



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА

**Заработная плата как интегрирующая категория социально-
экономического развития предприятия**

Выпускная квалификационная работа по направлению
38.04.02 Менеджмент
Направленность программы магистратуры
«Управление человеческим капиталом»
Форма обучения заочная

Проверка на объем заимствований:
94 % авторского текста

Работа рекомендована к защите
«20» января 2023 г.
Зав. кафедрой Э, УиП
Рябчук П.Г.

Рябчук П.Г.

Выполнила:
Студентка группы ЗФ-309-147-2-1
Сайтхужин Александр Сергеевич

Научный руководитель:
к.э.н., доцент
Рябчук П.Г.

Челябинск
2023

ОГЛАВЛЕНИЕ

	Введение	
ГЛАВА 1.	ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ ТРАНСПОРТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ: ТЕОРИЯ И МЕТОДИКА	10
1.1	Категории, анализ и оценка уровня социально-экономического развития предприятий	10
1.2	Состояние проблемы заработной платы как интегрирующей категории социально-экономического развития предприятия	18
1.3	Особенности оплаты труда работников современных транспортных организаций	36
	Выводы по первой главе	51
ГЛАВА 2.	АНАЛИЗ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУП «КУНАШАК СПЕЦ ТРАНС»	54
2.1	Анализ институциональной среды базы исследования	54
2.2	Анализ действующей системы оплаты труда в муниципальном унитарном предприятии «Кунашак СпецТранс»	71
2.3	Совершенствование организации оплаты труда в МУП «Кунашак СпецТранс»	83
	Выводы по второй главе	92
	Заключение	94
	Список использованных источников	96

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Актуальность исследования теории и практики оплаты труда обусловлена необходимостью разработки теоретических основ создания научно-обоснованной, стабильной системы оплаты труда, отвечающей требованиям современного развития общества.

Формирование и развитие рыночных отношений в России предполагает переход всей системы экономических отношений в новое качество, когда преобразуются основные свойства и исходные отношения системы, включая замену установившегося типа координации хозяйственной деятельности, механизма мотивации и получения информации, институциональной структуры функционального механизма. Хозяйственные преобразования привели за собой изменения всех неэкономических отношений общественной жизни, и в первую очередь, социальных. Они находят свое отражение в объективных тенденциях, определяемых тем, что в настоящее время приоритетная роль принадлежит именно социальной ориентации развития экономики, ее нацеленность на повышения уровня жизни людей.

Формирование социальной экономики предполагает адекватную социальную организацию труда, обеспечивающую эффективную трудовую деятельность населения и каждого человека. В этих условиях становится актуальной острая необходимость создания новой, соответствующей рыночным отношениям системы социальной защиты трудящихся, и в первую очередь их права на справедливую оплату труда.

Практика побуждает переоценивать и корректировать многие прежние подходы к организации оплаты труда, своевременно реагировать на новые проблемы, возникающие в ходе экономических преобразований. На современном этапе развития рыночной экономики в России первостепенными задачами являются восстановление и расширенное воспроизводство человеческого потенциала; возобновление экономического роста в качестве основы увеличения благосостояния работников;

формирование высокотехнологичной национальной воспроизводственной системы и соответствующей ей современной структуры рабочей силы высокого качества; преодоление отношений отчуждения и эксплуатации, в том числе и посредством существенного роста заработной платы и развития всевозможных систем участия работников в прибылях и доходах; формирование механизмов сотрудничества в целях развития как на макро-, так и на микроуровне. Для этого необходима разработка и реализация общенациональной программы повышения качества и достоинства труда, одним из важнейших звеньев которой является институт заработной платы.

Решение данных практических вопросов невозможно без разработки научно-обоснованной концепции регулирования оплаты труда. В этой связи изучение, обобщение, обоснование и уточнение методологических подходов к проблемам оплаты труда работников является не просто актуальным, а должно выдвигаться в разряд первоочередных в структуре социально-экономических исследований в целом.

Степень разработанности проблемы. Изучение проблем заработной платы, оплаты труда и вознаграждения работников нашло отражение в трудах зарубежных и отечественных ученых. Исследованием сущности заработной платы занимались такие зарубежные классики экономической науки, как Пол Х. Дуглас, Д. Риккардо, Дж. М. Кейнс, Дж.Б. Кларк, К. Маркс, А. Маршалл, А. Смит и др.

Исследование теоретических основ оплаты труда нашло отражение в работах отечественных ученых: В.В. Адамчука, М.И. Бухалкова, Н.А. Волгина, Б.М. Генкина, А.П. Егоршина, Ю.В. Качиной, Ю.П. Кокина, Р.П. Колосовой, П.П. Лутовинова, Б.Г. Мазмановой, Н.Н. Олимских, А.П. Павленко, Г.Г. Руденко, Т.О. Соломанидиной, Т.П. Тихомировой, Е.И. Чучкалова, А.А. Федченко, И.М. Четвертакова, Р.А. Яковлева и др.

Вопросы вознаграждения персонала рассматривались Д. Бодди, Р. Пейтоном, М. Месконом. В отечественной экономической литературе с различных точек зрения вознаграждение исследуют Л.С. Бабынина, Л.А.

Вострикова, Е.С. Дашкова, Д.А. Ендовицкий, Л.В. Карташова, Н.Ю. Ланда, Б.М. Мастеров, Г.С. Никифоров, Г.А. Приголовко, Т.О. Соломанидина, Н.Ю. Тумашкова, С.В. Шекшня и др.

В некоторых источниках и исследованиях категории «заработная плата», «оплата труда» и «вознаграждение» определяются как синонимы без учета их содержания и иерархии, что обусловило необходимость интегрирования рассматриваемых категорий в условиях инновационных изменений современной экономики.

В современной экономике возникают различные способы расчета заработной платы и системы оплаты труда, требующие комплексного научно-обоснованного подхода при их реализации. Это обстоятельство повлияло на формулирование темы исследования, постановку цели, задач, выбор предмета и объекта исследования.

Объектом исследования является система управления персоналом.

Предметом исследования выступает заработная плата как элемент системы управления персоналом и интегрирующая категория социально-экономического развития предприятия.

Цель диссертационного исследования заключается в исследовании заработной платы как интегрирующей категории социально-экономического развития транспортного предприятия и разработке рекомендаций по совершенствованию организации оплаты труда на транспортном предприятии.

Исходя из цели исследования, в диссертации были поставлены следующие **задачи исследования**:

- рассмотреть теоретические и методические аспекты организации оплаты труда на транспортных предприятиях;
- провести анализ внешней и внутренней среды базы исследования;

– провести диагностику действующей системы оплаты труда в муниципальном унитарном предприятии «Кунашак СпецТранс» и выявить проблемы ее функционирования.

– разработать рекомендации по совершенствованию организации оплаты труда в муниципальном унитарном предприятии «Кунашак СпецТранс» и определить экономическую эффективность от разработанных рекомендаций для предприятия.

Теоретико-методологические основы исследования. Теоретико-методологической и информационно-эмпирической базой, исследования послужили труды отечественных и зарубежных исследователей проблем оплаты труда, положения экономической теории, публикации периодической печати и информационные ресурсы сети Интернет. При написании диссертационной работы использовались данные Росстата и результаты специального обследования бухгалтерской и статистической отчетности базы исследования, а так же результаты выборочных наблюдений. Исследование проводилось в период работы с 2021 по 2022 гг.

Положения, выносимые на защиту:

1. выявлены организационно – экономические условия применения сдельной и повременной формы оплаты труда основных работников транспортных организация;

2. на базе проведенной диагностики количественного и качественного состояния кадрового потенциала базы исследования выявлены особенности персонала транспортного предприятия, выраженные количественно-качественными характеристиками, показателями эффективности его использования и мобильности;

3. в ходе проведенного анализа функционирования действующей системы оплаты труда выявлены основные ее проблемы, выраженные в отсутствии связи между результатами труда и его оплатой;

4. разработаны и оценены рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда, что позволило повысить ее эффективность.

Научная новизна исследования обеспечивается за счет расширенного спектр принципов и оценочных факторов оценки труда основных работников транспортных организаций для целей оплаты их труда разработанной модели оплаты труда водителей автобусов, обеспечивающей детерминированную связи между результатом труда и его оплатой.

Теоретическая значимость исследования заключается в систематизации и обобщении теоретического и методического опыта в системе оплаты труда работников транспортной организации и в возможности использования основных положений, выводов и рекомендаций исследования для дальнейшего развития теоретико-методологических основ рыночной экономики, актуальных проблем организации оплаты труда.

Практическая значимость исследования. Практическая значимость определяется актуальностью рассмотренных в исследовании проблем и степенью обоснования содержащихся в нем положений и выводов. Полученные результаты и сформулированные предложения по повышению эффективности системы организации и оплаты труда используемой промышленными предприятиями транспортной отрасли. Практическое значение имеют: методика оценки укомплектованности и развития персонала предприятий промышленного предприятия на основе системного подхода; методика оценки вклада производственных работников предприятий промышленного предприятия в формирование результирующего критерия; направления циклической стратегии управления человеческими ресурсами для предприятий транспортной отрасли.

Методы исследования. В работе использовались эмпирические методы (анализ, синтез, обобщение), PEST и SWOT метод анализа внешней среды, методы экономического анализа, методы горизонтального и вертикального анализа персонала организации, методы наблюдения и опроса.

Основные этапы исследования. На первом этапе (2022 г.) осуществлялось осмысление теоретико- методологических аспектов исследования, выявлялось состояние проблемы оплаты труда в условиях

транспортного предприятия предприятия в научной литературе и экономической практике. В процессе теоретического осмысления проблемы была изучена социально-психологическая, управленческая и экономическая литература, а также диссертационные исследования по данной проблеме, определялись ведущие позиции исследования (объект, предмет, цель, гипотеза, задачи, база исследования и т.п.) и его понятийное поле, проводился констатирующий этап экспериментальной работы. Применялись теоретические методы.

На втором этапе (2021 г.) уточнялись задачи, цель исследования, выявлялись специфика и особенности оплаты труда в транспортной организации организации. Проектировалась и реализовывалась модель оплаты труда отдельных категорий работников в МУП «Кунашак Спец Транс». Применялись эмпирические методы.

Третий этап (2022 гг.) включал уточнение теоретико-поисковых выводов, итоговую обработку результатов исследования, разработку рекомендаций и указаний в организации, обобщение результатов.

Достоверность и надежность полученных результатов исследования обеспечиваются: выбором комплекса эмпирических и теоретических методов исследования, адекватных предмету, целям и задачам исследования.

Апробация результатов исследования:

1. Сайтхужин А.С. Современные системы оплаты труда: состояние и перспективы / А.С. Сайтхужин // Профессиональное образование: методология, технологии, практика [Текст]: сборник научных статей / под. ред. Е.А. Гнатышиной. – Челябинск: изд-во «ЗАО Библиотека А. Миллера», 2022. – Выпуск 15. – С. 75-78.

2. Сайтхужин А.С. Особенности оплаты труда в транспортных организациях / А.С. Сайтхужин // Профессиональное образование: методология, технологии, практика [Текст]: сборник научных статей / под. ред. Е.А. Гнатышиной. – Челябинск: изд-во «ЗАО Библиотека А. Миллера», 2022. – Выпуск 15. – С. 78-83.

Внедрение результатов исследования осуществлялись посредством публикаций и выступлений по теме диссертационного исследования на научно-практических конференциях разного уровня.

Базой исследования является муниципальное унитарное предприятие «Кунашак Спец Транс». Краткое название: МУП «Кунашак Спец Транс». Юридический адрес: 456730, Челябинская область, Кунашакский район, село Кунашак, ул. Николаева, д.20.

Структура исследования состоит: из введения, двух глав и шести параграфов, заключения, списка использованных источников из 77 наименований.

ГЛАВА 1. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ ТРАНСПОРТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ: ТЕОРИЯ И МЕТОДИКА

1.1 Категории, анализ и оценка уровня социально-экономического развития предприятий

Социально-экономическое развитие предприятий государства неразрывно связано с понятием экономического роста страны. Проблемами экономического роста занималось множество отечественных специалистов [56, 64, 71]. Под экономическим ростом понимаются долговременные изменения реального объема национального производства, связанные с развитием производительных сил в долгосрочном временном интервале. Однако экономическое развитие более полно по сравнению с экономическим ростом. Оно означает не только умножение результатов производства, но и становление в национальном хозяйстве новых пропорций, которые формируют предпосылки последующего развития.

Сущность экономического роста состоит в разрешении и воспроизведении на новом уровне основного противоречия экономики: между ограниченностью производственных ресурсов и безграничностью общественных потребностей. Разрешаться это противоречие может двумя основными способами: во-первых, за счет увеличения производственных возможностей, во-вторых, за счет наиболее эффективного использования имеющихся производственных возможностей и развития общественных потребностей.

Для определения социальных и экономических категорий рассмотрим основные факторы, влияющие на социально-экономическое развитие предприятия.

Как отмечают Бухалков М.И. [14] и Васильева Н.А. [18] под факторами экономического роста в экономической теории понимаются те явления и процессы, которые определяют возможности увеличения реального объема производства, повышения эффективности и качества роста.

По способу воздействия на экономический рост различают прямые и косвенные факторы. Прямыми называются те, которые непосредственно определяют физическую способность к экономическому росту. Косвенные факторы влияют на возможность превращения этой способности в действительность. Они могут способствовать реализации потенциала, заложенного в прямых факторах, или ограничивать его.

Проф. Радьков Т.Н. [62] отмечает, что к прямым относятся пять основных факторов, непосредственно определяющих динамику совокупного производства и предложения:

- увеличение численности и повышение качества трудовых ресурсов;
- рост объема и улучшение качественного состава основного капитала;
- совершенствование технологии и организации производства;
- повышение количества и качества вовлекаемых в хозяйственный оборот природных ресурсов;
- рост предпринимательских способностей в обществе.

По Митрофановой И.А. и Кутелеву П.В. [52] в состав косвенных входят факторы, как предложения, так и спроса и распределения. Косвенными факторами предложения являются:

- снижение степени монополизации рынков,
- уменьшение цен на производственные ресурсы;
- снижение налогов на прибыль;
- расширение возможности получения кредитов.

Факторы спроса определяют возможность реализации растущего объема производства. В числе важнейших можно выделить такие факторы спроса, как рост потребительских, инвестиционных и государственных расходов, расширение экспорта вследствие освоения новых рынков сбыта или повышения конкурентоспособности продукции страны на мировом рынке

К факторам распределения, оказывающим воздействие на экономический рост, относятся фактически сложившаяся структура

распределения производственных ресурсов по отраслям, предприятиям и регионам страны, а также действующий в обществе порядок распределения доходов между субъектами хозяйственной деятельности. Эти факторы влияют как на способность экономической системы к росту, так и на ее эффективность.

Так, Мазаманова Б.Г. [48] отмечает, что существующий порядок распределения доходов позволяет экономике развиваться максимально возможными темпами только в том случае, если он стимулирует рабочих к повышению производительности труда. Иными словами, для реализации потенциала экономического роста необходимо, чтобы доходы работников росли темпами, равными темпам роста производительности их труда.

Факторы, влияющие на устойчивое развитие предприятия в процессе производства, взаимосвязаны, взаимозависимы и взаимообусловлены. Рассматривая эти связи, можно отметить, что использование в производстве достижений научно-технического прогресса невозможно без повышения уровня квалификации рабочей силы и внедрения современных форм организации труда, а высококвалифицированный персонал способен к генерации идей, разработке инноваций и их реальному воплощению в производство.

Кошарная Г.Б. [42] в солидарности с Кокиным Ю.П. [39] указывают, что в настоящее время факторы, связанные с развитием и укреплением рабочей силы, по своей значимости становятся даже более важными по сравнению с теми факторами, которые связаны с научно-техническим прогрессом, поскольку без соответствующих знаний, квалификации и опыта, при отсутствии сильных и устойчивых мотивов к труду и конкретно к труду на данном предприятии, работники не смогут эффективно применять в производстве новейшие достижения науки и техники, обеспечивать грамотное управление ходом технологических процессов, сложными машинами и оборудованием.

Несмотря на тесную связь социально-экономических, технических и организационных факторов, для определения их воздействия на устойчивое развитие предприятия необходимо выделить их в самостоятельную группу, разделить их на объективные и субъективные.

Объективные факторы, по Зайцеву Н.Л. [34] зависят от особенностей управления предприятием, которые определяются знаниями, опытом, искусством руководителя.

К объективным факторам, определяющим устойчивость предприятия, в первую очередь, мы относим формирование мотивационной среды, способствующей активному участию в повышении эффективности деятельности предприятия, и организацию материального и морального стимулирования.

Низкая заработная плата персонала предприятия приводит к многочисленным негативным последствиям, снижающим устойчивое развитие предприятия. К ним относятся, прежде всего, снижение мотивации к эффективному труду, отток квалифицированных и приток низкоквалифицированных работников.

Улучшение условий труда, которые мы относим к одному из социально-экономических факторов устойчивого развития предприятия, оказывает прямое влияние на поступательное изменение показателей эффективности трудовой деятельности через снижение потерь рабочего времени в связи с временной нетрудоспособностью и социально-трудовыми конфликтами, снижением затрат на оплату сверхурочных работ и компенсационных выплат работникам предприятия [30, 37].

Повышение квалификации работников прямо влияет на эффективность труда, приводит к формированию ответственного отношения к труду, улучшению дисциплины, использования рабочего времени, интенсивности труда, идентификации личных целей с целями предприятия.

Перспективы устойчивого развития неразрывно связаны с улучшением качества жизни работников предприятия. Достичь такого положения

возможно только при активизации и заинтересованности всех участников производственного процесса – учредителей, инвесторов, менеджеров всех уровней предприятия. К сожалению, практика хозяйствования предприятий нашей страны показывает, что социальным проблемам и возможностям их решения не уделяется должное внимание. Для определения устойчивости развития предприятия необходимо использовать показатели, отражающие социально-экономические аспекты его деятельности. Определение социального эффекта через экономические категории имеет свои трудности. Они связаны с наличием комплекса косвенных связей между инновациями и их разнообразным влиянием на качество жизни работников и общества в целом.

Один из основателей отечественной экономики труда Генкин Б.М. [24, 25] отмечают, что одним из главных условий устойчивого развития предприятия является формирование социальной системы, обеспечивающей достойный уровень качества жизни работников предприятия и социальную защищенность. Основными показателями социально-экономической устойчивости предприятия, на наш взгляд, являются показатели, отражающие движение и постоянство кадрового состава предприятия. Высокий коэффициент текучести кадров говорит о тревожной обстановке на предприятии. Для такой ситуации характерны частые увольнения высококвалифицированных сотрудников и появление большого количества новых кадров, которые должны адаптироваться, проходить обучение, идентифицироваться с нормами и ценностями данного предприятия.

По проф. Ветлужных Е. [19] в результате данных обстоятельств работа предприятия дестабилизируется и теряет устойчивость. Одной из важнейших причин высокой текучести кадров называют низкий уровень социальной защищенности сотрудников. Коэффициент постоянства кадров определяют как отношение численности работников, проработавших в организации в течение всего года (с 1 января по 31 декабря), к средней за этот период списочной численности работников. По

сложившейся практике данный коэффициент должен стремиться к 1,0. При этом необходимо исходить из существующих в организации производственных факторов. Наиболее типичными причинами увольнения работников по собственному желанию, как правило, являются неудовлетворенность условиями и организацией труда, низкий уровень заработной платы и ее несвоевременная выплата, удаленность места жительства от места работы, плохие взаимоотношения с нанимателем.

Резюмируя вышесказанное, можно сформулировать следующие выводы:

1) основным фактором устойчивого развития предприятия является развитие персонала;

2) образовательный и квалификационный уровень персонала предприятия, преобладающие мотивации, определяемые уровнем жизни, формируют способность предприятия к непрерывному совершенствованию и устойчивому развитию;

3) социально-экономическими показателями, характеризующими устойчивое развитие предприятия, являются коэффициент постоянства состава персонала и уровень социальной защищенности персонала. Международный опыт однозначно показывает, что социальная ответственность и устойчивое развитие взаимосвязаны и способствуют формированию положительной деловой репутации предприятия, росту его стоимости, укреплению сплоченности трудового коллектива, социальному вкладу в устойчивое национальное развитие. В конечном итоге конкурентоспособность страны, ее место в мировой системе разделения труда во все большей степени задается социальными параметрами. Поэтому в развитых странах затраты в человеческий капитал воспринимаются общественным мнением как один из наиболее эффективных видов инвестиций.

Известный специалист в области организационного поведения Ашировк Д.А. [5, 6, 7] считает, что на современном этапе развития

экономики для обеспечения непрерывного процесса социально-экономического развития каждое предприятие должно стремиться к рациональному использованию ресурсов, повышению прибыльности производства, улучшению качества продукции и удовлетворению социальных потребностей своих работников и населения территории, на которой оно функционирует. Способность субъектов хозяйствования к решению этих задач можно исследовать с помощью анализа и оценки.

Анализ и оценка являются понятиями, которые неразрывно связаны между собой, так как оценка является производной от анализа. Именно с помощью анализа мы можем выявить закономерности и тенденции социально-экономического развития, а оценка призвана правильно истолковать полученные с помощью анализа результаты и сделать соответствующие выводы. Система показателей оценки социально-экономического развития предприятий позволит показать, на каком уровне осуществления социальных и хозяйственных мероприятий находится предприятие, чтобы достичь целей своего развития, поскольку управлять можно тем, что измеряемо. Обобщенная схема процесса анализа и оценки уровня социально-экономического развития предприятий приведена на рисунке 1.

Как видим, анализ и оценка уровня социально-экономического развития предприятия включает пять этапов. На первом этапе определяется целесообразность проведения предполагаемой оценки, отсеивается все излишнее, и формулируются целевые установки. На втором этапе осуществляется сбор и подготовка исходных данных, которые выбираются из большого потока информации для обеспечения достоверной оценки уровня социально-экономического развития предприятия. На третьем этапе обозначаются показатели, которые будут использоваться для достижения целей. А на четвертом – происходит сам процесс оценки уровня социально-экономического развития предприятия. Последний этап характеризуется

подготовкой выводов и предложений для решения поставленных задач и проблем.

Предлагаемая система показателей для оценки уровня социально-экономического развития предприятий состоит из двух групп: экономических и социальных. Это распределение обусловлено тем, что, в отличие от оценки экономического, социальное развитие связано с существенными трудностями, которые определяют сложность социальных процессов, поскольку их результаты проявляются, в основном, в долгосрочном периоде и зависят от многих факторов.



Рисунок 1 – Обобщенная схема анализа и оценки уровня социально-экономического развития предприятий (по Агафонову В.И. [1] и Бабаеве З.Д. [8]).

Социально-экономическое развитие предприятия, по Егоршину А.П. [32] представляет собой непрерывный процесс постоянного совершенствования — положительных качественных изменений, нововведений в производственном процессе, продукции, услугах, управлении организацией при эффективном использовании имеющихся финансовых, трудовых, материальных, природных ресурсов, направленный на рост интересов и удовлетворение потребностей коллектива и повышения конкурентоспособности предприятия в целом.

При этом необходимо учитывать социальные категории развития предприятия как определяющие факторы при формировании ценностей организации, а экономические категории — как стержневые факторы для совершенствования системы в целом.

Производительность труда, как отмечено Беляевым А.Н. [11, 12] и Кошарной Г.Б. [42] определяется посредством системы заработной платы. Заработная плата как социально-экономическая категория, является основным доходом работников, поэтому, чем больше уровень заработной платы, тем больше растет уровень благосостояния населения. С другой стороны, высокая заработная плата может заинтересовать любого работника работать эффективно, что влияет на производительность продукции а, следовательно, влияет на развитие всего экономического развития страны.

1.2 Состояние проблемы заработной платы как интегрирующей категории социально-экономического развития предприятия

Согласно Статьи 129 «Основные понятия и определения» Трудового кодекса Российской Федерации, оплата труда - система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Заработная плата - одна из важных категорий, как экономической теории, так и экономики труда [4, 9. 58]. Различные экономические школы давали разные, иногда противоположные ее трактовки. Следует иметь в виду, что споры о сущности заработной платы имеют не только научный, но и практический интерес. В условиях рыночной системы большая часть экономически активного населения - это лица наемного труда. Следовательно, для большинства индивидов именно заработная плата служит основным доходом. Поэтому понимание экономической природы заработной платы, основных факторов, влияющих на ее изменение, играет большую роль в обосновании мероприятий, проводимых с целью повышения реальных доходов основной массы населения. К. Маркс, как известно, доказал, что наемный рабочий продает не труд, а рабочую силу, т.е. способность к труду. В марксистской теории подробно проанализированы факторы, влияющие на уровень заработной платы. Эти факторы можно разделить на две группы [67, 68, 69]:

1. Факторы, влияющие на стоимость товара «рабочая сила».
2. Факторы, влияющие на уровень заработной платы независимо от движения стоимости рабочей силы.
3. В реальной действительности в рыночной экономике действуют факторы, способствующие как снижению, так и повышению стоимости рабочей силы.

Главный фактор, обуславливающий снижение ее стоимости, - рост производительности труда [75]. Стоимость рабочей силы определяется стоимостью средств существования наемного работника и неработающих членов его семьи. По мере повышения производительности труда стоимость этих средств снижается, они реально удешевляются. В том же направлении действует процесс вовлечения в производственную деятельность ранее не работавших членов семьи наемного работника - прежде всего женщин и детей.

Но в экономике действуют и факторы, обуславливающие увеличение стоимости рабочей силы. Во-первых, возвышение потребностей наемных работников и членов их семей. Оно происходит постоянно по мере развития производительных сил. Потребности людей не являются врожденными, данными человеку от природы. Они - продукт общественного развития. Объем и структура жизненных потребностей, способы их удовлетворения зависят от экономического и культурного уровня развития данной страны и в значительной степени от того, при каких условиях и с какими жизненными запросами сформировался ее рабочий класс. Так, объем потребностей рабочих развитых стран значительно превосходит объем потребностей рабочих в развивающихся странах. Именно это имел в виду К. Маркс, отмечая, что определение стоимости рабочей силы включает в себя исторический и моральный элемент.

Процесс возвышения потребностей ускоряется в условиях современной НТР, что связано с необходимостью постоянного повышения общеобразовательного, профессионального уровня наемных работников. По Радько Т.Н. [62], современная экономика предъявляет повышенный спрос на высококвалифицированных работников, что соответствует интересам предпринимателей, поскольку высококвалифицированный труд более производителен, создает в единицу времени большую стоимость. Необходимость повышения общеобразовательного и профессионального уровня наемных работников обуславливает повышение стоимости товара «рабочая сила».

Другим фактором, как справедливо отмечает проф. Сергеева И.А. [66], действующим в направлении повышения стоимости товара «рабочая сила», является рост интенсивности труда. При повышении интенсивности труда в каждую единицу рабочего времени наемный рабочий затрачивает больше своей физической, нервной и умственной энергии. Для компенсации этих повышенных затрат ему требуется больший объем материальных и духовных благ. В каждый данный период динамика величины стоимости товара

«рабочая сила» определяется тем, действие каких факторов преобладает. Наряду с факторами, влияющими на стоимость рабочей силы, на величину заработной платы, действуют факторы, не зависящие от динамики стоимости рабочей силы. Дело в том, что движение заработной платы может в определенных пределах совершаться независимо от движения стоимости рабочей силы. Например, снижение стоимости рабочей силы может сопровождаться ростом заработной платы, а рост стоимости рабочей силы не всегда влечет обязательное и немедленное повышение заработной платы. Рассмотрим факторы, влияющие на уровень заработной платы независимо от движения стоимости рабочей силы (по Остапенко Ю.М. [55]):

1. Особенности ценообразования на товар «рабочая сила». В отличие от владельцев других товаров владелец рабочей силы не может «придерживать» свой товар, накапливать его на складе, дожидаясь благоприятной рыночной конъюнктуры, с тем, чтобы продать его по цене выше стоимости, а должен ежедневно продавать свой товар. Следует также иметь в виду постоянный рост армии безработных, которая «давит» на рынок труда. В результате предложение товара «рабочая сила» всегда превышает спрос на него. Поэтому в рыночной экономике наблюдается устойчивая тенденция отставания величины заработной платы от стоимости рабочей силы.

2. Инфляция. Данный фактор влияет на соотношение номинальной и реальной заработной платы. Номинальная заработная плата - это сумма денег, выплачиваемая работодателем наемному работнику. Реальная заработная плата представляет собой то количество товаров и услуг, которые работник может купить на свою номинальную заработную плату, т.е. ее покупательная способность. Следовательно, уровень реальной заработной платы ($ЗП_p$) прямо пропорционален величине номинальной заработной платы ($ЗП_n$) и обратно пропорционален индексу общего уровня цен на товары и услуги, потребляемые наемными работниками (J_y),

$$ЗП_p = \frac{ЗП_n}{J_y}$$

Поэтому в условиях инфляции повышение номинальной заработной платы сопровождается падением реальной заработной платы.

3. Соотношение сил между трудом и капиталом, между предпринимателями и наемными работниками. Хотя в рыночной экономике действует тенденция отставания величины заработной платы от стоимости рабочей силы, это не означает, что наемные работники не могут добиваться повышения реальной заработной платы. Если соотношение сил меняется в пользу наемных работников, они могут добиться существенного повышения как номинальной, так и реальной заработной платы и значительно уменьшить разрыв между заработной платой и стоимостью рабочей силы. На определенных этапах при особенно благоприятном для них соотношении сил они могут добиться повышения заработной платы до такого уровня, чтобы она была выше стоимости рабочей силы. Но такое положение не может быть длительным, поскольку приводит к уменьшению величины прибавочной стоимости, остающейся в распоряжении предпринимателя. В результате уменьшается накопление капитала, начинается сокращение рабочих мест, что приводит к увеличению безработицы и обусловленному этим снижению заработной платы. В условиях реформирования современной российской экономики произошли существенные изменения в системе организации оплаты труда.

Ребров А.В. [63], Минева О.К. [50] и авторский коллектив под руководством Журавлева П.В. [33] указывают, что для более глубокого их понимания необходимо проанализировать особенности заработной платы в плановой и рыночной экономиках. В советской плановой экономике действовал закон распределения по труду, который исходил из единства общественных, коллективных и личных интересов. Это единство основывалось на том, что каждый трудящийся в одном лице объединял в себе черты совладельца общенародной собственности и работника. Закон распределения по труду в условиях плановой экономики предполагал распределение в зависимости от количества (величины отработанного

времени) и качества труда каждого работника. Следует отметить, что в советской экономической литературе не было достигнуто единства в трактовке понятия «качество труда». Существовали два концептуальных подхода к решению данной проблемы. В рамках первого подхода под качеством труда понималась оценка сложности, напряженности (интенсивности), тяжести труда. В рамках второго подхода качество труда рассматривалось как оценка работы, анализируемая с точки зрения обеспечения всех требований к ее конечному результату - выпускаемой продукции или оказываемым услугам.

Речь, в частности, идет о строгом соблюдении требований технологического процесса, работе без брака (бездефектном изготовлении продукции и сдаче ее с первого предъявления) и др. При такой трактовке понятие «качество труда» тесно связано с понятием «качество продукции (услуг)». При всем различии этих подходов в теоретическом аспекте оба они находили свое отражение в решении практических вопросов организации оплаты труда. Распределение по количеству и качеству труда часто называли распределением по результатам труда, но это не тождественные понятия. Дело в том, что результаты производства, как справедливо отмечает проф. Вещунина Н.Л. [20], определяются не только усилиями отдельного работника, но и усилиями всего коллектива, общественной производительной силой труда. Они зависят также и от конкретных производственных условий, в которых осуществляется труд. Между тем эти условия у разных предприятий очень отличались по характеру используемых природных ресурсов, техническому оснащению предприятий, их местоположению, условиям труда рабочих и т.д. Поэтому вознаграждение за труд только по его результатам в известной степени игнорировало бы количество и качество индивидуального трудового вклада, внесенного каждым работником. Так, предоставление рабочему новой, более производительной техники увеличивает результат его труда, но в значительной мере не является его личной заслугой. Увеличение оплаты

труда рабочего в прямой пропорции с возросшими результатами в данном случае было бы неоправданным. Согласно закону распределения по труду общество в лице государства за равный труд устанавливало равное вознаграждение. Суть закона распределения по труду в том и заключалась, что работник социалистического производства получал по труду вне зависимости от того, какими средствами производства он пользовался. Поскольку современные предприятия являлись объектами общенародной собственности, заработная плата представляла собой, прежде всего, долю рабочих и служащих в общенародном фонде потребления как части национального дохода.

Но рабочие и служащие государственных предприятий свой доход получали не непосредственно из общенародного фонда потребления, а из стоимости продукции, созданной на данном предприятии и реализованной им. Следовательно, заработная плата рабочих и служащих выступала непосредственно как доля в стоимости созданного на предприятии и реализуемого им продукта. В связи с этим размер заработной платы зависел не только от общенародного фонда потребления, но и от результатов хозяйственной деятельности предприятия.

Зависимость заработной платы от общенародного фонда потребления проявлялась в том, что вознаграждение за труд рабочих и служащих на государственных социалистических предприятиях осуществлялось по единым государственным тарифам и по единым государственным нормам. Государство планировало фонд заработной платы и устанавливало его размеры с учетом плановых заданий по производству товаров и услуг и ресурсов общенародного фонда потребления. Экономическое планирование заработной платы обеспечивало на предприятиях единство в оплате труда рабочих и служащих, а также гарантированность основной заработной платы. Вместе тем заработная плата ставилась в определенную зависимость от деятельности данного предприятия.

Из экономической сущности заработной платы при социализме следовало, что основная часть заработной платы гарантировалась общенародным фондом потребления и определялась едиными государственными тарифами и нормами, а относительно меньшая часть ставилась в зависимость от результатов деятельности предприятия. Следовательно, одна часть заработной платы зависела от успехов развития всего народного хозяйства, а другая - от использования внутренних резервов предприятия.

Одна часть заработной платы входила в издержки производства, другая - выплачивалась из прибыли. Например, повышение качества продукции, достижение экономии овеществленного труда, материалов, топлива и т.д. требуют дополнительных затрат живого труда, а значит, увеличения фонда заработной платы. Но это увеличение фонда заработной платы могло покрываться увеличением прибыли предприятия. В этом случае целесообразно было выплачивать премии из прибыли. Следует учесть, что оплата труда из прибыли не гарантировалась государством. Напротив, оплата труда из фонда заработной платы при выполнении установленных норм труда гарантировалась государством. Если основная часть заработной платы - оплата по тарифу - стимулировала прежде всего улучшение индивидуальных результатов труда, то выплаты из дополнительной части заработной платы применялись для стимулирования как индивидуальных, так и коллективных результатов. В целом удельный вес поощрительных выплат в составе заработной платы в экономике СССР был достаточно высок [13].

У рабочих - сдельщиков он составлял не менее 45-50%, у рабочих-повременщиков - 30-35%, у инженерно-технических работников и служащих - 15-25%. В условиях рыночной трансформации экономической системы в России меняется и система оплаты труда. В настоящее время нельзя говорить о единстве общенародных, коллективных и личных интересов. В рыночной экономической системе собственники и наемные рабочие четко разделены.

Соответственно, не совпадают и их экономические интересы. Результаты деятельности предприятия и функционирования национальной экономики в целом не должны жестко влиять на размеры оплаты труда наемных работников. Наемный рабочий отвечает только за результаты своего труда, а значит, он не может нести ответственность за результаты деятельности всего предприятия. Эти результаты зависят от деятельности собственников и менеджеров фирмы. Размер заработной платы, оговоренный в коллективных договорах, трудовых соглашениях, должен выплачиваться работнику независимо от коммерческих результатов деятельности предприятия.

При этом законодательство устанавливает строгую ответственность работодателей в вопросах оплаты труда. Так, согласно ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже $1/300$ действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором или трудовым договором [10].

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Следовательно, можно сделать вывод о противоречивости интересов работодателей и наемных работников в рыночной экономике. Наемные работники заинтересованы в увеличении заработной платы как главного источника своих доходов и доходов своей семьи. Величина заработной платы должна обеспечить нормальные условия для воспроизводства рабочей силы,

стоимость которой определяется стоимостью средств существования работников и неработающих членов их семей.

Эта функция называется воспроизводственной, она обеспечивает реализацию экономических интересов наемных работников. Для предпринимателя затраты на оплату труда - часть его издержек, поэтому он заинтересован в их экономии, снижении, как, впрочем, и всех других издержек. Предприниматель стремится обеспечить наибольшую эффективность использования своих средств, затраченных на приобретение рабочей силы, чтобы обеспечить такой уровень организации труда, при котором достигалась бы наиболее высокая производительность и интенсивность труда [13].

Поэтому работодатель должен заинтересовать наемного работника в достижении высоких конечных результатов работы фирмы. Эта функция заработной платы называется стимулирующей (мотивационной), она отражает экономические интересы предпринимателя. Необходимо обеспечивать оптимальный баланс интересов предпринимателя и наемного работника [19]. Регулирующая функция оплаты труда выполняет интегрирующую роль по отношению к воспроизводственной и стимулирующей функциям для достижения баланса экономических интересов наемных работников и работодателей.

Регулирующая функция оплаты труда заключается в ее воздействии на соотношение между спросом и предложением рабочей силы и, следовательно, на уровень занятости. Объективной основой реализации этой функции служит сегментация уровня оплаты труда, т.е. его дифференциация по отдельным категориям работников, различающихся приоритетностью сферы деятельности, уровнем квалификации, условиями труда и др. Опыт стран с развитыми рыночными отношениями показывает, что достижение баланса интересов работодателей и наемных работников возможно, если соотношение между основной (тарифной) и поощрительной частями оплаты труда не меньше чем 9:1. Такое соотношение достигается при высоком

уровне нормирования, организации труда и производства, который обеспечивают работодатели, и активном влиянии профсоюзов на условия оплаты труда [21]. На практике это обеспечивает, с одной стороны, высокую степень гарантированности оплаты труда со стороны работодателя, а с другой - высокую степень гарантированности трудовой отдачи наемных работников. В то же время стремление резко повысить конкурентоспособность фирм в условиях современной глобализации заставляет их руководство все более широко использовать новые системы оплаты труда, которые имеют одну общую черту: в них гораздо большая часть заработка работника попадает в «рисковую», переменную, нестабильную часть, чем при обычных системах, и вся оплата в целом гораздо больше зависит от конечного результата. В настоящее время в Российской Федерации согласно ст. 129 Трудового кодекса заработная плата (вознаграждение за труд) состоит из трех частей: основной (тарифной), компенсационной и стимулирующей. Основная часть заработной платы (тарифная) исчисляется на основе установленных Трудовым кодексом Российской Федерации критериев: квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. Следует отметить, что критерий условий выполняемой работы более значим для второй, компенсационной, части заработной платы, поскольку тарифные ставки и оклады сравнительно редко устанавливаются с учетом условий труда. Выплаты компенсационного характера имеют целью компенсировать неблагоприятное воздействие вредных производственных факторов, климатических условий либо дополнительной нагрузки (трудозатрат). Третья часть заработной платы - стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты), которые в совокупности составляют механизм стимулирования индивидуальных и коллективных результатов труда. В настоящее время при определении минимальной тарифной ставки (оклада) работников рекомендуется ориентироваться на поддержание удельного веса тарифной

части в заработной плате на уровне не менее 50%. Заработная плата в рыночной экономике является объектом регулирования. В этом процессе участвуют представители государства, работодателей, наемных работников, общественных организаций [27]. Вся совокупность законодательных и других нормативных актов и институтов (как государственных, так и общественных) составляет механизм регулирования заработной платы. В современных условиях государственные гарантии по оплате труда работников в соответствии со ст. 130 Трудового кодекса Российской Федерации включают лишь некоторые аспекты установления и регулирования заработной платы (по Крылову Л.Н. [44]):

- величину минимального размера оплаты труда;
- величину минимального размера тарифной ставки (оклада) работников организаций бюджетной сферы;
- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
- ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
- ограничение оплаты труда в натуральном виде;
- обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;
- государственный контроль и надзор за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда;
- ответственность работодателей за нарушение требований, установленных Трудовым кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями;
- сроки и очередность выплаты заработной платы.

В соответствии со ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации «системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат устанавливаются:

- работникам организаций, финансируемых из бюджета;
- соответствующими законами и иными нормативными правовыми актами;
- работникам организаций со смешанным финансированием (бюджетное финансирование и доходы от предпринимательской деятельности);
- законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций;
- работникам других организаций - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами организаций, трудовыми договорами». Таким образом, большинство вопросов, относящихся к установлению и регулированию заработной платы в организациях, законодательство предписывает решать на основе договорного регулирования путем заключения системы тарифных соглашений.

Тарифное соглашение - это договор между представителями сторон переговоров по вопросам оплаты труда и социальных гарантий, предметом которого на уровне предприятия являются:

- формы и системы оплаты труда для различных категорий работников;
- минимальная тарифная ставка;
- размеры тарифных ставок и должностных окладов по разрядам работ и должностям работников;
- виды и размеры доплат, надбавок, премий и др.

В разделе VI Трудового кодекса Российской Федерации зафиксированы основные положения по заработной плате. В соответствии со ст. 129 ТК РФ предприятия сами определяют вид, системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, премий, иных поощрительных выплат, а

также соотношение их размеров между отдельными категориями персонала и фиксируют их в коллективных договорах, иных локальных нормативных актах. Согласно ст. 135 Трудового кодекса РФ условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Трудовым кодексом законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, а условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами организации, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными законодательством. Так трактует заработную плату Леженкина Т.И. [45] в учебнике «Научная организация труда персонала».

И.А. Либерман анализирует экономическое содержание и взаимосвязь понятий «заработная плата», «цена труда», «стоимость рабочей силы» следующим образом:

В странах с рыночной экономикой зарплата рассматривается как цена, выплачиваемая работнику за использование его труда, величина которой определяется рынком труда, т.е. спросом на рабочую силу и ее предложением. Общие закономерности взаимодействия спроса и предложения применительно к товару “рабочая сила” отражены на рисунке 2.

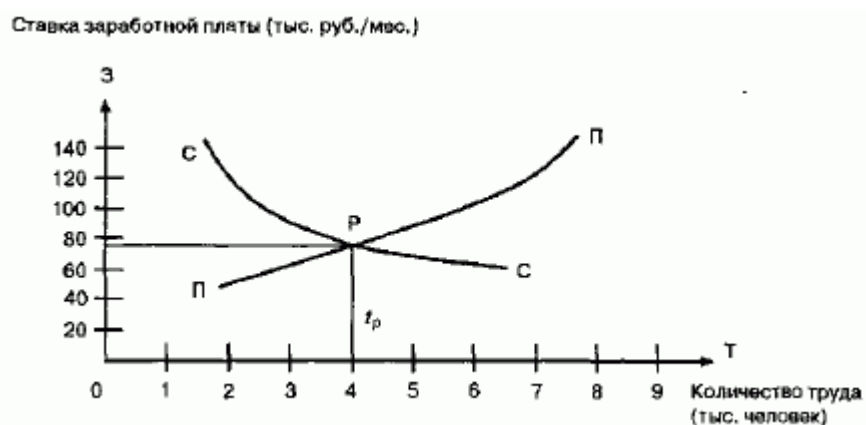


Рисунок 2 – Механизм действия закона спроса и предложения на рынке труда

Нисходящая кривая С—С показывает, что спрос на работников определенной квалификации (Т) и с низкими ставками заработной платы (З) выше,

чем на работников такой же квалификации с высокими ставками. Восходящая кривая предложения Π — Π демонстрирует, что число ищущих работу определенной квалификации и согласных на низкие ставки меньше числа претендующих на высокие ставки заработной платы и имеющих ту же квалификацию. В точке пересечения (Р) кривых спроса и предложения определяются равновесная ставка заработной платы и равновесный уровень занятости данного вида труда, т.е. в точке Р достигается договоренность работодателя и наемного работника. В экономической теории существует и другой подход, при котором заработная плата рассматривается как денежное выражение стоимости товара “рабочая сила” или “превращенная форма стоимости товара рабочая сила”; ее величина определяется условиями производства и рыночными факторами, под влиянием которых происходит отклонение заработной платы от стоимости рабочей силы. Можно выделить факторы, влияющие на конкретную величину ставки заработной платы: уровень техники, технологии и организации производства; наличие собственных природных ресурсов; отношение людей к труду; эффективность антимонопольной политики государства; уровень влияния профсоюзов на рынке труда и др., — но определяющим остается взаимодействие спроса на труд и его предложения. Под ценой рабочей силы понимают затраты работодателей на рабочую силу. Поэтому при организации соответствующего статистического учета в России был принят термин “затраты работодателей (предприятий) на рабочую силу”. Так же выделяет номинальную и реальную величину заработной платы и делает вывод, что заработная плата есть денежное вознаграждение за труд; часть стоимости созданного трудом продукта, дохода от его продажи, выдаваемая работнику предприятием, учреждением, в котором он работает, или другим нанимателем. Величина заработной платы устанавливается либо в виде должностного оклада, либо по тарифной сетке (ставке), либо в соответствии с контрактом, но не может быть ниже уровня установленной государством

минимальной заработной платы. Верхний предел заработной платы в условиях экономики рыночного типа обычно не ограничивается.

А также Радько Т.Н. [62] в учебнике «Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях автотранспорта» подобным образом характеризует понятие «заработная плата». В настоящее время заработная плата является основным источником дохода для подавляющего большинства населения страны. Заработная плата — это форма личных денежных доходов работника, получаемых им в обмен на затраты труда определенного количества и качества; это форма экономической реализации работником права собственника на принадлежащий ему ресурс труда. Вместе с тем заработная плата — это цена труда (рабочей силы), которая является затратами работодателя на используемую в процессе производства рабочую силу. Рыночная цена единицы труда представляет собой ставку заработной платы, определенную в трудовом договоре и характеризующую уровень оплаты труда в соответствии с профессионально-квалификационными особенностями. Цена труда работника определяется фондом жизненных средств, которые обеспечивают необходимый уровень воспроизводства трудоспособности работника, и она должна быть равна минимальному потребительскому бюджету (потребительской корзине) семьи работника.

Минимальная заработная плата гарантируется государством и представляет собой размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

Функции оплаты труда

Целая плеяда крупных специалистов в области экономики труда (Бухалков, М.И. [14], Генкин Б.М. [24, 25], Дашков Л.П. [28, 29], Пашутов В.П. [58, 59, 60]) сущность заработной платы проявляется в тех функциях, которые она выполняет. Среди них можно выделить следующие:

- воспроизводственная функция, заключающаяся в обеспечении работников и их семей необходимыми благами для воспроизводства рабочей силы и будущих поколений. В связи с этим особое значение отводится государственному регулированию заработной платы в части установления и постоянной индексации минимального размера оплаты труда;
- стимулирующая функция обеспечивает мотивацию к эффективной трудовой деятельности и проявляется в обеспечении взаимосвязи размера оплаты труда с конкретными результатами трудовой деятельности работников;
- регулирующая (ресурсно-разместительная) функция состоит в оптимизации размещения трудовых ресурсов по регионам, отраслям и предприятиям. Каждое предприятие заинтересовано в максимальном удовлетворении собственной потребности в высококвалифицированных кадрах;
- учетная функция характеризует меру участия живого труда в процессе образования цены продукта, его долю в совокупных издержках производства;
- социальная функция заработной платы реализует социальную справедливость в сфере труда через обеспечение минимальных достаточных условий и уровня жизни работников и их семей. Эта функция обосновывает дифференциацию заработной платы в зависимости от уровня образования и квалификации, условий труда. Кроме того, заработная плата формирует различные социальные группы по уровню доходов и определенный социальный статус человека в обществе и трудовом коллективе;
- функция формирования платежеспособного спроса населения, которая, с одной стороны, является формой проявления потребностей человека, обеспеченных денежными средствами, а с другой — выступает стимулом для дальнейшего развития производства востребованной продукции.

Как мы уже неоднократно упоминали выше, различают понятия номинальной и реальной заработной платы. Номинальная заработная плата представляет собой сумму денежных средств, полученных работником за конкретную работу. Реальная заработная плата — это покупательная способность номинальной заработной платой, представляющая собой количество товаров и услуг, которые работник реально может приобрести на полученные денежные средства в виде номинальной заработной платы. Поэтому одним из основных принципов организации оплаты труда является именно рост реальной заработной платы. В российском трудовом законодательстве установлено, что обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы должно проводиться в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. В ст. 421 ТК РФ отмечено, что порядок и сроки поэтапного повышения размера минимальной заработной платы устанавливаются федеральным законом (который, как правило, принимается ежегодно с учетом финансовых возможностей федерального бюджета).

1.3. Особенности оплаты труда работников современных транспортных организаций

Вопросам организации и оплаты труда в транспортных организациях посвящено множество трудов ряда отечественных специалистов: Габуева, Л.А. [22], Гиляровская Л.Т. [26], Дашков Л.П. [28], Ивасенко А.Г. [36], Краснова Л.Н. [43], Либерман И.А. [46], Пиликов Н.П. [61], Радько Т.Н. [62], Сергеева И.А. [66], Улицкая И.М. [72] и др.

На основе организационных нормативных документов разрабатываются и используются на предприятиях различные формы и системы оплаты труда.

На автомобильном транспорте применяются две формы оплаты труда – сдельная и повременная, которые в свою очередь, подразделяются на индивидуальную и коллективную. Каждая из форм имеет разновидности, которые принято называть системами оплаты труда.

Использование на предприятии сдельной формы оплаты труда имеет смысл при наличии следующих условий (по Либерман И.А. [46]):

- наличие количественных показателей, непосредственно зависящих от конкретного работника;
- возможность тонкого учета объемов работ на конкретном участке;
- необходимость стимулирования роста объемов выполняемых работ;
- возможность и целесообразность технического нормирования труда.

Применение повременной формы оплаты труда работников предполагает выполнение следующих условий (по Пиликов Н.П. [61]):

- наличие жесткого контроля за временем, фактически отработанным каждым работником;
- регламентацию работ и отсутствие необоснованного увеличения объемов работ в ущерб качеству автотранспортного обслуживания. Формы и системы заработной платы - это способ установления зависимости между количеством и качеством труда, то есть между мерой труда и его оплатой.

Для этого используются различные показатели, отражающие результаты труда и фактически отработанное время. Иными словами, форма оплаты труда устанавливает, как оценивается труд при его оплате: по конкретной продукции, по затраченному времени или по индивидуальным или коллективным результатам деятельности. От того, как форма труда используется на предприятии, зависит структура заработной платы: преобладает ли в ней условно-постоянная часть (тариф, оклад) или переменная (сдельный приработок, премия). Соответственно разным будет и влияние материального поощрения на показатели деятельности отдельного работника или коллектива бригады, участка, цеха.

Как отметил Радько Т.Н. [62], основу организации оплаты труда составляют следующие элементы: техническое нормирование труда; тарифное нормирование труда; формы и системы оплаты труда. С помощью технического нормирования труда устанавливают обоснованные нормы труда, необходимые для количественной оценки затрат труда на выполнение какой-либо работы. Нормы используют для определения расценок (размеров оплаты труда за единицу работы).

Тарифное нормирование труда обеспечивается тарифной системой, включающей тарифные ставки 1-го разряда, тарифные сетки, тарифно-квалификационные справочники, схемы должностных окладов для руководителей, специалистов и других служащих, систему доплат и надбавок к тарифной зарплате. Краткое содержание организации оплаты труда отражено на рисунке 3 (по Пиликов Н.П. [61]). Организация оплаты труда в России в правовом порядке Тарифная система позволяет приблизительно оценивать качество труда. Формы и системы оплаты труда — это способы использования норм труда и тарифной системы для расчетов заработной платы работников с учетом особенностей их труда. регламентируется и регулируется на различных уровнях: государственном, региональном, отраслевом и на уровне предприятий.



Рисунок 3 – Организация оплаты труда в транспортном предприятии
(по Пиликов Н.П. [61])

В ТК Российской Федерации и некоторых нормативных актах установлены правовые нормы регулирования трудовых отношений, и оплаты труда включительно. В законодательной форме устанавливается минимальной размер заработной платы (МРОТ), ниже которого не может быть месячная оплата труда работника, отработавшего полную норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда); периодичность ее индексации в связи с инфляцией; единая тарифная сетка для оплаты труда работников бюджетной сферы; районные коэффициенты к заработной плате работающих на предприятиях в регионах с неблагоприятными природно-климатическими условиями и т.д. В соответствии с Законом Российской Федерации “О коллективных договорах и соглашениях” на уровне федераций заключаются генеральные соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, в которых предусматриваются положения об оплате труда, виды компенсирующих доплат, механизм регулирования заработной платы с учетом роста цен и инфляции. На уровне отраслей и регионов, а также внутри регионов вопросы организации оплаты труда регулируются отраслевыми (тарифными)

соглашениями и специальными соглашениями по регионам, заключаемыми на отраслевом уровне между соответствующими профсоюзами (иными представительными органами), объединениями работодателей, Министерством труда Российской Федерации (либо правительством республики в составе Российской Федерации, либо органами исполнительной власти в регионе). Генеральные, республиканские, региональные, отраслевые соглашения заключаются на срок до трех лет. На уровне предприятий (фирм) регламентация труда и его оплаты (включая условия труда, формы, системы, минимум денежного вознаграждения, пособия, компенсации, доплаты, механизм регулирования оплаты труда исходя из уровня инфляции и др.) осуществляется в коллективных договорах между работниками в лице одного или нескольких профсоюзов (иных представительных органов) и работодателем и их представителями. Рынок труда через спрос и предложение влияет прежде всего на величину тарифных ставок и должностных окладов. Доплаты и надбавки позволяют более полно оценивать особенности труда с учетом его интенсивности, условий, важности, срочности выполняемой работы и других факторов.

Система доплат и надбавок. В практике работы предприятий используют доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам. Размеры доплат и надбавок определяют отдельно и фиксируют в коллективных договорах, но они не могут быть ниже предусмотренных законодательством.

Основные доплаты к тарифным ставкам и должностным окладам, обусловленные российским законодательством (ТК РФ), следующие (Ивасенко А.Г. [36]):

- за работу в тяжелых и вредных, особо тяжелых и особо вредных условиях труда — рабочим, мастерам, начальникам участков и цехов, другим специалистам и служащим — при их постоянной занятости (не менее 50% рабочего времени) на участках, в цехах и на производстве, где более половины рабочих получают доплату за неблагоприятные условия труда;

- за интенсивность труда — рабочим, занятым на конвейерах, поточных и автоматических линиях;
- за работу в выходные и праздничные дни;
- за работу в сверхурочное время;
- за работу по графику с разделением дня на части с перерывами между ними не менее 2 ч;
- за работу в вечернюю и ночную смену при многосменном режиме работы;
- за работу в ночное время;
- несовершеннолетним работникам — в связи с сокращением их рабочего дня;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;
- за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- рабочим, выполняющим работы ниже присвоенного им тарифного разряда (разница между тарифной ставкой рабочего с учетом присвоенного ему тарифного разряда и ставкой по выполняемой работе);
- повышенные тарифные ставки и должностные оклады на отдельных объектах строительства и в районах возникновения чрезвычайных ситуаций;
- бригадирам (звеньевым) из числа рабочих, не освобожденных от основной работы, за руководство бригадой (звеном);
- за ненормированный рабочий день — водителям автомобилей;
- за перевозку опасных грузов на морском и речном транспорте и др.

Кроме перечисленных предприятия (организации) могут самостоятельно определять перечень надбавок и доплат. Наиболее распространенными являются надбавки:

- за высокое профессиональное мастерство;
- за классность;
- за высокие достижения в труде;

- за выполнение особо важной работы — на срок ее проведения;
- персональные надбавки, устанавливаемые по решению руководителя ведомства, и др.

Величина стимулирующих выплат (доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, работу с меньшей численностью и др.) и компенсирующих выплат (доплаты за работу с тяжелыми (вредными), особо тяжелыми (особо вредными) условиями труда рабочим и специалистам, за интенсивность труда, за работу в ночное время, за совмещение профессий и др.) определяется предприятиями самостоятельно и составляет элемент “Затраты на оплату труда”, включаемый в себестоимость продукции (работ, услуг).

Формы и системы заработной платы, применяемые на транспортных предприятиях.

На предприятиях и в организациях применяют две формы заработной платы: повременную и сдельную (по Дашкову Л.П. [28]). При повременной форме заработка работнику начисляется по тарифной ставке, соответствующей присвоенному ему тарифному разряду или установленному окладу с учетом фактически отработанного рабочего времени. Сдельной называется форма заработной платы, при которой труд работника оплачивается по установленным сдельным расценкам за количество фактически изготовленной продукции (выполненной работы). Качество выполняемой работы прямо соотносится с затратами времени на ее выполнение (количеством работы, выполненным в единицу времени). В то же время сдельная форма направлена на сокращение затрат труда на выполняемую работу, что в отсутствие противовесов приводит к снижению качества. Безработица — один из таких противовесов. При наличии резервной массы рабочих и достаточного уровня требований к качеству на предприятиях возможен перевод работников со сдельной на повременную форму оплаты труда, при этом необходимо сохранять объективную оценку эффективности труда. Формы заработной платы делятся на системы.

Повременная форма заработной платы имеет две системы: простую повременную и повременно-премиальную. При простой повременной системе заработная плата начисляется по тарифной ставке в соответствии с тарифным разрядом за фактически отработанное рабочее время. Учет отработанного времени ведут в часах, днях, сменах, неделях. Расчет заработной платы осуществляется по часовым, дневным ставкам и месячным окладам.

Суть повременно-премиальной системы в том, что простая повременная система дополняется премиями за выполнение определенных количественных и качественных показателей работы. Показатели премирования устанавливаются заранее.

При сдельной форме заработной платы систем больше: индивидуальная сдельная, коллективная сдельная, прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенная сдельная, аккордная и др.

Выбор формы и системы заработной платы осуществляется руководством предприятия и закрепляется в коллективном договоре. Повременную форму заработной платы целесообразно применять, когда рабочий не может напрямую влиять на увеличение выпуска продукции (конвейер, аппаратурное производство); отсутствуют количественные показатели выработки продукции; организован строгий контроль и ведется учет реально отработанного времени; квалификация рабочих соответствует разряду выполняемых работ. Использование рядом российских предприятий повременно-премиальной системы с нормированными заданиями имеет положительные элементы сдельной и повременной заработной платы. Нормированные задания устанавливают исходя из максимального использования производственных мощностей в заданном количестве нормочасов работы (или объеме работы) на данный период времени (смена—неделя—месяц), либо отдельному работнику (индивидуальное нормированное задание), либо бригаде (коллективное нормированное задание). Заработная плата рабочего при повременно-премиальной системе с

нормированным заданием состоит из повременной заработной платы, начисляемой пропорционально отработанному времени и включающей оплату по тарифу, доплаты и надбавки (за профессиональное мастерство, за руководство бригадой, за неблагоприятные условия труда), если рабочий имеет на них право; доплаты за выполнение нормированных заданий, начисляемых в процентах к повременной части заработной платы, исходя из условий выполнения нормированных заданий; премии по принятым на предприятии положениям, начисляемой в процентах к исходной тарифной ставке и доплатам и надбавкам. При организации заработной платы нужна разработка практического применения эффективных форм и систем, задающих определенный порядок расчетов по каждой группе работающих в зависимости от результата труда (по Красновой Л.Н. [43]).

Определение заработка при сдельной форме оплаты труда. Сдельная оплата устанавливает взаимосвязь между количеством выработанной продукции и величиной заработка, способствует рационализации использования рабочего времени, улучшению организации труда, росту квалификации рабочих; при этом необходимо повышать требования к качеству продукции. Основой для начисления заработка при сдельной форме оплаты труда является сдельная расценка, т.е. оплата за изготовление единицы продукции (изделия, части изделия). Определяют сдельную расценку либо по норме выработки продукции, либо по норме времени на изготовление единицы продукции:

$$P_{сд} = \frac{T_d}{N_{выр}}; \quad P_{сд} = T_ч \cdot N_{вр},$$

где $P_{сд}$ — сдельная расценка за единицу выполненной работы; T_d — дневная тарифная ставка рабочего-сдельщика, соответствующая его тарифному разряду; $N_{выр}$ — сменная норма выработки; $T_ч$ — часовая тарифная ставка рабочего-сдельщика, соответствующая разряду работы; $N_{вр}$ — норма времени на единицу выполняемых работ (ч). При сдельной форме

оплаты труда используются различные системы начисления заработка. Приведены на рис. 3.



Рисунок 4 – Системы сдельной оплаты труда (по Дашков Л.П. [28])

При индивидуальной прямой сдельной системе заработок рабочего определяют путем умножения индивидуальной сдельной расценки за единицу продукции (работ) на общее количество изготовленной им продукции (общий объем работ) за определенное время. Эта система оплаты труда стимулирует индивидуальную выработку продукции, но слабо заинтересовывает рабочих в результатах работы всего коллектива организации. Условием ее эффективного применения являются хорошо организованное нормирование труда и правильный учет выработанной продукции (по Красновой Л.Н. [43]).

При сдельно-премиальной системе рабочему сверх заработка по прямым сдельным расценкам начисляется премия за достижение определенных количественных и качественных показателей работы. Сдельный заработок определяется по формуле (по Дашков Л.П. [28]):

$$Z_{сд.п} = \frac{Z_{сд} + Z_{сд} \cdot P_v + P_n \cdot P_o}{100},$$

где $Z_{сд.п}$ — общая зарплата рабочего по сдельно-премиальной системе, руб.;

$Z_{сд}$ — заработок рабочего по сдельным расценкам, руб.; P_v - процент премии за выполнение показателей премирования; P_n — процент премии за

каждый процент перевыполнения показателей премирования; P_0 — процент перевыполнения показателей премирования. Сдельно-прогрессивная система оплаты труда предусматривает увеличение сдельной расценки по определенной шкале за продукцию, выполненную сверх планового задания. При одноступенчатой шкале за продукцию, изготовленную сверх исходной нормы, сдельная расценка увеличивается на 50%; при двухступенчатой шкале за перевыполнение исходной нормы от 1 до 10% сдельная расценка увеличивается на 50%, свыше 10% — на 75 или 100%. Общий заработок рабочего по сдельно-прогрессивной системе оплаты труда можно рассчитывать по формуле (Красновой Л.Н. [43]):

$$Z_{\text{сд. прог}} = Z_{\text{сд}} \cdot K_p \cdot \left(1 + \frac{N_{\text{выр. ф}} - N_{\text{выр. б}}}{N_{\text{выр. б}}}\right),$$

где $Z_{\text{сд. прог}}$ — зарплата по сдельно-прогрессивной системе оплаты труда; $Z_{\text{сд}}$ — заработок по основным сдельным расценкам; $N_{\text{выр. ф}}$ — фактическое выполнение норм выработки, %; $N_{\text{выр. б}}$ — уровень выполнения норм выработки, принятый за базу, %; K_p — коэффициент увеличения основной расценки, взятый по шкале в соответствии с процентом перевыполнения исходной (базовой) нормы. Сдельно-прогрессивную систему применяют преимущественно на узких участках производства, где необходимо усилить стимулирование перевыполнения плановых заданий. Косвенная сдельная система оплаты труда применяется обычно для вспомогательных рабочих, обслуживающих основное производство. Их зарплата зависит от результатов труда рабочих, которых они обслуживают. Заработную плату по этой системе можно рассчитывать двумя способами: либо по часовой тарифной ставке вспомогательного рабочего по формуле:

$$Z_{\text{к.сд}} = T \cdot \Phi \cdot Y_{\text{ив}}$$

Либо по косвенно сдельной расценке по формуле:

$$Z_{\text{к.сд}} = P_{\text{к.сд}} \cdot \Phi$$

где $Z_{к.сд}$ — зарплата рабочего при косвенной сдельной системе оплаты, руб.;

T — часовая тарифная ставка рабочего, руб.; Φ — фактически отработанное данным рабочим количество часов за рас- четный период; $Y_{ив}$ — индекс выполнения норм всеми рабочими, которых обслуживает рабочий; $P_{к.сд}$ — косвенная сдельная расценка; Φ — количество выработанных часов обслуживаемыми рабочими. Аккордная система оплаты труда применяется, когда требуется сокращение срока выполнения работ. Общую сумму оплаты устанавливают по аккордному наряду, в котором указывают полный перечень всех работ (операций), их объем, расценку на одну операцию, общую стоимость выполнения всех операций, а также аккордную расценку за весь объем задания. Заработную плату начисляют всему коллективу рабочих (реже одному рабочему) за выполнение всего аккордного наряда. Общая сумма заработка объявляется заранее, до начала работ. При аккордной оплате труда можно вводить премирование рабочих за сокращение срока выполнения аккордного задания при качественном выполнении работ.

Виды и основные элементы премиальных систем. Краснова Л.Н. [43] отмечает, что на предприятиях различных организационно-правовых форм собственности основная заработная плата работников, как правило, дополняется различными премиальными выплатами, предусмотренными положениями о премиальных системах, которые утверждаются руководителем (работодателем) и согласовываются с профсоюзной организацией. Основными видами премирования являются премирование за основные результаты хозяйственной деятельности, единовременное (разовое) премирование, специальные системы премирования. Премирование за основные результаты хозяйственной деятельности, наиболее распространенное, может быть индивидуальным и коллективным. Индивидуальное премирование применяют при выполнении отдельных видов работ, требующих особых навыков, умения использовать специальное оборудование и при необходимости учета специфических показателей

премирования для отдельных работников. Коллективное премирование основано на создании заинтересованности членов трудового коллектива в общих результатах работы бригады, участка, цеха, отдела или всего предприятия. При этом премию начисляют на коллектив, а распределяют ее между работниками в соответствии с личным трудовым вкладом каждого на основе учета индивидуальной основной заработной платы, отработанного времени, коэффициента трудового участия или в долях по балльной оценке. Единовременное (разовое) премирование, как индивидуальное, так и коллективное, предусматривает выплату вознаграждения по итогам работы за год; единовременных поощрений за выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ; премий по итогам смотров и конкурсов, за участие в выставках, к праздничным и торжественным датам и т.п. Специальные системы премирования — это вознаграждение работников за экономию конкретных видов материальных ресурсов; за создание и внедрение новой техники; за выпуск товаров народного потребления и оказание платных услуг населению и т.п. Этот вид премирования разрабатывают либо отдельно, либо включают в систему премирования за основные результаты хозяйственной деятельности конкретных подразделений производства. Все системы премирования, применяемые на предприятии, должны быть согласованы между собой. Основные элементы любой премиальной системы приведены на рисунке 5.



Рисунок 5 – Содержание премиальных систем (по Дашкову Л.П. [28])

Показатели и условия премирования должны соответствовать задачам предприятия или его подразделений и реально зависеть от трудовых усилий коллектива. К основным показателям и условиям премирования относятся рост производительности труда; повышение качества продукции, работ и услуг; снижение затрат на производство; экономия материальных ресурсов; степень использования производственных мощностей, основных фондов, трудовых, финансовых и материальных ресурсов; рост прибыли, дохода и др. Выбор круга премируемых работников обеспечивает связь показателей и условий премирования с конкретными задачами производства и содержанием трудовой деятельности работников, что оказывает на последних прямое воздействие.

Размер премии дифференцируют в процентах в зависимости от величины средств, направляемых на премирование, и достижения предельного значения показателя премирования. Периодичность премирования (ежемесячное, ежеквартальное, полугодовое) и сроки выплаты премий зависят от сезонности работы, длительности производственного цикла, принятых методов начисления коллективу основной и переменной частей заработной платы. Основным источником премиальных выплат является фонд потребления предприятия; при этом премирование за основные результаты хозяйственной деятельности и специальное премирование осуществляют за счет фонда оплаты труда в пределах средств, предусмотренных на премирование, которые включают в себестоимость продукции.

Оплата труда при контрактной системе найма. Контрактная система найма и оплаты труда получила широкое распространение в мире для регламентации оплаты труда руководителей, работников науки, а в ряде случаев и рабочих. В соответствии с действующим законодательством заключать контракт можно в трех случаях: когда сама работа носит срочный характер (должна быть выполнена в определенный срок); когда об этом просит сам работник; когда по закону невозможно заключить постоянный

договор, например по контракту принять работника на место женщины, ушедшей в декретный отпуск. Контракт представляет собой вид трудового договора, устанавливающий индивидуальные условия трудовой деятельности на определенный срок. В контракте можно предусмотреть права работника на информационное, техническое и прочее обеспечение выполнения служебных обязанностей, на повышение квалификации и образовательного уровня в рабочее время за счет работодателя, на оплату простоя не по вине работника и др. Работодатель имеет право контролировать выполнение обязательств работника по контракту. В специальном разделе контракта, регламентирующем условия организации оплаты труда, учитываются профессионально-квалификационный статус работника, его индивидуальные способности, сложность и значимость трудовых функций и практические результаты деятельности и соглашения сторон. Существующие ставки (оклады) служат лишь отправной точкой для переговоров; оплата труда по контракту может существенно отличаться от них. Возможно деление оплаты труда на постоянную (должностной оклад) и переменную (в зависимости от результатов деятельности) доли. Вопрос об их количественном соотношении решают стороны в индивидуальном порядке в зависимости от характера и содержания работы. При этом конкретный размер должностного оклада устанавливают с учетом сложившейся стоимости рабочей силы на данном сегменте рынка труда.

Переменную долю заработка определяют различными способами, но обязательно с учетом достижения показателей, непосредственно зависящих от работника. Перечень таких показателей разрабатывают на предприятии, в нем могут присутствовать рост прибыли (дохода) и рентабельности, ввод в действие объектов или выполнение задания в установленные сроки или досрочно и др. Переменная часть оплаты труда руководителей предприятий и структурных подразделений может определяться на основе учета соотношения темпов роста хозяйственного дохода (прибыли) по сравнению с изменением величины средств на потребление. Контракт может включать

условия социального обеспечения работника: единовременные пособия при уходе на пенсию, при постоянной или временной потере трудоспособности в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания; оплату медицинской помощи, в том числе стоимости лекарств, лечебно-оздоровительных процедур и др.

Выводы по первой главе

Действующие системы оплаты в транспортных компаниях по труду, обладают рядом недостатков. Главный недостаток состоит в том, что заработная плата плохо, а зачастую вообще не связана с конечными результатами труда. Результаты труда коллективно, а оплата - индивидуальна. Чтобы преодолеть его, надо сделать одно из двух: либо индивидуализировать результаты, либо коллективизировать систему оплаты. Первый путь исключен, так как в принципе невозможно отделить результаты от их коллективной природы. Применительно к системе оплаты труда можно выделить такие недостатки: рост оплаты труда не связан с ростом эффективности; действующая система не ориентирована на сотрудничество; система оплаты не является достаточно гибкой.

Встает вопрос о выборе процесса стимулирования роста производительности труда и качества пассажирских перевозок. В условиях современной рыночной экономики происходит постоянное совершенствование форм и систем заработной платы, а также системы премирования. Это обуславливается стремлением предпринимателей к повышению конкурентоспособности своей продукции и производства, необходимостью достижения определенного баланса интересов между предпринимателями и наемными рабочими, без чего невозможно развитие социального партнерства и достижение социальной стабильности. Следует также иметь в виду, что в условиях современной рыночной экономики, обострения конкурентной борьбы значительно возрастают требования к качеству пассажирских перевозок. Важная причина широкого внедрения повременной заработной платы - значительные успехи в развитии нормирования труда. В настоящее время нормированные задания устанавливаются для рабочих не только со сдельной, но и с повременной оплатой труда. В современных условиях в экономике развитых стран

повременная заработная плата претерпела существенные изменения, приобрела многие черты, свойственные сдельной заработной плате:

- принудительный ритм работы;
- высокая интенсивность труда;
- широкое распространение нормированных заданий, систем премирования за достижение количественных и качественных показателей работы (увеличение объемов производства, повышение количества, экономия сырья и материалов и т.д.).

В настоящее время применяются так называемые поощрительные разновидности повременной заработной платы в компаниях, осуществляющим перевозки. К ним относятся системы двух или нескольких ставок и контролируемой дневной (сменной) выработки. Эти системы предусматривают повременную оплату рабочих, но ставки заработной платы дифференцируются в зависимости от степени выполнения или перевыполнения рабочими нормативного объема выработки. Система сдельной премии основана на сочетании повременной оплаты с выплатой премий, размер которых зависит от степени перевыполнения норм выработки. Кроме того, существуют еще повременно-премиальные системы, в которых повременная оплата сочетается с выплатой премий за соблюдение или улучшение установленных показателей эффективности производства.

Таким образом, в современной рыночной экономике преобладают не простые повременные, а повременно-премиальные системы оплаты труда. Второе важное направление совершенствования оплаты труда - использование различных поощрительных систем. В практике хозяйственной деятельности выделяют следующие основные группы поощрительных систем: системы премирования за основные результаты деятельности; системы компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок; единовременные премии и вознаграждения. Премии за основные результаты деятельности - наиболее распространенная форма увязки оплаты с результатами труда (личными и коллективными). При разработке системы

премирования обязательно устанавливаются: целевое назначение системы премирования, показатели премирования, размеры премий за выполнение и перевыполнение показателей (шкалы премирования), круг премируемых работников, периодичность премирования.

Размеры премий работников автотранспортной организации должны соответствовать трудовым усилиям работников по достижению соответствующего уровня выполнения и перевыполнения показателей премирования. Премирование работников за основные результаты хозяйственной деятельности может быть как индивидуальным, так и коллективным.

ГЛАВА 2. АНАЛИЗ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУП «КУНАШАК СПЕЦ ТРАНС»

2.1. Анализ институциональной среды базы исследования

Базой исследования послужило Муниципальное унитарное предприятие «Кунашак Спец Транс». Краткое название – МУП «Кунашак Спец Транс». Юридический адрес базы исследования – 456730, Челябинская область, Кунашакский район, село Кунашак, ул. Николаева, д.20. Руководителем является Шешукова Татьяна Митрофановна.

Создано в соответствии с Гражданским Кодексом Российской Федерации и Федеральным законом Российской Федерации №161-ФЗ от 14.12.2002 года «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» в 2008 году. Учредителем МУП «Кунашак Спец Транс» является Администрация Кунашакского муниципального района в лице Управления имущественных и земельных отношений администрации Кунашакского муниципального района.

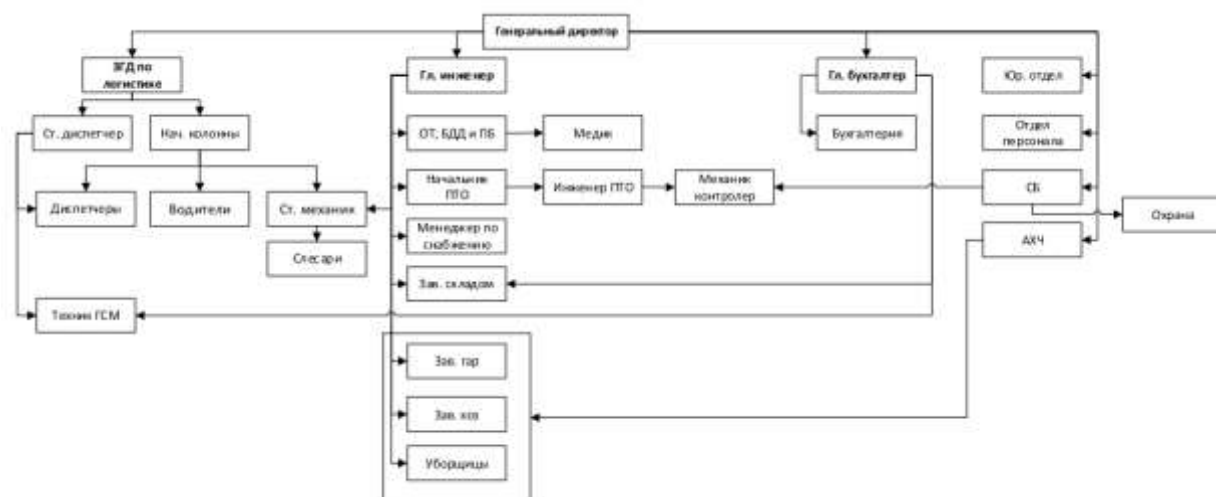


Рисунок 6 – Организационная структура базы исследования

МУП «Кунашак Спец Транс» является юридическим лицом, имеет самостоятельный баланс, расчетный и иные счета в банках, круглую печать, содержащую его полное фирменное наименование на русском языке с указанием местонахождения.

Муниципальное унитарное предприятие «КунашакСпецТранс», в своей деятельности руководствуется Уставом. Действующий Устав МУП «Кунашак Спец Транс» утвержден Постановлением Главы района от 16.06.2008 г № 670. МУП «Кунашак Спец Транс» является коммерческой организацией, не наделенной правом собственности на муниципальное имущество, закрепленное за ней учредителем.

Имущество предприятия находится в собственности Кунашакского муниципального района, является неделимым и не может быть распределено по вкладам (долям, паям) в том числе между работниками предприятия, принадлежит предприятию на праве хозяйственного ведения и отражается на самостоятельном балансе.

В состав имущества предприятия не может включаться имущество иной формы собственности. Право на имущество, закрепляемое за предприятием на праве хозяйственного ведения учредителем этого имущества, возникает с момента передачи такого имущества предприятию, если иное не предусмотрено федеральным законом или не установлено решением учредителя о передаче имущества предприятию.

Доходы от использования имущества, находящегося в хозяйственном ведении предприятия, а также имущество, приобретенное им за счет полученной прибыли, являются собственностью Кунашакского муниципального района и поступают в хозяйственное ведение предприятия.

Основными целями деятельности муниципального унитарного предприятия «КунашакСпецТранс» осуществление деятельности для решения социальных задач в области перевозок пассажиров и грузов, а также предоставление спецтехники

Согласно Уставу муниципальное унитарное предприятие «КунашакСпецТранс» является многоотраслевым и для достижения данных целей осуществляет в установленном законодательством Российской Федерации порядке следующие виды деятельности:

- оказание транспортных услуг предприятиям, учреждениям и населению на территории района и области;
- организация электро-, тепло-, газо-, водоотведения;
- организация освещения улиц;
- организация благоустройства и озеленения территории населенных пунктов;
- организация сбора и вывоза твердых и жидких бытовых отходов;
- организация и содержание автомобильных дорог в населенных пунктах;
- оказание платных услуг населению, учреждениям и предприятиям;
- оптовая и розничная торговля, в том числе горюче-смазочными материалами, нефтепродуктами, продуктами нефтепереработки;
- торговля дорожно-строительной, специальной, автомобильной техникой и запасными частями к ней;
- производственная деятельность;
- организация работы платных автостоянок, гаражей, станций технического обслуживания и бензо-, газозаправочных станций;
- деятельность по производству строительных конструкций и материалов;
- банно-прачечная деятельность.

Основными направлениями деятельности предприятия на сегодняшний день являются:

- маршрутные перевозки (перевозка пассажиров по маршрутам подчиняющимся расписанию);
- школьные перевозки (подвоз учащихся к месту обучения и обратно);
- заказные перевозки.

Для целей анализа институциональной среды нами проведен SWOT-анализ МУП «Кунашак Спец Транс».

К основным элементам внутренней среды организации относятся: миссия организации, цели, отраслевая ниша рынка, персонал, имущественный комплекс.

Миссия организации — оказание качественных транспортных услуг населению и организациям.

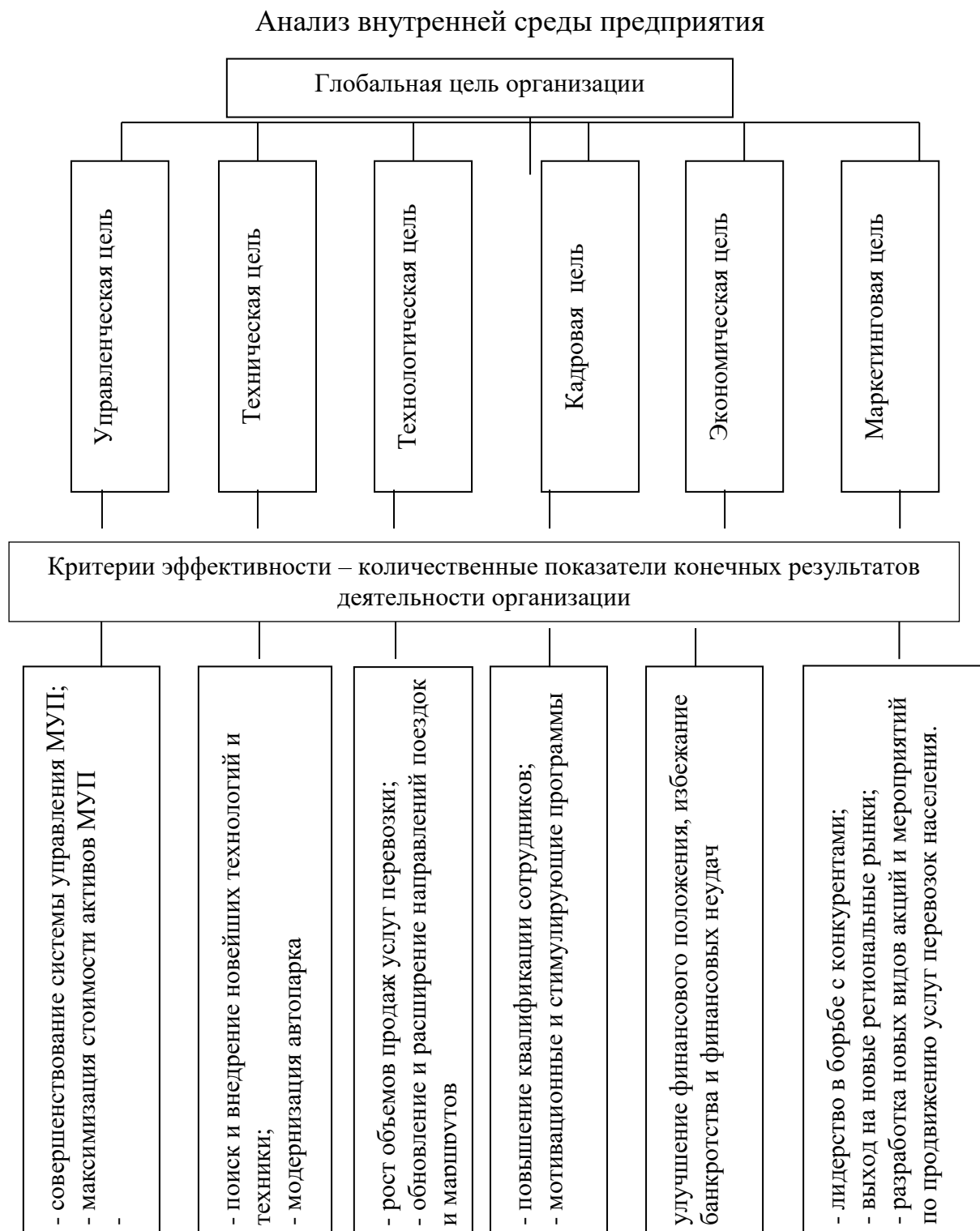


Рисунок 7 - Цели и критерии развития МУП «Кунашак Спец Транс»

Для достижения своей миссии любая организация должна ставить определенные цели, которые бы регулировали ее деятельность. Эти цели должны быть общими как для управленческого, так и для исполнительного состава.

Вопросы, связанные с установлением взаимосвязи между целями, определением их относительной важности, нахождением путей достижения этих целей приобретают особое значение при принятии стратегических решений.

Основной целью создания Компании является оказание полного комплекса строительно-монтажных работ.

SWOT-анализ МУП «Кунашак Спец Транс»

Цель SWOT-анализа – сформулировать основные направления развития предприятия через систематизацию имеющейся информации о сильных и слабых сторонах фирмы, а также о потенциальных возможностях и угрозах.

Для количественной оценки факторов внешней среды и сопоставления их с показателями внутреннего состояния используется балльная методика. В соответствии с этой методикой положительное влияние факторов внешней среды оценивается по следующей шкале:

- +3 – очень сильное влияние;
- +2 – сильное влияние;
- +1 – незначительное влияние;
- 0 – влияние отсутствует.

Отрицательное влияние факторов внешней среды:

- 3 – очень сильное влияние;
- 2 – сильное влияние;
- 1 – незначительное влияние.

По результатам балльных оценок оценивается суммарное воздействие каждого фактора внешней среды на конкурентное положение предприятия.

Таблица 1 – SWOT - анализ МУП «Кунашак Спец Транс»

Факторы внешней и внутренней среды	Возможности				Угрозы			
	Выход на новые сегменты рынка	Появление новых поставщиков	Развитие маркетинговых технологий	Оптимизация производства	Развитие существующих конкурентов и появление новых	Рост налогов	Увеличение процентных ставок по кредитам	Изменения предпочтений покупателя
Сильные стороны								
Поддержка района	3	2	3	3	1	1	1	2
Известность в п. Кунашак	3	3	3	3	2	3	3	2
Налаженные связи с поставщиками	1	3	1	1	1	3	3	3
Государственное участие	3	3	3	3	3	2	2	3
Слабые стороны								
Текучесть кадров	-1	-1	-3	-3	-2	-1	-1	-2
Неудовлетворенность з/п	-3	-2	-2	-2	-3	-3	-3	-3
Изношенность и недостаток техники	-1	-3	-2	-2	-1	-3	-3	-3
Кадровый голод	-1	-3	-2	-2	-2	-1	-1	-3
Итого	4	2	1	1	-1	0	0	-1

Анализ внешней среды выполним с помощью STEEP-анализа. STEEP – анализ является общепризнанным средством классификации внешних факторов, вызывающих изменения, происходящие из различных источников. (Таблица 2)

Таблица 2 – STEEP- анализ МУП «Кунашак Спец Транс»

Факторы	Анализ влияния
1. Экономико-финансовые факторы	Уровень занятости населения в п. Кунашак около - 70 %. Рост цен на оригинальные запасные части. Появление «параллельного импорта».
2. Политические Факторы	Политическая среда включает в себя законодательные акты и правительственные учреждения, и общественные организации. Увеличение числа законодательных актов и постановлений, регулирующих пассажирские перевозки. Изменения в законодательстве, в частности изменения в законодательстве, влечет за собой изменение правил работы организации, требований к персоналу, порядок заключения трудового договора.
4. Социально-демографические, культурные факторы	Возросший уровень наличия личного автомобиля приводит к падению объемов пассажирских перевозок. В МУП имеется социальный пакет, официальная зарплата, оплачиваемый отпуск, доставка до места работы далеко живущих сотрудников. На решения, которые принимают руководство организации при проведении ими маркетинговых операций, оказывает влияние и культурная среда и ее составляющие. В МУП «Кунашак Спец Транс» отсутствует определенная организационная культура.
5. Экологические факторы	Сокращение расхода ГСМ в ходе перехода на природный газ, пожарная безопасность, снижение вредных выбросов при эксплуатации автобусов и специальной техники.
6. Технологические факторы	Темпы технического прогресса постоянно возрастают, поэтому этот фактор в значительной мере воздействует на организацию. В частности изменения автомобильной техники. Основой технологического процесса является оборудование:офисное, производственное Организация учитывает амортизацию, т.е. износ и утрата стоимости основных средств. Предполагается закупка новой техники (спецтехника и микроавтобусы)

Таким образом, выполняя STEEP-анализ, можно отметить, что руководство учитывает влияние каждого фактора на внутреннюю деятельность базы исследования.

Для того, чтобы показать, насколько влияние того или иного фактора весомо для деятельности МУП, представленные выше данные помещены в таблицу 3.

Таблица 3 – Степень влияния факторов внешней среды на жизнедеятельность организации

Наименование фактора	Степень влияния (%)
Социальные факторы:	20
Социальная инфраструктура	1
Условия и охрана труда	1
Государственная поддержка	18
Демографическое положение	2
Технологические факторы:	23
Обеспечение информационной и организационной безопасности	0
Закупка новой спецтехники и автобусов	21
Внедрение новых технологий производства	2
Разработка собственных технологий	0
Экономико-финансовые факторы:	48
Уровень налогов, рост цен на ГСМ и запасные части. Рост цен на автомобили.	9
Процентный ставки по кредитам	0
Дотация от районного бюджета	39
Экологические факторы:	0
Соответствие ГОСТам	0
Необходимость соблюдения требований по охране экологии	0
Политические факторы:	9
Изменения в налоговом законодательстве	1
Нормативными документами местных властей	1
Государственный контроль	1
Политическая нестабильность	6

Проиллюстрируем степень важность каждого фактора на МУП «Кунашак Спец Транс» (рисунок 8)

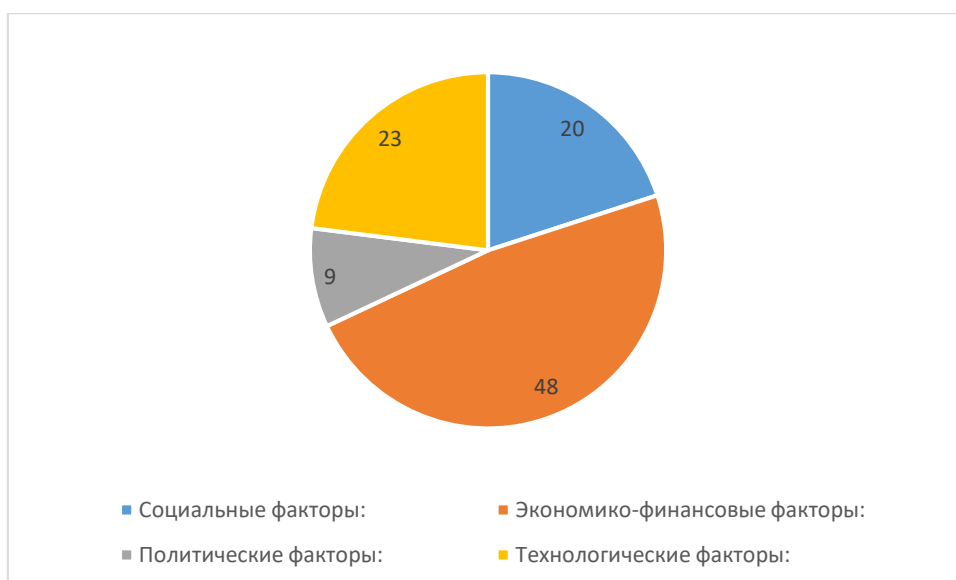


Рисунок 8 – Степень влияния факторов внешней среды на жизнедеятельность организации

Анализ внешней среды для МУП «Кунашак Спец Транс» привел к выводам:

- Экономико-финансовые факторы представленные ростом цен на ГСМ и запасные части, рост цен на автобусы и спецтехнику и дотациями от районного бюджета являются преобладающими. В 2022 году дотация района выросла более чем на 60%.

- Изношенность собственного автомобильного парка и недостаток новой техники ставит перед руководством района проблему расширения спектра услуг, оказываемых МУП «Кунашак Спец Транс» и снижение дотации района. Собственных возможностей обновления парка автобусов и спецтехники у предприятия нет.

- Социальные факторы базируются на финансировании перевозок школьников. Дотация района на эти цели в 2022 году снизилась за год на 10% и составила 61% от общих доходов муниципального предприятия.

По анализу внутренней среды МУП «Кунашак Спец Транс» сформулированы следующие выводы:

- Имущественный комплекс существенно изношен. Государственная поддержка позволяет периодически обновлять автобусный

парк, осуществляющий школьные перевозки. Имеется потребность в спецтехнике для расширения спектра оказываемых услуг и получения внебюджетных доходов.

– Стремительное падение внебюджетных доходов от заказов на спецтехнику и автобусные перевозки от частных лиц и организаций. Доходы от данной деятельности в 2022 году сократились в 8 раз. Доходы от продажи билетов на маршрутных перевозках снизились за 2022 год в 3 раза.

– Низкий уровень оплаты труда у основного персонала ограниченный МРОТ. Высокая текучесть персонала. Уровень оплаты труда является средним по п. Кунашак и отвечает требованиям района, но существенно отстает от г. Екатеринбурга и г. Челябинска. Низкая удовлетворенность уровнем заработной платы. Отсутствие связи между результатом труда основного и вспомогательного персонала и его оплатой.

Анализ экономики МУП «Кунашак Спец Транс».

По итогам деятельности предприятия за 2022 год, общий доход предприятия составил – 21 243,4 тыс. рублей, что на 32,84% ниже показателей прошлого года, или на 10 386,2 тыс. рублей в суммарном выражении. Доходность предприятия по направлениям деятельности приведена в таблице 4.

Показатели отчетного периода выглядят следующим образом:

- *Маршрутные перевозки.* По итогам отчетного периода 2022 года доход составил 1 647,4 тыс. рублей (аналогичный период прошлого года - 5 048,1 тыс. руб.), что на 67,7 % меньше по сравнению с прошлым годом или на 3 400,7 тыс. рублей. По сравнению с плановыми показателями произошло уменьшение на 62,59% или 2 756,5 тыс. рублей.

- *Школьные перевозки.* По итогам отчетного периода 2022 года доход от школьных перевозок составил 13 062,8 тыс. рублей, что на 9 21% или 1 324,7 тыс. рублей меньше, чем в 2021 году, и меньше плановых показателей на 15,40% или на 2 377,2 тыс. рублей.

- *Заказные перевозки.* В сравнении с аналогичным периодом прошлого года за 2022 год, доход снизился на 88,11% или 7 592,1 тыс. рублей, и составил 124,7 тыс. рублей. В сравнении с планом доход снизился на 2 475,3 тыс. рублей или на 70,72%

- *Прочие доходы* от аренды автостанции и реализации билетов за пользование общественным туалетом, сдача металлолома составили 193,8 тыс. рублей, что на 81,2 тыс. рублей или на 29,51% меньше по сравнению с прошлым годом.

В связи с пандемией в отчетном периоде 2022 года предприятию была выделена субсидия из Администрации муниципального Кунашакского района на погашение страховых взносов, налогов, заработной платы и приобретение тахографов в сумме 5 267,2 тыс. рублей.

Таблица 4 – Динамика доходов МУП «Кунашак Спец Транс» по направлениям деятельности, тыс. рублей

Наименование	Доход за 2021 г.	Доход за 2022 г.
Маршрутные перевозки	5 048,2	1 647,4
Школьные перевозки	14 387,5	13 062,8
Заказные перевозки	8 616,9	1 024,7
Прочий доход, в т.ч.	3 577,0	5 508,5
Субсидия из бюджета района	3 228,6	5 267,2
Аренда	156,0	59,1
Сдача металлолома	58,0	118,6
За общественный туалет	61,0	16,1
Закупки	73,4	47,3
Итого:	31 629,5	21 243,4

Общие затраты муниципального унитарного предприятия «Кунашак СпецТранс» по основным направлениям деятельности за 2022 год составили 21 688,9 тыс. рублей (таблица 5).

По анализу себестоимости можно сказать, что практически по всем статьям расходов, за исключением некоторых пунктов, наблюдается снижение затрат. Основные статьи расходов, это: заработная плата, затраты на ГСМ, запчасти, автошины и расходы на электроэнергию.

Таблица 5 – Затраты предприятия по направлениям деятельности (тыс. рублей)

Направления деятельности	2021	2022
Маршрутные перевозки	8 901,6	3 591,8
Школьные перевозки	13 758,8	17 871,3
Заказные перевозки	8 060,3	205,7
Итого:	30 720,8	21 688,9

Структура затрат (в целом по предприятию) в 2022 году выглядит следующим образом (таблица 6).

Таблица 6 – Структура затрат муниципального унитарного предприятия «КунашакСпецТранс» за 2022 год

Основные статьи затрат	Сумма (тыс. руб.)
Заработная плата	9 800,7
Отчисления во внебюджетные фонды	2 849,3
- Маршрутные перевозки	1 111,7
	322,4
- Школьные перевозки	4 440,2
	1 317,6
-Заказные перевозки	78,6
	24,2
- ИТР	2 224,2
	681,9
-Вспомогательное производство	1 946,0
	503,1
Расходы на горюче - смазочные материалы	5 879,2
– маршрутные	939,4
– школьные	4 626,3
– заказные	102,8
– общехозяйственные и производственные	210,7
Приобретение запасных частей и шин	577,3
- маршрутные	27,9
- школьные	549,5
Страхование автотранспорта	195,7
Тех. осмотры	35,8
Услуги Глонасс	80,5
Услуги связи	67,2
Тахограф	500,0

Топливо – энергетические ресурсы	571,8
Хозяйственные расходы (охрана объекта, водоснабжение, ТБО, госпошлина, аренда, и т.д.)	428,7
Оплата услуг «Мегаавто» за разовые билеты	191,5
Прочие расходы:(услуги банка, штрафы программное обеспечение и т.д.)	29,9
Уплата налогов и сборов	218,8
Итого	21 688,9

За отчетный период 2022 года по сравнению с прошлым годом наблюдается снижение затрат на:

- Заработную плату – 2 265,9 тыс. рублей или 18,78%;
- Текущий ремонт оборудования, шины – 777,9 тыс. рублей или 80,49%;
- Запасные части – 739,8 тыс. рублей или 65,56%;
- ГСМ – 4 355,7 тыс. рублей или 42,56%;
- Энергетические затраты – 218,0 тыс. рублей или 27,60%.

По результатам деятельности за 2022 год убыток предприятия составил 445,5 тыс. рублей.

В связи со сложившейся ситуацией в условиях угрозы распространения коронавирусной инфекции, Распоряжением Главы Администрации Кунашакского муниципального района № 174-Р от 27 марта 2022 г., до особого распоряжения, было приостановлено посещение обучающимися образовательных организаций и организаций дополнительного образования (п.8 Распоряжения). Кроме того, в соответствии с п.18 данного Распоряжения, с 30 марта 2022г., приостановлены работы предприятия в части осуществления пассажирских перевозок по муниципальным маршрутам на территории района.

Кадры являются основой любой организации. Организация живет и функционирует только потому, что в ней есть люди. Люди в организации создают ее продукт, они формируют культуру организации, ее внутренний климат, от них зависит то, чем является организация.

Система управления персоналом МУП «Кунашак Спец Транс» включает в себя:

- оплату труда;
- роасстановку кадров;
- подбор, отбор и наем персонала.

В таблице 7 представлена профессиональная структура персонала МУП «Кунашак Спец Транс» в период 2020 – 2022 гг.

Таблица 7 – Профессиональная структура персонала МУП «Кунашак Спец Транс»

Категория работников	2020		2021		2022	
	Ч.	%	Ч.	%	Ч.	%
Основные работники (водители и механики)	28	68,29%	32	74,42%	36	75,00%
Руководители	5	12,20%	6	13,95%	6	12,50%
Служащие	8	19,51%	5	11,63%	6	12,50%
Итого	41	100,00%	43	100,00%	48	100,00%

Из таблицы 7 видно, что сотрудники основной деятельности – работники транспортного предприятия в 2020 году составляли 68,29%, а вот в 2022 году уже 75%. Это говорит о существенной эффективности структуры персонала. Руководители отделения наоборот сокращались в относительном измерении с 19,51% до 12,5%. Изобразим структуру персонала на рисунке 9.

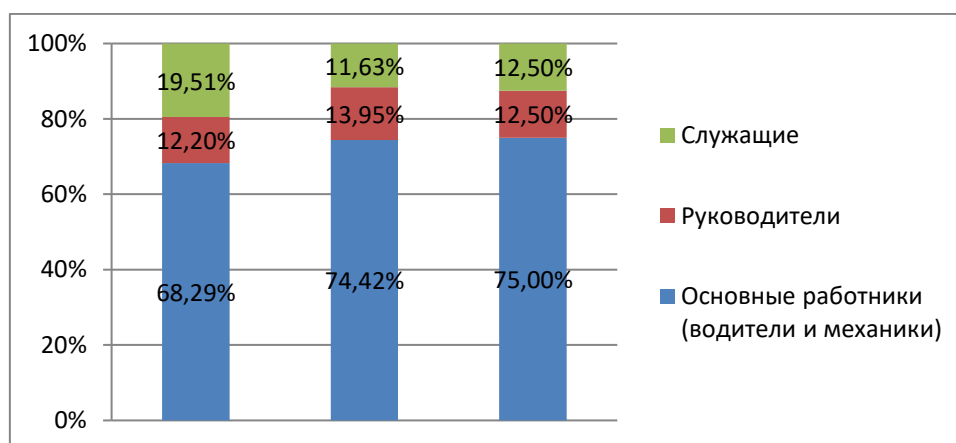


Рисунок 9 – Профессиональная структура персонала МУП «Кунашак Спец Транс» в период 2018-2020 гг., %

Таблица 8 – Анализ половой структуры персонала МУП «Кунашак Спец Транс» в 2018-2020 гг.

Половая принадлежность	2020		2021		2022	
	Ч.	%	Ч.	%	Ч.	%
мужчины	29	71	31	72	35	73
женщины	12	29	12	28	13	27
Итого	41	100%	43	100%	48	100%

Из таблицы 8 видно, что основу коллектива МУП «Кунашак Спец Транс» составляют мужчины (71% в 2020 году и 73% в 2022 году).

Проведем анализ возрастной структуры персонала базы исследования. В таблице 9 приведена структура персонала по возрасту. Из таблицы 9 видно, что основу персонала составляют люди от 21 до 40 лет. Это в свою очередь, оказывает влияние на мотивацию персонала. Трудящихся зрелого возраста (41 – 55 лет) в компании 22,9 % (в 2022 году). Людей пенсионного возраста в составе МУП «Кунашак Спец Транс» становится больше и достигло 14,6%.

Таблица 9 – Возрастная структура персонала МУП «Кунашак Спец Транс» в период 2020-2022 гг., %

Возрастная категория	2020		2021		2022	
	Ч.	%	Ч.	%	Ч.	%
До 20 лет	1	2,5	1	2,3	0	
21-30 лет	9	22	10	23,3	11	22,9
31-40 лет	12	29,3	14	32,6	19	39,6
41-55 лет	15	36,6	13	30,2	11	22,9
Свыше 55 лет	4	9,6	5	11,6	7	14,6
	41	100%	43	100%	48	100%

Проведем анализ работников по стажу работы в МУП «Кунашак Спец Транс». Этот показатель свидетельствует об отношении работников к действующей системе управления персоналом. Результаты анализ данного показателя представлены в таблице 10. Из таблицы 10 видно, что более 85% всего коллектива трудится в компании до трех лет. Это так же дает определенные выводы по отношению работников к действующей системе управления персоналом в компании.

Таблица 10 – Анализ состава персонала по непрерывному стажу в компании МУП «Кунашак Спец Транс»

Продолжительность стажа	2020		2021		2022	
	Ч.	%	Ч.	%	Ч.	%
до 1 года	15	36,59%	16	37,21%	17	35,42%
1-3 года	21	51,22%	22	51,16%	22	45,83%
3-5 лет	2	4,88%	2	4,65%	4	8,33%
свыше 5 лет	3	7,32%	3	6,98%	5	10,42%
Итого	41	100%	43	100%	48	100%

В заключении анализа кадрового состава приведем анализ образовательной структуры персонала. В таблице 11 приведен анализ образовательной структуры персонала МУП «Кунашак Спец Транс».

Таблица 11 – Образовательная структура персонала компании МУП «Кунашак Спец Транс» в период 2020-2022 гг.

Образование	2020		2021		2022	
	Ч.	%	Ч.	%	Ч.	%
полное среднее	8	19,51%	9	20,93%	9	18,75%
НПО	1	2,44%	2	4,65%	2	4,17%
СПО	14	34,15%	14	32,56%	15	31,25%
ВПО	18	43,90%	18	41,86%	22	45,83%
Итого	41	100%	43	100%	48	100%

Из таблицы 11 видно, что основу работников (в 2020 году 43,9%, в 2021 году 41,86% и в 2022 году 45,83%) составляют работники с высшим профессиональным образованием. Второе по доле образование является средним профессиональным. Доля работников с данным образованием составляет 41,86% - 45,83%. Наименьшую долю занимает доля работников с начальным профессиональным образованием (в 2022 году 4,17%).

Система управления персоналом в МУП «Кунашак Спец Транс» включает в себя три взаимосвязанных блока (Рисунок 10).

Система управления персоналом должна быть нацелена на повышение эффективности использования фонда оплаты труда. Тогда документальное оформление системы управления персоналом можно представить в виде структуры, представленной на рисунке 11.

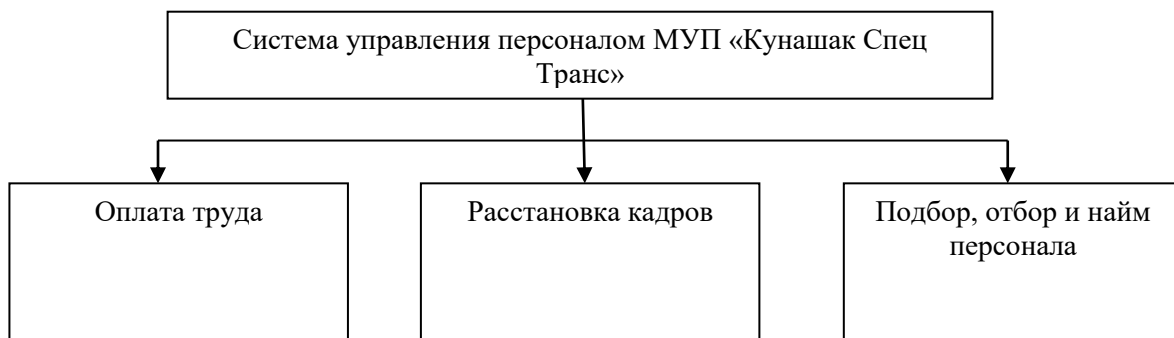


Рисунок 10 - Структура системы управления персоналом МУП «Кунашак Спец Транс»

Рассмотрим, какие из указанных регламентов разработаны в исследуемой организации.



Рисунок 11 - Регламентация системы управления персоналом МУП «Кунашак Спец Транс»

На базе проведенной диагностики количественного и качественного состояния кадрового потенциала МУП «Кунашак СпецТранс» сделаны следующие выводы:

Численность персонала за три года выросла на 17% преимущественно за счет основного персонала для обеспечения перевозок населения и школьников. В 2022 году численность насчитывала 48 человек (в 2020 году 41 чел.).

Основу персонала МУП «Кунашак Спец Транс» составляют водители автобусов и механики. В 2022 году их доля занимала 75%. В 2020 году этот

показатель равнялся 68%. По половой принадлежности коллектив базы исследования это мужчины. Доля женщин уменьшилась с 29% в 2020 году до 27% в 2022 году.

Возрастной состав характерен тем, что 63,5% сотрудников в возрасте 31 – 55 лет, что говорит о их высоком производительном потенциале. Несколько увеличивается доля людей пред и пенсионного возраста. В 2022 году их стало 15%. Текучесть персонала, достигающая 30% среди водительского и вспомогательного состава приводит к тому, что более 80% сотрудников имеют стаж работы в МУП «Кунашак Спец Транс» до 5 лет. Профессиональное образование имеется у 77% сотрудников. Данный показатель характеризуется стабильностью.

2.2. Анализ действующей системы оплаты труда в муниципальном унитарном предприятии «Кунашак СпецТранс»

Системы оплаты труда работников муниципального унитарного предприятия «КунашакСпецТранс» и формы материального стимулирования и поощрения определены положением об оплате труда сотрудников предприятия и соответствуют Трудовому Кодексу Российской Федерации и отраслевым рекомендациям. Условия оплаты труда, не могут быть ухудшены по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации. В соответствии с Уставом предприятие самостоятельно определяет формы, размеры и виды оплаты труда.

Положение об оплате труда разработано в соответствии с Уставом предприятия, является локальным нормативным актом муниципального унитарного предприятия «КунашакСпецТранс», определяющим цели, принципы, и порядок оплаты труда сотрудников.

Действие положения об оплате труда распространяется на всех сотрудников, заключивших с предприятием трудовые договоры и для которых работа в муниципальном унитарном предприятии

«КунашакСпецТранс» является основным местом работы, а также работающих по совместительству.

Ответственность за актуальность и своевременное внесение изменений и дополнений в положение об оплате труда, учитывающих изменения процессов, связанных с оплатой труда работников предприятия, возлагается на руководителя предприятия.

На предприятии на сегодняшний день применяется повременная система оплаты труда, если трудовым договором с работником не предусмотрено иное.

Повременная система оплаты труда подразумевает зависимость величины заработной платы работника от фактически отработанного времени.

Оплата труда водителей школьных и маршрутных автобусов на линии, а также участвующих в ремонте прикрепленного транспортного средства производится по окладу согласно штатному расписанию за фактически отработанное время. Мелкие работы, по устранению возникших в пути неисправностей, не требующих разборки механизма автомобиля, входят в обязанности водителей.

Размер оплаты труда работников предприятия зависит от:

- его должности, профессиональной компетентности и ценности для Предприятия, отраженных в должностном окладе работника;
- результатов работы предприятия;
- эффективности и результатов работы, продемонстрированных работником за определенный период и отраженных в размере его премиальных выплат за этот период.

Минимальный размер заработной платы при выполнении сотрудником трудовых обязанностей и отработке месячной нормы рабочего времени не может быть ниже величины прожиточного минимума в соответствующем субъекте Российской Федерации.

Об изменении системы оплаты труда работодатель обязан извещать работников не менее чем за два месяца.

Оплата труда работников предусматривает постоянную часть и переменную часть, а также другие выплаты в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и положением об оплате труда:

- постоянная часть заработной платы представляет собой должностной оклад с учетом утвержденного коэффициента сложности в соответствии со штатным расписанием;

- переменная часть заработной платы представляет собой премию по итогам работы за год;

- другие (прочие) выплаты, в том числе выплаты районного коэффициента, в соответствии с действующим законодательством, а также локальными актами предприятия.

Рассмотрим каждую из представленных выше систем.

1. Постоянная часть заработной платы (должностной оклад).

Размер должностного оклада устанавливается в трудовом договоре индивидуально с каждым работником.

К должностному окладу работника применяется коэффициент сложности работы, утвержденный в штатном расписании. Должностной оклад работника, а также утвержденный коэффициент сложности может быть изменен по соглашению сторон в зависимости от изменения его должностных обязанностей, объема и масштаба работы или индивидуальной эффективности. Изменение должностного оклада оформляется дополнительными соглашениями к трудовому договору.

Должностной оклад с учетом коэффициента сложности работника выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время, в соответствии с табелем учета рабочего времени.

Табели учета рабочего времени заполняют уполномоченные сотрудники в каждом подразделении и предоставляют их в бухгалтерию не позднее 5 числа месяца следующего за расчетным.

При определении рабочего времени, подлежащего оплате в соответствии с положением об оплате труда, не учитываются следующие периоды:

- время нахождения работников в ежегодном очередном и дополнительном оплачиваемом отпусках;
- время нахождения работников в отпуске без сохранения заработной платы;
- время нахождения работников в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им 3-х летнего возраста;
- период временной нетрудоспособности;
- период, в течение которого работники были отстранены от работы в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации;
- период, в течение которого работники отсутствовали на работе без уважительных причин, а также период простоя по вине работников.

2. Переменная часть (премия по результатам работы за год).

Премия по результатам работы за год - переменная часть оплаты труда, величина которой зависит от выполнения финансовых показателей деятельности предприятия за текущий год и индивидуальной результативности работников.

Премия по результатам работы за год начисляется работникам за выполнение плана по чистой прибыли предприятия по итогам года по решению руководителя предприятия. Премия начисляется работникам предприятия в процентах от оклада за фактически отработанное время. Процент премии работникам определяется после подведения итогов работы предприятия за год.

Размер начисленной премии работникам предприятия утверждается директором.

Размер премии конкретному работнику по итогам работы за год может быть снижен в следующих случаях:

- совершения дисциплинарного проступка;

- недобросовестного выполнения своих трудовых (должностных) обязанностей, халатного отношения к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей;

- нарушения требований безопасности дорожного движения, техники безопасности, производственной санитарии, гигиены труда, правил пожарной и промышленной безопасности и других правил охраны труда;

- неисполнения приказа, распоряжения, указания директора/ непосредственного руководителя;

- нарушения правил внутреннего трудового распорядка, а также других локальных нормативных актов и организационно-распорядительных документов, действующих у работодателя;

Премия по итогам работы за год выплачивается на основании приказа. Выплата премии производится исключительно по инициативе и усмотрению руководства предприятия, является правом работодателя.

3. Прочие выплаты.

Доплаты и надбавки компенсационного характера, определенные в долевом (процентном) размере, применяются к должностным окладам с учетом фактически отработанного времени в отчетном периоде. Доплаты и надбавки компенсационного характера устанавливаются соответствующими приказами.

Водителям выплачивается ежемесячно надбавка за классность в следующих размерах, в процентах от установленной часовой тарифной ставки за отработанное время в наряде в качестве водителя:

- водителю 1 класса - 25 %;

- водителю 2 класса - 10 %.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях и составляет 40%, от должностного оклада пропорционально фактически отработанному времени.

Ночное время - с 22 часов 00 минут до 6 часов 00 минут.

Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации. Оплата работы в выходные праздничные дни производится в соответствии с трудовым законодательством.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере сотрудникам, получающим оклад - в размере не менее, одинарной часовой ставки (сверх оклада) если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее, двойной часовой ставки (сверх оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию сотрудника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

При сменной работе применяется суммированный учет рабочего времени в течение установленного периода, при этом смены могут быть разной продолжительности. Возникающие при этом графике сменности недоработки и переработки сверх смены регулируются в рамках установленного периода рабочего времени и могут по желанию работника компенсироваться соответствующим уменьшением других смен, дополнительными днями отдыха.

Работа, выполняемая сотрудником по инициативе предприятия, за пределами, установленной для сотрудника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период считается сверхурочной.

Оплата работы в сверхурочное время производится за первые два часа в полуторном размере должностного оклада/часовой тарифной ставки, а за

последующие часы - в двойном размере часовой тарифной ставки (должностного оклада).

По желанию сотрудника сверхурочная работа может компенсироваться дополнительным временем отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Оплата сверхурочной работы производится в конце учетного периода после подсчета фактически отработанных часов сверхнормативного времени.

За стажировку наставнику выплачивается дополнительно за 1 час - 30 рублей, водителю-стажеру оплачивается оклад за отработанное время;

За время дежурства сотрудника в резерве оплата производится исходя из соответствующего должностного оклада за отработанное время.

При направлении сотрудников предприятия в командировку для выполнения служебного поручения работодатель компенсирует (в размере фактически подтвержденных документами расходов):

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- суточные;
- период нахождения в командировке оплачивается исходя из оклада согласно штатному расписанию.

Прочие доплаты и надбавки за индивидуальные результаты работы, а также компенсационные выплаты устанавливаются в индивидуальном порядке на основании приказов и распоряжений руководителя предприятия в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

В случае возникновения чрезвычайных обстоятельств работникам может быть выплачена материальная помощь.

Материальная помощь выплачивается из собственных средств работодателя на основании приказа (распоряжения) руководства работодателя по личному заявлению работников.

Материальная помощь может выплачиваться:

- в случае смерти близкого родственника: мужа, жены, сына, дочери, отца, матери, брата, сестры;
- в случае обучения или повышения квалификации работника за счет своих средств в интересах муниципального унитарного предприятия «КунашакСпецТранс»;
- в случае достижения работником юбилейной даты со дня рождения;
- в связи с празднованием профессионального праздника Дня работников автомобильного и городского пассажирского транспорта.

Заработная плата работникам муниципального унитарного предприятия «КунашакСпецТранс» начисляется пропорционально фактически отработанному времени, на основании табеля учета рабочего времени.

Расчетным периодом для начисления заработной платы всех сотрудников является календарный месяц.

Табели учета рабочего времени заполняются ответственным лицом в предприятии. Подписывает и утверждает табель руководитель. Табели учета рабочего времени предоставляются инспектору по кадрам в срок не позднее последнего числа отчетного месяца.

Выплата заработной платы производится два раза в месяц: аванс - 25 числа каждого месяца окончательный расчет - 10 числа следующего за расчетным месяцем. В случае задержки выплаты заработной платы, работникам возмещаются потери в связи с инфляцией в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся Сотруднику заработной плате производится в последний день работы.

Отпускные выплачиваются не позднее, чем за три дня до начала отпуска при условии оформления заявления не менее чем за две недели до его начала.

При временной нетрудоспособности работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в размере и порядке, установленном федеральными законами Российской Федерации.

Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится в ближайший день выдачи заработной платы, следующей за датой предоставления надлежаще оформленного листка временной нетрудоспособности в бухгалтерию предприятия.

Предприятие извещает работника путем выдачи расчетного листка:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных сотруднику, в том числе денежной компенсации за нарушение предприятием установленного срока выплаты заработной платы, отплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся сотруднику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Предприятие удерживает и перечисляет в бюджет Российской Федерации в качестве налогового агента сотрудника налог на доходы физических лиц из суммы заработной платы и иных доходов сотрудника, а также производит иные обязательные отчисления, в порядке и в пределах, установленных действующим законодательством Российской Федерации.

Предприятие производит расчет с сотрудником путем перечисления денежных средств на рублевый банковский счет, открытый предприятием в банке на имя сотрудника.

Средняя заработная плата муниципального унитарного предприятия «КунашакСпецТранс» рассчитывается на основе численности определенных категорий работающих и фондов их заработной платы.

Среднемесячная заработная плата определяется делением месячного фонда заработной платы на среднесписочное число рабочих в рассматриваемом периоде. Она характеризует средний размер заработной платы рабочего за анализируемый период.

Для расчета средней заработной платы работника учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые на предприятии. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени.

Ежегодный оплачиваемый отпуск длительностью 28 календарных дней для всех работников МУП «КунашакСпецТранс» и дополнительные 14 дней оплачиваемого отпуска за работу с вредными (опасными) условиями труда.

Обеспечение корпоративной одеждой контролеров пассажирского транспорта и водителей, работающих на регулярных городских (пригородных) пассажирских маршрутах, на заказных и школьных перевозках.

Организация для работников горячего питания на конечных станциях (где это предусмотрено маршрутным расписанием) и в столовых на территории филиалов.

Для анализа степени удовлетворённости работников нужна первичная информация, которую можно получить с помощью различных методов – анализа статистических данных, наблюдения за работниками, опроса, анкетирования. С этой целью было проведено опрос работников по выявлению основополагающих ценностей, другими словами наиболее действенных методов мотивации.

Основные задачи исследования:

- Какие методы стимулирования являются наиболее популярными в МУП «Кунашак СпецТранс»?
- Предпринимаются ли со стороны руководства организации действия по повышению мотивации сотрудников?

– Какие методы по повышению мотивации сотрудников являются действенными на взгляд руководителей МУП «Кунашак СпецТранс»?

– Какие методы мотивации являются наиболее действенными на взгляд сотрудников, работающих в МУП «Кунашак СпецТранс»?

Опрос был проведен в декабре 2022 г. (во время прохождения преддипломной практики).

На вопросы отвечали руководители МУП «Кунашак СпецТранс» - директор, главный бухгалтер, заведующий гаражом и специалисты.

Прежде чем перейти к выяснению наиболее популярных методов стимулирования, предпринимаемых руководством МУП «Кунашак СпецТранс», я интересовался, как они сами оценивают организацию системы мотивации сотрудников на предприятии в целом.

Результаты получились следующие: (16+14) - 30 % опрошенных сотрудников ответили, что мотивация высока, (24+34) - 58% опрошенных оценили уровень мотивации в организации как низкий, 12 % затруднились с ответом.

В связи с полученными ответами на первый вопрос интересно узнать: предпринимаются ли со стороны руководства какие-либо действия, чтобы повысить мотивацию сотрудников?

59% опрошенных сотрудников ответили, что результаты предпринятых действий никак не проявляются, и только 10% опрошенных ответили положительно; 26% опрошенных ответили, что предпринятые действия эффекта не имели, а 5% — что их действия только понизили мотивацию сотрудников.

В качестве самых популярных методов стимулирования в МУП «Кунашак СпецТранс» руководителями подразделений были названы: привязка зарплаты к результатам труда - 24%, ее повышение – 18%, индексация окладов– 15% и улучшению графика работы – 12%.

На вопрос о том, какие методы повышения мотивации сотрудников являются для них наиболее действенными отвечали не руководители

подразделений, а сами сотрудники, работающие в МУП «Кунашак СпецТранс» (количество опрошиваемых составило 25 – работников основного характера и 15 – административных и обслуживающих работников).

Сравним результаты опроса руководителей подразделений и сотрудников МУП «Кунашак СпецТранс» (таблица 12).

Таблица 12 – Наиболее действенные методы повышения мотивации по оценке руководителей и сотрудников МУП «Кунашак СпецТранс»

№	Методы повышения мотивации	Оценка руководителей, %	Оценка сотрудников, %
1	Привязка зарплаты к результатам труда	24	10
2	Повышение зарплаты	18	42
3	Мероприятия по сплочению коллектива	10	12
4	Дополнительные методы стимулирования	10	15
5	Создание возможности карьерного и профессионального роста	10	0
6	Улучшение условий труда	7	3
7	Предоставление скидок на собственные услуги	10	5
8	Моральное стимулирование	10	2
9	Смена отдельных сотрудников	1	11

В ходе проведенного анализа функционирования действующей системы оплаты труда выявлены основные ее проблемы, выраженные в отсутствии связи между результатами труда и его оплатой сделаны следующие выводы:

1. Величина фонда заработной платы зависит от величины штатной численности уровня минимального размера оплаты труда и динамикой индексации окладов, установленный Правительством РФ и социальными программами Кунашакского района по перевозке школьников и других категорий населения.

2. Фонд заработной платы в 2022 году составил 9800 тыс. руб., что на 18,8% меньше чем в 2021 году, при этом фонд заработной платы

основного персонала снизился на 12,5%, а основного персонала на 30,4%. Средняя заработная плата основного персонала снизилась на 12,5%. Фактический ее размер равен минимальному размеру оплаты труда. Аналогичная ситуация с уровнем оплаты труда вспомогательного персонала. Действующая система оплаты труда испытывает серьезный кризис, что сказывается на текучести персонала, достигшая в отдельных категориях до 30%.

3. Анализ удовлетворенности системой оплаты труда указал на то, что 58% опрошенных оценили уровень мотивации в организации как низкий и 59% сотрудников считают, что результаты предпринятых действий никак не проявляются, а 26% опрошенных ответили, что предпринятые действия эффекта не имели. Важно отметить, что среди практикуемых методов стимулирования в МУП «Кунашак СпецТранс» руководителями подразделений были указаны те, которые связаны с оплатой труда. Данное противотечение свидетельствует о системных пробелах в действующей системе оплаты труда.

2.3. Совершенствование организации оплаты труда в МУП «Кунашак СпецТранс»

Совершенствование оплаты труда на предприятии имеет важное социально – экономическое значение, так как заработная плата активно влияет на экономический рост и формирование образа жизни людей.

Установлено, что с одной стороны применяемая система оплаты работников муниципального унитарного предприятия «КунашакСпецТранс» в определенной мере обеспечивает зависимость уровня оплаты от результатов работы, а с другой стороны существуют различия в производительности труда работников, а также отсутствует строгий контроль выполняемых работ. На минимизацию или устранение определенных в ходе исследования проблем предлагается ряд рекомендаций. На этапе разработки

модели совершенствования системы оплаты и стимулирования труда закладывается идеология системы в виде сформулированных к ней требований и принципов, которые, должны быть нацелены на решение выявленных проблем. При разработке системы оплаты и стимулирования труда опираться на следующие основополагающие принципы и требования:

1. Совершенствование системы оплаты и стимулирования труда должно опираться на изменение всей системы управления, совершенствование системы постановки целей, планирования, учета и контроля.

2. Все итоговые программы по изменению существующей системы оплаты и стимулирования труда должны быть экономически обоснованы и оценены с точки зрения соответствия сложившимся условиям внешней среды и финансовым возможностям предприятия.

3. Изменение методов оплаты и стимулирования труда работников не должно вести к снижению заработной платы ниже установленного законодательством уровня.

Построение системы оплаты и стимулирования труда представляет собой процесс установления механизмов взаимодействия элементов системы, определения целевых соотношений постоянной и переменной частей оплаты труда, правил и ограничений системы оплаты и стимулирования труда. Предложенный алгоритм построения системы оплаты и стимулирования труда персонала предприятия представлен на рисунке 12.



Рисунок 12 – Алгоритм построения системы оплаты и стимулирования труда персонала МУП «КунашакСпецТранс»

В МУП «КунашакСпецТранс» возможны три основных варианта совершенствования оплаты труда рабочих:

- на основе существенного повышения стимулирующего воздействия окладной оплаты в условиях повременной оплаты труда;
- на основе повышения стимулирующего воздействия стимулирующих выплат (премий, оплаты за перевыполнение норм, надбавок, и т.д.);
- на основе внедрения сдельно-премиальной системы оплаты труда в отдельные структурные подразделения.

Работа по совершенствованию оплаты труда при первом варианте состоит в том, чтобы, используя более высокие тарифные ставки (оклады), существенно поднять уровень нормирования труда, отменить искусственные системы премирования и доплаты, обеспечивающие механическое

повышение заработной платы, подкрепить возросший уровень нормирования труда мерами по повышению уровня организации труда, производства, управлению дисциплины труда. Практическая реализация рассматриваемого варианта совершенствования организации заработной платы возможна при четкой ритмичной работе на основе гарантированного поступления денежных средств от коммерческой деятельности и дотации от района.

Второй вариант объективно необходим там, где тарифные условия оплаты в силу каких-либо причин пересмотреть невозможно. Или их можно повысить лишь незначительно (например, при росте МРОТ или окладов на основании Постановлений Правительства). Этот вариант характерен для производств с выручкой от коммерческой деятельности с высокой степенью волатильности. Увеличение

Третий вариант совершенствования организации зарплаты направлен на стимулирование заданных конечных результатов. Наибольший эффект он может дать тогда, когда труд характеризуется широкой взаимозаменяемостью, коллективной ответственностью и достаточно свободным и подвижным разделением труда.

Прежде чем изменять или оптимизировать систему оплаты труда сотрудников, необходимо сформулировать основные принципы, на базе которых она будет построена:

- необходимо ввести новую систему мотивации на достаточно длительный срок – минимум на три года, если существенно не изменится внутренняя или внешняя ситуация;
- схемы и модели системы оплаты труда должны соответствовать разным категориям персонала, учитывая специфику трудовых действий;
- разработка и внедрение новой системы оплаты труда лежит в межструктурной плоскости и требует совместного участия заинтересованных подразделений;
- уровень оплаты должен быть ориентирован на среднерыночный;

- соотношение постоянной и переменной частей вознаграждения должно определяться на каждый год во время планирования бюджета;
- должны учитываться все параметры фонда оплаты труда – денежные выплаты, графики увеличения окладов, резервы на повышенные размеры премий.

Предлагаемая оплата труда водителей автобусов

Предложение 1.: Внести изменение в систему оплаты труда водителей в зависимости от класса водителя и отработанного времени на основе повременной – премиальной системы с учетом выполнения норм.

Применение повременной системы расчетов необходимо в силу того что:

- сдельный заработок не выгоден для сотрудника и может «недооценить» его фактическую производительность, что значительно отразится на конечном вознаграждении;
- транспортную работу невозможно пронормировать;
- выполняемые транспортные работы не получается объективно учесть.

Данный вид оплаты требует организации правильного и своевременного табельного учета фактически отработанного времени каждого работника. Рассчитывать повременная оплата труда предлагаем следующим образом:

$$OTв = (Чд*Тд+Чн*Тн) * Кк * Ку.т. + Чпер*Кпер + П,$$

где:

ОТв – повременная оплата труда;

Чд – количество дневных фактически отработанных часов (по плану);

Чн - количество ночных фактически отработанных часов (по плану);

Тд – дневная тарифная ставка (зависит от категории водителя);

Тн – ночная тарифная ставка (зависит от категории водителя);

Кк – коэффициент за классность;

Ку.т.- коэффициент за выполнение транспортной работы в особых условиях труда;

Чпер – часы переработки;

Кпер – коэффициент переработки;

П – премия.

Показатели премирования водителей должны зависеть от:

– высококачественного и своевременного выполнения заданий, указанных в путевых листах;

– отсутствия жалоб от пассажиров;

– соответствия пробега автомобиля с нормами расстояний;

– уровня качества работы в коллективе;

– управления ТС в рамках пригородных и междугородных маршрутов:

маршрутов:

– соблюдения графика движения, указанного в путевом листе;

– высокого сервиса обслуживания пассажиров;

– содержания транспортного средства в технически исправном состоянии;

– целесообразного и бережного использования ТС;

– экономии ГСМ и РТИ (зависит от манеры и характера вождения);

– совмещения обязанностей;

– расширения зоны обслуживания автомобилем (работа более чем на ставку);

– выполнения обязанностей временно отсутствующего работника.

Премия необходимо рассчитывать

– фиксированной суммы ($ЗП=ОТ+П$)

– в виде процентной ставки ($ЗП=ОТ*Кп$), где

ЗП – заработная плата водителя

ОТ – оплата труда(повременная, сдельная или комбинированная)

П – фиксированная сумма премии

Кп – премиальный коэффициент.

Предлагаемая оплата труда ремонтных рабочих

Предложение 2. При оплате труда ремонтных механиков необходимо отказаться от окладно-тарифной системы и перейти к повременно – премиальной для служащих и сдельно-премиальной для механиков цехов.

Повременная форма оплаты труда ремонтных рабочих необходимо реализовать в виде повременно-премиальной системы. Премирование рабочих производится по следующим основаниям:

1. обеспечение своевременного и качественного состояния подвижного состава и специальной техники;
2. выполнение и перевыполнение задания по выпуску состава на линию;
3. снижение эксплуатационных расходов, стоимости обслуживания и ремонта подвижного состава при соблюдении показателей качества работ;

Такая повременно-премиальная система оплаты труда проста при начислении заработной платы и обеспечит рабочим материальную заинтересованность.

Для механиков необходимо начислять заработную плату по сдельно-премиальной системе оплаты труда в основе которой лежат сдельные расценки за единицу работы и объем выполненной работы.

За единицу работы принимают количество изготовленных деталей, проведение капитального ремонта агрегатов, проведение технического обслуживания автомобилей и др.

Индивидуальная прямая сдельная система оплаты труда ограничивается сложностью учета фактических трудовых затрат каждым рабочим по элементам работ. Поэтому для ремонтных рабочих применяется коллективная форма оплаты труда и заработная плата коллективу начисляется по сдельным расценкам за километр пробега ($C_{сд,км}$), час ($C_{сд,ч}$) и день ($C_{сд,день}$) соответственно по выражениям

$$З_{ПРР} = C_{сд,км} * L_{общ};$$

$$З_{ПРР} = C_{сд,ч} * T_{н};$$

$$З_{ПРР} = C_{сд,день} * A_{др},$$

где $L_{общ}$ – общий пробег одного типа автобуса, км;

$T_{н}$ – время работы на маршруте, ч;

$A_{др}$ – мото-дни работы одного типа автобуса.

$$C_{сд,км} = N_{км} * C_{ч};$$

$$C_{сд,день} = C_{сд,км} * L_{сс};$$

$$C_{сдч} = \frac{C_{сд,день}}{T_{н}}$$

Здесь $N_{км}$ – норма времени на все виды технического обслуживания и текущего ремонта в расчете на километр пробега одного типа автобуса, км;

$C_{ч}$ – часовая тарифная ставка рабочего среднего разряда работ, км;

$L_{сс}$ – среднесуточный пробег автомобиля одного типа автобуса, км.

В положении по техническому обслуживанию и ремонту автомобилей нормы времени установлены на 1000 км пробега. Следовательно, для расчета

сдельной премиальной заработной платы ремонтным рабочим целесообразно применять сдельную расценку на 1000 км пробега.

При обеих формах оплаты труда ремонтным рабочим производят доплаты и надбавки в соответствии с действующим законодательством и положением о премировании на предприятии.

При условии успешной реализации предложенной системы оплаты труда:

- 93,5% респондентов ответили утвердительно, что при изменении системы премирования работы они бы продолжали работать на предприятии;
- 5,0% затрудняются ответить, все ли их устроило бы в предлагаемых предложениях;
- 1,5% респондентов заявили, что даже предлагаемые изменения не повлияют на их решение.

Опросив персонал, мы спрогнозировали удовлетворенность персонала работой.

Таблица 13 – Прогнозируемая показатели социальной и экономической эффективности персонала от заработной платы

Категория персонала	2022	Прогноз
Средняя заработная плата, тыс. руб.	17,1	22,6
Удовлетворенность системой оплаты труда	40	60

Анализируя итоги интервьюирования, мы видим, что абсолютное большинство работающего персонала МУП «Кунашак СпецТранс» будут удовлетворены предложенными мероприятиями по совершенствованию системы премирования и реализация данной программы повысят их трудовую активность и позволит снизить текучесть высококвалифицированного персонала.

Выводы по второй главе

Базой исследования послужило Муниципальное унитарное предприятие «Кунашак Спец Транс». Краткое название – МУП «Кунашак Спец Транс». Юридический адрес базы исследования – 456730, Челябинская область, Кунашакский район, село Кунашак, ул. Николаева, д.20. Руководителем является Шешукова Татьяна Митрофановна.

Основными целями деятельности муниципального унитарного предприятия «КунашакСпецТранс» является осуществление деятельности для решения социальных задач в области перевозок пассажиров и грузов, а так же предоставление спецтехники.

Основной проблемой, оказывающую серьезное воздействие на базу исследования является изношенная материальная база, высокая степень обеспеченности личным автотранспортом, что снижает уровень перевозок пассажиров, различного рода сервисы попутчиков и высокую текучесть квалифицированного персонала.

По анализу себестоимости можно сказать, что практически по всем статьям расходов, за исключением некоторых пунктов, наблюдается снижение затрат. Основные статьи расходов, это: заработная плата, затраты на ГСМ, запчасти, автошины и расходы на электроэнергию.

Проведя анализ внешней и внутренней среды стало очевидно то, что решение большинства вышеперечисленных задач лежит в области управления персоналом. Так как на МУП «Кунашак Спец Транс» постоянно осуществляется ремонт подвижного состава, совершенствование технологических процессов то есть проблема не связана с технологией производства, то необходимо проанализировать человеческие ресурсы предприятия, так как данный ресурс является одним из самых важных в процессе производства.

При разработке системы оплаты и стимулирования труда опираться на следующие основополагающие принципы и требования:

1. Совершенствование системы оплаты и стимулирования труда должно опираться на изменение всей системы управления, совершенствование системы постановки целей, планирования, учета и контроля.

2. Все итоговые программы по изменению существующей системы оплаты и стимулирования труда должны быть экономически обоснованы и оценены с точки зрения соответствия сложившимся условиям внешней среды и финансовым возможностям предприятия.

3. Изменение методов оплаты и стимулирования труда работников не должно вести к снижению заработной платы ниже установленного законодательством уровня.

В результате нами было сформулировано предложение по совершенствованию организации оплаты труда отдельных категорий работников путем перевода их на сдельно – премиальную систему.

Для решение проблемы несовершенства оплаты труда нами предложены мероприятия по совершенствованию оплаты труда трех категорий: оплата труда водителей автобусов, ремонтного персонала и водителей специальной техники. Для этого были разработаны и внедрены элементы сдельно премиальной системы оплаты труда, позволяющего в существенной степени повысить детерминированную связь между результатом труда и его оплатой.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Оплата труда — система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами. Центральным элементом этой системы отношений является заработная плата, которая выступает как вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера. В основе заработной платы лежит цена труда как фактора производства, которая сводится к его предельной производительности.

Согласно теории предельной производительности, работник должен произвести продукт, возмещающий его заработную плату, следовательно, заработная плата ставится в прямую зависимость от эффективности труда работника.

Как социально-экономическая категория заработная плата требует рассмотрения с точки зрения ее роли и значения для работника и работодателя. Для работника заработная плата является главной и основной статьей его личного дохода, средством повышения уровня благосостояния его самого и членов его семьи. Следовательно, стимулирующая роль заработной платы заключается в улучшении результатов труда для увеличения размера получаемого вознаграждения. Для работодателя заработная плата работников представляет собой одну из основных статей затрат на производство. С одной стороны, работодатель заинтересован в снижении удельных затрат рабочей силы на единицу продукции, а с другой стороны, заинтересован повысить ее качество, а значит, увеличить расходы на ее содержание, если это позволит увеличить прибыль предприятия за счет стимулирования инициативы работников.

При разработке системы оплаты и стимулирования труда опираться на следующие основополагающие принципы и требования:

1. Совершенствование системы оплаты и стимулирования труда должно опираться на изменение всей системы управления, совершенствование системы постановки целей, планирования, учета и контроля.

2. Все итоговые программы по изменению существующей системы оплаты и стимулирования труда должны быть экономически обоснованы и оценены с точки зрения соответствия сложившимся условиям внешней среды и финансовым возможностям предприятия.

3. Изменение методов оплаты и стимулирования труда работников не должно вести к снижению заработной платы ниже установленного законодательством уровня.

Для решение проблемы несовершенства оплаты труда нами предложены мероприятия по совершенствованию оплаты труда трех категорий: оплата труда водителей автобусов, ремонтного персонала и водителей специальной техники. Для этого были разработаны и внедрены элементы сдельно премиальной системы оплаты труда, позволяющего в существенной степени повысить детерминированную связь между результатом труда и его оплатой.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Агафонов В.И. Анализ финансово – хозяйственной деятельности сельскохозяйственного предприятия, М. ЮНИТИ 2016. – 451с.
2. Агешкина, Н.А. Оплата труда, больничные, пособия и иные выплаты: порядок расчета и получения: практическое пособие / Н.А. Агешкина. - М.: МФПУ Синергия, 2012. - 192 с.
3. Андерсен, Г.Х. Оплата труда в бюджетных организациях: учебно-практическое пособие. / Г.Х. Андерсен. - М.: КноРус, 2009. - 428 с.
4. Асалиев, А. М. Экономика труда: Учебное пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, Л.И. Сланченко. — М.: НИЦ ИНФРА-М, 2021. — 171 с.
5. Аширов, Д.А. Кадровый менеджмент в организации (2-е изд.). — М., 2018. – 361с.
6. Аширов, Д.А. Организационное поведение. — М.: Проспект, 2017. – 533с.
7. Аширов, Д.А. Управление персоналом (3-е изд.). — М.: ТК Велби, 2018. – 510с.
8. Бабаев З.Д., Терехова В.А., Шеина Т.Н. Анализ финансово-хозяйственной деятельности организации. Изд.: Финансы и статистика, 2016. – 452с.
9. Базарова, Т.Ю. Управление персоналом: Учебник 4-е издание. — М.: ЮНИТИ, 2018.- 365с.
10. Байчерова, А.Р. Экономика труда [Электронный ресурс]: Курс лекций / А.Р. Байчерова. – Ставрополь: АГРУС, 2021. –177 с.
11. Беляев, А.Н. Организация и оплата труда отдельных категорий работников: штатных совместителей, военнослужащих, инвалидов, сферы ЖКХ, общепита / А.Н. Беляев. - М.: ДиС, 2010. - 160 с.

12. Беляев, А.Н. Организация и оплата труда отдельных категорий работников: руководителей, бухгалтеров, водителей, строителей / А.Н. Беляев. - М.: ДиС, 2009. - 176 с.
13. Бурганов, Р.Ф. — Научная организация труда: история и современность Экономический анализ: теория и практика — 2017г. №44
14. Бухалков, М.И. Организация и нормирование труда: Учебник для вузов / М.И. Бухалков. — 4-е изд., испр. и доп. — М.: НИЦ ИНФРА-М, 2018. — 380 с.
15. Бычин, В. Б. Нормирование труда / В.Б. Бычин, С.В. Малинин, Е.В. Новикова. — М.: НИЦ ИНФРА-М, 2018. — 352 с.
16. Бычин, В. Б. Регламентация и нормирование труда: Учебное пособие / В.Б. Бычин, Е.В. Шубенкова — М.: НИЦ ИНФРА-М, 2021. — 188 с.
17. Бычин, В.Б. Организация и нормирование труда: Учебное пособие / В.Б. Бычин, Е.В. Шубенкова, С.В. Малинин. — М.: НИЦ ИНФРА-М, 2022. — 248 с.
18. Васильева, Н.А. ВПС: Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. КЛ / Н.А. Васильева. - М.: Приор, 2020. - 160 с.
19. Ветлужских, Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика / Е. Ветлужских. - М.: Альпина Паблишер, 2016. - 149 с.
20. Вещунина Н.Л., Фомина Л.Ф. Анализ системы оплаты труда – М., 2017. – 543 с.
21. Войтов, А. Г. Эффективность труда и хозяйственной деятельности. Методология измерения и оценки / А. Г. Войтов. — М.: Дашков и К, 2018. — 232 с.
22. Габуева, Л.А. Оплата труда персонала транспортных организаций: эффективный контракт: Учебно-методическое пособие / Л.А. Габуева, Э.В. Зимина. - М.: Проспект, 2015. - 296 с.
23. Гейц, И.В. Учет и оплата труда работников государственных и муниципальных учреждений: актуальные вопросы. Применение "1С:

Зарплата и кадры бюджетного учреждения 8": Учебные материалы "1С: Бухгалтерский и налоговый консалтинг" / И.В. Гейц, Е.А. Кадыш. - М.: 1С-Публишинг, 2012. - 443 с.

24. Генкин, Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: Учебник для вузов / Б.М. Генкин. - М.: НОРМА, 2013. - 480 с.

25. Генкин, Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на.: Уч. / Б.М. Генкин. - М.: Норма, 2016. - 352 с.

26. Гиляровская Л.Т. Оплата труда работников транспортной сферы. Изд.: Юнити, 2016. –277с.

27. Горелов, Н.А. Оплата труда персонала: методология и расчеты: Учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н.А. Горелов. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 412 с.

28. Дашков, Л. П. Организация труда работников транспорта : Учебник / Л. П. Дашков. — 5-е изд., перераб. и доп. — М.: Дашков и К, 2021. — 240 с.

29. Дашков, Л.П. Организация, технология и проектирование предприятий (пассажирские перевозки) : Учебник для бакалавров / Л. П. Дашков, В. К. Памбухчиянц, О. В. Памбухчиянц. — 12-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. — 456 с.

30. Деркач, А.А., Калинин И.В. Стратегия подбора и формирование управленческой команды. 2-е издание. — М: Изд-во РАГС, 2018.- 471с.

31. Егоршин А. П. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие. М.: Инфра-М, 2017. – 464 с.

32. Егоршин, А. П. Организация труда персонала: Учебник / А.П. Егоршин, А.К. Зайцев. — М.: ИНФРА-М, 2021. — 320 с.

33. Журавлев, П.В., Карташов С.А., Одегов Ю.Г. Технология управления персоналом. Настольная книга менеджеров. 3-е издание — М.: Экзамен, 2018. – 410с.

34. Зайцев, Н.Л. Экономика, организация и управление предприятием: Учеб. Пособие. – 3е изд., доп. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 445 с. – (Высшее образование).
35. Захарова, Т.И. Организационное поведение. 2-е издание. — М.: ЕОАИ, 2018. – 601с.
36. Ивасенко, А.Г. Организация, нормирование и оплата труда на транспортном предприятии (для бакалавров) / А.Г. Ивасенко, Я.И. Никонова, Каркавин . - М.: КноРус, 2012. - 320 с.
37. Климова, М. Оплата труда: вопросы и ответы / М. Климова. - М.: Библиотечка Российской газеты, 2012. - 192 с.
38. Козел, И.В. Экономика труда. Часть 2: в 2-х частях: курс лекций / И.В. Козел. – Ставрополь: Изд-во АГРУС, 2021. — 94 с.
39. Кокин, Ю. П. Экономика труда. Учебник. — 4-е изд., перераб. и доп. — М.: Магистр, 2018. — 686 с.
40. Конюкова, Н.И. Оплата труда персонала (для бакалавров) / Н.И. Конюкова. - М.: КноРус, 2017. - 57 с.
41. Корякин, Н Оплата труда водителей автобусов: Учебное пособие / Н Корякин. - СПб.: Спецлит, 2017. - 95 с.
42. Кошарная, Г.Б. Управление персоналом (новые кадровые технологии): Методические указания. 2-е издание – Изд.: ПГУ Пенза, 2018. – 364с.
43. Краснова, Л.Н. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях транспорта / Л.Н. Краснова, М.Ю. Гинзбург. - М.: КноРус, 2015. - 176 с.
44. Крылов Э. И., Власова В. М., Журавкова И. В. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов предприятия и расходов на оплату труда: учеб. пособие. М.: Финансы и статистика, 2018. – 272 с.
45. Леженкина, Т. И. Научная организация труда персонала : учебник / Т. И. Леженкина. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.:МФПУ Синергия, 2021. — 352 с.

46. Либерман, И.А. Техническое нормирование, оплата труда и мотивации на транспорте: Уч. / И.А. Либерман. - М.: Инфра-М, 2017. - 426 с.
47. Либерман, И.А. Техническое нормирование, оплата труда и мотивации на транспорте: Учебник / И.А. Либерман. - М.: НИЦ Инфра-М, 2019. - 400 с.
48. Мазманова, Б.Г. Оплата труда и трудовые отношения в России и за рубежом / Б.Г. Мазманова. - М.: ДиС, 2010. - 432 с.
49. Минёва, О. К. Оплата труда персонала: Учебник / О.К. Минёва. — М.: Альфа-М: НИЦ ИНФРА-М, 2018. — 192 с.
50. Минёва, О.К. Оплата труда персонала: Учебник / О.К. Минёва. - М.: Альфа-М, 2022. - 288 с.
51. Митрофанова И. А. Управление экономикой труда на предприятии: учеб. пособие. Волгоград: ВолгГТУ, 2018. – 35 с.
52. Митрофанова И. А., Глисов А. Б. Оплата труда персонала автобусных парков: экономико-управленческие аспекты: монография. Волгоград: Крутон, 2018. – 246 с.
53. Мишурова И. В., Кутелев П. В. Управление мотивацией персонала: учеб.-практ. пособие. М.: ИКЦ «МарТ», 2021. – 240 с.
54. Новый экономический словарь / под ред. А. Н. Азрилияна. М.: ИНЭ, 2017. – 1088 с.
55. Остапенко, Ю. М. Экономика труда: Учебное пособие / Ю.М. Остапенко. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: НИЦ ИНФРА-М, 2021. — 272 с.
56. Павленков В. А. Рынок труда / В. А. Павленков. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2018. – 364 с.
57. Памбухчиянц, О. В. Организация пассажироперевозок: Учебник / О. В. Памбухчиянц. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К^о», 2018.
58. Пашуто В. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учеб.- практ. пособие. М.: Кнорус, 2016. – 320 с.

59. Пашуто, В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии (для бакалавров) / В.П. Пашуто. - М.: КноРус, 2017. - 472 с.
60. Пашуто, В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии.: Учебно-практическое пособие / В.П. Пашуто. - М.: КноРус, 2019. - 390 с.
61. Пиликов, Н.П. Секретные технологии организации труда в транспортной организации / Менеджмент в транспорте. — 2021. — №6. — 65с.
62. Радько, Т.Н. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях автотранспорта: Учебное пособие / Т.Н. Радько. - М.: КноРус, 2013. - 352 с.
63. Ребров, А.В. Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии: Учебное пособие / А.В. Ребров. - М.: Инфра-М, 2018. - 240 с.
64. Рофе А. И. Экономика труда: учеб. / А. И. Рофе. – М.: КНОРУС, 2018. – 400 с.
65. Рынок труда: учеб./под общ. ред. Ж. Батчулууна и Б. Бэхтора. – Улаанбаатар : Содпресс, 2021. – 117 с.
66. Сергеева, И.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях автотранспорта / И.А. Сергеева. - М.: МГИУ, 2008. - 164 с.
67. Скляревская, В. А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: Учебник / В. А. Скляревская. — М.: Дашков и К, 2018. — 340 с.
68. Скляревская, В. А. Экономика труда: Учебник для бакалавров / В. А. Скляревская. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К^о», 2021. — 304 с.
69. Скляревская, В.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: Учебник / В.А. Скляревская. - М.: Дашков и К, 2012. - 340 с.
70. Степанов, Е.Н. Оплата труда классных руководителей. Современная модель / Е.Н. Степанов. - М.: ТЦ Сфера, 2010. - 48 с.

71. Суглобов, А. Е. Основные тенденции развития малого предпринимательства в России / А. Е. Суглобов, В. И. Бобошко // Региональная экономика: теория и практика. – 2018. – № 19. – С. 2

72. Улицкая, И.М. Организация и оплата труда на предприятиях транспорта: Учебник для вузов / И.М. Улицкая. - М.: Горячая линия -Телеком, 2021. - 385 с.

73. Федоров, П.М. Как сократить расходы на персонал: структура, численность, оплата труда / П.М. Федоров. - Рн/Д: Феникс, 2015. - 317 с.

74. Шапиро, С.Б. Организация, нормирование и оплата труда в автобусных парках мегаполисов: Учебное пособие / М.К. Жудро, С.Б. Шапиро, В.И. Соусь; Под общ. ред. М.К. Жудро.. - Мн.: Вышэйшая шк., 2012. - 461 с.

75. Шумаков, Ю.Н. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях АПК / Ю.Н. Шумаков, В.И. Еремин. - М.: КолосС, 2006. - 304 с.