,51	4090,72
постоянная часть	19372,61	18578,29	21775,09	2402,47
Удельный вес в общем фонде зарплаты, %:	100	100	100	0,00
переменной части	63,00	63,00	63,00	0,00
постоянной части	37,00	37,00	37,00	0,00

Можем видеть, что появление дополнительных выплат за сверхурочную работу и стаж в 584,38 тысяч рублей. Увеличение оплаты отпуска работающих на 389,59 тысяч рублей, заработной платы сотрудников на 742,77 тысячи рублей. Из – за всего перечисленного выше фонд заработной платы увеличился на 6,49 миллионов рублей, из которых 4,09 представляет движущую часть, а 2,4 миллиона рублей – на постоянную. Доля заработной платы в общем фонде переменной или постоянной части не изменилась.

Таблица 3 Влияния факторов на изменение переменной части фонда оплаты труда

Фактор	$\Delta\text{ФЗПабс}$	$\Delta\text{ФЗПотн}$
Объем производства продукции	6492,44	
Удельная трудоемкость продукции	-117,90	-117,90
Уровень оплаты труда	118,65	118,65
Итого	6493,20	0,75

Анализ влияния факторов на относительное и абсолютное отклонение от фонда заработной платы, мы получили следующую информацию: абсолютное отклонение заработной платы составил 6.493млн.20рублей. Что

было связано с увеличением производства на 46,3 миллиона рублей, что привело к увеличению отклонения на 6.492 млн. 44 рубля; за счет уменьшения трудоемкости продукции на 0,000568 разрыв уменьшился до 117,9 тысяч рублей, а также повышения уровня заработной платы на 0,001 абсолютный разрыв вновь увеличился до 118650 тысяч рублей. Относительная разница фонда заработной платы составил 750рублей. Это было связано с повышенной сложностью удельной трудоемкости продукции и уровнем компенсации.

Таким образом, следует проанализировать причины постоянного изменения заработной платы, которая включает в себя рабочих-повременщиков, государственных служащих, работников детских садов, клубов, санаториев-профилакториев и т.д., а также все виды доплат. Фонд зарплаты этих работников зависит от их средней заработной платы за соответствующий период времени. Средняя заработная плата рабочих-повременщиков, однако, также зависит от количества отработанных дней в среднем одним рабочим в течении года и средне почасовой заработной платы.

3.3 Оценка эффективности использования фонда заработной платы, как критерий эффективности управления трудовыми ресурсами

Для того чтобы дать оценку эффективности деятельности организации наравне с остальными экономическими показателями важно определить соотношение темпов прироста производительности труда и средней заработной платы. Плановые показатели способствует возрастанию эффективности использования заработной платы и повышению рентабельности из работы.

Для того, чтобы проанализировать соотношение между темпами роста производительности труда и средней заработной платы используются данные (таб.6)

Таблица 6 Соотношение темпов прироста производительности труда и средней заработной платы

Показатель	Фактически за предыдущий период	Отчетный период		План отчетного периода, % к предыдущему году	Фактически в отчетном периоде, %	
		план	фактически		к предыдущему году	к плану
	1	2	3	4	5	6
1. Объем продукции (работ, услуг), тыс. руб.	1785157	2200000	1399323	123,2	78,4	63,6
2. Фонд заработной платы, тыс. руб.	52358,40	50211,60	58851,60	116,3	115,5	99,3
3. Среднесписочная численность работников, чел.	248	251	251	101,8	101,8	100,0
4. Производительность труда в расчете на одного работника, руб.	16082	19469	12383	121,1	76,9	63,6
5. Среднегодовая заработная плата одного работающего, руб.	86814,40	86753,30	86753,30	114,2	113,4	99,3

Сформировавшаяся ситуация не является наилучшим способом характеристики деятельности анализируемой организации.

Под резервами использования фонда заработной платы необходимо понимать существующие в организации, однако никак не используются для экономии заработной платы за счет лучшего использования абсолютно всех факторов роста заработной платы. Для того чтобы их значение в анализе ряд методов, используемых непосредственно как в качестве прямого счета,

сравнения и др. резервы могут быть разделены для снижения трудоемкости продукции, использования полного рабочего времени, заработной платы. Так как показатели оплаты труда тесно взаимосвязаны с показателями трудовых ресурсов предприятия, в данном случае важную роль играют данные использования рабочего времени и показатели производительности труда.

Кроме того, эффективность использования средств на выплату заработной платы должны оценить такие показатели как объем производства, объем валовой и чистой прибыли на 1 рубль заработной платы. Дополнительное применение резервов фонда заработной платы в организации были определены путем сокращения целодневных, внутрисменных потерь рабочего времени, сокращения запасов готовой продукции на складе. На анализируемом предприятии резервами повышения эффективности применения фонда заработной платы приведет к увеличению производительности труда, соответственно рост объемов производства и выручки в расчете на один рубль заработной платы, сокращения времени простоев. Кроме того, необходимо поддерживать быстрый рост производительности труда над ростом заработной платы.

4 Результаты проведенного исследования

4.1 Расчет показателей эффективности формирования фонда заработной платы организации

Правильное использование средств, выделяемых на труд, является необходимым условием для нормальных отношений между фондом накопления и потребления на предприятии, между массой товаров и эффективного спроса населения, повышение производительности и рентабельности производства.

Анализ использования трудовых ресурсов тесно связано с заработной платой. С ростом производительности труда увеличивается сумма оплаты труда. Поэтому важно проанализировать использование средств на выплату заработной платы.

Рассмотрим агрегированные данные о численности и заработной плате работников ООО «Теплоснаб» за 2014-2015года (табл. 8).

Таблица 8 Динамика фонда заработной платы работников ООО «Теплоснаб»

Показатели	2013 г.	2014 г.	2015 г.	Изменение +,-	
				за 2014г	за 2015г
1. Фонд заработной платы – всего, тыс. р.	52358,40	50211,60	58851,60	-2146,80	-8640,00
2. Среднесписочная численность, чел.	248	251	251	3	0
3. Среднегодовая зарплата 1 работающего, тыс. р.	86872,70	86814,40	86753,30	58,3	- 61,1

Согласно таблице 8, общее количество сотрудников организации в 2014 году увеличилась на 3человек, со 248 чел. в 2013 году до 251 чел., в 2015 году – численность работников не изменилась.

Фонд заработной платы снизился с 52358,40 тыс. р. в 2013 году до 50211,60. в 2014 году на 2146,80; в 2015 году фонд оплаты труда работников в ООО «Теплоснаб» увеличился по сравнению с 2014 годом с 50211,60 тыс.руб. до 58851,60 тыс.руб. больше, чем в предыдущем году в связи с

увеличением тарифных ставок и окладов, небольшое увеличение среднего количества сотрудников.

Рассмотрим структуру фонда заработной платы. Для того чтобы определить долю каждого элемента в общей сумме за 2015 год (рис. 3).



Рис. 3. Структура фонда оплаты труда производственных работников ООО «Теплоснаб» за 2015 год

Наибольший удельный вес в структуре фонда заработной платы занимает оплата тарифных ставок и сдельным расценкам (55%), затем премии (29%) и другие виды оплат (12%).

Сокращение числа рабочих, происходит одновременно с увеличением числа и доли руководителей в составе персонала. Это может быть в структуре управления организации в связи с изменениями.

Резервы эффективного использования фонда оплаты труда ООО «Теплоснаб» можно сгруппировать следующим образом:

- Снизить оплаты различных отклонений в работе организации;
- Уменьшить трудоемкость продукции;
- Ввести соответствующую систему вознаграждений;
- Для улучшения соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы.

Кроме того, большое внимание следует уделять в организации профессиональной переподготовке кадров.

Положительный эффект от более эффективного использования оплаты труда работников ООО «Теплоснаб» могут быть следующие:

- 1 Снижение удельных затрат на оплату труда;
- 2 Увеличение объемов производства и предоставление услуг;
- 3 Увеличение прибыли;
- 4 Повышение стабильности финансовой системы организации.

4.2 Разработка мероприятий по совершенствованию оплаты труда в ООО «Теплоснаб»

Проведенное на ООО «Теплоснаб» исследование продемонстрировало, то что данному предприятию следует разработать и ввести эффективные системы оплаты и бонусы для работников, которые должны быть ориентированы на увеличение среднюю процентную ставку сотрудника и повысить интерес работников вследствие деятельности на предприятии, что даст возможность устранить недостатки, имеющиеся в расчетах заработной платы.

Для повышения оплаты труда работников предприятия ООО «Теплоснаб» с целью обеспечения непосредственно пропорциональной зависимости заработной платы работника от конечных итогов предприятия необходима надлежащая взаимозависимость фонда заработной платы от итогов финансово-хозяйственной деятельности предприятия. Целью исходной программы является увеличение мотивации работников, увеличение эффективности использования фонда заработной платы и эффективности использования персонала организации.

Таким образом, наиболее важными направлениями по совершенствованию системы заработной платы на предприятии ООО «Теплоснаб» будут предложены следующие изменения:

- 1 Награда за результаты года, выплаты премий в размере 1% от суммы изменения товарооборота в сторону увеличения;
- 2 Вознаграждения для работников которые выполняют важные задачи 5% от оклада работника;
- 3 За совмещение специальностей, в размере 30 % от заработной платы;
- 4 За выполнение наравне со своей основной работой обязанностей временно отсутствующего работника, в зависимости от размера установленного оклада замещаемого работника и с учетом времени замещения.

В настоящий период у предприятий обширный масштаб перспектив, т.к. они могут использовать все формы и системы оплаты труда, в наиболее подходящих организациях, их кадровый состав, в том числе установление взаимосвязи между суммой компенсации, в зависимости от квалификации и реальной результативности труда работников. Немаловажная миссия поручена руководителю, который должен организовать оплату труда в собственной организации, что может быть достигнуто при верном, безошибочном выборе её концепции.