

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

Школа инженерного предпринимательства

Направление подготовки: 38.03.01 «Экономика»

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

Тема работы
Стимулирующий эффект систем заработной платы

УДК 331.101.38:331.221.1

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
Д-3Б4Б1	Головачева Рада Андреевна		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Старший преподаватель	Павлова Ирина Анатолевна	Кандидат экономических наук		

КОНСУЛЬТАНТЫ:

По разделу «Социальная ответственность»

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент ШИП	Ермушко Жанна Александровна	Кандидат экономических наук		

Нормоконтроль

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Программист ШИП	Долматова Анна Валерьевна			

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Руководитель ООП	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Профессор	Барышева Галина Анзельмовна	Доктор экономических наук		

Министерство образования и науки Российской Федерации
38.03.01 Экономика

Код	Результат обучения
<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.
P2	Эффективно работать индивидуально, в качестве <i>члена команды</i> , состоящей из специалистов различных направлений и квалификаций, с делением ответственности и полномочий за результаты работы и готовность <i>следовать корпоративной культуре</i> организации
P3	Демонстрировать <i>знания</i> правовых, социальных, этических и культурных аспектов хозяйственной деятельности, осведомленность в вопросах охраны здоровья и безопасности жизнедеятельности.
P4	<i>Самостоятельно учиться</i> и непрерывно <i>повышать квалификацию</i> в течение всего периода профессиональной деятельности
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
<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;
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;
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
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.
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.
P11	Внедрять современные методы бухгалтерского учета, анализа и аудита на основе знания информационных технологий, международных стандартов учета и финансовой отчетности
P12	осуществлять преподавание экономических дисциплин в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального профессионального, среднего профессионального, высшего

Код	Результат обучения
	профессионального и дополнительного профессионального образования.
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
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
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.

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

Школа инженерного предпринимательства
Направление подготовки 38.03.01 «Экономика»

УТВЕРЖДАЮ:
Руководитель ООП
_____ Барышева Г.А.
(Подпись) (Дата) (Ф.И.О.)

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы

В форме:

Бакалаврской работы

(бакалаврской работы/магистерской диссертации)

Студенту:

Группа	ФИО
Д-3Б4Б1	Головачева Рада Андреевна

Тема работы:

Стимулирующий эффект систем заработной платы

Утверждена приказом директора (дата, номер)	25.03.2019 г. № 2271/с
---	------------------------

Срок сдачи студентом выполненной работы:	01.06.2019
--	------------

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. Работа с литературой и отчетами УЖХ и ДХ администрации ТГО. 2. Статьи с аналитических порталов в сети Интернет. 3. Данные официального сайта УЖХ и ДХ администрации ТГО. 4. Результаты наблюдения за работой организации.
Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов <i>(аналитический обзор по литературным источникам с целью выяснения достижений мировой науки техники в рассматриваемой</i>	1. Изучить теоретические аспекты оценки стимулирующего эффекта заработной платы; 2. Рассмотреть содержание методик анализа фонда заработной платы и оценки стимулирующего эффекта заработной платы;

<p><i>области; постановка задачи исследования, проектирования, конструирования; содержание процедуры исследования, проектирования, конструирования; обсуждение результатов выполненной работы; наименование дополнительных разделов, подлежащих разработке; заключение по работе).</i></p>	<p>3. Выявить особенности формирования фонда заработной платы в бюджетных организациях; 4. Проанализировать фонд заработной платы в Управлении жилищно – коммунального хозяйства Администрации Тайгинского городского округа г.Тайга; 5. Оценить стимулирующий эффект заработной платы в анализируемой организации; 6. Разработать мероприятия по усилению стимулирующего эффекта.</p>
<p>Перечень графического материала <i>(с точным указанием обязательных чертежей)</i></p>	<p>Таблицы: Эффект заработной платы в экономике в РФ, эффективность заработной платы в экономике РФ, динамика формирования ФОТ, структура ФЗП, фактический и плановый ФЗП, социальная и экономическая эффективность заработной платы Рисунки: Модель ФЗП, организационная структура управления, структура работников по категориям персонала, структура ФОТ, результаты социального опроса</p>
<p>Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы <i>(с указанием разделов)</i></p>	
<p style="text-align: center;">Раздел</p>	<p style="text-align: center;">Консультант</p>
<p>Социальная ответственность организации</p>	<p>Ермушко Жанна Александровна к.э.н. доцент ШИП</p>
<p>Названия разделов, которые должны быть написаны на русском и иностранном языках:</p>	
<p>На русском языке</p>	<p>На английском языке</p>
<p>Введение 1. Теоретические аспекты оценки стимулирующего эффекта заработной платы. 2. Анализ стимулирующего эффекта заработной платы в Управлении жилищно – коммунального хозяйства Администрации Тайгинского городского округа г.Тайга. 3. Рекомендации по повышению стимулирующего эффекта заработной платы в Управлении жилищно – коммунального хозяйства Администрации Тайгинского городского округа г.Тайга. Заключение</p>	
<p>Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику</p>	<p>11.02.2019</p>

Задание выдал руководитель:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Старший преподаватель	Павлова Ирина Анатольевна	К.э.н.		11.02.2019

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
Д-3Б4Б1	Головачева Рада Андреевна		11.02.2019

Реферат

Выпускная квалификационная работа содержит 105 страниц, 18 рисунков, 24 таблицы, 49 использованных источников.

Ключевые слова: заработная плата, фонд заработной платы, стимул, стимулирующая роль, экономическая эффективность, социальная эффективность, зарплатоотдача, зарплатоемкость, кадры предприятия, штатное расписание, оклад.

Объект исследования – заработная плата в бюджетной организации Управлении жилищно-коммунального и дорожного хозяйства Администрации Тайгинского городского округа г.Тайга.

Целью выпускной квалификационной работы является разработка мероприятий по усилению стимулирующего эффекта в бюджетной организации Управлении жилищно-коммунального и дорожного хозяйства Администрации Тайгинского городского округа г.Тайга.

В процессе исследования проводилось: изучение теоретических аспектов оценки стимулирующего эффекта заработной платы, анализ экономических показателей деятельности исследуемого предприятия; оценка кадрового состава и его структуры, показателей движения кадров; анализ фонда заработной платы; оценка стимулирующей роли заработной платы.

В результате исследования были даны рекомендации по усилению стимулирующей роли заработной платы.

Степень внедрения: результаты исследования и выработанные рекомендации рекомендован к внедрению в практической деятельности предприятия.

Область применения: система материального стимулирования.

Экономическая эффективность/значимость работы: внедрение мероприятий в практику работы обеспечит усиление стимулирующей роли заработной платы.

Определения, обозначения, сокращения, нормативные ссылки

В данной дипломной работе применяются следующие термины с соответствующими определениями:

Заработная плата –экономическая категория, которую можно рассматривать с двух сторон: как затраты организации и как цена труда, вкладываемого работниками в процесс производства

Номинальная заработная плата – сумма, которая начисляется работнику за отработанное время или производство продукции.

Реальная заработная плата – сумма, сопоставимая с объемами благ, которые становятся доступными человеку для приобретения по текущим ценам после выплаты налогов.

Сдельная форма заработной платы – форма расчета заработной платы по количеству произведенной продукции с учетом сложности, качества и условий труда.

Повременная форма заработной платы – форма расчета заработной платы, содержащая в своей основе количество времени, которое затрачивает работник на выполнение своих трудовых обязанностей с учетом уровня квалификации и условий труда.

Фонд заработной платы – совокупность выплат, которые состоят из оклада, тарифной ставки, премиальных, надбавок за выслугу лет, компенсаций за высококвалифицированный труд, компенсаций за труд в сложных обстоятельствах, компенсаций за хорошо выполненную работу, компенсаций за вклад в значительное продвижение фирмы на рынке

Эффективность заработной платы – социально-экономическая категория, определяющая взаимосвязь размеров заработной платы с результатами труда и обеспечивающая меру воспроизводства рабочей силы.

Эффект заработной платы – объем благ и услуг, которые являются результатом трудовой деятельности человека и рассматриваются как основание для формирования размера оплаты труда.

В данной дипломной работе применены следующие сокращения и обозначения:

РФ – Российская Федерация.

НК РФ – Налоговый кодекс Российской Федерации.

ГК РФ – Гражданский кодекс Российской Федерации.

ТГО – Тайгинский городской округ.

ФНС – Федеральная налоговая служба.

УЖКИДХ – Управление жилищно – коммунального и дорожного хозяйства.

КСО – Корпоративная социальная ответственность.

ФЗП – Фонд заработной платы.

МТС – Материально – техническая служба.

ОКС – Отдел капитального строительства.

АУП – Административно – управленческий персонал.

Оглавление

Реферат.....	7
Определения, обозначения, сокращения, нормативные ссылки.....	8
Введение.....	12
1 Теоретические аспекты оценки стимулирующего эффекта заработной платы.....	16
1.1 Заработная плата как элемент материального стимулирования.....	16
1.2 Методика анализа фонда заработной платы.....	21
1.3 Оценка стимулирующего эффекта заработной платы.....	27
1.4 Особенности материального стимулирования в бюджетной сфере.....	33
2 Стимулирующий эффект заработной платы в управлении жилищно-коммунального и дорожного хозяйства администрации Тайгинского городского округа г. Тайга.....	38
2.1 Общая характеристика организации.....	38
2.2 Фонд заработной платы.....	47
2.3 Оценка эффективности заработной платы.....	59
3 Рекомендации по повышению стимулирующего эффекта заработной платы в управлении жилищно-коммунального и дорожного хозяйства администрации Тайгинского городского округа г. Тайга.....	68
3.1 Организация разъяснительной и информационной работы среди работников организации для разрешения текущих вопросов.....	68
3.2 Формирование стимулирующего фонда и стимулирование баллами для специалистов, основных рабочих, вспомогательных рабочих.....	70
3.3 Эффективность реализации рекомендуемых мероприятий.....	78
4 Корпоративная социальная ответственность.....	86
4.1 Структура стейкхолдеров.....	86
4.2 Определение структуры программ КСО.....	87
4.3 Определение затрат на программы КСО.....	90
4.4 Оценка эффективности программ и выработка рекомендаций.....	90
Заключение.....	92

Список использованных источников	94
Приложение А Финансовая отчетность УЖКИДХ.....	99
Приложение Б Штатное расписание УЖКИДХ	102
Приложение В Размеры окладов по категориям работников в 2018 году	104
Приложение Г Данные Федеральной службы государственной статистики по заработной плате в РФ	105

Введение

Персонал предприятия рассматривается как фактор производства, обеспечивающий эффективность его работы, в связи с чем вопросы, которые касаются системы стимулирования работы персонала, для современных условий выходят на первое место, определяя заработную плату как важный фактор материального стимулирования. Заработная плата – это фактор социальной и экономической жизни организации, что определяет эффективность деятельности организации для любого уровня управления. В современных условиях люди, стремясь к обеспечению своего благосостояния, получения материальных благ, рассматривают заработную плату как возможность получения доступа к ним, поэтому материальное стимулирование приобретает особую значимость. В целом можно говорить о том, что чем выше уровень оплаты труда – тем лучше; это повышает эффективность работы персонала, увеличивает производительность труда, что в итоге увеличивает и показатели эффективности работы организации.

Заработная плата – это элемент материального стимулирования. Основной целью системы материального стимулирования является обеспечение повышения качества и производительности труда в интересах организации; человек должен быть заинтересован в том, что реализуется в рамках организации как социально – экономической системы, поскольку это дает ему возможность доступа к материальным благам. С другой стороны, уровень оплаты труда должен способствовать тому, что система менеджмента должна использовать возможности и способности работников с максимальной отдачей для производства.

Для современных условий в России наблюдается высокая дифференциация в уровне оплаты труда, что отражается как на уровне государства, так и на уровне хозяйствующих субъектов. Средний уровень заработной платы в России в 2018 году по данным сайта Росстата <http://www.gks.ru> составляет 36 000 руб., в Кемеровской области 17 490 руб.,

в Томской области 32 230 руб. – разница более чем в два раза позволяет увидеть уровень дифференциации доходов по регионам. Для отдельных хозяйствующих субъектов характерна такая же ситуация: наблюдается разрыв в уровнях оплаты труда менеджеров и основных производственных рабочих; на предприятиях, действующих в различных отраслях, также существует существенный разрыв. Поэтому необходимо уделять внимание процессам, которые позволяют обеспечивать стимулирующий эффект заработной платы.

Заработная плата – структура, которая включает два основных элемента: оклад и систему дополнительных выплат (премии, гарантии, компенсации, стимулы, бонусы и пр.), что позволяет говорить о возможности увеличения уровня оплаты труда и повышения ее стимулирующего эффекта.

Актуальность темы выпускной квалификационной работы определена тем, что в современных условиях необходимо усиливать стимулирующий эффект заработной платы для повышения эффективности деятельности организации в целом.

Теоретические вопросы, связанные с оплатой труда, широко освещены в экономике, бухгалтерском учете, налогообложении, менеджменте авторами Арсеновой Е.В., Балыкова Я.Д., Базарова Т.Ю., Волковой О.И., Ворониной Э.М., Гапоненко А.Л., Панкрухина А.П., Долгова А.И., Зайцева Н.В., Комарова А.Е., Михайлова М.С., Никольского В.А., Новикова Д.А., Поршнева А.Г., Чечевицыной Л.Н., Шияна В.И. и многих других.

Целью выпускной квалификационной работы является разработка мероприятий по усилению стимулирующего эффекта в бюджетной организации Управлении жилищно - коммунального и дорожного хозяйства Администрации Тайгинского городского округа г.Тайга.

Для достижения цели необходимо решить следующие задачи:

– Изучить теоретические аспекты оценки стимулирующего эффекта заработной платы;

- Рассмотреть подходы к анализу фонда заработной платы и оценки стимулирующего эффекта заработной платы;
- Выявить особенности формирования фонда заработной платы в бюджетных организациях;
- Проанализировать структуру фонда заработной платы в Управлении жилищно – коммунального хозяйства Администрации Тайгинского городского округа г.Тайга;
- Оценить стимулирующий эффект заработной платы в анализируемой организации;
- Разработать мероприятия по усилению стимулирующего эффекта в Управлении жилищно – коммунального и дорожного хозяйства администрации Тайгинского городского округа г.Тайга.

Объект исследования –заработная плата в бюджетной организации Управлении жилищно - коммунального и дорожного хозяйства Администрации Тайгинского городского округа г.Тайга.

Предмет исследования - стимулирующий эффект заработной платы в Управлении жилищно – коммунального и дорожного хозяйства администрации Тайгинского городского округа г.Тайга Кемеровской области.

Практическая значимость проведенного исследования определена принятием результатов проведенного анализа в Управлении жилищно – коммунального и дорожного хозяйства Администрации Тайгинского городского округа г.Тайга и рассмотрения возможностей со стороны предприятия по внедрению мероприятий по совершенствованию 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 аспектов оценки стимулирующего эффекта заработной платы.

Вторая глава содержит результаты анализа заработной платы, фонда заработной платы и оценки стимулирующего эффекта в организации.

Третья глава содержит перечень предлагаемых к внедрению мероприятий для усиления стимулирующего эффекта заработной платы.

В заключении сформулированы выводы и предложения по теме исследования.

1 Теоретические аспекты оценки стимулирующего эффекта заработной платы

1.1 Заработная плата как элемент материального стимулирования

Заработная плата – это экономическая категория, которую можно рассматривать с двух сторон: как затраты организации и как цена труда, вкладываемого работниками в процесс производства [1, с.198]. С последней точки зрения заработная плата определяется личным трудовым вкладом работника в экономические результаты деятельности организации и качеством труда. Размер заработной платы – это фактор, определяющий заинтересованность человека в результатах своего труда, позволяет стимулировать его на повышение уровня производительности, улучшение качества выпускаемой продукции (работ, услуг).

Размер заработной платы должен быть сопоставим с набором благ и услуг, которые становятся доступными человеку при получении им трудового дохода. Уровень заработной платы определяется в соответствии с уровнем производительных сил в обществе, что предусматривает его изменение при развитии экономической системы для удовлетворения потребностей человека. Зависимость заработной платы и стоимости воспроизводства позволяет обеспечивать сопоставимое экономическое положение людей вне зависимости от их трудовой сферы, формы собственности и средств производства. Рыночные условия накладывают свой отпечаток на данную систему.

Главная цель заработной платы – обеспечить возможности воспроизводства рабочей силы, удовлетворить потребности человека за счет повышения качества жизни, что является результатом использования собственного труда [2, с.125].

Экономическая ситуация определяет понятия номинальной и реальной заработной платы [3, с.142].

Номинальная заработная плата представляет собой сумму, которая начисляется работнику за отработанное время или производство продукции.

Реальная заработная плата сопоставляется с объемами благ, которые становятся доступными человеку для приобретения по текущим ценам после выплаты налогов.

Оплата труда – это процесс, реализуемый в организации; его можно определить как непосредственную выплату заработной платы. Для заинтересованности человека в выполнении им трудовых обязанностей необходимо, чтобы размер оплаты труда, который фактически представляет собой вознаграждение за результаты работы, являлся существенным, что позволяет работнику удовлетворять потребности. Иначе возникает ситуация в отсутствие заинтересованности человеком выполнения трудовых обязанностей или нежелании в выполнении обязанностей, ориентации на минимальный уровень эффективности.

В практике кадрового менеджмента используются понятия мотивации и стимулирования. Мотивация направлена на повышение производительности труда, повышение эффективности работы в организации, что рассматривается в точки зрения работника. Человек, желая чего – либо, то есть обладая мотивом, стремится к получению возможностей удовлетворения собственной потребности или желания. В основе мотивации лежат психологические моменты. Мотивация связана с понятием стимулирования. Стимул в целом рассматривается как побуждение извне, которое позволяет человеку действовать. Если на человека оказывать воздействие, то формируется побудительная причина, стимулирующая его к совершению определенных действий. Рассматривая понятие стимула, можно определить, что он задается из – за пределов системы. Стимулирование представляет собой процесс, в рамках которого обеспечивается воздействие на человека, результатом чего является мотивационная установка,

позволяющая человеку действовать. Мотив и стимул при рассмотрении их с позиции кадрового менеджмента в отношении работника, являются двумя сопоставимыми элементами: мотив – внутри человека, стимул – снаружи [4, с.180].

Система мотивации и стимулирования, как действенный инструмент управления, позволяет оказывать влияние на работников, формируя необходимое компании поведение, повышая заинтересованность в результатах труда, повышая производительность и уровень лояльности персонала. На результативность работы человека всегда оказывает влияние ряд факторов, некоторые из которых имеют явно выраженную материальную форму, что позволяет выделять систему материального стимулирования.

Система материального стимулирования – это часть системы мотивации и стимулирования на предприятии. К ней относят в качестве основных элементов оплату труда и стимулирование. В рамках системы материального стимулирования непосредственное воздействие оказывается через инструменты, которые имеют денежное выражение, поэтому можно говорить об универсальности данной системы, так как при трудоустройстве любой человек всегда ставит перед собой целью прежде всего удовлетворить свои потребности, а в силу устройства современного общества для достижения этой цели используются именно деньги. Чем меньше уровень материального стимулирования, тем меньшее количество потребностей человек способен удовлетворять, и наоборот. Повышение уровня заработной платы позволяет человеку удовлетворять все большее количество своих потребностей с возрастающим качеством [5, с.135].

Оплата труда – основной и первый элемент системы материального стимулирования; денежные мотиваторы и стимулы могут рассматриваться как универсальные [6, с.77]. Работник в процессе своей трудовой деятельности стремится к повышению уровня своего благосостояния, что обеспечивает заработная плата, поэтому повышение ее уровня может рассматриваться как естественное желание человека.

В практике используются две основные формы оплаты труда: сдельная и повременная [8, с.199].

Сдельная форма заработной платы определяется через расчет по количеству произведенной продукции с учетом сложности, качества и условий труда.

Повременная форма заработной платы содержит в своей основе количество времени, которое затрачивает работник на выполнение своих трудовых обязанностей с учетом уровня квалификации и условий труда.

В рамках форм выделяют системы оплаты труда, представленные на рисунке 1.

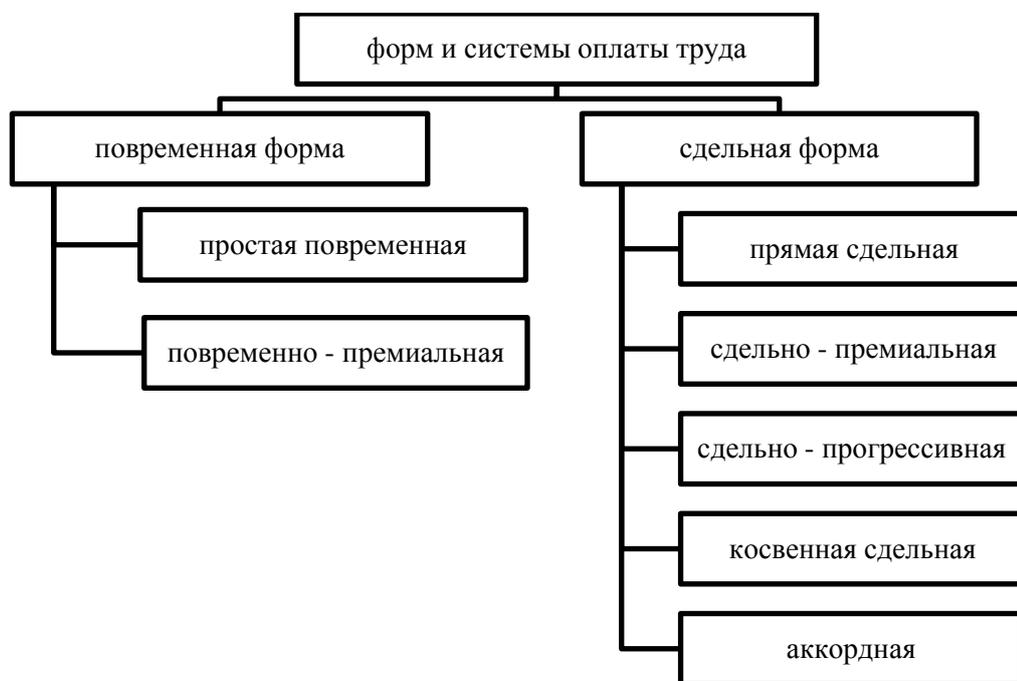


Рисунок 1 – Формы и системы оплаты труда

В основе расчетов по формам оплаты труда лежат расценки, представляющие собой минимальные нормативы – базы расчета. Сдельная форма предусматривает данные по разрядам работ, тарифов, норм выработки и времени. В основе повременной оплаты труда лежат нормированные задания, а объем функций определяется на основании норм обслуживания и численности работников.

Эффективность сдельной оплаты труда определяется прежде всего возможностью создания ею мощного мотивационного и стимулирующего эффекта, проявляющегося на уровне работника, подразделения, производства и организации в целом [8, с.108]. Применяется данная форма преимущественно в тех сферах, где практикуется нормирование труда, но она нецелесообразна для применения при снижении качества продукции, нарушения режимов производства и т.п.

При использовании повременной формы оплаты труда необходимо, чтобы отсутствовало увеличение объемов производства, но при этом трудовые процессы были строго регламентированы. В рамках повременной формы оплаты труда используется понятие должностных окладов, которые представляют собой точные размеры оплаты труда, соответствующие занимаемой должности работника. Диапазоны окладов позволяют реализовать градацию разных категорий работников.

Также в практике работы часто применяют смешанную форму оплаты труда, которая синтезирует в себе элементы сдельной и повременной форм [9, с.138]. К ней выделяют плавающие оклады, дилерские механизмы и комиссионные формы, что отражено на рисунке 2.



Рисунок 2 – смешанные формы оплаты труда

В рамках плавающей системы используются ежемесячные выплаты работнику, размеры которой определяются конечными результатами работы и качеством. В рамках комиссионной формы используются средства на оплату труда, выделяемые из общего дохода в виде процента. При использовании дилерских механизмов работник приобретает товары и перепродает их, в результате чего формируется разница в цене, формирующая доход.

Таким образом, можно определить, что заработная плата, позволяющая человеку удовлетворять свои потребности за счет получения определенной суммы денежных средств, реализует функцию стимулирования; размер заработной платы применительно к существующим экономическим условиям, позволяет говорить об эффекте стимулирования, который может усиливаться или уменьшаться в зависимости от размера реальной заработной платы.

1.2 Методика анализа фонда заработной платы

Для расчетов с работниками за выполнение работ используется фонд заработной платы (далее – ФЗП), под которыми понимается объем финансовых средств, которые используются для выплаты заработной платы в течение периода. Плановый ФЗП представляет собой сумму денежных средств в зависимости от установленных выплат; по нему допускается экономия и перерасход, при этом экономия не обязательно рассматривается как положительный момент в деятельности организации, поскольку очень высокий размер экономии приводит к убыточности – чем ниже уровень заработной платы – тем ниже уровень стимулирования работников. В зависимости от факторов размер ФЗП на плановый период может отличаться [5, с.92].

Согласно Налогового кодекса РФ ст.225, постановления Госкомстата №89, письма Минкомсвязи №НН-П14-4322 от 19.03.2018 года под ФЗП

понимается совокупность выплат, которые состоят из оклада, тарифной ставки, премиальных, надбавок за выслугу лет, компенсаций за высококвалифицированный труд, компенсаций за труд в сложных обстоятельствах, компенсаций за хорошо выполненную работу, компенсаций за вклад в значительное продвижение фирмы на рынке [10, с.137].

Источником формирования ФЗП являются доходы предприятия, внешнее финансирование и личные вложения владельца [11, с.188].

Основной целью коммерческой организации является получение прибыли, что рассматривается как цель бизнеса; для получения прибыли и ее максимизации необходимо усиливать эффект использования факторов производства, в т.ч. и фактора труд. Для этого осуществляются расчеты ФЗП на месяц, квартал, полугодие, год. Основой для расчета ФЗП являются данные штатного расписания [10, с.35]. ФЗП рассчитывается согласно формуле 1.

$$\text{ФЗП}=(\text{ЗП}+\text{НД})\cdot\text{РК} \quad (1)$$

где ФЗП – фонд заработной платы, руб.;

ЗП – уровень оплаты труда по одной позиции штатного расписания, руб.;

НД – выплаты компенсационного и единовременного характера, руб.;

РК – районный коэффициент (30%).

Показатели размера ФЗП позволяют осуществлять на предприятии долгосрочное планирование в части распределения доходов, контролировать поступление прибыли, обеспечивать оперативную реакцию на отклонения. Без формирования ФЗП нельзя рассчитывать на высокий уровень работоспособности, производительности и лояльности работников, поэтому необходимо анализировать ФЗП, что позволяет решить задачи, представленные на рисунке 3 [12, с.188].



Рисунок 3 – Задачи анализа ФЗП

В процессе анализа выявляются недостатки в деятельности организации и использовании трудовых ресурсов.

Для анализа ФЗП могут использоваться различные методики, наиболее часто используемой является методика факторного анализа ФЗП Савицкой Г.В [8, с.195]. Факторный анализ позволяет многомерно исследовать факторы, имеющие положительное и отрицательное влияние на результаты деятельности организации в части ФЗП и уровня оплаты труда. Анализ согласно данной методике проводится в разрезе категорий работников и подразделений, что позволяет выявлять изменения и их тенденции, причины перерасхода или экономии ФЗП относительно нормативов или плановых данных. Активно в процессе анализа используются индексы [12, с.108].

При анализе ФЗП в первую очередь сравниваются фактический уровень ФЗП ($\PhiЗП_{\phi}$) с плановым показателем ($\PhiЗП_{пл}$) согласно формуле 2, что позволяет определить абсолютные отклонения по ФЗП ($\Delta\PhiЗП_a$).

$$\Delta\PhiЗП_a = \PhiЗП_{\phi} - \PhiЗП_{пл} \quad (2)$$

В дальнейшем определяются факторы, которые оказывают влияние на значения отклонения. Для этого проводится факторный анализ, общая модель которого приведена на рисунке 4.

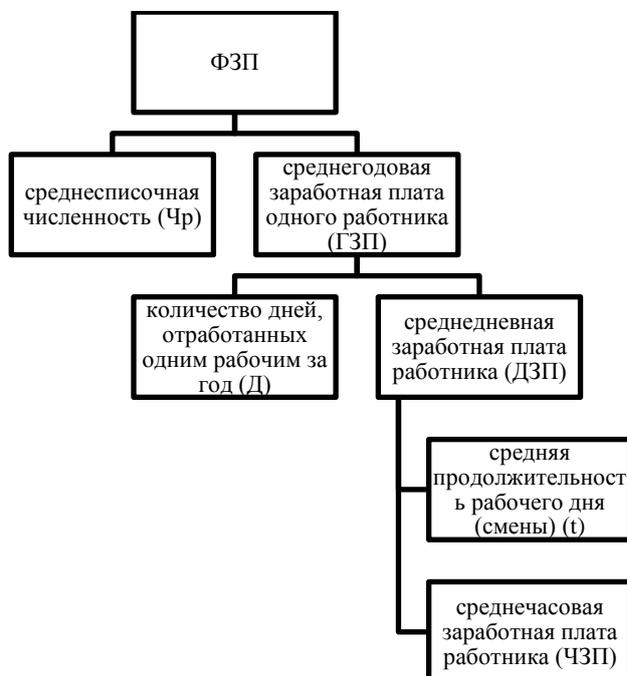


Рисунок 4 – Модель ФЗП

Согласно схемы в рамках детерминированного факторного анализа для абсолютного отклонения используются модели, представленные в формулах 3 – 5 [7, с.125].

$$\Phi ЗП_{\text{пост}} = Ч_r \times ГЗП \quad (3)$$

$$\Phi ЗП_{\text{пост}} = Ч_r \times Д \times ДЗП \quad (4)$$

$$\Phi ЗП_{\text{пост}} = Ч_r \times Д \times t \times ЧЗП \quad (5)$$

При анализе использования ФЗП учитывается средний уровень заработной платы работников, его динамика, факторы, которые определяют его уровень, поэтому в дальнейшем в рамках проведения факторного анализа изучаются причины изменения средней заработной платы по категориям, профессиям, предприятию в целом, при этом учитывается, что уровень средней заработной платы определяется количеством отработанных дней,

продолжительности смены (рабочего дня), среднечасовой заработной платы, что отражает формула 6 [8, с.95].

$$\Gamma_{ЗП} = Д \times t \times ЧЗП \quad (6)$$

Изменение заработной платы оценивается индексом изменения заработной платы согласно формуле 7.

$$J_{ЗП} = \frac{ЗП_{ср 1}}{ЗП_{ср 0}} \quad (7)$$

где $ЗП_{ср}$ – средняя заработная плата за отчетный и базисный периоды соответственно.

Для проведения анализа также рассчитывают индекс производительности труда согласно формуле 8.

$$J_{ПТ} = \frac{Пт1}{Пт0} \quad (8)$$

где $Пт$ – производительность труда (средняя выработка) за отчетный и базисный периоды соответственно.

В процессе анализа устанавливается соответствие между индексами производительности труда и темпами роста заработной платы. Обеспечение расширенного воспроизводства, получение прибыльности и рентабельности обеспечивается при соблюдении условия $J_{ПТ} > J_{ЗП}$. При несоблюдении данного условия наблюдается перерасход ФЗП, повышается себестоимость, уменьшается прибыль. Для определения соотношения в рамках данного условия используют расчет коэффициента определения ($K_{оп}$) согласно формуле 9, а также осуществляют его анализ в динамике.

$$K_{оп} = \frac{J_{пт}}{J_{зп}} \quad (9)$$

В нестабильных экономических условиях необходимо учитывать уровень инфляции, который оказывает негативное воздействие на уровень реальной заработной платы, для чего используется соотношение, представленное в формуле 10 [13, с.31].

$$J_{зп} = \frac{З_{сп1}}{З_{п0} * J_y} \quad (10)$$

где J_y – индекс роста цен на потребительские товары и услуги.

Оценка экономии или перерасхода по ФЗП ($\pm \Delta$) определяется согласно формуле 11 с учетом соотношений между темпами роста производительности труда и средней заработной платы.

$$\pm \Delta = \text{ФЗПф} * \frac{J_{зп} - J_{пт}}{J_{зп}} \quad (11)$$

Причины экономии или перерасхода определяются на начальном этапе с выявления того, как численность работников и уровень средней заработной платы влияет на ФЗП, для чего используется формула 12.

$$\text{ФЗП}_{чр} = (Ч_{р1} - Ч_{р0}) * З_{сп} * 12 \quad (12)$$

Влияние среднего уровня заработной платы на изменение ФЗП определяется по формуле 13.

$$\text{ФЗП}_{уз} = (З_{сп1} - З_{сп0}) * N1 * 12 \quad (13)$$

Использование ФЗП в целом позволяет определить относительная экономия, для чего анализируются доплаты за сверхурочное время, доплаты

за изменение условий работы и оплата вынужденных простоев. Ликвидация этих непроизводительных затрат позволяет обеспечивать экономию ФЗП и определить эффективность использования заработной платы. В результате анализа выявляются основные направления, позволяющие повышать эффективность использования средств на оплату труда [14, с.24].

1.3 Оценка стимулирующего эффекта заработной платы

В современных условиях развития рыночных отношений роль и значение заработной платы как мощного стимула к труду постоянно возрастает. Правильное и единое, приемлемое для всех уровней и сфер экономики толкование эффективности заработной платы представляет большой интерес в практическом отношении.

Эффективность в общем виде является характеристикой протекания любого процесса и выражает его результативность или степень достижения поставленной цели. Под эффективностью заработной платы как фактора трудовой мотивации понимается социально - экономическая категория, определяющая взаимосвязь размеров заработной платы с результатами труда и обеспечивающая меру воспроизводства рабочей силы. Понятие эффективности необходимо отличать от понятия эффекта, под которым в отношении заработной платы будет пониматься непосредственно объем благ и услуг, которые являются результатом трудовой деятельности человека и в то же время рассматриваются как основание для формирования размера оплаты труда.

Анализируя соотношение понятий эффекта и эффективности, можно определить, что понятие эффекта имеет абсолютное выражение, то есть будет рассматриваться как номинальный или реальный размер заработной платы для человека. Эффективность является относительным показателем и может определяться через ряд показателей, которые могут позволить оценить степень воздействия на работника уровня заработной платы.

Понятие эффекта может выражаться на уровне макро- или микроэкономики в форме среднего размера оплаты труда, что позволяет оценить уровень заработной платы и его стимулирующий эффект для работника. На таблице 1 приведена динамика изменения средней заработной платы в целом по экономике и для отдельных отраслей в России за период 2010 – 2017гг. согласно данным Росстат сайта <http://www.gks.ru/> по состоянию на 01.01.2018 г. В данном случае речь идет о понятии эффекта заработной платы, которое в абсолютном выражении формируется в виде средней заработной платы.

Таблица 1 – Эффект заработной платы в экономике РФ в период 2010–2017гг.

	2010г.	2015г.	2016г.	2017г.
Всего по экономике, руб.	20952	34030	36709	39167
сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство, руб.	11109	20670	22915	25671
добыча полезных ископаемых, руб.	39898	63697	69942	74474
обрабатывающие производства, руб.	18991	31875	34562	38502
обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха, руб.	25589	38922	41953	44632
водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений, руб.	16270	25203	26923	29097
Строительство, руб.	21295	29975	32370	33678
торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов, руб.	18424	27010	30090	32093
транспортировка и хранение, руб.	24922	38514	40912	43967
деятельность гостиниц и предприятий общественного питания, руб.	13466	20539	22109	23971

Эффективность заработной платы в относительном выражении на макроэкономическом уровне может быть оценена в виде показателей уровня жизни населения, который является следствием величины заработной платы. При этом для определения эффективности могут использоваться различные направления: конечное потребление домашних хозяйств, среднедушевые денежные доходы населения, величина прожиточного минимума и пр. В

таблице 2 представлены данные сайта <http://www.gks.ru/> за 2000 – 2017гг., которые позволяют говорить о проявлении эффективности заработной платы. Таблица 2 – Эффективность заработной платы в экономике РФ в период 2000 – 2017гг.

	2000г.	2010г.	2015г.	2016г.	2017г.
Численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума:					
млн. человек	42,3	17,7	19,5	19,5	19,3
в процентах от общей численности населения	29,0	12,5	13,3	13,3	13,2
в процентах к предыдущему году	84,9	96,2	117,4	100,0	99,0
Соотношение с величиной прожиточного минимума, процентов:					
среднедушевых денежных доходов	189	333	314	313	311
среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников организаций	168	341	325	346	359
среднего размера назначенных пенсий	76	165	151	153	155

Оценка эффективности заработной платы в полном объеме направлена на использование экономической и социальной составляющей. Заработная плата выполняет экономическую роль, фактически представляя собой инструмент – стимул, который позволяет человеку обеспечивать уровень жизни в соответствии с его требованиями и представлениями. С учетом того, что заработная плата обеспечивает воспроизводство рабочей силы, формируется ее социальная эффективность, проявляющаяся в рамках социума. Социальная эффективность проявляется в том, что отражается соотношение между размером номинальной и средней оплаты труда.

В первую очередь оценка эффективности заработной платы осуществляется с помощью показателя зарплатоотдачи, который представляет собой отношение результата трудовой деятельности человека к уровню заработной платы. Рассчитывается зарплатоотдача в соответствии с формулой 14.

$$\text{Зарплатоотдача} = \text{П}/\text{ФЗП} \quad (14)$$

где Π – величина общественного продукта, национального дохода или ВВП;

ФЗП – фонд оплаты труда.

Оценка экономической эффективности заработной платы осуществляется в соответствии с формулой 15.

$$\text{ЭЭ}_i = \frac{I_{\text{зп.р.}_i}}{I_{\text{пт.}_i}}, \quad (15)$$

где ЭЭ_i – показатель экономической эффективности заработной платы i -го предприятия;

$I_{\text{зп.р.}_i}$ – индекс средней реальной заработной платы i -го предприятия;

$I_{\text{пт.}_i}$ – индекс средней производительности труда, измеренной в денежных единицах в сопоставимых ценах или в натуральных единицах измерения i -го предприятия.

Данные формулы 15 показывают, что может быть оценено изменение заработной платы вследствие изменения производительности труда. Данный показатель принимает значения 1, больше или меньше 1. В случае равенства показателя 1 можно говорить о пропорциональной зависимости между изменениями производительности труда и уровня заработной платы на 1%. В случае, если показатель превышает 1, заработная плата увеличивается быстрее производительности труда, следствием чего является инфляция и нарушение баланса между денежными и товарными массами в стране. В случае, если показатель менее 1, заработная плата растет одновременно с производительностью труда, но при этом темпы роста медленнее, что приводит к уменьшению уровня инфляции, а также снижению цен.

Также используется показатель – критерий экономической эффективности заработной платы, представленный формулой 16.

$$\text{КЭ} = \frac{Уж \pm \Delta Уж}{Уж}, \quad (16)$$

где $KЭ$ – оптимальный коэффициент соотношения роста производительности и оплаты труда;

$Уж$ – удельный вес живого труда (в стоимостном выражении) в себестоимости продукции, %,

$\Delta Уж$ – снижение (рост) удельного веса живого труда в себестоимости продукции, %.

Соотношение между показателями, рассчитываемыми на основании формул 15 и 16 позволяет определить коэффициент экономической эффективности заработной платы согласно формуле 17.

$$K_{\text{эк.эф.}i} = \frac{\text{ЭЭ}_i}{KЭ}, \quad (17)$$

где $K_{\text{эк.эф.}i}$ – коэффициент экономической эффективности заработной платы i -го предприятия;

ЭЭ_i – показатель экономической эффективности заработной платы i -го предприятия;

$KЭ$ – критерий экономической эффективности заработной платы.

Данный показатель может также принимать значения $=1$, >1 , <1 . В первом случае экономическая эффективность заработной платы равна критерию экономической эффективности. При превышении 1 темпы роста заработной платы выше критерия экономической эффективности, что является основанием для пересмотра механизмов, которые связаны с начислением заработной платы. В случае, если показатель менее 1, отношение темпов роста заработной платы и производительности труда меньше критерия экономической эффективности, что чаще всего используется в системах оплаты труда, в которых нарушена взаимосвязь между уровнем заработной платы и результатов деятельности.

В том случае, если рассматриваемый коэффициент экономической эффективности отклоняется от 1, стимулирующая роль заработной платы оценивается как низкая.

Социальная эффективность заработной платы рассматривается как ее способность удовлетворять потребности человека, поэтому в основе оценки лежит соотношение уровня заработной платы и минимального объема потребляемых благ. Также, как в случае с экономической эффективностью, при оценке социальной эффективности используются показатель, критерий и коэффициент социальной эффективности.

Показатель социальной эффективности рассчитывается на основании формулы 18.

$$СЭ_i = \frac{ЗП_{отч.н. i}}{СЗП \times 0,6}, \quad (18)$$

где СЭ_i – показатель социальной эффективности заработной платы *i*-го предприятия;

ЗП отч.н . *i* – номинальная средняя заработная плата за отчетный период на *i*-м предприятии, руб.;

СЗП × 0, 6 – уровень минимальной заработной платы, рекомендуемый МОТ, руб.;

СЗП – средняя заработная плата в стране.

Если данный показатель в результате расчетов равен 1, то заработная плата обеспечивает простое воспроизводство рабочей силы. При ситуации, когда значение показателя менее 1, воспроизводство не обеспечивается. И в последнем случае обеспечивается помимо простого также и расширенное воспроизводство.

Критерий социальной эффективности оценивается через соотношения МРОТ и средней заработной платы, которое в нормальных условиях должно быть не менее 60%. Если уровень заработной платы менее этого уровня, то не обеспечивается минимальное удовлетворение потребностей человека, не выполняется производственная функция.

Коэффициент социальной эффективности рассчитывается на основании формулы 19.

$$K_{\text{соц.эф.}i} = \frac{СЭ_i}{КС}, \quad (19)$$

где $K_{\text{соц.эф.}i}$ – коэффициент социальной эффективности заработной платы i -го предприятия;

$СЭ_i$ – показатель социальной эффективности заработной платы i -го предприятия;

$КС$ – критерий социальной эффективности заработной платы.

Принимая также три основных значения относительно 1, данный коэффициент отражает выполнение заработной платой воспроизводственной функции и обеспечение удовлетворения потребностей работника за счет оплаты труда.

1.4 Особенности материального стимулирования в бюджетной сфере

Бюджетная сфера регулируется со стороны государства на федеральном, региональном и муниципальном уровнях. Работники бюджетной сферы вкладывают свои усилия для обеспечения конкурентоспособности на общегосударственном уровне, оказывая социально значимые услуги населению в сфере образования, здравоохранения и других. Можно говорить о том, что именно функционирование бюджетной сферы обеспечивает формирование государственного потенциала в трудовой сфере. Поэтому важной задачей на общегосударственном уровне является обеспечение достойного уровня жизни для работников бюджетной сферы. На сегодня в экономической и социальной жизни государства происходят определенные изменения, которые отражаются в том числе и на функционировании бюджетной сферы и в ее рамках обеспечения социальной поддержки, защиты, формирование уровня оплаты труда. В настоящее время бюджетные учреждения самостоятельно могут устанавливать минимальный

уровень оплаты труда, рассматривать вопросы, связанные с материальным стимулированием. Заработная плата в бюджетной сфере стала распространяться на все виды заработка, поэтому важным элементом является обеспечение системы, которая содержит информацию об оплате труда и его динамике.

Для бюджетных учреждений заработная плата состоит из трех основных составляющих: базовая часть, а также стимулирующие и компенсационные выплаты. Это позволяет дифференцировать оплату труда.

На правительственном уровне утверждаются 4 квалификационные группы, для каждой из которых утверждается базовый оклад на уровне Правительства РФ. Базовый оклад является минимальной границей заработной платы. Использование квалификационных уровней позволяет формировать уровни оплаты труда в зависимости от сложности работы, а также дополнительных критерием квалификации.

Стимулирующие выплаты позволяют формировать мотивы к осуществлению трудовой деятельности, что стимулирует интерес работника и заставляет его трудиться в большей отдачей, так как это обеспечивает ему возможность в повышении уровня жизни. Компенсационные выплаты компенсируют потенциальные потери работников. Целью как компенсационных, так и стимулирующих выплат является повышение эффективности заработной платы.

Основой для установления стимулирующих выплат является коллективный договор; могут использоваться соглашения или локальные нормативные акты.

Особенностью бюджетной сферы является повышение уровня оплаты труда руководителей при сохранении низкого уровня оплаты труда рядовых сотрудников.

В современных рыночных условиях для бюджетной сферы характерен отход от прямого централизованного регулирования оплаты труда; прямо регулируются только размеры минимальной заработной платы и вопросы,

которые связаны с формированием надбавок и районных коэффициентов. На региональном и отраслевом уровнях условия оплаты труда регулируются системой тарифных соглашений и нормативных актов организаций. В бюджетной сфере используются тарифная и бестарифная системы оплаты труда, учитывается опыт работника, его стаж, отношение к труду, профессиональное мастерство и другие моменты. Средние условия использования трудового потенциала работника также оцениваются с помощью корректирующих коэффициентов; оценка производится руководителями и самими работниками. В бюджетной сфере начала использоваться система грейдов, которая для нашей страны является новой. Основа данной системы – вклад отдельного работника в результаты работы организации. Данная система позволяет учитывать особенности сферы деятельности работников, обеспечивает дифференциацию в уровнях оплаты труда, позволяет увеличивать стимулирующий эффект.

Данные Росстат <http://www.gks.ru> позволяет оценить эффект и эффективность заработной платы для бюджетников в 2018 – 2019 гг., отражая данные по изменению среднего уровня оплаты труда по регионам. В таблице 3 отражены средние оклады работников бюджетной сферы по Кемеровской, Томской и Новосибирской областям.

Таблица 3 – Средний уровень оплаты труда работников бюджетной сферы

Область/Республика	Здравоохранение, руб.	Образование, руб.	Социальная служба, руб.	Библиотеки, архивы, музеи и прочие объекты культуры, руб.	Научные исследования и разработки, руб.
Кемеровская	26 477	24 797	19 123	22 035	60 530
Новосибирская	30 232	27 526	23 872	24 784	47 047
Томская	30 476	33 821	22 264	28 988	52 253

Можно также отметить, что повышение уровня оплаты труда для работников бюджетной сферы – это важная составляющая экономической политики государства. Для бюджетной сферы характерно периодическое повышение окладов, которое проводится поэтапно.

Поэтому можно говорить о том, что достойный уровень оплаты труда для работников бюджетной сферы – это важное условие, которое позволяет обеспечивать устойчивое развитие экономической системы и повышать благосостояние граждан страны.

Таким образом, рассмотрев понятие заработной платы и обеспечиваемого ей стимулирующего эффекта, можно сделать следующие выводы.

Заработная плата рассматривается как вознаграждение за трудовые обязанности, которые выполняет человек в процессе трудовой деятельности. Повышение качества и объема работ должно сопровождаться повышением уровня оплаты труда. Поэтому можно говорить о том, что заработная плата обеспечивает стимулирующий эффект, то есть она оказывает влияние на работника с целью побудить его к более качественному выполнению трудовых обязанностей, увеличения объемов выполняемых работ с учетом заданного уровня качества. Заработная плата в России формируется в двух формах: сдельной и повременной. Каждая из форм имеет свои особенности при расчете.

Следствие заработной платы – ее стимулирующий эффект по отношению к работнику. Для оценки могут быть использованы два базовых понятия: эффект и эффективность. Под эффектом понимается абсолютное выражение размера заработной платы, при сопоставлении размера заработной платы с какими – либо показателями речь идет об эффективности заработной платы, то есть использовании относительного показателя.

Каждый работник стремится к удовлетворению своих потребностей, поэтому заработная плата играет стимулирующую роль, побуждая

работников лучше работать с целью получения большего вознаграждение, а следствием этого является улучшение благосостояния человека.

2 Стимулирующий эффект заработной платы в управлении жилищно-коммунального и дорожного хозяйства администрации Тайгинского городского округа г. Тайга

2.1 Общая характеристика организации

Объектом исследования в рамках ВКР является Управление жилищно – коммунального хозяйства Администрации Тайгинского городского округа г.Тайга (далее – УЖКИДХ), зарегистрированная 16.11.2011 года в Межрайонной Инспекции ФНС России №9 по Кемеровской области.

Юридический адрес УЖКИДХ: Кемеровская область, г.Тайга, ул.40 лет Октября, 23.

Основной вид деятельности согласно ОКВЭД 84.11.3 «Деятельность органов местного самоуправления районов, городов, внутригородских районов».

Организационно-правовая форма (ОПФ) — бюджетные учреждения.

Тип собственности — муниципальная собственность.

Учредителем компании является российское юридическое лицо Администрации Тайгинского городского округа (далее – ТГО) г.Тайга.

УЖКИДХ относится к органам Администрации ТГО отраслевой компетенции. Его деятельность ориентирована на решение вопросов, которые имеют местное значение: в сфере жилищно – коммунального и дорожного хозяйства, а также в сфере строительства на территории ТГО.

УЖКИДХ является юридическим лицом и относится к категории муниципальных казенных учреждений. При осуществлении своей деятельности компания взаимодействует со структурными подразделениями Администрации ТГО, Администрации Кемеровской области, а также органами местного самоуправления и органами территориального общественного самоуправления.

Задачи УЖКИДХ представлены на рисунке 4.

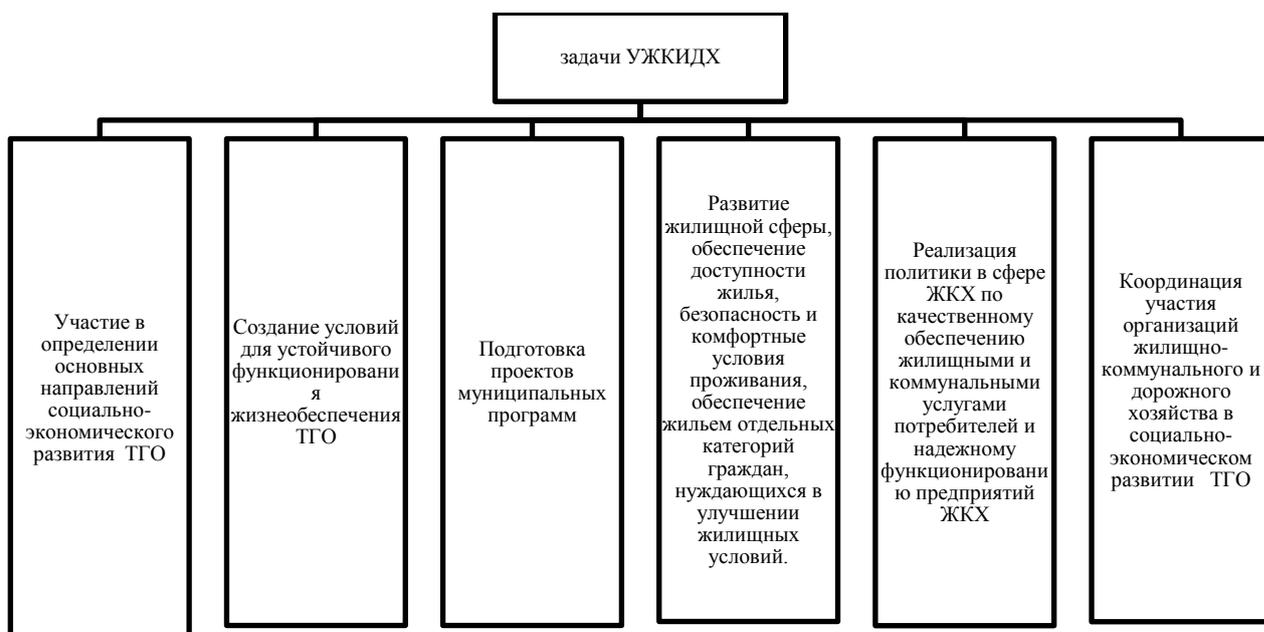


Рисунок 4 – Задачи УЖКИДХ

Деятельность организации финансируется из бюджетных средств Администрации ТГО.

Анализ основных технико-экономических показателей деятельности представлен в таблице 1 на основании данных бухгалтерской (финансовой) отчетности за 2016 – 2018гг. (приложения А, Б, В).

Таблица 1 – Основные технико-экономические показатели деятельности за 2016-2018гг.

Показатели	2016г.	2017г.	2018г.	абсолютное изменение			Темп роста, %		
				2017/2016 гг.	2018/2017 гг.	2018/2016 гг.	2017/ 2016гг.	2018/ 2017гг.	2018/ 2016 гг
1. доходы, тыс.руб.	2025,55	1312,67	266,30	-712,88	-1046,37	-1759,25	64,81	20,29	13,15
в т.ч. от оказания платных услуг	1916,65	827,67	209,50	-1088,98	-618,17	-1707,15	43,18	25,31	10,93
2. Расходы, тыс.руб.	43757,95	3597,54	256,18	-40160,41	-3341,36	-43501,77	8,22	7,12	0,59
в т.ч. оплата труда и начисления на выплаты по оплате труда	2271,89	901,84	197,66	-1370,05	-704,18	-2074,23	39,70	21,92	8,70
приобретение работ, услуг	7063,57	124,70		-6938,87	-124,70	-7063,57	1,77	0,00	0,00
3. Чистый операционный результат, тыс.руб.	-41732,40	-2304,21	10,12	39428,19	2314,33	41742,52	5,52	-0,44	-0,02
4. Операционный результат до налогообложения, тыс.руб.	-41732,40	-2284,87	10,12	39447,53	2294,99	41742,52	5,48	-0,44	-0,02
6. Расходы на 1 рубль доходов, руб.	21,60	2,74	0,96	-18,86	-1,78	-20,64	12,69	35,10	4,45
7. Численность работников (согласно штатному расписанию), чел.	20,00	20,00	22,00	0,00	2,00	2,00	100,00	110,00	110,00
8. Производительность труда, тыс.руб./чел.	101,28	65,63	12,10	-35,64	-53,53	-89,17	64,81	18,44	11,95
9. Фонд оплаты труда, тыс.руб.	6552,31	6552,31	8751,09	0,00	2198,78	2198,78	100,00	133,56	133,56
10. Среднемесячная заработная плата, руб.	27,30	27,30	33,15	0,00	5,85	5,85	100,00	121,42	121,42

Данные таблицы 1 показывают, что за анализируемый период доходы компании составили 2025,55 тыс.руб., 1312,67 тыс.руб. и 266,30 тыс.руб. по годам соответственно. В период 2016 – 2017гг. уменьшение доходов составило 712,88 тыс.руб. или на 35,19%; в период 2017 – 2018гг. уменьшение составило 1046,37 тыс.руб. или 79,71%. В целом за рассматриваемый период уменьшение доходов составляет 1759,25 тыс.руб. или 86,85%. Также изменяются доходы от оказания платных услуг: в целом за анализируемый период 2016 – 2018гг. уменьшение составляет 1707,15 тыс.руб. или 89,07%.

Расходы также уменьшаются. За период 2016 – 2017гг. уменьшение составляет 40160,41 тыс.руб. или 91,78%, за период 2017 – 2018гг. уменьшение составляет 3341,36 тыс.руб. или 92,88%. В целом за период уменьшение составляет 43501,77 тыс.руб. или 99,42%.

Чистый операционный результат уменьшается за 2016 – 2017гг. на 39428,19 тыс.руб. или на 94,48%, за последующий период изменение составляет 2314,33% или 99,55%. В 2018 году УЖКИДХ получает прибыль в размере 10,12 тыс.руб., что по сравнению с базовым периодом 2016 года составляет 41742,52 тыс.руб. или 100,02%. Операционный результат до налогообложения в целом за период увеличивается на 41472,52 тыс.руб. или на 100,02%.

Расходы на 1 рубль доходов уменьшаются. За период 2016 – 2017гг. уменьшение составляет 18,86 тыс.руб. или 79,36%, за период 2017 – 2018гг. уменьшение составляет 1,78 тыс.руб. или 64,9%. В целом за период данный показатель уменьшается на 20,64 тыс.руб. или на 95,55%.

Численность работников в период 2016 – 2017гг. остается постоянной и составляет 20 чел. Фонд оплаты труда в данный период неизменен и составляет 6552,31 тыс.руб., среднемесячная заработная плата составляет 27,3 тыс.руб. В период 2017 – 2018гг. численность работников увеличивается на 2 чел. или на 10% и составляет 22 чел. При этом увеличивается фонд оплаты труда на 2198,78 тыс.руб. или на 33,56%, и составляет в 2018 году

8751,09 тыс.руб. Среднемесячная заработная плата в 2018 году составляет 33,15 тыс.руб., что на 5,85 тыс.руб. или на 21,42% больше, чем в предыдущие периоды.

Производительность труда уменьшается, что определено изменением уровня доходов компании. В 2016 году производительность труда составляет 101,28 тыс.руб./чел., в 2017 году 65,63 тыс.руб./чел., что на 35,64 тыс.руб. или на 35,19% меньше, чем в 2016 году. В 2018 году производительность труда составляет 12,1 тыс.руб./чел., что на 53,53 тыс.руб. или на 71,56% меньше, чем в 2017 году и на 89,17 тыс.руб. или на 88,05% меньше по сравнению с базовым 2016 годом.

Структура работников и штатное расписание утверждает начальник УЖКИДХ (приложения Г, Д, Е), а регулирование трудовых отношений, гарантий и принципов оплаты труда регулируется Положением об общих принципах оплаты труда муниципального служащего ТГО (утв.18.03.2009 №26-нпа в ред. Решения Совета народных депутатов ТГО от 21.06.2012 г. №19 – нпа).

Организационная структура относится к типу линейных организационных структур.

В УЖКИДХ выделены следующие направления:

- Общее руководство,
- Правовое обслуживание, учет кадров,
- Служба бухгалтерского учета и финансово – экономической деятельности,
- Жилищный отдел,
- Материально – технический отдел (далее – МТС),
- Отдел капитального строительства (далее – ОКС),
- Единая дежурно – диспетчерская служба.

Во главе отделов стоят начальники отделов, которые подчиняются заместителю начальника Управления.

Производственная структура представлена на рисунке 6.

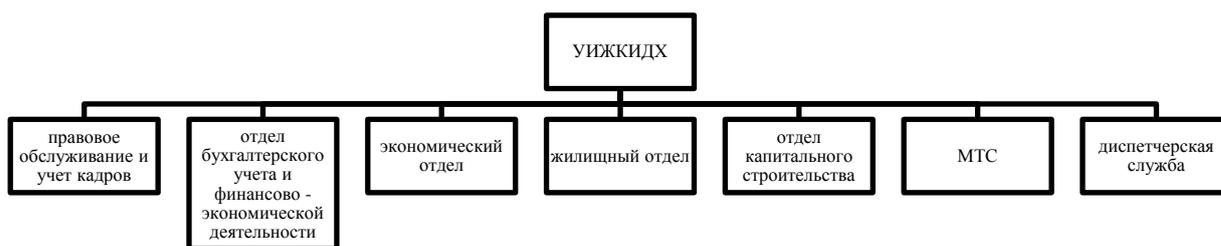


Рисунок 5 – Производственная структура УЖКИДХ

Организационная структура 2018 года приведена на рисунке 6.

В составе работников выделяют категории:

- Административно – управленческий персонал (далее – АУП),
- Специалисты,
- Основные рабочие,
- Вспомогательные рабочие.

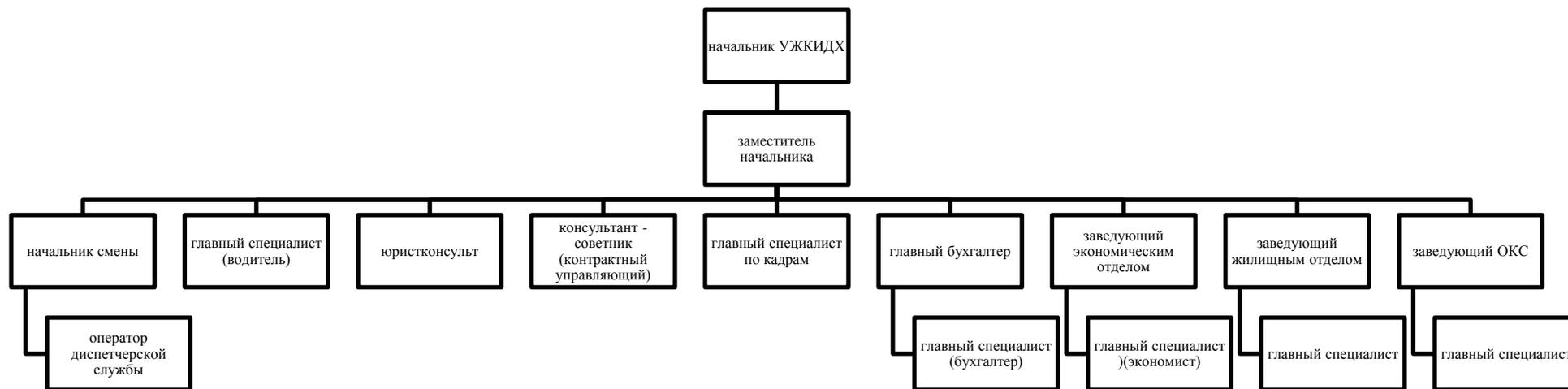


Рисунок 6 – Организационная структура управления УЖКИДХ

Структура работников по категориям приведена в таблице 2.

Таблица 2 – Структура работников по категориям

категория работников	2016г.		2017г.		2018г.		абс. изм. 2018 - 2016, чел.	темп роста 2016 - 2018, %
	чел.	%	чел.	%	чел.	%		
1. АУП	5	25	5	25	6	27,3	1	120
2. Специалисты	10	50	10	50	11	50,0	1	110
3. Основные рабочие	4	20	4	20	4	18,2	0	100
4. Вспомогательные рабочие	1	5	1	5	1	4,5	0	100
итого	20	100	20	100	22	100,0	2	110

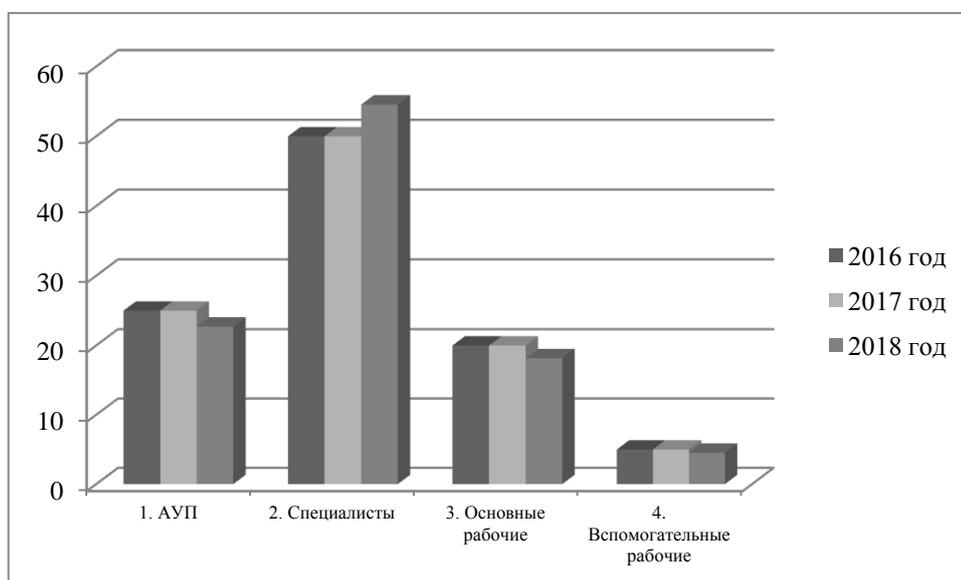


Рисунок 7 – Структура работников по категориям персонала, %

Таблица 3 – Изменение численности работников по должностям, чел.

должности	численность согласно штатному расписанию, чел.			абс.изм. 2016 - 2018гг., чел.
	2016 год	2017 год	2018 год	
1	2	3	4	5
общее руководство				
1.Заместитель начальника Управления	1	1	1	0
правовое обеспечение, учет кадров				
2.Юристконсульт	1	1	1	0

1	2	3	4	5
3.Консультант - советник	1	1	1	0
3.Главный специалист по кадрам	1	1	1	0
служба бухгалтерского учета и финансово - экономической деятельности				
4.Заведующий отделом бухучета	1	1	1	0
5.Главный специалист (бухгалтер)	1	1	1	0
6.Заведующий экономическим отделом	1	1	1	0
7.Главный специалист (экономист)	1	1	1	0
жилищный отдел				
8.Заведующий жилищным отделом	1	1	1	0
9.Главный специалист	5	5	3	-2
материально - техническая служба				
10.Главный специалист (водитель)	1	1	1	0
отдел капитального строительства				
11.Заведующий ОКС	0	0	1	1
12.Главный специалист (инженер)	0	0	3	3
единая дежурно - диспетчерская служба				
13.Начальник смены	1	1	1	0
14.Оператор диспетчерской службы	4	4	4	0
итого	20	20	22	2

Как показывают таблицы 2 и 3 и рисунок 7, наибольший удельный вес в силу специфики работы УЖКИДХ приходится на категорию специалистов – в 2016 и 2017гг. удельный вес данной категории составляет 50%, в 2018 году численность работников данной группы увеличивается на 2 чел. или на 20%. Увеличение работников данной группы на 1 чел. связано с организацией отдела ОКС, где добавляется 3 специалиста – инженера, в жилищном отделе численность специалистов сокращается на 2 человека.

Доля АУП составляет 25% в 2016 и 2017гг., в 2018 году она увеличивается до уровня 27,3%. Численность работников данной группы также увеличивается на 1 чел. в связи с открытием ОКС, поэтому в группу АУП добавляется заведующий ОКС.

Доля основных рабочих составляет 20% в 2016 и 2017гг., в 2018 году она снижается до уровня 18,2%. Численность работников данной группы неизменна.

Доля вспомогательных рабочих минимальна – 5% в 2016 и 2017гг., в 2018 году 4,5%. Численность работников данной группы неизменна.

2.2 Фонд заработной платы

Формирование и расчет заработной платы работников УЖКИДХ осуществляется на основании Положения об общих принципах оплаты труда муниципального служащего ТГО (утверждено решением Тайгинского городского совета народных депутатов 18.03.2009 №26 – нпа).

В соответствии с данным положением установлены размеры окладов по категориям служащих (приложение Ж). Выборка окладов применительно к УЖКИДХ представлена в таблице 4.

Таблица 4 – Оклады муниципальных служащих в ТГО (выборка для УЖКИДХ)

Должность	Оклад, руб.
Начальник управления	9620
заместитель начальника управления	8818
начальник отдела в управлении	8177
Главный специалист	5291
Ведущий специалист	3848
Специалист 1 категории	3687
Специалист 2 категории	3367
Специалист	3046

Расчет заработной платы учитывает все особенности системы начисления. Используемая форма оплаты труда – повременная, которая реализуется в основном в форме повременно – премиальной системы. Основной оклад работника увеличивается на размер дополнительных выплат, к которым в соответствии со штатным расписанием относят:

Доплаты за напряженность труда на уровне 30 – 40% к окладу;

Премии – 75% к окладу;

Ночные (только для операторов диспетчерской службы) – 35% к окладу;

Надбавки за выслугу лет – 10 – 20% к окладу.

Районный коэффициент составляет 30%.

В таблице 5 представлено распределение доплат к окладу в УЖКИДХ за 2018 год.

Таблица 5 – Доплаты к окладам в год, руб.

Виды дополнительных выплат	2018г.	уд.вес, %
доплаты за напряженность труда	58057,8	29,71
премии	111846	57,24
ночные	5148,15	2,63
доплаты за выслугу лет	20356,7	10,42
итого	195408,6	100,00

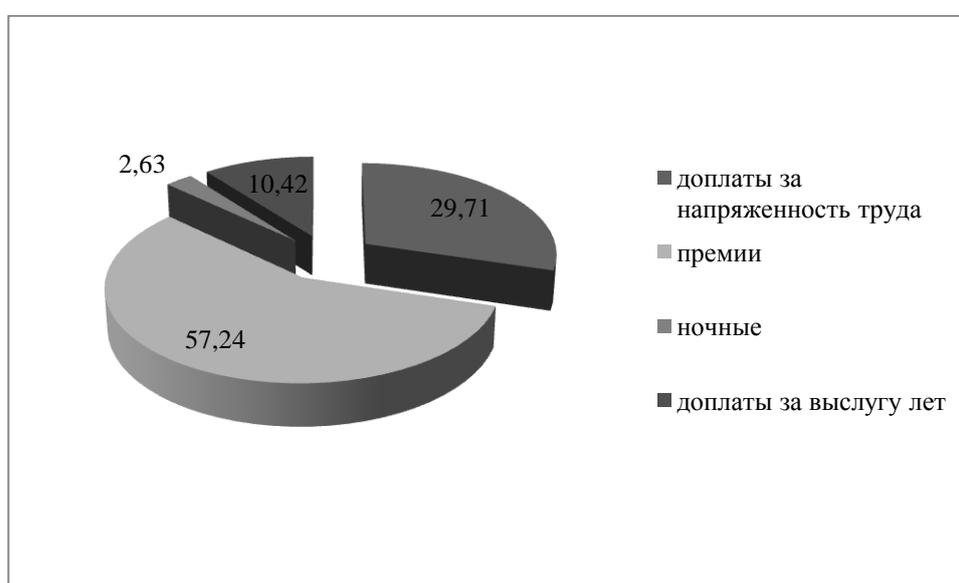


Рисунок 8 – Распределение доплат к окладу, %

Наибольшая часть в общей структуре доплат составляют премии – на них приходится 57,24% удельного веса всех доплат. На долю доплат за напряженность труда приходится 29,71%, на долю доплат за выслугу лет 10,42% и минимален уровень доплат за ночные смены 2,63%, что связано с выплатой данного вида доплат только конкретной категории работников.

Выделяют и доплаты, которые выплачиваются работникам 1 раз в год. К таким доплатам относят материальную помощь и единовременные выплаты.

Работники получают материальную помощь, размер которой зависит от занимаемой должности. Уровень дополнительных выплат по данному направлению составляет в 2018 году от 2673,9 руб. до 14605,5 руб.

Размер единовременных выплат также зависит от категории работника и составляет в 2018 году от 12747,87 руб. до 27086,8 руб.

Суммарный размер выплат по материальной помощи в 2018 году составляет 217769,5 руб., по единовременным выплатам 435539 руб.

Таким образом, ФЗП в год (с учетом численности работников по должностям) формируется из:

- Суммы должностных окладов,
- Суммы доплат,
- Суммы материальной помощи,
- Суммы единовременных выплат.

Также в структуру ФОТ входят начисления на заработную плату в размере 30,2%. В таблице 6 представлено распределение направлений формирования ФОТ в 2018 году.

Таблица 6 – Формирование годового ФОТ 2018 года, руб.

Показатели	сумма, руб.	уд.вес, %
должностной оклад	149128,0	X
доплаты за:	195408,6	X
напряженность	58057,8	X
премии	111846	X
ночные	5148,15	X
доплаты за выслугу лет	20356,65	X
районный коэффициент 30%	103765,5	X
итого ФЗП в месяц с учетом числа штатных единиц	505663,34	X
ФЗП в год	6067960,1	69,34
материальная помощь	217769,5	2,49
единовременные выплаты	435539	4,98
начисления на ФЗП	2029823,1	23,20
итого ФОТ в год	8751091,69	100

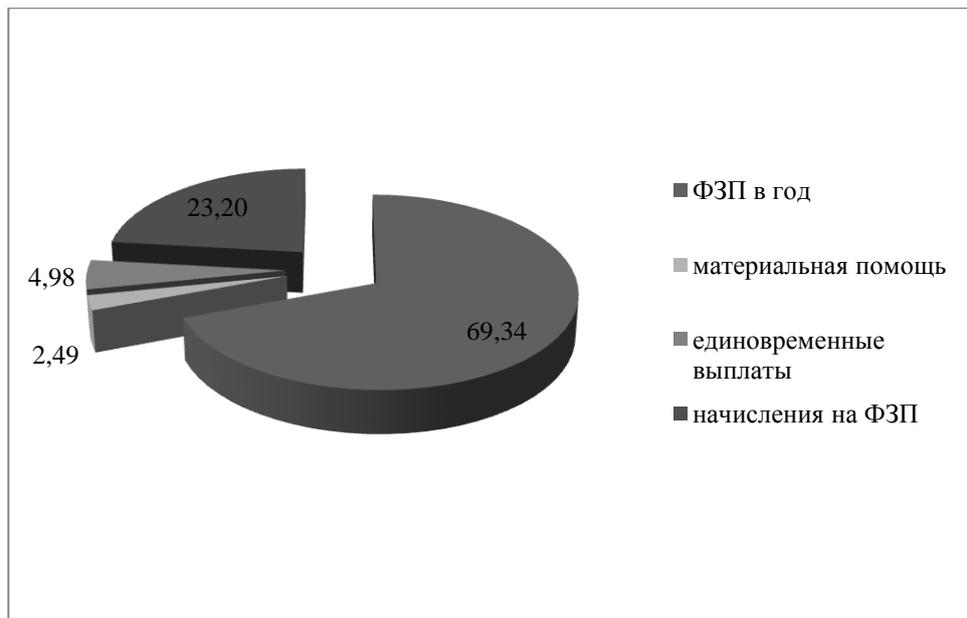


Рисунок 9 – Структура ФОТ по видам выплат, %

Как показывает таблица 6 и рисунок 9, наибольший удельный вес в годовом ФОТ приходится на ФЗП – 69,34%. На долю единовременных выплат приходится 4,98 %, на долю материальной помощи 2,49%, на долю начислений на ФЗП 23,2%.

Рассмотрим процесс формирования ФОТ для одной из категорий работников УЖКИДХ – главный специалист (инженер) ОКС.

В соответствии со штатным расписанием оклад главного специалиста ОКС, относящегося к группе работников – специалистов, составляет 6742 руб. К сумме оклада ежемесячно при начислении заработной платы выполняются дополнительные выплаты, в частности: выплата за напряженность труда составляет 40% к окладу, что составляет 2696,8 руб. ($6742 \cdot 40\%$), премии в размере 75%, что составляет 5056,5 руб. ($6742 \cdot 75\%$), надбавки за выслугу лет в размере 10%, что составляет 647,2 руб. ($6742 \cdot 10\%$). Итоговая сумма начислений в расчете на 1 работника составит 15142,5 руб. ($6742 + 2696,8 + 5056,5 + 647,2$). Районный коэффициент составляет 30% и равен 4550,85 руб. ($15142,5 \cdot 30\%$). Таким образом, общая сумма начислений в расчете на 1 работника составит за месяц 19693,35 руб. ($6742 + 2696,8 + 5056,5 + 647,2 + 4550,85$), с учетом численности согласно

штатному расписанию 3 человека общая сумма начислений за месяц составит 59161,05 руб. (19693,35*3 чел.). В расчете на 1 год ФЗП составит по данной категории специалистов 709993,26 руб. (59161,05*12 мес.). Согласно условиям начисления и выплаты оплаты труда по категориям специалистов в бюджетных организациях данной категории работников в расчете на 1 человека выплачивается один раз в год материальная помощь в размере 26293,8 руб. и единовременная выплата в размере 52587,6 руб.

Таким образом, ФОТ для категории специалиста ОКС без учета начислений на оплату труда в год составит 788874,7 руб. (709993,26+26293,8+52587,6). Начисления на оплату труда составляют 30,2% или 238240,2 руб. (788874,7*30,2%). С учетом начислений ФОТ составит 1027115 руб.(788874,7+238240,2).

Рассмотрим изменения показателей формирования ФОТ в динамике за 2016 – 2018гг.

Таблица 7 – Динамика показателей формирования ФОТ

Показатели	сумма, руб.			абс.изм.2018 к 2016, руб.	темп роста, %
	2016г.	2017г.	2018г.		
должностной оклад	105214,00	105214,00	149128,00	43914,00	141,74
доплаты за:	213139,06	213139,06	299174,10	86035,04	141,37
напряженность	45536,40	45536,40	58057,80	12521,40	140,37
премии	78910,50	78910,50	111846,00	32935,50	141,74
ночные	2842,00	2842,00	5148,15	2306,15	181,15
доплаты за выслугу лет	12255,25	12255,25	20356,65	8101,40	166,11
районный коэффициент 30%	73594,91	73594,91	103765,50	30170,59	141,00
итого ФЗП в месяц с учетом числа штатных единиц	378912,63	378912,63	505663,34	126750,71	133,45
ФЗП в год	4546951,56	4546951,56	6067960,10	1521008,54	133,45
материальная помощь	151951,80	151951,80	217769,50	65817,70	143,31
единовременные выплаты	303903,60	303903,60	435539,00	131635,40	143,31
начисления на ФЗП	1519813,10	1519813,10	2029823,10	510010,00	133,56
итого ФОТ в год	6522620,06	6522620,06	8751091,69	2228471,63	134,17

Как показывает таблица 6, в целом ФОТ за анализируемый период увеличивается на 2228471,63 руб. или 34,17%, что объясняется объективными причинами:

Увеличиваются должностные оклады на 20,8% (таблица 8),

Увеличивается на 2 чел. численность работников.

Сумма по должностным окладам увеличивается на 43914 руб. или 41,74%. Доплаты в целом увеличиваются на 86035,04 руб. или на 41,37%, в том числе за счет увеличения:

Доплат за напряженность труда на 12521,40 руб. или 27,5%,

Премий на 32935,50 руб. или 41,74%,

Доплат за ночные смены на 2306,15 руб. или 81,15%,

Доплат за выслугу лет на 8101,40 руб. или 66,11%,

Районного коэффициента на 30170,59 руб. или 41%.

В целом ФЗП за месяц увеличивается на 126750,71 руб. или 33,45%, соответственно, годовой ФЗП увеличивается на 1521008,54 руб. или 33,45%.

Сумма материальной помощи увеличивается на 65817,70 руб. или 43,31%. Единовременные выплаты увеличиваются на 131635,40 руб. или 43,31%.

Начисления на ФЗП увеличиваются на 510010 руб. или на 33,56%.

Рассмотрим структуру ФОТ по категориям работников.

Для разных категорий работников согласно штатному расписанию установлены диапазоны окладов, что отражено в таблице 8.

Таблица 8 – Диапазоны окладов по категориям работников в 2018 году

Категория работников	Диапазон оклада 2016 - 2017гг., руб.	Диапазон оклада 2018г., руб.	Увеличение оклада 2016 – 2018гг., %
1. АУП	7612,00-9303,00	9192,00-11235,00	120,8
2. Специалисты	5582,00-7612,00	6742,00-9192,00	120,8
3. Основные рабочие	4060,00	4903,00	120,8
4. Вспомогательные рабочие	5582,00	6742,00	120,8

Как показывает таблица 8, в целом за рассматриваемый период размер окладов работников УЖКИДХ был увеличен по всем категориям на 20,8%.

Структура годового ФЗП с учетом штатных единиц согласно штатного расписания за 2016 – 2018 год по категориям работников приведена в таблице 9.

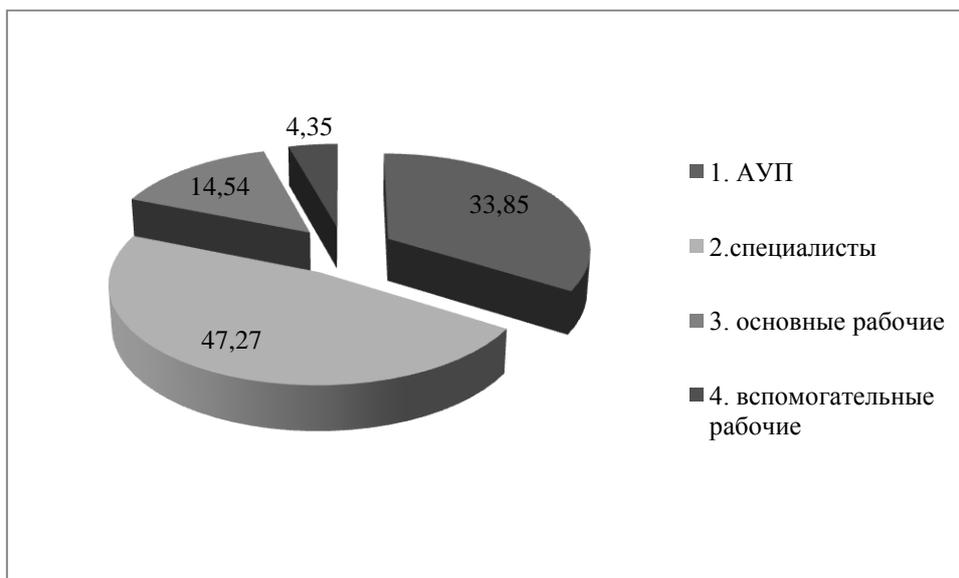


Рисунок 10 – удельный вес фонда оплаты труда различных категорий работников в 2016 и 2017 годах, %

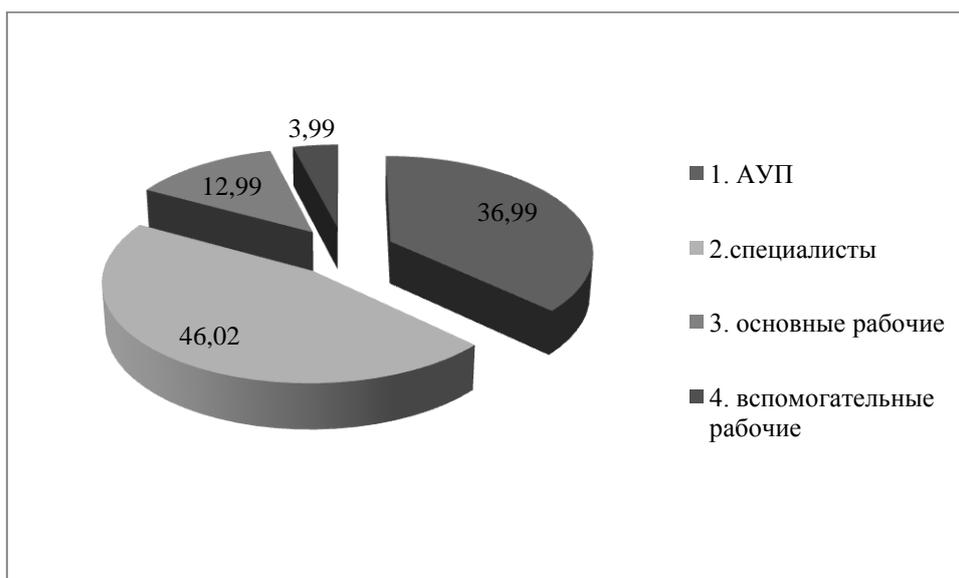


Рисунок 11 – удельный вес фонда оплаты труда различных категорий работников в 2018 году, %

Таблица 9 – Структура ФЗП по категориям работников

категории работников	численность 2016 года, чел.	годовой ФЗП, руб.	уд.вес в общем ФЗП, %	численность 2017 года, чел.	годовой ФЗП, руб.	уд.вес в общем ФЗП, %	численность 2018 года, чел.	годовой ФЗП, руб.
1. АУП	5	2207795,96	33,85	5	2207795,96	33,85	6	3237073,1
2.специалисты	10	3083051,38	47,27	10	3083051,38	47,27	11	4027630,23
3. основные рабочие	4	948329,93	14,54	4	948329,93	14,54	4	1137196,1
4. вспомогательные рабочие	1	283442,80	4,35	1	283442,80	4,35	1	349192,18
численность работников всего/ месячный ФОТ	20	6522620	100,00	20	6522620,06	100,00	22	8751091,7
среднемесячная заработная плата 1 работника		27177,58			27177,584			33148,08
среднемесячная заработная плата 1 работника категории АУП		36796,60			36796,60			44959,35
среднемесячная заработная плата 1 работника категории специалистов		25692,09			25692,09			30512,35
среднемесячная заработная плата 1 работника категории основных рабочих		19756,87			19756,87			23691,59
среднемесячная заработная плата 1 работника категории вспомогательных рабочих		23620,23			23620,23			29099,35

Данные таблицы 9 и рисунков 10 и 11 показывают, что наибольший удельный вес ФОТ приходится во все периоды на группу специалистов, в 2016 и 2017гг. удельный вес данной группы в общем ФОТ составляет 47,27%, в 2018 году – 46,02%, удельный вес снижается. На группу АЦП приходится в 2016 и 2017гг. 33,85% удельного веса ФОТ, в 2018 году – 36,99%, удельный вес увеличивается. На группу основных рабочих в 2016 и 2017гг. приходится 14,54%, в 2018 году – 12,99%, удельный вес снижается. На группу вспомогательных рабочих в 2016 и 2017гг. приходится 4,35%, в 2018 году – 3,99%, удельный вес снижается.

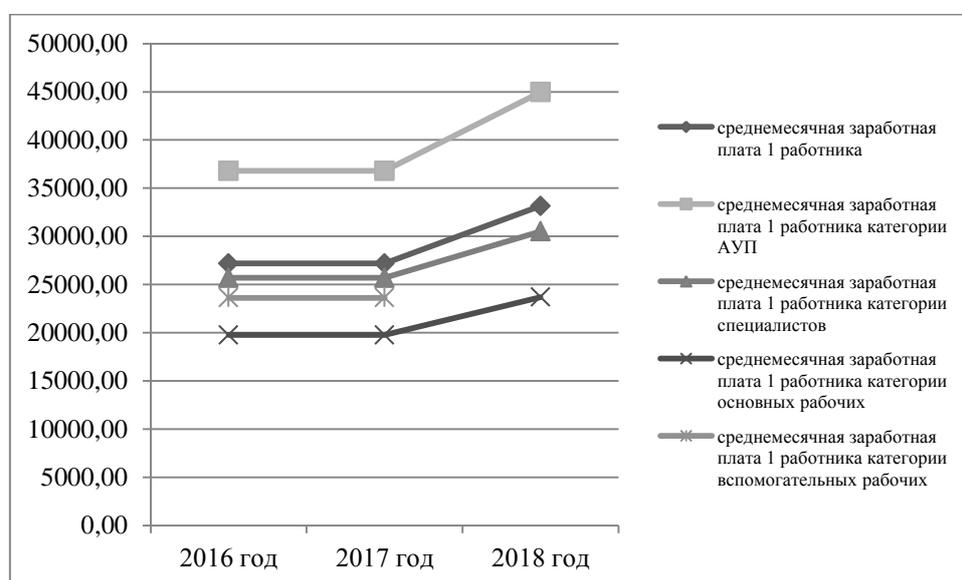


Рисунок 12 – Изменение среднемесячной заработной платы работников

Изменяется среднемесячная оплата труда 1 работника.

В целом в УЖКИДХ среднемесячная заработная плата 1 работника составляет в 2016 и 2017гг. 27177,58 руб., в 2018 году она увеличивается до уровня 33148,08 руб. или на 21,9%. В категории АУП среднемесячная заработная плата в 2016 – 2017гг. составляет 36796,6 руб., в 2018 году она увеличивается до уровня 44959,35 руб. или на 22,2%. В категории специалистов среднемесячная заработная плата в 2016 – 2017гг. составляет 25692,09 руб., в 2018 году она увеличивается до уровня 30512,35 руб. или на

18,8%. В категории основных рабочих среднемесячная заработная плата в 2016 – 2017гг. составляет 19756,87 руб., в 2018 году она увеличивается до уровня 23691,59 руб. или на 19,9%. В категории вспомогательных рабочих в 2016 – 2017гг. среднемесячная заработная плата составляет 23620,23 руб., в 2018 году она увеличивается до уровня 29099,35 руб. или на 23,2%.

В наибольшей степени за рассматриваемый период увеличивается заработная плата вспомогательных рабочих – на 23,2%, в наименьшей – специалистов на 18,8%.

Далее проводим анализ годового ФЗП согласно методике, рассмотренной в главе 1 ВКР. Для этого используются данные о фактическом уровне ФОТ за 2018г., представленный в таблице 10.

Таблица 10 – Фактический и плановый ФЗП в 2018 году, тыс.руб.

Показатели,руб.	2018 год		абс.отклонение ΔФЗП _а , руб.
	плановый ФОТ согласно штатному расписанию, руб.	фактический ФОТ за период, руб.	
должностной оклад	149128,00	140112,5	-9015,50
доплаты за:	299174,10	184389,78	-114784,32
напряженность	58057,80	56020,34	-2037,46
премии	111846,00	109112,6	-2733,40
ночные	5148,15	5100,2	-47,95
доплаты за выслугу лет	20356,65	14156,64	-6200,01
районный коэффициент 30%	103765,50	97350,684	-6414,82
итого ФЗП в месяц с учетом числа штатных единиц	505663,34	421852,96	-83810,38
ФЗП в год	6067960,10	5062235,568	-1005724,53
материальная помощь	217769,50	209158,6	-8610,90
единовременные выплаты	435539,00	409124,6	-26414,40
начисления на ФЗП	2029823,10	1715516,668	-314306,43
итого ФЗП в год	8751091,69	7396035,44	-1355056,25
Среднемесячная заработная плата 1 работника	33148,08	28015,28	-5132,79

Фактическое отклонение ФЗП в 2018 году:

$\Delta\text{ФЗП}_a = 8751,09 - 7396,04 = 1355,06$ тыс.руб.

За период 2018гг. фактический уровень ФЗП превышает плановый показатель по штатному расписанию на 1355,06 тыс.руб.

Факторы, оказывающие влияние на уровень фактического ФЗП, представлены на рисунке 13.

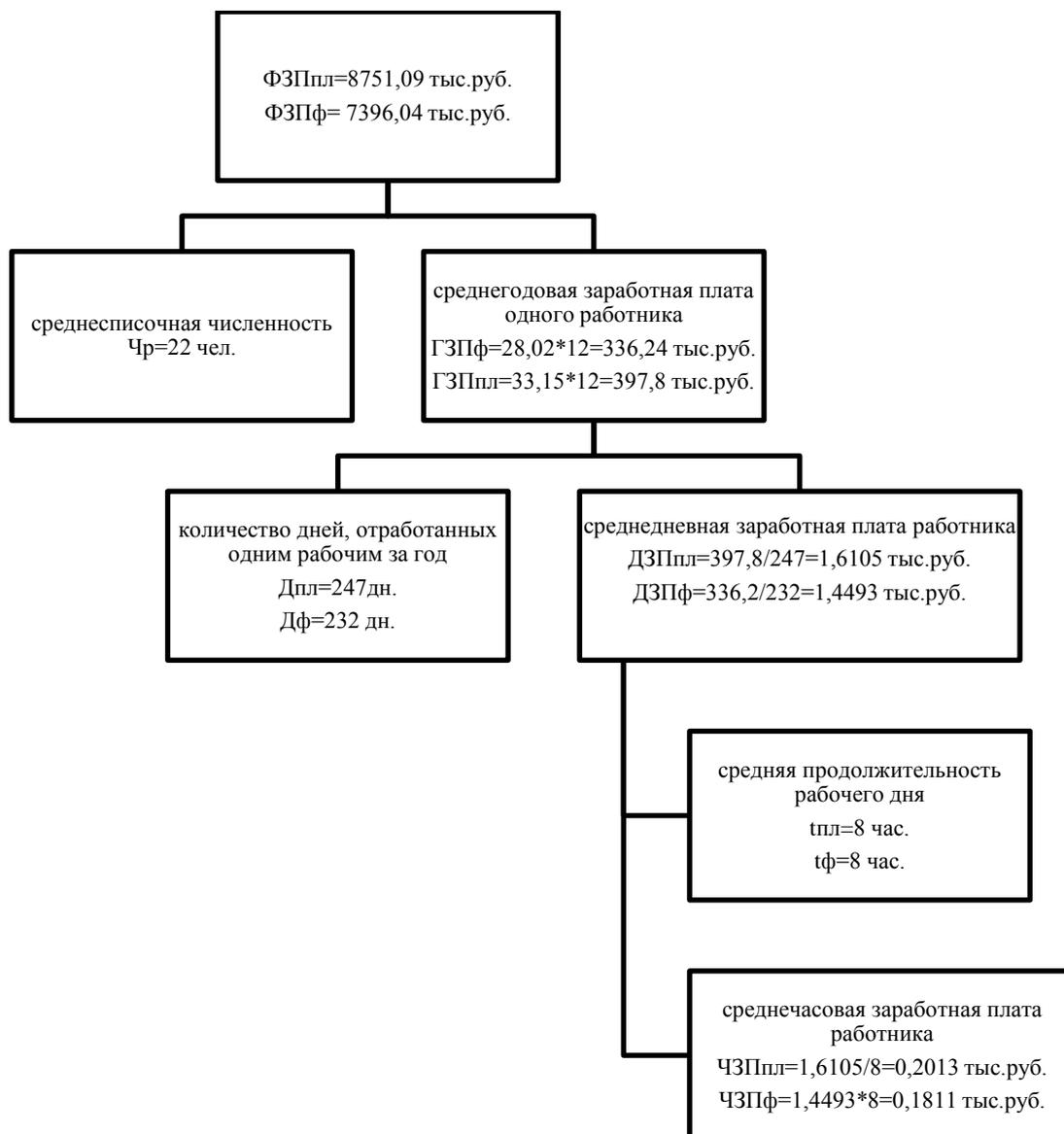


Рисунок 13 – Модель ФЗП УЖКИДХ

Для оценки эффективности использования ФОТ определим индекс производительности труда и заработной платы 2018 / 2017. Для расчетов показателя индекса производительности труда используем данные таблицы 1. Учитываем уровень инфляции в 2018 году. Согласно данным Росстат (по данным сайта <https://findirector.by> и rg.ru.ru) уровень инфляции в 2018 году

составил 4,3%. Учитываем данный уровень при определении индекса заработной платы.

$$J_{зп}=33148,07/27177,58=1,22$$

$$J_{зп}=33148,07/(27177,58*1,043)=1,17$$

$$J_{пт}=12,10/101,28=0,12$$

$$K_{оп}=0,12/1,22=0,1$$

Устанавливая соответствие между данными показателями можно определить, что условие $J_{пт} > J_{зп}$ не соблюдается, в нашем случае $J_{зп} < J_{пт}$, но необходимо учитывать, что УЖКИДХ не является коммерческой организацией, доходы по ней являются плановыми данными, которые определяются на предстоящий период в зависимости от потребностей ТГО и получения соответствующего финансирования.

Также необходимо определить экономию или перерасход с учетом темпов производительности труда и средней заработной платы с учетом инфляции в 2018 году.

$$\pm \Delta = 7396,04 * (1,17 - 0,12) / 1,17 = 6637,5 \text{ тыс.руб.}$$

Используя детерминированный факторный анализ, оценим абсолютное отклонение согласно формул 3 – 5 (глава 1).

1) Влияние численности определим по формуле:

$$\PhiЗПч = 0 \text{ тыс.руб.} - \text{отклонение по численности нет.}$$

2) Влияние количества дней отработанных одним работником.

$$\PhiЗПд = 22 * (232 - 247) * 8 * 0,2013 = -531,43 \text{ тыс.руб.} - \text{наблюдается}$$

экономию ФЗП.

3) Влияние продолжительности рабочего дня.

$$\PhiЗПт = 0 \text{ тыс.руб.} - \text{отклонений нет.}$$

4) Влияние среднечасовой зарплаты одного работника (2.9).

$$\PhiЗПчзп = 22 * 232 * 8 * (0,1811 - 0,2013) = -824,81 \text{ тыс.руб.} - \text{наблюдается}$$

экономию ФЗП.

Таким образом, можно определить, что в 2018 году экономия по ФЗП была достигнута на 531,43 тыс.руб. в связи с уменьшением количества дней,

отработанных одним работником, с планового показателя 247 дн. до 232 дн., а также на 824,81 тыс.руб. за счет уменьшения среднечасовой зарплаты одного работника с 0,2013 тыс.руб. до 0,1811 тыс.руб.

2.3 Оценка эффективности заработной платы

Анализ оценки эффективности и стимулирующего эффекта заработной платы можно провести на основании расчетов показателя зарплатоотдачи, зарплатоемкости. Также оценим экономическую и социальную эффективность. Для проведения оценки социальной эффективности будут использованы данные по субъективной оценке – социологический опрос.

Расчетные данные, представленные в таблице 11, показывают, что уровень зарплатоотдачи в 2016 году составляет 0,31 руб./руб., это означает, что на 1 рубль заработной платы приходится 0,31 руб. доходов. Данный показатель уменьшается в период 2016 – 2017гг. на 0,29 руб./руб. или 93,52% и составляет в 2017 году 0,02 руб./руб. Данная тенденция в изменении показателя может быть охарактеризована как отрицательная. В период 2017 – 2018гг. показатель увеличивается на 0,01 руб./руб. или на 51% - это положительная тенденция в изменении показателя. Обратная динамика характерна для показателя зарплатоемкости, который является обратным показателем зарплатоотдачи.

На уменьшение уровня доходов УИЖКИДХ на 1759,25 тыс.руб. или 86,85% оказывают влияние следующие количественные и качественные факторы: за отчетный период принимаем 2018 год, За базовый период принимаем 2016 год, количественный фактор – уровень заработной платы, качественный – зарплатоотдача.

$$(\text{ФОТ}_{\text{отч}} - \text{ФОТ}_{\text{баз}}) * Z_{\text{о баз}} = (8751,09 - 6522,6) * 0,31 = 690,83 \text{ тыс.руб.}$$

$$(Z_{\text{о отч}} - Z_{\text{о баз}}) * \text{ФОТ}_{\text{отч.}} = (0,03 - 0,31) * 8751,09 = -2450,31 \text{ тыс.руб.}$$

Суммарное влияние факторов $690,83-2450,31=-1759,48$ тыс.руб. – разница по сравнению с $1759,25$ тыс.руб. объясняется округлением показателя зарплатоотдачи. Процент воздействия количественного фактора $(\text{ФОТ}_{\text{отч}} - \text{ФОТ}_{\text{баз}}) * Z_{\text{о баз}} / (V_{\text{потч}} - V_{\text{п баз}}) = (8751,09-6522,62)*0,31/(266,3-2025,55)=-0,39$ т. е. уменьшение под воздействием количественного фактора на 39 %. Процент воздействия качественного фактора $(Z_{\text{о отч}} - Z_{\text{о баз}}) * \text{ФОТ}_{\text{отч}} / (V_{\text{п отч}} - V_{\text{п баз}}) = -0,28*8751,09/(266,3-2025,55)=1,36$, т. е. влияние качественного фактора на 136%. Следовательно, увеличение дохода от выполнения работ на 156% обеспечено качественным фактором (зарплатоотдачей), а уменьшение обеспечивается на 39% количественным фактором (уровнем заработной платы).

Это свидетельствует о том, что заработная плата не реализует в полной мере свою стимулирующую роль, поэтому необходимо осуществлять поиск путей, которые позволяют повышать эффективности воздействия заработной платы и ее размера на результаты трудовой деятельности. Учитывая результаты анализа кадровой составляющей, необходимо учитывать вероятность того, что низкая стимулирующая роль заработной платы работников может негативно сказаться на функционировании компании, в частности, может быть повышена текучесть кадров, что влечет за собой поиск новых работников и их обучение, при этом сделать это достаточно затруднительно, т.к. необходимо учитывать специфику деятельности УЖКИДХ.

Оценка экономической эффективности учитывает такие данные, как: индекс средней реальной заработной платы, индекс производительности труда, коэффициент экономической эффективности. Исходными внешними данными для проведения анализа являются данные официального сайта Росстат <http://www.gks.ru> (приложение 3). Исходные данные по оценке цен на оказание услуг, выполнение работ УЖКИДХ были получены в экономическом отделе.

Таблица 11 –Показатель зарплатоотдачи

показатель	2016г.	2017г.	2018г.	абс. изменение			Темп роста, %		
				2016-2017гг.	2018-2017гг.	2018-2016гг.	2016-2017гг.	2018-2017гг.	2018-2016гг.
1.Выручка, тыс.руб.	2025,55	1312,67	266,30	-712,88	-1046,37	-1759,25	64,81	20,29	13,15
2.Среднесписочная численность работников, чел.	20	20	22	0,00	2,00	2,00	100,00	110,00	110,00
3.Среднемесячная заработная плата, руб.	27177,58	27177,584	33148,1	0,00	5970,49	5970,49	100,00	121,97	121,97
4.Фонд оплаты труда, тыс.руб.	6523	6522,62	8751,09	0,00	2228,47	2228,47	100,00	134,17	134,17
5.Зарплатоотдача, руб./руб.	0,31	0,02	0,03	-0,29	0,01	-0,28	6,48	151,21	9,80
6.Зарплатоемкость	3,22	49,69	32,86	46,47	-16,83	29,64	1543,08	66,13	1020,50

Расчеты по оценке экономической эффективности заработной платы представлены в таблице 12.

Таблица 12 – Экономическая эффективность заработной платы

показатель	2016г.	2017г.	2018г.
1.Номинальная средняя заработная плата, руб.	27177,58	27177,58	33148,10
2.Индекс потребительских цен	105,40	103,70	104,30
3.Индекс цен на продукцию предприятия	103,80	104,00	104,20
4. Индекс средней реальной заработной платы	x	0,96	1,17
5.Производительность труда, руб./чел.	101,28	65,63	12,10
6.Индекс средней производительности труда	x	0,62	0,18
7.Показатель экономической эффективности	x	1,05	0,68
8.Удельный вес живого труда в себестоимости, %	1,78	2,33	2,48
9.Критерий экономической эффективности	x	0,76	0,94
10.Коэффициент экономической эффективности заработной платы	x	1,38	0,73

Данные таблицы 12 показывают, что коэффициент экономической эффективности заработной платы составляет в 2017 году 1,38, в 2018 году данное значение падает до уровня 0,73, что может быть охарактеризовано как негативная тенденция и снижение стимулирующей роли заработной платы. Значение коэффициента в 2017 году превышает 1, в 2018 году он менее 1. В 2017 году такая ситуация свидетельствует о том, что соотношение темпов роста заработной платы и производительности труда выше критерия экономической эффективности. В 2018 году значение показателя свидетельствует о том, что система оплаты труда не ориентирована на взаимосвязь уровня заработной платы и результатов деятельности компании, что характерно для типа бюджетных учреждений, каким является УЖКИДХ.. В обоих случаях показатели свидетельствуют о низкой стимулирующей роли и не выполнении стимулирующей функции заработной платы, что подтверждает выводы, сделанные по показателю зарплатоотдачи.

Удовлетворение работников уровнем оплаты труда отражает социальную эффективность заработной платы. В основе такой оценки лежат показатели средней заработной платы работников и минимального размера оплаты труда, который по состоянию на 01.05.2018 в Кемеровской области

составлял 11163 руб., по состоянию на 01.07.2017 год – 7800 руб., по данным сайта <http://kemerovostat.gks.ru>. Социальная эффективность заработной платы оценивается с помощью соответствующего показателя, а также критерия и коэффициента социальной эффективности.

В таблице 13 приведены расчеты по оценке социальной эффективности заработной платы.

Таблица 13 – Оценка социальной эффективности заработной платы

показатель	2016г.	2017г.	2018г.
1.Номинальная средняя заработная плата, руб.	27177,58	27177,58	33148,10
2.Минимальный размер оплаты труда в Кемеровской области, руб.	X	7800	11163
3.Показатель социальной эффективности зарплат	X	5,8	4,9
4.Критерий социальной эффективности	X	3,5	3,0
5. Коэффициент социальной эффективности зар платы	x	1,7	1,7

Показатель социальной эффективности в 2017 и 2018гг. имеет значение более 1, что говорит о том, что средняя заработная плата позволяет обеспечивать воспроизводство рабочей силы и работники имеют возможности для развития. Также это подтверждает и показатель критерия социальной эффективности, который также превышает 1, т.е. превышает пороговое значение для минимального предела 60%. Расчетное значение коэффициента социальной эффективности более 1, что говорит о том, что заработная плата выполняет возложенную на нее функцию воспроизводства, т.е. с позиции социальной удовлетворенности работников она выполняет стимулирующую роль. При это необходимо отметить, что показатель социальной эффективности и критерий социальной эффективности в динамике снижаются, что свидетельствует о снижении стимулирующей роли.

В целом уровень средней заработной платы в УЖКИДХ в 2018 году составляет 33148 руб., можно определить, что это достаточно высокий уровень заработной платы для г.Тайга, который является моногородом. Для сравнения на градообразующем предприятии ПАО «РЖД» в Кемеровской области средняя заработная плата по данным сайта <http://zarplatyinfo.ru> составляет

47500 руб., средняя заработная плата в Кемеровской области по данным сайта <http://www.gks.ru> составляет 17490 руб. Уровень средней заработной платы в УЖКИДХ превышает показатель средней заработной платы в Кемеровской области в 1,9 раза и составляет 70% от среднего уровня заработной платы в ПАО «РЖД». При этом, как уже было указано, г.Тайга является моногородом, для него характерны трудности в трудоустройстве для многих людей, поэтому работа в УЖКИДХ рассматривается работниками как оптимальный вариант, позволяющий гарантировать материальную обеспеченность работников и членов их семей. С позиции работников уровень заработной платы рассматривается как социально эффективный в условиях отсутствия выбора работы, поэтому сама заработная плата в целом выполняет стимулирующую роль, реализуя функцию воспроизводства.

Для повышения объективности оценки стимулирующей роли заработной платы в марте 2019 году в УЖКИДХ был проведен социологический опрос, целью которого было определить отношение работников к уровню заработной платы и степень удовлетворенностью ее размером. В опросе участвовало 22 чел., т.е. полный кадровый состав УЖКИДХ. Результаты опроса представлены в таблице 14.

Таблица 14 – Социологический опрос «Удовлетворенность уровнем оплаты труда»

Вопрос	Положительные ответы	Уд.вес, %	Отрицательные ответы	Уд.вес, %
1	2	3	4	5
1. Является ли заработная плата основной причиной вашей трудовой деятельности?	20	91	2	9
2. Знаете ли вы процедуру начисления заработной платы и состав доплат к окладу в соответствии с вашей должностью?	12	55	10	45

1	2	3	4	5
3. Вы считаете, что уровень вашей заработной платы соответствует объему и качеству выполняемой работы?	15	68	7	32
4. Удовлетворены ли вы размером заработной платы?	17	77	5	23
5. Считаете ли вы справедливым уровень доплат за выполняемую вами работу?	16	73	6	27

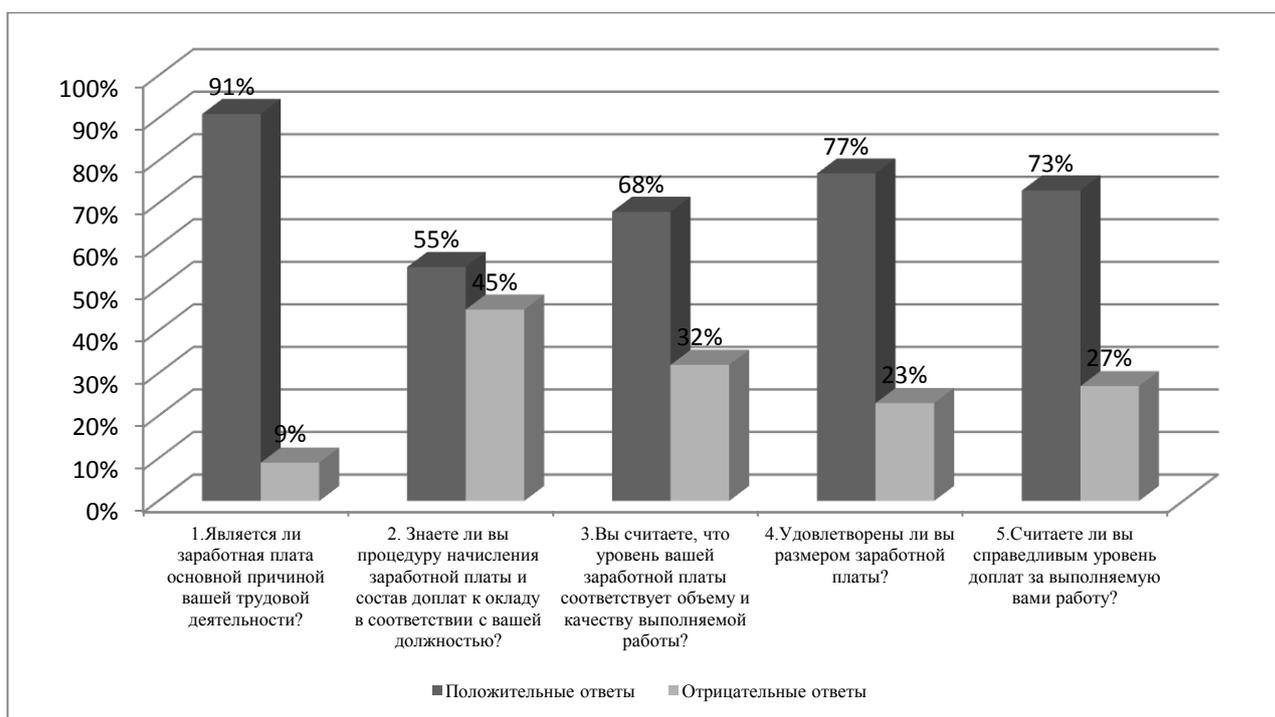


Рисунок 14 – Результаты социологического опроса

Проведение опроса позволило оценить эффективность заработной платы с позиции работников.

Было установлено, что 91% трудится с целью обеспечения материального благосостояния, что позволяет рассматривать причины трудоустройства как материальные, а, следовательно, наиболее важно для работников – уровень оплаты труда.

При этом можно видеть проблемы, которые характерны для многих работников, не связанных непосредственно с деятельностью бухгалтерии и

расчетного отдела – 45% работников не знают механизмов начисления оплаты труда в полной мере; 55% работников знают и понимают структуру начислений, удержаний и выплат, что свидетельствует о том, что у работников могут возникать вопросы и недовольства по поводу выплаты заработной платы и ее размера несмотря на ежемесячную выдачу на руки расчетных листков, при этом многие работники не обращаются в бухгалтерию за разъяснениями по разным причинам.

68% считают, что уровень заработной платы соответствует качеству и объему работ; 32% считают, что их трудовые заслуги недооценены.

Удовлетворенность размером заработной платы выразили 77% работников, 23% указывают на неудовлетворенность.

Справедливыми доплаты считают 73% работников, 27% не удовлетворены размером доплат.

Можно также отметить, что положительные ответы давали работники категории АУП, а также специалисты; основные и вспомогательные рабочие, а также некоторые специалисты выражали отрицательное мнение и указывали на необходимость дополнительной информированности работников в отношении заработной платы.

Проведенная оценка стимулирующей роли заработной платы позволяет выделить следующие основные моменты, характерные для УЖКИДХ.

Заработная плата в компании выполняет стимулирующую роль, обеспечивая воспроизводство рабочей силы, но на это оказывают влияние объективные факторы: отсутствие выбора работы в городе, в связи с чем многие работники воспринимают наличие рабочего места как благо в любом случае и при любом уровне заработной платы.

Уровень заработной платы средний, при этом он превышает уровень средней заработной платы в Кемеровской области в 1,9 раза, что свидетельствует об эффективности системы оплаты труда.

При этом оценка эффективности заработной платы и проведение социологического опроса позволила увидеть, что стимулирующая роль

недостаточно высокая, на что указывают результаты социологического опроса и экономической оценки; но предлагаемый работодателем уровень заработной платы позволяет работникам обеспечивать собственное материальное благосостояние, которое является наиболее важным фактором в жизнедеятельности людей.

Оценка позволяет сделать следующие выводы и определить ряд недостатков, снижающих стимулирующую роль заработной платы:

– В УЖКИДХ наблюдается существенный разрыв в уровне заработной платы работников категории АУП и работников. Средний уровень заработной платы руководителей составляет 45 тыс.руб., специалистов 31 тыс.руб., основных рабочих 24 тыс.руб., вспомогательных рабочих 29 тыс.руб., при этом работники, не относящиеся к категории АУП, имеют наибольшую численность.

– Доля стимулирующих выплат (виды доплат, материальная помощь и единовременные выплаты) в объеме заработной платы существенна: материальные выплаты составляют 2,49%, единовременные выплаты 4,98% - эти два вида доплат выплачиваются один раз в год, но при выплате составляют существенную сумму, которую работник единовременно получает на руки в декабре; уровень ежемесячных доплат составляет 131%, т.е. в виде доплат работник получает свыше размера оклада, но при этом ежемесячный размер заработной платы, состоящей из оклада и доплат, не позволяет обеспечивать экономической эффективности.

– Многие работники считают систему начисления заработной платы непрозрачной, в связи с чем выражают недовольство и желание знать полностью систему начислений, удержаний и выплат.

– Устранению выявленных по результатам аналитической работы недостатков посвящена глава 3 ВКР.

3 Рекомендации по повышению стимулирующего эффекта заработной платы в управлении жилищно-коммунального и дорожного хозяйства администрации Тайгинского городского округа г. Тайга

3.1 Организация разъяснительной и информационной работы среди работников организации для разрешения текущих вопросов

Как было определено по результатам оценки, для УЖКИДХ характерна ситуация, в которой для многих работников механизм начисления заработной платы представляет затруднения; работники не могут понять сам процесс начисления и конечный результат, который они получают фактически на руки по истечении отчетного периода. Это оказывает влияние на уровень социальной эффективности заработной платы, так как в современных условиях, когда человек стремится к обеспечению благосостояния, но ограничен в средствах, обычно формируется недовольство размером заработной платы. С учетом специфики работы в УЖКИДХ, многие работники не имеют отношения к бухгалтерскому учету, поэтому не разбираются в тонкостях начисления, но вопросы, связанные с механизмом начисления оплаты труда, возникают достаточно часто. Социологический опрос показал, что необходимо проведение разъяснительной, информационной работы, что позволит человеку понимать, что и в какой степени оказывает влияние на размер заработной платы.

Работники при возникновении вопросов могут обращаться в бухгалтерию, но не всегда могут получить необходимую информацию в силу того, что бухгалтер оказывается занят. Поэтому необходимо проводить работу, которая позволит работникам увидеть варианты повышения уровня оплаты труда и, соответственно, повышения стимулирующей роли. Проведение разъяснительной работы необходимо возложить на бухгалтера расчетной группы, которая начисляет заработную плату и готовит расчетные листки для выдачи их работникам. В течение рабочего дня бухгалтер собирает информацию, которая оказывает влияние на процесс начисления заработной

платы; непосредственно начисляет заработную плату; формирует документы, связанные с начислением и выплатой; заполняет личные карточки и лицевые счета; готовит и выдает расчетные листки; готовит и выдает справки.

Бухгалтер работает по графику пятидневной рабочей недели с 8.00 до 17.00, что также характерно для большинства работников УЖКИДХ. Отклонения в графике работы характерны для диспетчерской службы, работники которой работают в круглосуточном режиме (диспетчера). Как правило, работники обращаются в бухгалтерию за разъяснениями в течение рабочего дня, чем нарушают трудовой процесс бухгалтера, отвлекают его от работы. Рекомендуется выделить время в течение рабочего дня, за которое будет осуществляться разъяснительная работа. В конце рабочего дня (примерно с 16.30 до 17.00) бухгалтер в большинстве случаев подводит итоги работы за день, готовится к окончанию рабочего дня, выключает компьютер и готовится уйти с работы. Данный период может быть использован для разъяснительной работы, что позволит повысить прозрачность начисления заработной платы. Человек сможет спланировать посещение бухгалтерии без отвлечения бухгалтера от трудового процесса.

Предоставление информации по поводу заработной платы и ее размера, разъяснения, касающиеся начисления и выплаты, позволят человеку увидеть все особенности расчета, а также прилагать усилия для того, чтобы обеспечивать получения вознаграждения. Это позволяет говорить о повышении социальной эффективности заработной платы при реализации данного мероприятия.

3.2 Формирование стимулирующего фонда и стимулирование баллами для специалистов, основных рабочих, вспомогательных рабочих

При анализе фонда оплаты труда были выделены проблемы 1 и 2: разрыв в уровнях оплаты труда руководителей и рядовых работников, а также достаточно низкий уровень оплаты труда специалистов и рядовых работников. Так как данное УЖКИДХ является бюджетной организацией, то, соответственно, изменения окладов быть не может – они устанавливаются на региональном уровне. Анализ фонда оплаты труда в соответствии со штатным расписанием позволил определить, что экономия ФЗП наблюдается только в части количества отработанных дней работником, что связано с уходом на больничный и иными объективными причинами. Превышения фактических штатных единиц относительно штатного расписания нет. Кроме этого, являясь бюджетной компанией, организация не преследует цель получения прибыли, что, соответственно, отражает отсутствие взаимосвязи между оплатой труда и объемами выполняемых работ, что также было определено в результате анализа, проведенного в рамках главы 2.

Необходимо повысить, кроме социальной эффективности, также экономическую эффективность заработной платы для рабочих кроме категории АУП, что повлечет за собой увеличение всех взаимосвязанных показателей, которые отражают стимулирующую роль заработной платы.

Для увеличения уровня оплаты труда рядовых работников необходимо создать стимулирующий фонд, в который будут направляться средства из чистого операционного дохода компании. Целью формирования стимулирующего фонда – обеспечение материального стимулирования работников, относящихся к категории специалистов и рабочих. Это позволит решить проблему 1 – большой разрыв в уровнях оплат труда рядовых работников и АУП. Решение проблемы 2 будет обеспечено за счет того, что работник будет видеть экономическую отдачу в отношении своей работы, которую предлагается оценивать по ряду показателей. Такие выплаты

рекомендуется осуществлять ежемесячно, что повлияет на уровень оплаты труда. Формирование стимулирующего фонда обусловлено тем, что чистый операционный доход компания может использовать по своему усмотрению.

В основе реализации данного мероприятия должен лежать нормативный акт – положение, который согласуется с профсоюзом. В положении необходимо отразить следующие разделы:

Состав стимулирующих выплат и источники финансирования: стимулирующие выплаты в виде баллов в отношении работников, не относящихся к категории АУП. Источники финансирования – стимулирующий фонд, создаваемый из доходов от оказания платных услуг.

Критерии начисления: должны соответствовать категориям работников в части их функциональных обязанностей. Для сводки критериев необходимо разработать оценочные ведомости, в которых будет осуществляться самооценка и оценка с позиции линейного руководителя, что должно лежать в основе начислений. Оценочная ведомость будет содержать перечень критериев и результаты оценки.

Сотрудники, которые попадают под категории выплат: кроме АУП.

Цели поощрений: повышение стимулирующего эффекта заработной платы.

Таким образом, рекомендуется осуществить разработку оценочных ведомостей для категорий специалистов, на основании которых будет осуществляться выплата в соответствии с баллами, каждый балл должен отражать критерии оценки. Оценка должна осуществляться как самим работником, так и линейным руководителем, окончательная оценка должна осуществляться оценочной комиссией, в которую рекомендуется включить: директора, руководителей отделов, главного бухгалтера и экономиста. Оценка должна производиться 1 раз в квартал, что позволит работнику за истекающий квартал осуществить накопление действий, которые будут оцениваться.

Балл – условная оценка в отношении качества выполнения отдельных функциональных обязанностей, которые должны выполняться на отдельных

рабочих местах. Так как функциональные обязанности разные, то, соответственно, рекомендуется разработать оценочные критерии для отделов.

По результатам отчетного периода необходимо осуществлять отчисления в стимулирующий фонд из внебюджетных источников, что позволит сформировать фонд в течение года на предстоящий период. Соответственно фонду будет рассчитываться и стоимость 1 балла. Рекомендуется направлять в данный фонд 15% доходов от оказания платных услуг, что отражено в таблице 15.

В 2017 году размер доходов составил 209,5 тыс.руб., в 2018 году – 478,25 тыс.руб., за январь - май 2019 года размер доходов составил 112,8 тыс.руб., до конца 2019 года заключены договора, позволяющие получить доходы в размере 615,34 тыс.руб. согласно данным экономического отдела.

Таблица 15 – Рекомендуемые отчисления в стимулирующий фонд из доходов от оказания платных услуг

	2017г.	2018г.	2019г. (план)
Доходы от оказания платных услуг (внебюджетная деятельность), тыс.руб.	209,5	478,25	728,14
Отчисления в стимулирующий фонд 15%, тыс.руб.	31,43	71,74	109,22

Как показывает таблица 15, отчисления в стимулирующий фонд могут существенно колебаться, что зависит от количества заключаемых договоров на внебюджетную деятельность. На 2019 год рекомендуемый размер фонда составляет 109,22 тыс.руб., в расчете на 1 квартал $109,22/4=27,31$ тыс.руб.

Стоимость 1 балла будет зависеть от количества баллов в целом, которые могут получить работники за период. Так как формирование оценочных ведомостей будет зависеть от специфики оцениваемой должности, то, соответственно, рассмотрим примерное количество баллов, которое будет предлагаться в распределению в стимулирующий фонд, что отражено в таблице 16. Стимулирующий фонд рекомендуется создавать для должностей ведущих

специалистов, специалистов 1 категории, специалистов 2 категории и специалистов, которые имеют оклады в интервале 3046 – 3848 руб., т.е. минимальные оклады (таблица 4).

Таблица 16 – Количество баллов по должностям

Категории работников	Количество работников по категории, чел.	Критерии оценки	Максимально возможное рекомендуемое количество баллов
Специалисты	10	Качество выполнения трудовых обязанностей; достижение плановых показателей; составление отчетов; принятие обоснованных решений; рационализаторство	20
Основные рабочие	4	Качество выполнения трудовых обязанностей; достижение плановых показателей; составление отчетов	15
Вспомогательные рабочие	1	Качество выполнения трудовых обязанностей; достижение плановых показателей; отсутствие простоев в работе, связанных с техническим обеспечением	10

Расчет стоимости балла будет зависеть от количества набранных баллов за период, т.е. квартал.

Для оценки возможности внедрения данного мероприятия в практику работы УЖКИДХ за январь – март 2019 года была проведена соответствующая оценка работников по предварительным критериям оценки. Оценка осуществлялась таким образом, что полное выполнение объемов работ, отсутствие замечаний в работе, своевременное выполнение работ и формирование отчетов, отсутствие нарушений оказывали влияние на изменение количества баллов. Пример оценки по должности «оператор диспетчерской службы» (категория специалистов) приведен в таблице 17.

Таблица 17 – Пример предварительной оценки специалиста

Критерий оценки	Максимально возможное количество баллов по критерию оценки	Самооценка	Оценка рекомендующего
Качество выполнения трудовых обязанностей	6	5	5
Отсутствие простоев в работе	2	2	2
Техническое обеспечение процесса	2	2	1
Итого	10	9	8

Таким образом, за 1 квартал 2019 года 1 диспетчер вносит в копилку 8 баллов. Аналогично производится оценка по каждой категории, для которых рекомендуется распределять стимулирующий фонд. Общее количество оцениваемых работников – 16 чел. (таблица 2), набранное количество баллов - 203 балла. Стимулирующий фонд за 1 квартал распределяется $27,31/203=134,53$ руб./балл.

В таблице 18 приведены расчеты по распределению стимулирующего фонда.

Таблица 18 – Распределение стимулирующего фонда

Категории работников	Специалисты	Основные рабочие	Вспомогательные рабочие
1	2	3	4
Численность работников по категории, чел.	11	4	1
Общее количество баллов, балл	157	42	4
Среднее количество баллов в расчете на 1 работника, балл.	14,3 (≈ 14)	10,5 (≈ 11)	4
Стоимость 1 балла, руб.	134,53		

1	2	3	4
Сумма стимулов всего, руб.	21121,21	5650,26	538,12
Сумма стимулов в расчете на 1 работника в среднем, руб.	1920,11	1412,57	538,12
Средняя заработная плата до получения стимула, руб.	30512,35	23691,59	29099,35
Средняя заработная плата после получения стимула, руб.	32432,46	25104,16	29637,47
Процент увеличения заработной платы за счет получения стимулов, %	6,29	5,96	1,84

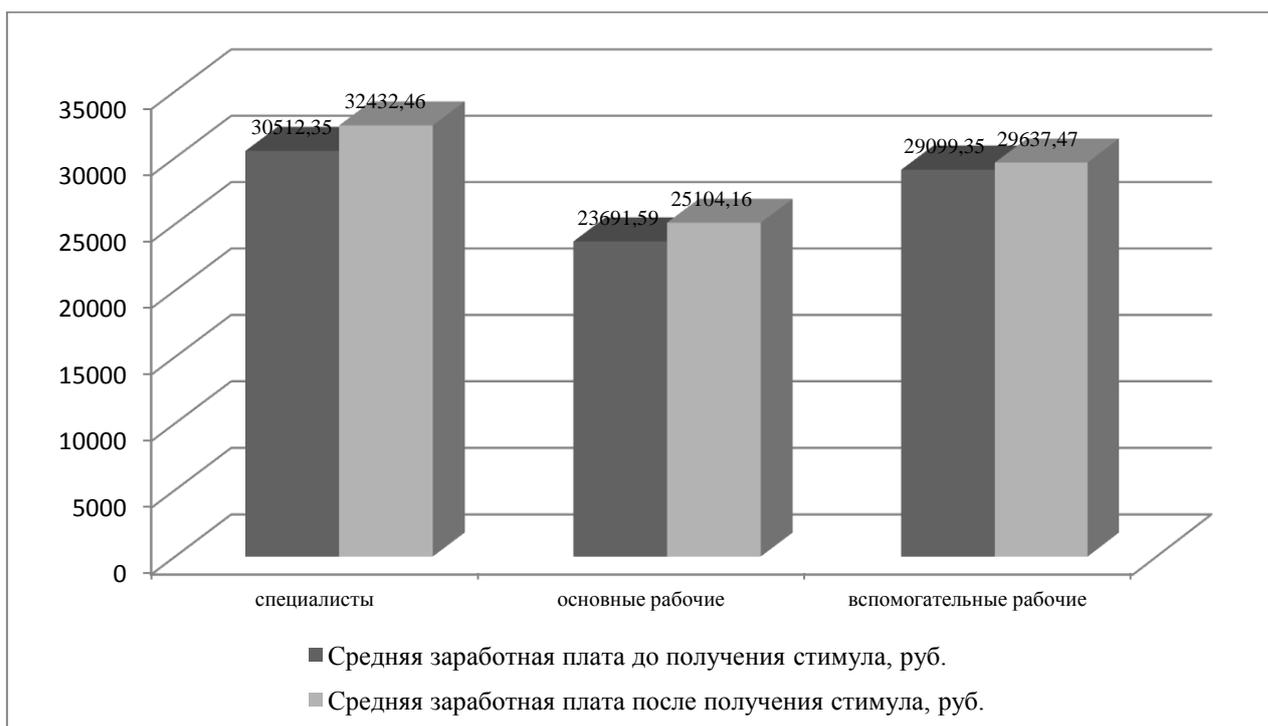


Рисунок 15 – Изменение среднего размера заработной платы при внедрении стимулов в оценке за 1 квартал 2019 года

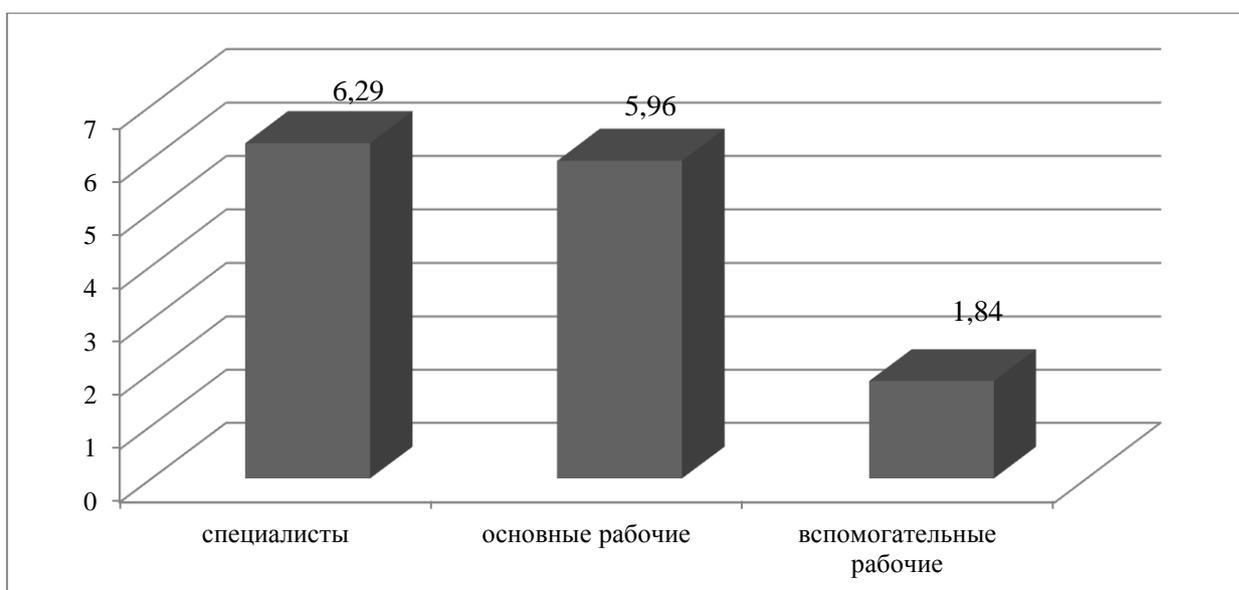


Рисунок 16 – Процент стимула по отношению к заработной плате по категориям работников, %

Таким образом, рекомендуемое мероприятия позволит решить проблемы 1 и 2, выявленные по результатам анализа в главе 2.

Во – первых, будет сокращен разрыв между уровнем оплаты труда рядовых сотрудников и работников, относящихся к категории АУП, который по оценке 2017 года составляет 44959,35 руб. (таблица 9).

Для категории специалистов до введения стимулов разрыв составляет 32,2% (30512,35/44959,35), после введения стимулов разрыв сократится до 28% (32432,46/44959,35), т.е. на 4,2%.

Для категории основных рабочих до введения стимулов разрыв составляет 47,3% (23691,59/44959,35), после введения стимулов разрыв сократится до 44,1% (25104,16/44959,35), т.е. на 3,2%.

Для категории вспомогательных рабочих до введения стимулов разрыв составляет 35,3% (29099,35/44959,35), после введения стимулов разрыв сократится до 34,1% (29637,47/44959,35), т.е. на 1,2%.

Такие изменения могут быть оценены как положительные, они отражают возможности в сокращении разрыва между уровнем заработной платы рядовых работников и работников, относящихся к категории АУП.

Расчетные оценки увеличения заработной платы на основании таблицы 18 позволяют увидеть, что работники при реализации данного мероприятия могли получить дополнительные выплаты к заработной плате: 6,29% - категория специалистов, 5,96% - категория основных рабочих и 1,84% - категория вспомогательных рабочих. Такие выплаты, которые рекомендуется осуществлять ежеквартально, позволяют работникам стремиться к увеличению заработка, стремясь улучшить качество работы и соответствия критериев, которые важны для работодателя, что требует их закрепления в оценочных ведомостях.

Улучшение качества работ позволит работникам получать большее количество баллов по результатам оценки за квартал, что рассматривается как материальный стимул: чем больше баллов будет заработано за период – тем большие дополнительные выплаты будут к заработной плате.

Так как цена 1 балла также будет колебаться, то можно на собраниях трудового коллектива ввести практику озвучивания стоимости балла, что также позволит работника планировать возможности в дополнительных выплатах, а с позиции работодателя рассматривается как материальная форма стимулирования.

В целом реализация данного мероприятия приведет и к увеличению средней заработной платы в УЖКИДХ, что отражено в таблице 19.

Таблица 19 – Изменение средней заработной платы в УЖКИДХ

категории работников	2018г.	2019г. при реализации мероприятий
1	2	3
1. АУП	6	6
2. специалисты	11	11
3. основные рабочие	4	4

1	2	3
4. вспомогательные рабочие	1	1
численность работников всего, чел.	22	22
среднемесячная заработная плата 1 работника, руб.	33148,08	34389,40
среднемесячная заработная плата 1 работника категории АУП, руб.	44959,35	44959,35
среднемесячная заработная плата 1 работника категории специалистов, руб.	30512,35	32432,46
среднемесячная заработная плата 1 работника категории основных рабочих, руб.	23691,59	25104,16
среднемесячная заработная плата 1 работника категории вспомогательных рабочих, руб.	29099,35	29637,47

$$Z_{cp} = (44959,35 * 6 + 32432,46 * 11 + 25104,16 * 4 + 29637,47 * 1) / 22 = 34389,40 \text{ руб.}$$

Увеличение средней заработной платы при реализации мероприятий составит $34389,40 / 33148,08 = 1,037$, т.е. 3,7%.

Таким образом, рекомендуемое мероприятие будет иметь стоимостное выражение, что позволяет говорить о проявлении экономической эффективности заработной платы и усилении ее стимулирующего эффекта.

3.3 Эффективность реализации рекомендуемых мероприятий

Реализация предлагаемых мероприятий повлечет за собой усиление стимулирующей роли заработной платы, что обусловлено повышением экономической и социальной эффективности.

Оценим изменение основных показателей, характеризующих показатели заработной платы.

Для оценки социальной и экономической эффективности заработной платы использовалась методика, которая позволяет оценить данные направления.

В таблице 20 приведены измененные показатели социальной эффективности заработной платы. Социальная эффективность определена

реализацией первого мероприятия – проведению разъяснительной работы с работниками.

Таблица 20 – Социальная эффективность заработной платы при реализации рекомендуемых мероприятий

показатель	2018г.	2019г. при реализации мероприятий
1.Номинальная средняя заработная плата, руб.	33148,10	34389,40
2.Минимальный размер оплаты труда в Кемеровской области, руб.	11163,00	11163,00
3.Показатель социальной эффективности зарплаты	4,9	5,1
4.Критерий социальной эффективности	3,0	3,2
5. Коэффициент социальной эффективности зар платы	1,7	2,1

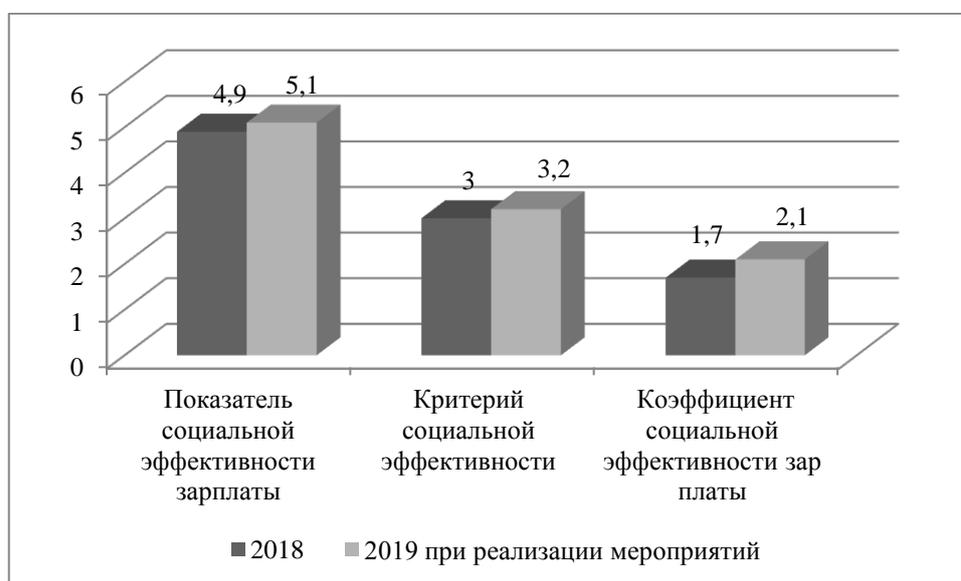


Рисунок 17 – Изменение показателей социальной эффективности

Согласно аналитическим данным, полученным в главе 2, коэффициент социальной эффективности заработной платы характеризуется как достаточный, обеспечивающий простое и расширенное воспроизводство рабочей силы, но при этом показатели имеют тенденцию к уменьшению. Как показывает таблица 20, при внедрении мероприятий показатель, критерий и коэффициент социальной эффективности будут увеличены, что рассматривается как положительная тенденция.

В таблице 21 отражено изменение показателей экономической эффективности заработной платы при внедрении мероприятий.

Таблица 21 – Экономическая эффективность заработной платы при реализации рекомендуемых мероприятий

показатель	2018г.	2019г. при реализации мероприятий
1.Номинальная средняя заработная плата, руб.	33148,10	34389,40
2.Индекс потребительских цен	104,30	104,3
3.Индекс цен на продукцию предприятия	104,20	104,2
4. Индекс средней реальной заработной платы	1,17	1,19
5.Производительность труда, руб./чел.	12,10	16,15
6.Индекс средней производительности труда	0,18	0,22
7.Показатель экономической эффективности	0,68	0,74
8.Удельный вес живого труда в себестоимости, %	2,48	4,56
9.Критерий экономической эффективности	0,94	1,01
10.Коэффициент экономической эффективности заработной платы	0,73	0,92

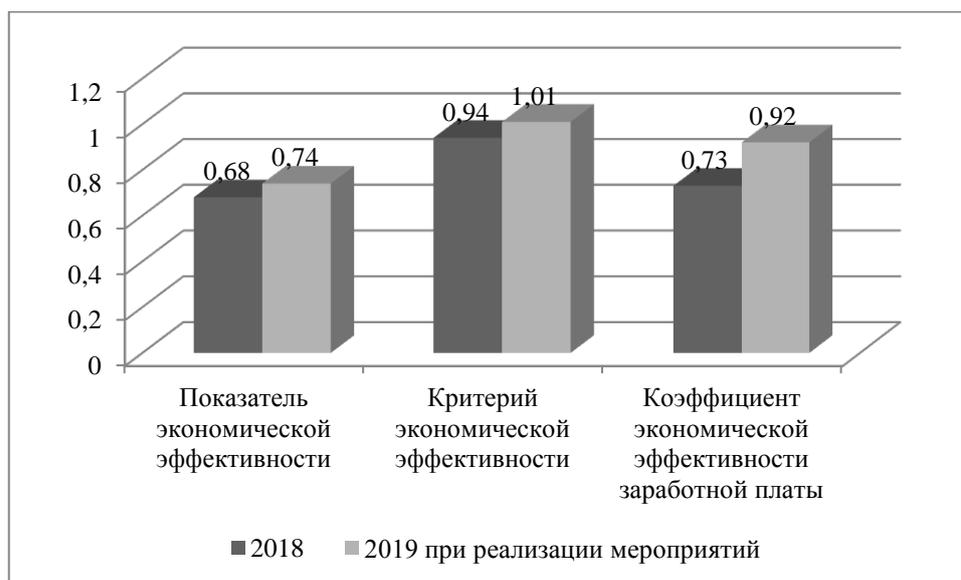


Рисунок 18 – Изменение показателей экономической эффективности

По результатам анализа главы 2 было определено, что экономическая эффективность заработной платы снижается, полученные показатели имеют тенденцию к уменьшению, что говорит о снижении стимулирующей роли заработной платы. При внедрении мероприятий показатель, критерий и

коэффициент экономической эффективности заработной платы будут увеличиваться, что говорит об усилении стимулирующего эффекта.

И так для устранения проблем и повышения стимулирующей роли заработной платы было рекомендовано: проведение разъяснительной работы для работников и создание стимулирующего фонда, который позволяет увеличивать заработную плату. Средний уровень заработной платы при внедрении мероприятий будет увеличен на 3,7% до 34389,40 руб. Изменения будут касаться увеличения заработных плат: специалистов на 6,29% до уровня 32432,46 руб., основных рабочих на 5,96% до уровня 25104,16 руб. и вспомогательных рабочих на 1,84% до уровня 29637,47 руб.

Выполненная оценка предложенных мероприятий позволяет увидеть повышение социальной и экономической эффективности заработной платы, что свидетельствует об усилении ее стимулирующей роли.

**ЗАДАНИЕ ДЛЯ РАЗДЕЛА
«СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»**

Студенту

Группа	ФИО
Д-3Б4Б1	Головачева Рада Андреевна

Школа	Школа инженерного предпринимательства		ШИП
Уровень образования	бакалавр	Направление	38.03.01 Экономика, профиль «Экономика предприятий и организаций»

Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»:	
<p><i>1. Описание рабочего места (рабочей зоны, технологического процесса, механического оборудования)</i></p> <p><i>на предмет возникновения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - вредных проявлений факторов производственной среды (метеоусловия, вредные вещества, освещение, шумы, вибрации, электромагнитные поля, ионизирующие излучения) - опасных проявлений факторов производственной среды (механической природы, термического характера, электрической, пожарной природы) - чрезвычайных ситуаций социального характера 	<p>Рабочее место в организации располагается в здании, имеет достаточную освещенность, хорошую степень проветриваемости.</p> <p>Каких-либо вредных проявлений факторов производственной среды выявлено не было.</p>
<p><i>2. Список законодательных и нормативных документов по теме</i></p>	<p>1. Конституция Российской Федерации.</p> <p>2. ТК РФ от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с</p>

	01.01.2017). 3. Решение Совета народных депутатов Тайгинского городского округа от 25.12.2013г. № 53-нпа.
Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке:	
<p>1. Анализ факторов внутренней социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>принципы корпоративной культуры исследуемой организации;</i> - <i>системы организации труда и его безопасности;</i> - <i>развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации;</i> - <i>Системы социальных гарантий организации;</i> - <i>оказание помощи работникам в критических ситуациях.</i> 	<p>В работе были рассмотрены следующие факторы внутренней среды:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Обеспечение безопасности труда; • Стабильная заработная плата; • Дополнительное медицинское и социальное страхование; • Развитие человеческих ресурсов.
<p>2. Анализ факторов внешней социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>содействие охране окружающей среды;</i> - <i>взаимодействие с местным сообществом и местной властью;</i> - <i>Спонсорство и корпоративная благотворительность;</i> - <i>ответственность перед потребителями товаров и услуги (выпуск качественных товаров)</i> - <i>готовность участвовать в кризисных ситуациях и т.д.</i> 	<p>В работе были рассмотрены следующие факторы внешней среды:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Содействие охране окружающей среды; • Взаимодействие с органами местного самоуправления; • Готовность участия в кризисных ситуациях; • Ответственность перед потребителями.
<p>3. Правовые и организационные вопросы обеспечения социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Анализ правовых норм трудового законодательства;</i> - <i>анализ специальных (характерные для исследуемой области деятельности) правовых и нормативных законодательных</i> 	<p>Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ Гл.57 Государственный контроль (надзор) и ведомственный контроль за соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.</p> <p>Кодекс РФ об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ</p>

<p><i>актов;</i></p> <p><i>- анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации в области исследуемой деятельности</i></p>	<p>Ст.5.57 Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.</p> <p>Отраслевое соглашение по федеральным государственным унитарным протезно-ортопедическим и специализированным предприятиям, находящимся в ведении Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, на 2015 - 2017 годы</p> <p>Правила внутреннего трудового распорядка; Правила по обеспечению безопасных условий и охране труда; Положение о нормированном рабочем дне; Положение о порядке хранения персональных данных работника. штатное расписание; трудовой договор на каждого сотрудника; должностная инструкция; приказы о приеме, переводе, увольнении работника; иные приказы руководителя организации; график отпусков; положение о структурном подразделении и т.д.</p>
<p>Перечень графического материала:</p>	
<p><i>При необходимости представить эскизные графические материалы к расчётному заданию (обязательно для специалистов и магистров)</i></p>	<p>Таблицы, графики, диаграммы, рисунки.</p>

Дата выдачи задания для раздела по линейному графику	11.02.2019
--	------------

Задание выдал консультант:

Должность	ФИО	Ученая степень,	Подпись	Дата
-----------	-----	-----------------	---------	------

		звание		
Доцент ШИП	Ермушко Жанна Александровна	канд. экон. наук		11.02.2019

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
Д-3Б4Б1	Головачева Рада Андреевна		11.02.2019

4 Корпоративная социальная ответственность

4.1 Структура стейкхолдеров

Корпоративная социальная ответственность (далее – КСО) рассматривается как выполнение компаниями социальных обязательств, которые предписываются законом, а также готовность к несению соответствующих им обязательных расходов. Ее также можно определить как готовность к добровольному несению необязательных расходов сверх пределов, которые установлены налоговым, трудовым, экологическим и иными законодательствами, в основе чего лежат моральные и этические соображения.

В УЖКИДХ реализуются внешние и внутренние программы КСО.

Среди программ внутренней социальной ответственности в УЖКИДХ выделяют обеспечение безопасности труда, стабильная выплата заработной платы, дополнительное медицинское и социальное страхование работников, развитие человеческих ресурсов, оказание помощи работникам в критических ситуациях. К программам внешней социальной ответственности в УЖКИДХ относят содействие охране окружающей среды, взаимодействие с органами местного самоуправления, готовность участия в кризисных ситуациях, ответственность перед потребителями.

Анализ эффективности реализуемых в УЖКИДХ программ КСО включает следующие этапы:

- Определение стейкхолдеров организации.
- Определение структуры программ КСО.
- Определение затрат на программы КСО.
- Оценка эффективности и выработка рекомендаций.

К стейкхолдерам относят заинтересованные стороны, на которые организация оказывает прямое и косвенное воздействие. К стейкхолдерам

УЖКИДХ относят работников, потребителей, жителей города и городского округа и некоторые другие. Структура стейкхолдеров представлена в таблице 22.

Таблица 22 – Стейкхолдеры организации

Прямые стейкхолдеры	Косвенные стейкхолдеры
1. работники	1. органы власти и местного самоуправления
2. заказчики и потребители	2. общественные организации
3. жители города и городского округа	3. деловые партнеры

Таким образом, мы видим, что структура стейкхолдеров УЖКИДХ соответствует направлению деятельности компании. В структуре выделяют как внешних, так и внутренних стейкхолдеров, количество которых примерно одинаково.

4.2 Определение структуры программ КСО

В УЖКИДХ корпоративная социальная ответственность – важный элемент компании, так как организация является социально – ориентированной, она относится к типу бюджетных учреждений и не преследует целью получения прибыли. Ее основной задачей является обеспечение качественного функционирования жилищно – коммунального и дорожного хозяйства в г.Тайга и Тайгинском городском округе.

Учитывая особенности деятельности УЖКИДХ и структуру стейкхолдеров, можно выделить основные виды программ КСО, которые реализуются в компании:

Социальные инвестиции. Реализуются в форме поддержки социальных проектов, которые реализуются во благо города. Для них не применима рыночная доходность нормальная, поэтому подобные вопросы в ряде случаев курируются со стороны УЖКИДХ. Примером является: посадка деревьев вдоль дорожного полотна на территории города, благоустройство подъездных путей, содействие в реализации работ по сфере

жилищно – коммунального хозяйства.

Корпоративное волонтерство. Один из наиболее развитых видов деятельности в сфере КСО в УЖКИДХ. На добровольной основе работники компании участвуют в мероприятиях, которые проводятся на благо города и его жителей. Проводятся субботники, выездные мероприятия, работники компании осуществляют постоянное взаимодействие с общеобразовательными учреждениями города, проводят для школьников тематические мероприятия.

Социально – ответственное поведение. Оно активно реализуется в отношении работников компании: работники получают адресную и безадресную материальную помощь в случае возникновения кризисных ситуаций, руководство предприятия выделяет для работников льготные путевки для самих работников и членов их семей. Постоянно организуются поздравления с праздниками; все работники получают подарки к 8 марта и 23 февраля, а к Новому году для детей работников организуется новогодняя елка и дарятся подарки. Кроме этого, в отношении внешних стейкхолдеров организуются работы, связанные с постоянным обслуживанием сетей жилищно – коммунального хозяйства с целью обеспечения их качественного функционирования, проводятся ремонты дорог, принимаются решения об обновлении дорожного покрытия для того, чтобы жители города находились в наиболее благоприятных условиях.

Структура программ КСО представлена в таблице 23.

Таблица 23 – Структура программ КСО

Наименование мероприятия	Элемент	Стейкхолдеры	Сроки реализации мероприятия	Ожидаемый результат от реализации мероприятия
1.Посадка деревьев вдоль дорог	Социальные инвестиции	Жители города, общественные организации	Весенний и осенний период года	Создание благоприятной и уютной атмосферы для жителей города, чистый воздух
2.Субботники	Корпоративное волонтерство	Жители города, органы власти и местного самоуправления, работники	В течение года	Чистота, порядок, привлекательный внешний вид территории
3.Тематические мероприятия для школьников	Корпоративное волонтерство	Жители города, работники	В течение года	Бережное отношение подрастающего поколения к окружающей социальной и экологической среде; удовлетворение интереса работников в общении с подрастающим поколением
4.Организация праздничных мероприятий и корпоративов	Социально – ответственное поведение	Работники компании и члены их семей	В течение года к праздникам	Работники чувствуют заботу организации о себе, что формирует лояльность к работодателю

Таким образом, рассмотрение ряда мероприятий КСО, которые реализуются в УЖКИДХ, позволяет сделать вывод о том, что мероприятия в целом соответствуют требованиям и ожиданиям как внутренних, так и внешних стейкхолдеров. Проявляется забота организации об окружающей социальной и экологической среде, что позволяет формировать имидж организации как социально – ориентированной в представлениях стейкхолдеров.

4.3 Определение затрат на программы КСО

Программы требуют определенных вложений, поэтому рассмотрим, какие основные затраты осуществляет компания в сфере КСО.

Результаты анализа затрат на мероприятия КСО представлены в таблице 24.

Таблица 24 – Затраты на мероприятия КСО

№	Мероприятие	Единица измерения	Цена	Количество за год	Стоимость реализации планируемый период
1	Посадка деревьев вдоль дорог	Руб./1 саженец	800,00	50	40000,00
2	Субботники	Руб./проведение	0,00	10	0
3	Тематические мероприятия для школьников	Руб./мероприятие	200,00	6	1200,00
4	Организация праздничных мероприятий и корпоративов	Руб./мероприятие	7500,00	4	30000,00
	Итого				71200,00

Таким образом, общая сумма вложений в программы КСО с позиции УЖКИДХ в год составляет в среднем 71200 руб. Наибольшая часть затрат приходится на реализацию программ в отношении внешних стейкхолдеров.

4.4 Оценка эффективности программ и выработка рекомендаций

Таким образом, можно сделать вывод о том, что реализуемые программы КСО в полной мере соответствуют целям и стратегии УЖКИДХ. В структуре программ КСО преобладают внешние программы, ориентированные на потребителя во внешней для компании среде, в основном это жители города и городского округа, органы власти и местного самоуправления. Реализуемые программы КСО соответствуют интересам

стейкхолдеров, удовлетворяются потребности жителей города в благоприятной окружающей социальной и экологической среде; для них создается атмосфера уюта, качественная реализация программ КСО позволяет обеспечивать функционирование городской среды на высоком уровне.

Реализуя программы КСО УЖКИДХ формирует для себя положительный имидж. Жители города, которые являются основными стейкхолдерами, лояльно относятся к организации, положительно отзываются о ее деятельности в средствах массовой информации, что влечет положительное отношение к компании и со стороны органов местного самоуправления. Основные затраты на мероприятия формируются в социальной сфере, величина затрат составляет 71200 руб., размер затрат может быть определен как адекватный результатам реализации программ КСО.

Для совершенствования практики КСО можно рекомендовать УЖКИДХ рассмотреть возможность реализации программ в сфере эквивалентного финансирования, которые не реализуются в настоящее время. Компания может разрабатывать социальные проекты, которые ориентированы на развитие городской среды, и реализовать их совместно с коммерческими организациями, владельцы которых стремятся к благоустройству окружающей среды. Кроме этого, подобные проекты могут быть использованы УЖКИДХ для участия в региональных и федеральных конкурсах, что позволит привлекать дополнительные средства по внебюджетной деятельности.

Заключение

Стимулирующая роль заработной платы – важный параметр, который позволяет говорить о способности заработной платы воздействовать на работников с целью получения от них необходимых результатов в трудовой деятельности. Заработная плата рассматривается прежде всего с позиции работодателя как цена рабочей силы, которая имеет определенный размер: за свой труд работник получает заработную плату, которая обеспечивает его благосостояние. Так как люди стремятся к улучшению благосостояния, то, соответственно, размер заработной платы имеет для них большое значение, поэтому можно рассматривать количественное выражение стимула – стимулирующую роль. Стимулирующая роль проявляется в экономической и социальной формах, что говорит о формировании экономической и социальной эффективности. Их измерение позволяет говорить о том, насколько высок уровень материального стимулирования с позиции работодателя и дает ли это необходимую отдачу для него. Оценка стимулирующей роли оценивается с помощью показателей зарплатоемкости и зарплатоотдачи, которые отражают выгоды использования трудового потенциала работника с позиции работодателя.

Исследование проводилось на базе Управления жилищно – коммунального хозяйства Администрации г.Тайга Тайгинского городского округа. В процессе работы анализировались следующие направления: технико – экономические показатели деятельности, структура персонала, особенности формирования фонда заработной платы и заработной платы, структура заработной платы в целом по организации и по отдельным категориям работников. Для оценки стимулирующей роли была рассчитана зарплатоотдача и зарплатоемкость, а также оценена экономическая и социальная эффективность заработной платы. В результате исследования было определено, что заработная плата в организации выполняет стимулирующую роль, но в динамике она снижается, что отражает

негативная тенденция показателей. Стимулирующий эффект заработной платы снижается, поэтому необходим пересмотр механизмов формирования зарплаты, однако, с учетом того, что анализируемая организация относится к типу бюджетных учреждений, то, соответственно, увеличение окладов невозможно, т.к. они формируются на основании тарифной сетки. Средняя заработная плата в 2018 году составляет 33148,08 руб., однако, было определено, что существуют очень большой разрыв в уровне заработных плат работников категории административно – управленческого персонала и иных категорий работников; основной объем доплат приходится на конец года; работники не всегда могут решить вопросы, которые связаны с формированием заработной платы. Эти проблемы оказывают существенное влияние на снижение стимулирующего эффекта заработной платы.

Для устранения проблем было рекомендовано проводить разъяснительную работу с работниками, для чего было рекомендовано выделить в рабочем дне бухгалтера промежуток времени продолжительностью 30 мин., что позволит ему уделять внимание вопросам работников. Кроме этого было рекомендовано сформировать стимулирующий фонд, в который будут осуществляться отчисления от доходов от внебюджетной деятельности, что позволит распределять средства в соответствии с показателями работы за истекший квартал. В основе данного распределения будет лежать понятие балла, оценки в баллах и стоимости 1 балла. Стоимость 1 балла может изменяться, что позволит работникам видеть возможности увеличения своего благосостояния. Реализация мероприятия приведет к увеличению заработной платы в целом до уровня 34389,40 руб., основные изменения коснутся основных категорий работников. Рекомендуемые мероприятия усиливают стимулирующую роль заработной платы, обеспечивая ее социальную и экономическую эффективность.

Список использованных источников

1. Гончарова Н.Е. Теория управления: Конспект лекций. / Н.Е. Гончарова – Москва : Приор-издат, 2011. – 224 с.
2. Бланк И.А. Основы финансового менеджмента. Т.2. / И.А. Бланк – К.: Ника-Центр, 2015. – 512 с.
3. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебник. – 3-е изд., перераб. и доп. / Г.В. Савицкая – М.: ИНФРА-М, 2011. – 398 с.
4. Лукичева Л.И. Управление персоналом: Курс лекций / Л.И. Лукичевред. проф. Ю.П. Анискина. – 3-е изд., стереотип. – М.: ОМЕГА-Л, 2016. – 264 с.
5. Бороненкова С.А. Управленческий анализ: Учебное пособие / С.А. Бороненкова. – М.: Финансы и статистика, 2012. - 325с.
6. Басовский Л.Е. Экономический анализ / Л.Е. Басовский – М.: Приор-издат, 2015. – 260 с.
7. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятий / Савицкая Г.В. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 536 с.
8. Анализ хозяйственной деятельности: учеб. пособие / ред. В.И. Бариленко. – М.: Омега-Л, 2017. – 414 с.
9. Бердникова Т.Б. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия: учеб.пособие / Т.Б. Бердникова. – М.: Инфра-М, 2018. – 215 с.
10. Аширов Д.А. Управление персоналом: Учебное пособие/ Д.А. Аширов. – М : Проспект, 2012. – 215 с.
11. Беляцкий Н.П. Управление персоналом / Н.П. Беляцкий, С.Е. Велесько, Ройш П. – Минск: Экоперспектива, 2014. – 381 с.

12. Волкова Л.П. Социологические исследования в управлении персоналом: Учебное пособие. / Л.П. Волкова – Воронеж: Изд-во Воронежского гос. ун-та, 2018. – 451 с.

13. Инструкция по применению плана счетов бюджетного учета (приказ Минфина от 16.12.2010 № 174н) – [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс.–URL:<http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=PNPA&n=31366#06188272809009805> (дата обращения: 20.04.2019).

14. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) – [Электронный ресурс] // Консультант плюс. – URL : http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683 (дата обращения: 20.04.2019).

15. Налоговый кодекс Российской Федерации от 31.07.1998 №146-ФЗ (в ред. Федеральных законов от 05.04.2016 N 102-ФЗ, от 26.04.2016 N 110-ФЗ, с изм., внесенными Федеральными законами от 30.03.1999 N 51-ФЗ, от 31.07.1998 N 147-ФЗ (ред. 09.07.2002), Определением Конституционного Суда РФ от 06.12.2001 N 257-О, Постановлением Конституционного Суда РФ от 17.03.2009 N 5-П) – [Электронный ресурс] // Консультант плюс. – URL : <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=19671#07257320258941147> (дата обращения: 20.04.2019).

16. Алексеева А.И. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: учеб.пособие / А.И. Алексеева, Ю.В. Васильев. – М.: Финансы и статистика. 2012. – 529 с.

17. Единый план счетов бухучета для госорганов, органов местного самоуправления, органов управления государственными внебюджетными фондами, государственных академий наук, государственных (муниципальных) учреждений (приказ Минфина РФ от 01.12.2010 № 157н, ред. от 28.12.2018) – [Электронный ресурс] // Консультант плюс. – URL : http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_107750/5dee28ded98033e175c89e684118b9e34d6086b0 (дата обращения: 20.04.2019).

18. Данные сайта Федеральнй службы государственной статистики – [Электронный ресурс] / – URL : <http://www.gks.ru> (дата обращения 22.04.2019).
19. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами: Пер. с англ. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 414 с.
20. Баканов М.И., Шеремет А.Д. Теория экономического анализа / М.И. Баканов, А.Д. Шеремет. – М.: "Финансы и статистика", 2012. – 297 с.
21. Борисова Е.А. Управление персоналом для современных руководителей / Е.А.Борисова – СПб.: Питер, 2013. – 290 с.
22. Бутурлина Е. Организационные аспекты оценки результатов деятельности // Справочник по управлению персоналом. / Е.Бутурлина – 2017. – №5. – С.70 – 74.
23. Бухалков М.И. Управление персоналом: Учебник. / М.И. Бухалков – М.: ИНФРА-М, 2015. – 368 с.
24. Бычкова Я. Оценка по-советски? Полезный опыт // Справочник по управлению персоналом / Я. Бычкова – 2017. – №3. – С.8 – 13.
25. Валиева О.В. Управление персоналом: Конспект лекций. / О.В. Валиева – М.: Приор-издат, 2015. – 176 с.
26. Герчиков В.И. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании: Учебное пособие. / В.И. Герчиков – М.: ИНФРА-М, 2018. – 380 с.
27. Герчикова И. Н. Финансовый менеджмент: Учебное пособие. / Герчикова И. Н. – М.: Издательство АО «Консалтбанкир». 2016.- 312 с.
28. Дементьева, А.Г. Управление персоналом: Учебник / А.Г. Дементьева, М.И. Соколова. - М.: Магистр, 2017. - 287 с.
29. Друкер П. Практика менеджмента: Пер. с англ. / П. Друкер – М.: Издательский дом «Вильямс», 2014. – 590 с.
30. Дуракова И.Б., Родин О.А., Талтынов С.М. Управление персоналом организации: Учебное пособие для вузов. / И.Б. Дуракова, О.А.

Родин, С.М. Талтынов – Воронеж: Изд-во Воронежского гос. ун-та, 2013. – 212 с.

31. Управление персоналом: Учебник для студентов вузов. / В.А. Дятлов [и др.] – М.: Издательский центр «Академия», 2017. – 280 с.

32. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие для студентов вузов / А.П. Егоршин – Н. Новгород: НИМБ, 2016. – 190 с.

33. Ермолаев С. И. Как обеспечить финансовую устойчивость / С.И. Ермолаев // Финансовый директор. – 2013. – № 10. – С. 5 – 7.

34. Исаева Н.С. Ключевые показатели финансового состояния предприятия. / Н.С. Исаева // Управленческий учет и финансы. – 2018. – № 4. – С. 11 – 12.

35. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: учебное пособие / А.И. Алексеева [и др.] – М.: Финансы и статистика, 2015. - 672с.

36. Ковалев В. В. Управление финансовой структурой фирмы. учебно-практическое пособие / В.В. Ковалев – М.: Норма, 2012. – 216 с.

37. Литти С. Оцениваем сотрудника – повышаем эффективность / С. Литти // Справочник по управлению персоналом. – 2015. – №9. – С.64 – 70.

38. Лукашевич В.В. Основы управления персоналом: Учебное пособие / В.В. Лукашевич. – 2-е изд. перераб. и доп. – М.: Кнорус, 2015. – 240 с.

39. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: Учебное пособие / Е.В. Маслов. – М. – Новосибирск, 2017. – 312 с.

40. Митрофанова Е.А. Управление персоналом: теория и практика. Оценка результатов труда персонала и результатов деятельности подразделений службы управления персоналом: Учебно-практическое пособие / Е.А. Митрофанова, Л.В. Ивановская / ред.А.Я. Кибанова. – М.: Проспект, 2018. – 72 с.

41. Пястолов С.М. Экономический анализ деятельности предприятия: учебник / С.М. Пястолов. – М.: Академический Проект, 2016. – 576 с.
42. Трохина С.Д. Управление финансовым состоянием предприятия / С.Д. Трохина // Финансовый менеджмент – 2019. – № 5. – С78 – 81.
43. Травин В.В. Мотивационный менеджмент. Модуль III: Учеб. – практич. Пособие / В.В. Травин, М.И. Магура, М.Б. Курбатова – М.: Дело, 2015. – 51 с.
44. Травин В.В. Менеджмент персонала предприятия / В.В. Травин, В.А. Дятлов – М.: Дело, 2012. – 410 с.
45. Шаховой В.А. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие / В.А. Шаховой, С.А. Шапиро – М.: Вершина, 2016. – 515 с.
46. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации / С.В. Шекшня – М.: Бизнес-школа, 2015. – 600 с.
47. Шеремет А.Д. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия. Учебник / А.Д. Шеремет – М.: ИНФРА – М, 2017. – 367 с.
48. Шеремет А.Д. Методика финансового анализа / А.Д. Шеремет, Р.С. Сайфеев – М.: ИНФРА-М, 2014. – 276 с.
49. Шеремет А.Д. Комплексный анализ хозяйственной деятельности: учебник / А.Д. Шеремет. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 415 с.

Приложение А (ознакомительное)

Финансовая отчетность УЖКИДХ

ОТЧЕТ О ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТАХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ
на «01» января 2017 г.

Форма по ОКВД	КОДЫ
Дата	0503721
	01.01.2017
по ОКПО	37692166
ИНН	4246001072
по ОКТМО	
по ОКПО	
Глава по БК	910
по ОКЕИ	383

Учреждение: Управление ЖК и ДХ администрации Тайгинского городского
Обособленное подразделение: _____
Учредитель: _____
Наименование органа, осуществляющего
полномочия учредителя: _____
Периодичность: годовая
Единица измерения: руб.

Наименование показателя	Код строки	Код анали- тики	Деятельность с целевыми средствами	Деятельность по государственному заданию	Принносящая доход деятельность	Итого
1	2	3	4	5	6	7
Доходы (стр.030 + стр.040 + стр.050 + стр.060 + стр.090 + стр.100 + стр.110)	010	100		962 782,54	1 042 768,16	2 025 550,70
Доходы от собственности	030	120				
Доходы от оказания платных услуг (работ)	040	130		962 782,54	933 872,32	1 916 654,86
Доходы от штрафов, пеней, иных сумм принудительного изъятия	050	140				
Безвозмездные поступления от бюджетов	060	150				
в том числе: поступления от наднациональных организаций и правительств иностранных государств	062	152				
поступления от международных финансовых организаций	063	153				
Доходы от операций с активами	090	170				
в том числе: доходы от переоценки активов	091	171				
доходы от реализации активов	092	172				
из них: доходы от реализации нефинансовых активов	093	172				
доходы от реализации финансовых активов	096	172				
чрезвычайные доходы от операций с активами	099	173				
Прочие доходы	100	180			108 895,84	108 895,84
в том числе: субсидии	101	180				
субсидии на осуществление капитальных вложений	102	180				
иные трансферты	103	180				
иные прочие доходы	104	180			108 895,84	108 895,84
Доходы будущих периодов	110	100				
Расходы (стр.160 + стр.170 + стр. 190 + стр.210 + стр. 230 + стр. 240 стр. 250 + стр. 260 + стр. 290)	150	200		41 033 874,65	2 724 073,98	43 757 948,63
Оплата труда и начисления на выплаты по оплате труда	160	210		982 782,54	1 289 106,41	2 271 888,95
в том числе: заработная плата	161	211		768 000,00	1 154 192,40	1 922 192,40
прочие выплаты	162	212				
начисления на выплаты по оплате труда	163	213		214 782,54	134 914,01	349 696,55
Приобретение работ, услуг	170	220			7 063 558,92	7 063 558,92
в том числе: услуги связи	171	221				
транспортные услуги	172	222				
коммунальные услуги	173	223				
арендная плата за пользование имуществом	174	224				
работы, услуги по содержанию имущества	175	225			7 063 558,92	7 063 558,92
прочие работы, услуги	176	226				
Обслуживание долговых обязательств	190	230				

уменьшения стоимости ценных бумаг, кроме акций	422	620				
Чистое поступление акций и иных форм участия в капитале	440					
в том числе: увеличение стоимости акций и иных форм участия в капитале	441	530				
уменьшение стоимости акций и иных форм участия в капитале	442	630				
Чистое предоставление займов (ссуд)	460					
в том числе: увеличение задолженности по предоставленным займам (ссудам)	461	540				
уменьшение задолженности по предоставленным займам (ссудам)	462	640				
Чистое поступление иных финансовых активов	470					
в том числе: увеличение стоимости иных финансовых активов	471	550				
уменьшение стоимости иных финансовых активов	472	650				
Чистое увеличение дебиторской задолженности	480				-20 333,61	-20 333,61
в том числе: увеличение дебиторской задолженности	481	560		982 782,54	1 042 768,16	2 025 550,70
уменьшение дебиторской задолженности	482	660		982 782,54	1 063 101,77	2 045 884,31
Операции с обязательствами (стр.520 + стр.530 + стр.540)	510				-20 333,61	-20 333,61
Чистое увеличение задолженности по привлеченным перед резидентами	520					
в том числе: увеличение задолженности по привлеченным перед резидентами	521	710				
уменьшение задолженности по привлеченным перед резидентами	522	810				
Чистое увеличение задолженности по привлеченным перед нерезидентами	530					
в том числе: увеличение задолженности по привлеченным перед нерезидентами	531	720				
уменьшение задолженности по привлеченным перед нерезидентами	532	820				
Чистое увеличение прочей кредиторской задолженности	540				-20 333,61	-20 333,61
в том числе: увеличение прочей кредиторской задолженности	541	730		1 012 782,54	1 402 172,72	2 414 955,26
уменьшение прочей кредиторской задолженности	542	830		1 012 782,54	1 422 506,33	2 435 288,87

Руководитель: _____ Калугин А. В.
(подпись) (расшифровка подписи)

Главный бухгалтер: _____ Березовская Н. М.
(подпись) (расшифровка подписи)

Централизованная бухгалтерия _____
(наименование, ОГРН, ИНН, КПП, местонахождение)

Руководитель (уполномоченное лицо) _____
(должность) (подпись) (расшифровка подписи)

Исполнитель _____
(должность) (подпись) (расшифровка подписи) (телефон, e-mail)

Рисунок А.1 – Финансовая отчетность за 2016 год

**ОТЧЕТ О ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТАХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ
на «01» января 2018 г.**

Форма по ОКУД	0503721
Дата	01.01.2018
по ОКПО	37692168
ИНН	4246001072
по ОКТМО	
по ОКПО	
Глава по БК	910
по ОКЕИ	363

Учреждение: Управление ЖКХ и ДХ администрации Тайгинского городского
 Обособленное подразделение: _____
 Учредитель: _____
 Наименование органа, осуществляющего полномочия учредителя: _____
 Периодичность: годовая
 Единица измерения: руб.

Наименование показателя	Код строки	Код аналогии	Деятельность с целевыми средствами	Деятельность по государственному заданию	Приносящая доход деятельность	Итого
1	2	3	4	5	6	7
Доходы (стр.030 + стр.040 + стр.050 + стр.060 + стр.090 + стр.100 + стр.110)	010	100		1 189 515,00	120 157,78	1 312 672,78
Доходы от собственности	030	120				
Доходы от оказания платных услуг (работ)	040	130		707 515,00	120 157,78	827 672,78
Доходы от штрафов, пенн, иных сумм принудительного изъятия	050	140				
Безвозмездные поступления от бюджетов	060	150				
в том числе: поступления от наднациональных организаций и правительств иностранных государств	062	152				
поступления от международных финансовых организаций	063	153				
Доходы от операций с активами	090	170				
в том числе: доходы от переоценки активов	091	171				
доходы от реализации активов	092	172				
из них: доходы от реализации нефинансовых активов	093	172				
доходы от реализации финансовых активов	096	172				
чрезвычайные доходы от операций с активами	099	173				
Прочие доходы	100	180			3 000,00	3 000,00
в том числе: субсидии	101	180				
субсидии на осуществление капитальных вложений	102	180				
иные трансферты	103	180				
иные прочие доходы	104	180			3 000,00	3 000,00
Доходы будущих периодов	110	100		482 000,00		482 000,00
Расходы (стр.160 + стр.170 + стр.190 + стр.210 + стр.230 + стр.240 стр.250 + стр.260 + стр.290)	150	200		3 483 544,53	113 999,10	3 597 543,63
Оплата труда и начисления на выплаты по оплате труда	160	210		921 184,53	-19 338,49	901 846,04
в том числе: заработная плата	161	211		707 515,00	-14 852,91	692 662,09
прочие выплаты	162	212				
начисления на выплаты по оплате труда	163	213		213 669,53	-4 485,58	209 183,95
Приобретения работ, услуг	170	220			124 698,73	124 698,73
в том числе: услуги связи	171	221				
транспортные услуги	172	222				
коммунальные услуги	173	223				
арендная плата за пользование имуществом	174	224				
работы, услуги по содержанию имущества	175	225			124 698,73	124 698,73
прочие работы, услуги	176	226				
Обслуживание долговых обязательств	190	290				

уменьшение стоимости ценных бумаг, кроме акций	422	620				
Чистое поступление акций и иных форм участия в капитале	440					
в том числе: увеличение стоимости акций и иных форм участия в капитале	441	530				
уменьшение стоимости акций и иных форм участия в капитале	442	630				
Чистое предоставление займов (ссуд)	460					
в том числе: увеличение задолженности по предоставленным займам	461	540				
(ссудам)						
уменьшение задолженности по предоставленным займам (ссудам)	462	640				
Чистое поступление иных финансовых активов	470					
в том числе: увеличение стоимости иных финансовых активов	471	550				
уменьшение стоимости иных финансовых активов	472	650				
Чистое увеличение дебиторской задолженности	480			482 000,00	-3 226 748,60	-2 744 748,60
в том числе: увеличение дебиторской задолженности	481	560		1 189 515,00	120 157,78	1 312 672,78
уменьшение дебиторской задолженности	482	660		707 515,00	3 349 906,38	4 057 421,38
Операции с обязательствами (стр.520 + стр.530 + стр.540)	510			213 669,53	-3 226 748,60	-3 013 079,07
Чистое увеличение задолженности по привлечением перед резидентами	520					
в том числе: увеличение задолженности по привлечением перед резидентами	521	710				
уменьшение задолженности по привлечением перед резидентами	522	810				
Чистое увеличение задолженности по привлечением перед нерезидентами	530					
в том числе: увеличение задолженности по привлечением перед нерезидентами	531	720				
уменьшение задолженности по привлечением перед нерезидентами	532	820				
Чистое увеличение прочей кредиторской задолженности	540			213 669,53	-3 226 748,60	-3 013 079,07
в том числе: увеличение прочей кредиторской задолженности	541	730		921 184,53	133 337,59	1 054 522,12
уменьшение прочей кредиторской задолженности	542	830		707 515,00	3 360 086,19	4 067 601,19

Руководитель _____ Капугин А. В.
 (подпись) (расшифровка подписи)

Главный бухгалтер _____ Березовская Н. М.
 (подпись) (расшифровка подписи)

Централизованная бухгалтерия _____
 (наименование, ОГРН, ИНН, КПП, настоящие данные)

Руководитель (уполномоченное лицо) _____
 (должность) (подпись) (расшифровка подписи)

Исполнитель _____
 (подпись) (подпись) (подпись/фамилия полностью) (подпись, e-mail)

Рисунок А.2 – Финансовая отчетность за 2017 год

ОТЧЕТ О ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТАХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ
на «01» января 2019 г.

Форма по ОКУД	0503721
Дата	01.01.2019
по ОКПО	37692168
ИНН	4246001072
по ОКТМО	
по ОКПО	
Глава по БК	910
по ОКЕИ	383

Учреждение: Управление ЖК и ДХ администрации Тайтинского городского округа
 Особое подразделение: _____
 Учредитель: _____
 Наименование органа, осуществляющего полномочия учредителя: _____
 Периодичность: годовая
 Единица измерения: руб.

Наименование показателя	Код строки	Код валютности	Деятельность с целевыми средствами	Деятельность по государственному заданию	Приносящая доход деятельность	Итого
1	2	3	4	5	6	7
Доходы (стр. 030 + стр. 040 + стр. 050 + стр. 060 + стр. 090 + стр. 100)	010	100		56 796,13	209 504,34	266 300,47
Доходы от собственности	030	120				
Доходы от оказания платных услуг (работ), компенсаций затрат	040	130			209 504,34	209 504,34
Штрафы, пени, неустойки, возмещения ущерба	050	140				
Безвозмездные поступления от бюджетов	060	150				
в том числе:	062	162				
поступления от наднациональных организаций и правительств иностранных государств						
поступления от международных финансовых организаций	063	153				
Доходы от операций с активами	090	170		56 796,13		56 796,13
из них:	091	171				
доходы от переоценки активов						
доходы от реализации активов	092	172		56 796,13		56 796,13
из них:	093	172				
доходы от реализации нефинансовых активов						
доходы от реализации финансовых активов	096	172		56 796,13		56 796,13
чрезвычайные доходы от операций с активами	099	173				
Прочие доходы	100	180				
из них:	101	183				
субсидии						
субсидии на осуществление капитальных вложений	102	184				
иные трансферты	103	189				
иные прочие доходы	104	189				
Расходы (стр. 160 + стр. 170 + стр. 180 + стр. 210 + стр. 230 + стр. 240 + стр. 250 + стр. 260)	190	200		18 122,70	238 054,75	256 177,45
Оплата труда и начисления на выплаты по оплате труда	160	210		-17 217,09	214 877,64	197 660,55
в том числе:	161	211		-18 153,55	214 877,64	196 724,09
заработная плата						
прочие выплаты	162	212				
начисления на выплаты по оплате труда	163	213		936,46		936,46
Оплата работ, услуг	170	220				
в том числе:	171	221				
услуги связи						
транспортные услуги	172	222				

уменьшение прочей кредиторской задолженности	542	830			318 550,41	318 550,41
Чистое изменение доходов будущих периодов	550	x		-482 000,00		-482 000,00
Чистое изменение резервов предстоящих расходов	560	x		-23 635,92		-23 635,92

Руководитель _____ Толмова И. И.
(подпись) (расшифровка подписи)

Главный бухгалтер _____ Березовская Н. М.
(подпись) (расшифровка подписи)

Централизованная бухгалтерия _____
(наименование, ОГРН, ИНН, КПП, местонахождение)

Руководитель (уполномоченное лицо) _____
(должность) (подпись) (расшифровка подписи)

Исполнитель _____
(должность) (подпись) (расшифровка подписи) (телефон, e-mail)

«09» апреля 2019 г.

Рисунок А.3 – Финансовая отчетность за 2018 год

Приложение Б (ознакомительное) Штатное расписание УЖКИДХ

Полное наименование Управление жилищно-коммунального и дорожного хозяйства администрации Тайгурского городского округа
Почтовый адрес учреждения 652401, г. Тайга, ул. Афанасьева, 23

№ п/п	Наименование должности	Кол-во штатных единиц	Должностной оклад на одну единицу, руб.	дополнительные выплаты				Районный коэффициент	Итого фонд заработной платы в месяц с учетом числа штатных единиц	Материальная помощь	Единовременная выплата	Итого фонд заработной платы в год с учетом числа штатных единиц
				напряженность	премия	ночные	Надбавка за выслугу лет					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		11	
1. Общее руководство.												
1	Заместитель начальника управления	1,00	9 301,00	3 721,20	6 977,25		1 395,45	6 419,07	27 815,97	12 093,90	24 187,80	370 073,34
ВСЕГО:		1,00	9 301,00	3 721,20	6 977,25		1 395,45	6 419,07	27 815,97	12 093,90	24 187,80	370 073,34
2. Правовое обслуживание, учет кадров.												
2	Юрисконсульт	1,00	7 612,00	7 612,00	5 709,00		1 141,80	6 622,44	28 697,24	9 895,60	19 791,20	374 053,68
3	Контрактный управляющий (консультант-советник)	1,00	7 612,00	3 044,80	5 709,00		761,20	5 138,10	22 265,10	9 895,60	19 791,20	296 868,00
4	Главный специалист по кадрам	1,00	5 582,00	1 674,60	4 186,50		558,20	3 600,39	15 601,69	7 256,60	14 513,20	208 990,08
ВСЕГО:		3,00	20 806,00	12 331,40	15 604,50		1 700,00	15 360,93	66 564,03	17 152,20	34 304,60	879 911,76
3. Служба бухгалтерского учета и финансово-экономической деятельности.												
5	Заведующий отделом бухгалтерского учета	1,00	8 627,00	3 450,80	6 470,25		1 294,05	5 952,63	25 794,73	11 215,10	22 430,20	343 182,06
6	Главный специалист (бухгалтер)	1,00	5 582,00	2 232,80	4 186,50		558,20	3 767,85	16 327,35	7 256,60	14 513,20	217 698,00
7	Заведующий экономическим отделом	1,00	8 627,00	3 450,80	6 470,25		1 294,05	5 952,63	25 794,73	11 215,10	22 430,20	343 182,06
8	Главный специалист (экономист)	1,00	5 582,00	2 232,80	4 186,50		558,20	3 600,39	15 601,69	7 256,60	14 513,20	208 990,08
ВСЕГО:		4,00	28 418,00	11 367,20	21 313,50		3 146,30	19 273,50	83 518,56	36 943,40	73 886,80	1 113 052,20
4. Жилищный отдел.												
9	Заведующий жилищного отдела	1,00	8 627,00	3 450,80	6 470,25		862,70	5 823,23	25 233,08	11 215,10	22 430,20	336 453,00
10	Главный специалист (по жалобам)	1,00	5 582,00	2 232,80	4 186,50		837,30	3 851,58	16 690,18	7 256,60	14 513,20	222 051,96
11	Главный специалист	2,00	5 582,00	2 232,80	4 186,50		837,30	3 851,58	33 380,36	14 513,20	29 026,40	444 103,92
12	Главный специалист (инспектор)	2,00	5 582,00	1 674,60	4 186,50		558,20	3 600,39	31 203,38	14 513,20	29 026,40	417 090,16
ВСЕГО:		6,00	25 373,00	9 591,00	19 029,75		3 258,50	17 126,78	106 507,90	47 498,10	94 996,20	1 420 589,04
5. Материально-техническая служба.												
13	Главный специалист (инженер)	1,00	5 582,00	2 232,80	4 186,50		558,20	3 767,85	16 327,35	7 256,60	14 513,20	217 698,00
ВСЕГО:		1,00	5 582,00	2 232,80	4 186,50		558,20	3 767,85	16 327,35	7 256,60	14 513,20	217 698,00
6. Единица диспетчерской службы												
14	Надзиратель смены	1,00	7 612,00	3 044,80	5 709,00		1 141,80	5 232,24	22 739,48	9 895,60	19 791,20	302 805,34
15	Оператор диспетчерской службы	2,00	4 060,00	1 634,00	3 045,00	1 421,00	609,00	3 227,70	27 973,40	10 556,00	21 112,00	367 348,80
16	Оператор диспетчерской службы	2,00	4 060,00	1 634,00	3 045,00	1 421,00	406,00	3 166,80	27 445,60	10 556,00	21 112,00	361 015,20
17	ВСЕГО:	5,00	15 732,00	6 292,80	11 799,00	2 842,00	2 156,80	11 646,78	78 178,88	31 007,60	62 015,20	1 031 169,36
ИТОГО:		20,00	105 214,00	45 536,40	78 910,50	2 842,00	12 255,25	73 594,91	378 912,63	151 951,80	303 903,60	5 032 493,70

начисление на з/плату 30,2% 1 519 813,10

ИТОГО ФОТ на 2016 год 6 552 306,80

Рисунок Б.1 – Штатное расписание за 2016 год

Полное наименование Управление жилищно-коммунального и дорожного хозяйства администрации Тайгурского городского округа
Почтовый адрес учреждения 652401, г. Тайга, ул. Афанасьева, 23

№ п/п	Наименование должности	Кол-во штатных единиц	Должностной оклад на одну единицу, руб.	дополнительные выплаты				Районный коэффициент	Итого фонд заработной платы в месяц с учетом числа штатных единиц	Материальная помощь	Единовременная выплата	Итого фонд заработной платы в год с учетом числа штатных единиц
				напряженность	премия	ночные	Надбавка за выслугу лет					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		11	
1. Общее руководство.												
1	Заместитель начальника управления	1,00	9 301,00	3 721,20	6 977,25		1 395,45	6 419,07	27 815,97	12 093,90	24 187,80	370 073,34
ВСЕГО:		1,00	9 301,00	3 721,20	6 977,25		1 395,45	6 419,07	27 815,97	12 093,90	24 187,80	370 073,34
2. Правовое обслуживание, учет кадров.												
2	Юрисконсульт	1,00	7 612,00	7 612,00	5 709,00		1 141,80	6 622,44	28 697,24	9 895,60	19 791,20	374 053,68
3	Контрактный управляющий (консультант-советник)	1,00	7 612,00	3 044,80	5 709,00		761,20	5 138,10	22 265,10	9 895,60	19 791,20	296 868,00
4	Главный специалист по кадрам	1,00	5 582,00	1 674,60	4 186,50		558,20	3 600,39	15 601,69	7 256,60	14 513,20	208 990,08
ВСЕГО:		3,00	20 806,00	12 331,40	15 604,50		1 700,00	15 360,93	66 564,03	17 152,20	34 304,60	879 911,76
3. Служба бухгалтерского учета и финансово-экономической деятельности.												
5	Заведующий отделом бухгалтерского учета	1,00	8 627,00	3 450,80	6 470,25		1 294,05	5 952,63	25 794,73	11 215,10	22 430,20	343 182,06
6	Главный специалист (бухгалтер)	1,00	5 582,00	2 232,80	4 186,50		558,20	3 767,85	16 327,35	7 256,60	14 513,20	217 698,00
7	Заведующий экономическим отделом	1,00	8 627,00	3 450,80	6 470,25		1 294,05	5 952,63	25 794,73	11 215,10	22 430,20	343 182,06
8	Главный специалист (экономист)	1,00	5 582,00	2 232,80	4 186,50		558,20	3 600,39	15 601,69	7 256,60	14 513,20	208 990,08
ВСЕГО:		4,00	28 418,00	11 367,20	21 313,50		3 146,30	19 273,50	83 518,56	36 943,40	73 886,80	1 113 052,20
4. Жилищный отдел.												
9	Заведующий жилищного отдела	1,00	8 627,00	3 450,80	6 470,25		862,70	5 823,23	25 233,08	11 215,10	22 430,20	336 453,00
10	Главный специалист (по жалобам)	1,00	5 582,00	2 232,80	4 186,50		837,30	3 851,58	16 690,18	7 256,60	14 513,20	222 051,96
11	Главный специалист	2,00	5 582,00	2 232,80	4 186,50		837,30	3 851,58	33 380,36	14 513,20	29 026,40	444 103,92
12	Главный специалист (инспектор)	2,00	5 582,00	1 674,60	4 186,50		558,20	3 600,39	31 203,38	14 513,20	29 026,40	417 090,16
ВСЕГО:		6,00	25 373,00	9 591,00	19 029,75		3 258,50	17 126,78	106 507,90	47 498,10	94 996,20	1 420 589,04
5. Материально-техническая служба.												
13	Главный специалист (инженер)	1,00	5 582,00	2 232,80	4 186,50		558,20	3 767,85	16 327,35	7 256,60	14 513,20	217 698,00
ВСЕГО:		1,00	5 582,00	2 232,80	4 186,50		558,20	3 767,85	16 327,35	7 256,60	14 513,20	217 698,00
6. Единица диспетчерской службы												
14	Надзиратель смены	1,00	7 612,00	3 044,80	5 709,00		1 141,80	5 232,24	22 739,48	9 895,60	19 791,20	302 805,34
15	Оператор диспетчерской службы	2,00	4 060,00	1 634,00	3 045,00	1 421,00	609,00	3 227,70	27 973,40	10 556,00	21 112,00	367 348,80
16	Оператор диспетчерской службы	2,00	4 060,00	1 634,00	3 045,00	1 421,00	406,00	3 166,80	27 445,60	10 556,00	21 112,00	361 015,20
17	ВСЕГО:	5,00	15 732,00	6 292,80	11 799,00	2 842,00	2 156,80	11 646,78	78 178,88	31 007,60	62 015,20	1 031 169,36
ИТОГО:		20,00	105 214,00	45 536,40	78 910,50	2 842,00	12 255,25	73 594,91	378 912,63	151 951,80	303 903,60	5 032 493,70

начисление на з/плату 30,2% 1 519 813,10

Рисунок Б.2 – Штатное расписание за 2017 год

Подпись и наименование Управления жилищно-коммунального и дорожного хозяйства администрации Тайтгинского городского округа
 Протокол заседания администрации 652401, г. Тайтга, ул. 40 лет Октября, 23

№ п/п	Наименование должности	Классификация окладных единиц	Должностной оклад по формуле оклада, руб.	Итого фонд заработной платы и надбавок за выслугу лет				Районный коэффициент	Итого фонд заработной платы и надбавок с учетом числа штатных единиц	Материальная помощь	Единовременная выплата	Итого фонд заработной платы и надбавок с учетом числа штатных единиц				
				выслуга лет	премии	надбавки	Итого за выслугу лет						8	9	10	11
1. Общее руководство.																
1	Земельный кадастровый специалист	1,00	11 235,00	4 494,00	8 476,35		2 247,00	7 920,68	34 322,93	14 605,50	29 311,00	455 691,60				
ВСЕГО:		1,00	11 235,00	4 494,00	8 476,35		2 247,00	7 920,68	34 322,93	14 605,50	29 311,00	455 691,60				
2. Плановое обслуживание, учет водно.																
2	Управляющий	1,00	9 192,00	2 737,60	6 894,00		1 378,80	6 066,72	26 289,12	11 949,60	23 899,20	351 318,24				
3	Бухгалтер-советник (контрактный управленческий)	1,00	9 192,00	2 737,60	6 894,00		1 378,80	6 347,48	27 484,68	11 949,60	23 899,20	365 657,26				
4	Главный специалист по кадрам	1,00	6 742,00	2 022,60	5 056,50		674,20	4 348,59	18 843,89	8 764,60	17 529,20	252 420,48				
ВСЕГО:		3,00	25 126,00	8 457,80	18 844,50		3 431,80	16 767,79	72 617,69	32 663,80	65 327,60	969 396,60				
3. Служба бухгалтерского учета в финансово-экономической деятельности.																
5	Заведующий отделом бухгалтерского учета	1,00	10 418,00	4 167,20	7 813,50		2 083,60	7 344,69	31 826,99	13 543,40	27 086,80	422 554,68				
6	Главный специалист (бухгалтер)	1,00	6 742,00	2 096,80	5 056,50		674,20	4 550,85	19 720,35	8 764,60	17 529,20	263 938,00				
7	Заведующий экономическим отделом	1,00	10 418,00	4 167,20	7 813,50		1 562,70	7 188,42	31 149,82	13 543,40	27 086,80	414 428,04				
8	Главный специалист (экономист)	1,00	6 742,00	2 096,80	5 056,50		674,20	4 348,59	18 843,89	8 764,60	17 529,20	252 420,48				
ВСЕГО:		4,00	34 320,00	13 728,00	25 740,00		4 320,50	23 432,55	101 541,05	44 616,00	89 232,00	1 352 346,60				
4. Жилищный отдел.																
9	Заведующий жилищного отдела	1,00	10 418,00	4 167,20	7 813,50		1 562,70	7 188,42	31 149,82	13 543,40	27 086,80	414 428,04				
10	Главный специалист (по жалобам)	1,00	6 742,00	2 096,80	5 056,50		1 348,40	4 753,11	20 596,81	8 764,60	17 529,20	273 455,52				
11	Главный специалист	1,00	6 742,00	2 096,80	5 056,50		1 348,40	4 753,11	20 596,81	8 764,60	17 529,20	273 455,52				
12	Главный специалист	1,00	6 742,00	2 096,80	5 056,50		1 348,40	4 753,11	20 596,81	8 764,60	17 529,20	273 455,52				
ВСЕГО:		4,00	30 644,00	12 257,60	22 981,00		3 585,90	21 245,49	92 063,79	39 837,20	79 674,40	1 224 277,60				
5. Материально-техническая служба.																
13	Главный специалист (водитель)	1,00	6 742,00	2 096,80	5 056,50		1 011,30	4 651,98	20 158,58	8 764,60	17 529,20	268 196,76				
ВСЕГО:		1,00	6 742,00	2 096,80	5 056,50		1 011,30	4 651,98	20 158,58	8 764,60	17 529,20	268 196,76				
6. Отдел капитального строительства.																
14	Заведующий отделом капитального строительства	1,00	10 418,00	4 167,20	7 813,50		1 041,80	7 037,15	30 472,65	13 543,40	27 086,80	406 302,00				
15	Главный специалист (инженер)	2,00	6 742,00	2 096,80	5 056,50		674,20	4 550,85	39 161,65	36 293,80	52 587,60	788 814,00				
ВСЕГО:		4,00	17 160,00	6 864,00	12 870,00		1 716,00	11 588,00	69 634,30	39 837,20	79 674,40	1 195 116,00				
7. Отдел дорожно-эксплуатационной службы.																
16	Начальник смены	1,00	9 192,00	2 737,60	6 894,00		1 378,80	6 480,36	28 081,56	11 949,60	23 899,20	372 837,52				
17	Специст дорожно-эксплуатационной службы	1,00	4 903,00	1 961,20	3 677,25		716,05	3 897,89	16 890,84	6 379,80	12 747,80	221 811,72				
18	Специст дорожно-эксплуатационной службы	2,00	4 903,00	1 961,20	3 677,25		1 716,05	490,30	3 824,34	3 144,28	12 747,80	435 974,76				
19	Специст дорожно-эксплуатационной службы	1,00	4 903,00	1 961,20	3 677,25		716,05	3 897,89	17 209,23	6 379,80	12 747,80	224 836,06				
20	Специст дорожно-эксплуатационной службы	5,00	23 901,00	9 540,40	17 925,75		6 148,15	4 084,75	18 374,02	95 836,21	37 445,20	74 890,40				
ВСЕГО:		10,00	47 602,00	18 637,60	39 946,75		10 669,25	38 776,29	163 765,50	505 663,34	217 769,50	435 539,00				
ИТОГО:		22,00	149 128,00	58 057,80	111 846,00		5 148,15	20 364,65	103 765,50	505 663,34	217 769,50	6 721 268,58				

начисление на з/плату 30,2% 2 029 823,11

ИТОГО ФОТ на 2018 год 8 751 091,69

Рисунок Б.3 – Штатное расписание за 2018 год

Приложение В
(ознакомительное)

Размеры окладов по категориям работников в 2018 году

Наименование должности	Должностной оклад на одну единицу, руб.
Заместитель начальника управления	11235,00
Юристконсульт	9192,00
Консультант – советник (контрактный управляющий)	9192,00
Главный специалист по кадрам	6742,00
Заведующий отделом бухгалтерского учета	10418,00
Главный специалист (бухгалтер)	6742,00
Заведующий экономическим отделом	10418,00
Главный специалист (экономист)	6742,00
Заведующий жилищным отделом	10418,00
Главный специалист (по жалобам)	6742,00
Главный специалист	6742,00
Главный специалист (водитель)	6742,00
Заведующий ОКС	10418,00
Главный специалист (инженер)	6742,00
Начальник смены	9192,00
Оператор диспетчерской службы	4903,00

Приложение Г

Данные Федеральной службы государственной статистики по заработной плате в РФ

	В среднем за год	В среднем за кварталы				Янв.	Фев.	Март	Апр.	Май	Июнь	Июль	Август	Сент.	Окт.	Нояб.	Дек.
		I	II	III	IV												
2007	13593	11876	12993	13494	15742	11430	11757	12448	12494	12787	13712	13546	13270	13677	13986	14656	18591
2008	17290	15424	16962	17556	18966	14771	15354	16172	16538	16643	17715	17758	17244	17739	17643	17598	21681
2009	18638	17441	18419	18673	20670	17119	17098	18129	18009	18007	19247	18872	18335	18838	18798	19215	24004
2010	20952	19485	20809	21031	23491	18938	19017	20589	20358	20279	21795	21325	20753	20999	20970	21486	28027
2011	23369	21354	23154	23352	26905	20669	20680	22673	22519	22779	24137	23598	23051	23468	23602	24296	32809
2012	26629	24407	26547	26127	30233	23746	24036	25487	25800	26385	27494	26684	25718	25996	26803	27448	36450
2013	29792	27339	30245	29578	33269	26840	26620	28693	30026	29723	30986	30229	29226	29346	30069	30290	39648
2014	32495	30057	32963	31730	35685	29535	29255	31486	32947	32272	33726	32515	30763	31929	32439	32546	42136
2015 ¹⁾	34030	31566	34703	32983	36692	30929	31325	32642	34377	34380	35395	33901	32176	32911	33357	33347	43408
2016	36709	34000	37404	35744	39824	32660	33873	35501	36497	37270	38447	35888	35405	35843	35749	36195	47554
2017	39167	35983	40103	37723	42797	34422	35497	37899	39225	39679	41454	38073	37099	38047	38333	38848	51197
2018	43445 ²⁾	40691	44477	41830	46850	39017	40443	42364	43381	44076	45848	42413	41364	41774	42332	42595	55569
2019						42263	43062										

Рисунок Г.1 – Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников по полному кругу организаций в целом по экономике Российской Федерации в 2007-2019гг

В декабре 2018г. индекс потребительских цен составил 100,8%, с начала года – 104,3% (в декабре 2017г. – 100,4%, с начала года – 102,5%).

Индексы потребительских цен

в процентах

	Декабрь 2018г. к		2018г. к 2017г.	Справочно		
	ноябрю 2018г.	декабрю 2017г.		декабрь 2017г. к		2017г. к 2016г.
				ноябрю 2017г.	декабрю 2016г.	
Индекс потребительских цен	100,8	104,3	102,9	100,4	102,5	103,7
в том числе на:						
товары	101,0	104,4	102,5	100,5	101,9	103,5
продовольственные товары	101,7	104,7	101,7	100,6	101,1	103,0
продовольственные товары без плодо-овощной продукции	100,9	104,6	101,8	100,2	101,0	103,4
непродовольственные товары	100,2	104,1	103,4	100,3	102,8	104,0
услуги	100,4	103,9	103,9	100,3	104,4	104,2
Базовый индекс потребительских цен	100,5	103,7	102,5	100,2	102,1	103,5

Рисунок Г.2 – Индексы потребительских цен 2017-2018гг