

УДК 331.2

И. А. Роженцова, М. О. Лысова

К ВОПРОСУ ОБ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СРЕДСТВ НА ОПЛАТУ ТРУДА В КОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Заработная плата является одной из существенных статей затрат для любой организации. В статье проводится анализ динамики расходов на оплату труда, премиальных выплат и доплат работникам, стимулирующих и компенсирующих выплат, а также влияния использования фонда заработной платы на показатели хозяйственной деятельности предприятия.

Эффективность использования средств на оплату труда в современной организации определяется по результатам труда сотрудников. Так, анализ заработной платы в коммерческой организации следует проводить с учетом изменения показателей, характеризующих состав и структуру персонала, потери рабочего времени и производительность труда. Это позволит определить основные направления для решения задачи оптимизации расходов на оплату труда при соблюдении требований нормативных актов и социальных обязательств организации.

Ключевые слова: оплата труда, производительность труда, фонд заработной платы, анализ, эффективность, трудовые ресурсы.

Целью деятельности коммерческих организаций является получение прибыли. Оплата труда работников таких организаций зависит, главным образом, от результатов деятельности предприятия и ориентирована на вклад сотрудников в полученный результат. При этом начисление оплаты труда должно соответствовать требованиям нормативных актов, а также локальных документов предприятия.

В статье будут рассмотрены особенности расходования средств на оплату труда в коммерческой организации – Кировском отряде ведомственной охраны Горьковской железной дороги. Организация является структурным подразделе-

нием филиала Федерального государственного предприятия «Ведомственная охрана железнодорожного транспорта Российской Федерации» Горьковской железной дороги и создана для удовлетворения потребностей юридических и физических лиц в охране перевозимых грузов, объектов железнодорожного транспорта и подвижного состава, а также осуществления деятельности по предупреждению и тушению пожаров на объектах железнодорожного транспорта РФ.

Основопологающим документом организации является «Положение об оплате труда работников федерального государственного предприятия «Ведомственная охрана железнодорожного транспорта Российской Федерации», утвержденное приказом генерального директора № К-10/271 от 19.10.2015 [1].

Работники организации подразделяются на две основные группы рабочие (производственный и вспомогательный штат) и административно-управленческий персонал, в состав которого входят руководители, специалисты и служащие.

Рабочие представлены следующими профессиями производственного штата: стрелок, пожарный, машинист насосных установок, водитель автомобиля; и вспомогательного штата: проводник служебной собаки, уборщик производственных помещений, слесарь-сантехник.

Оплата труда на предприятии осуществляется на основании Тарифной сетки ведомственной охраны по оплате труда рабочих (далее – ТСВО), месячных должностных окладов руководителей, специалистов и служащих, ежемесячных денежных вознаграждений начальников отрядов филиалов предприятия.

ТСВО подразделяется на 10 разрядов с диапазоном тарифных коэффициентов 1,010–1,775 и предусматривает два уровня оплаты труда рабочих. Первый уровень оплаты труда предусмотрен для большей части рабочих, второй – для отдельной группы рабочих, связанных с движением поездов и обслуживанием технических средств. Тарифные ставки второго уровня увеличены по сравнению с первым на 10% в связи с особыми условиями труда рабочих, занятых непосредственно на железнодорожных путях.

Основой тарифной системы является минимальная месячная тарифная ставка рабочего первого разряда, оплачиваемого по первому уровню оплаты труда, которая устанавливается приказом генерального директора предприятия. С 1.02.2017 года минимальная месячная тарифная ставка составляет 6090 руб.

Тарифные ставки и оклады рабочих определяются на основании ТСВО в соответствии с установленными разрядами. Межразрядная разница обеспечивает нарастание тарифных коэффициентов по оплате труда по мере повышения уровня квалификации рабочих, необходимого для выполнения соответствующих видов работ.

Разряды квалификации рабочих определяются в соответствии с действующим Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) [2].

Часовая тарифная ставка рабочего первого разряда определяется путем деления месячной тарифной ставки, установленного на предприятии (именно он изменяется при индексации заработной платы), на среднемесячную норму рабочего времени данного календарного года (с 01.02.2016 г. часовая тарифная ставка рабочего первого разряда равна 37,021 руб.). В соответствии с ежегодным производственным календарем часовая тарифная ставка может изменяться в зависимости от годовой нормы рабочего времени. Так, с марта по декабрь 2016 года (по приказу Генерального директора ФПП ВО ЖДТ России в марте 2016 проведена индексация) ставка рабочего первого разряда составляла 37,021 рубля при среднемесячной норме рабочего времени 164,5 часа. С 1 января 2017 года 37,044 рубля при среднемесячной норме рабочего времени 164,4 часа.

Оплата труда руководителей, специалистов и служащих в организации производится по месячным должностным окладам. Учет рабочего времени руководителей на предприятии осуществляется по двум вариантам: по пятидневной рабочей неделе или по сменному графику, например, начальники отделений (караула) подразделений работают по сменам сутки через трое.

Расчет оплаты труда руководителей, работающих по сменному графику, производится путем деления должностного оклада на месячную норму рабочего времени по производственному календарю и умножению на фактически отработанное время.

В Кировском отряде ведомственной охраны применяется повремен-но-премиальная система оплаты труда. Расчет оплаты труда производится на основании должностных окладов, тарифных ставок в пределах штатного расписания ФГП ВО ЖДТ России, филиалов, структурных подразделений.

Заработная плата является минимально гарантированной оплатой за труд, за выполнение работниками закрепленных за ними должностных обязанностей в должностных инструкциях при соблюдении установленной Трудовым Кодексом РФ продолжительности рабочего времени и условий трудового договора.

Для работников предприятия, занятых на ежедневной работе, установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в субботу и воскресенье с продолжительностью 40 часов в неделю [3].

Кировский отряд ведомственной охраны относится к предприятиям сферы услуг, поэтому доля заработной платы в расходах предприятия занимает значительную долю (рисунок 1).

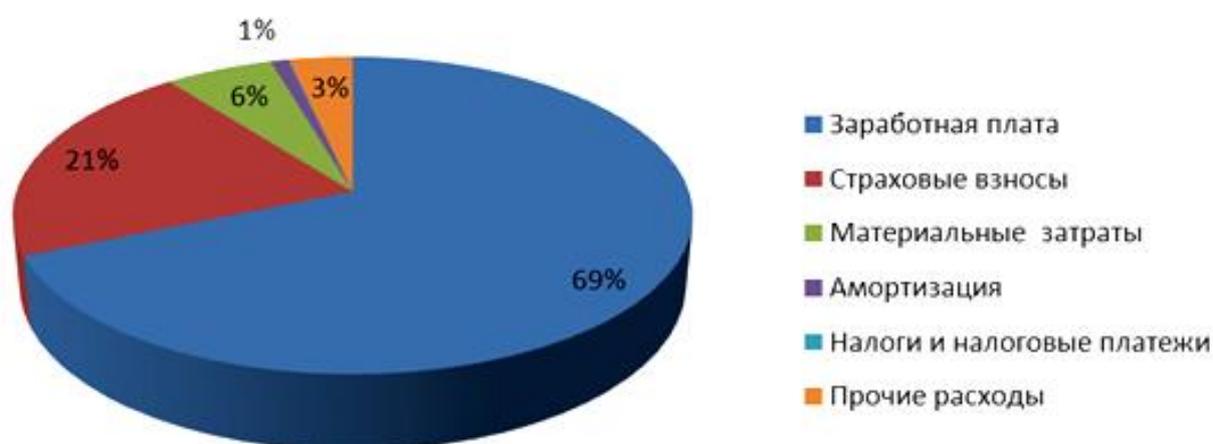


Рис. 1. Структура затрат организации

В себестоимости услуг организации доля заработной платы составляет 68,6–69%, что характерно для предприятий сферы услуг, а с учетом страховых взносов на фонд оплаты труда доля затрат на оплату труда составляет около 90%.

Динамика изменения затрат предприятия на фонд оплаты труда по сравнению с другими видами ресурсов представлена в таблице 1.

Таблица 1

Динамика затрат Кировского отряда ВО на ГЖД за 2014–2016 годы

Статьи затрат	Тыс. руб.			Изменение 2016 г./2014 г.	
	2014 г.	2015 г.	2016 г.	тыс. руб.	%
Заработная плата	144 634	148 076	155 912	11 278	7,80
Страховые взносы	43 679,5	44 718,9	47 085,4	3405,93	7,80
Материальные затраты	10 963,2	11 427,1	13 519,5	2556,3	23,32
Амортизация	1896,3	2169,7	2169	272,7	14,38
Налоги и налоговые платежи	189,3	197	151,1	–38,2	–20,18
Прочие расходы	8892,3	7741,4	7934,4	–957,9	–10,77
ИТОГО	208 358,3	214 330,1	226 771,4	18 413,1	8,84

Фонд оплаты труда за 2014–2016 годы вырос на 7,8%, материальные затраты увеличились весьма значительно, на 23,32%, хотя в целом себестоимость продукции стала выше на 8,84%.

При анализе эффективности использования средств на оплату труда в организации важно сопоставить темпы прироста доходов от оказываемых услуг и оплаты труда (таблица 2).

Таблица 2

Анализ динамики доходов предприятия, производительности труда и заработной платы за 2014–2016 годы

Показатель	2014 г.	2015 г.	2016 г.	Изменение 2016 г./2014 г.	
				абсолютное	%
Доходы, тыс. руб.	204 626,1	210 132,8	216 053,7	11 427,6	5,6
Среднесписочная численность, чел.	712,0	709,0	710,0	–2,0	–0,3

Социально-экономические науки

ФОТ, тыс. руб.	144 634	148 076	155 912	11 278	7,8
Среднемесячная заработная плата на 1 работника, руб.	16 928,1	17 404,33	18 299,53	1371,43	8,1
Производительность труда, тыс. руб./чел.	287,4	296,4	304,3	16,9	5,8

Рост доходов предприятия от оказания услуг за 2014–2016 годы на 5,6% привел к увеличению фонда оплаты труда на 7,8%. То есть темп роста затрат на заработную плату в организации превышает темп роста её доходов. За рассматриваемый период изменение заработной платы было связано с ростом производительности труда. Но производительность труда росла медленнее: при росте среднемесячной зарплаты на 8,1% годовая выработка увеличилась на 5,8%. Данные свидетельствуют о снижении эффективности использования персонала на предприятии.

Для более глубокого изучения социального вопроса проведен анализ заработной платы по категориям персонала, представлен в таблице 3.

Таблица 3

Анализ среднемесячной заработной платы по категориям работников за 2014–2016 годы

Категории работников	Период, руб.			Изменение 2016г./2014 г.	
	2014 г.	2015 г.	2016 г.	тыс. руб.	%
Всего	16 928,1	17 404,33	18 299,53	1371,47	8,1
Руководители	24 197,1	24 813,8	25 899,6	1702,5	7,0
Специалисты	24 423,6	24 389,5	25 875,8	1452,2	5,9
Служащие	17 559,5	14457	11 645,3	-5914,2	-33,7
Рабочие	15 119,6	15 548,3	16 428,8	1309,2	8,7

Данные свидетельствуют, что сумма заработной платы находится на уровне выше минимальной оплаты труда (8625 рублей с районным коэффициентом в 2016 году) и выше величины прожиточного минимума по региону (9943 рубля для трудоспособного населения в 3 квартале 2016 года).

Для наглядности представим динамику средней заработной платы различных категорий работников на рисунке 2.

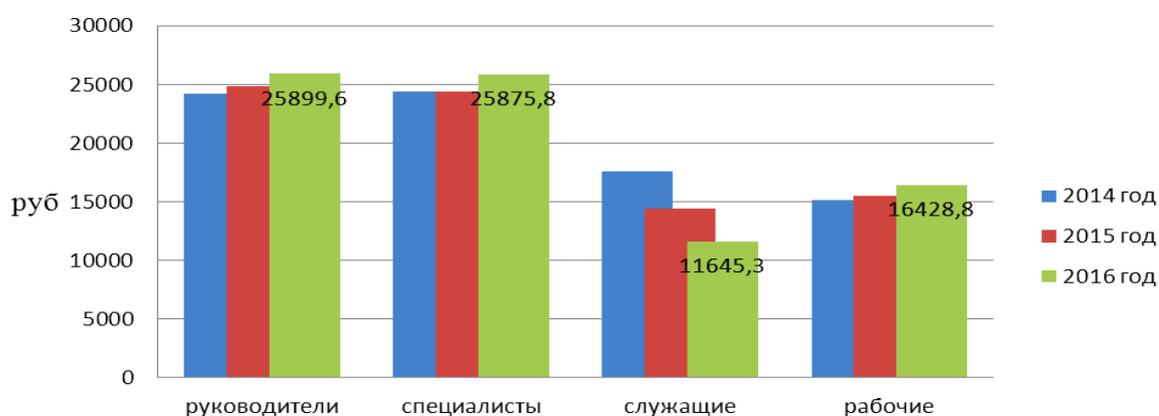


Рис. 2. Динамика средней заработной платы различных категорий работников Кировского отряда ВО на ГЖД

Следует отметить, что темп прироста заработной платы рабочих выше по сравнению с другими категориями работников. Для более глубокого изучения причин роста заработной платы необходимо рассмотреть ее структуру, которая существенно отличается на различных предприятиях.

Заработная плата работников Кировская отряда включает в себя следующие элементы:

- оплата по тарифным ставкам (должностным окладам, ЕДВ);
- премии;
- надбавки за непрерывную работу на предприятии;
- выплаты по районному регулированию оплаты труда;
- оплата за работу в сверхурочное время;
- оплата ежегодных основных и дополнительных отпусков;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и праздничные дни;
- надбавка: за профессиональное мастерство (рабочим), за высокие достижения в труде (административно-управленческому персоналу);
- другие виды заработной платы.

Социально-экономические науки

Как видно, состав выплат в организации соответствует требованиям трудового законодательства и в целом не отличается от выплат в других организациях [4].

Анализ структуры фонда оплаты труда в разрезе составляющих элементов представлен на рисунке 3.

Основная доля заработной платы приходится на тарифную составляющую – более 35%, текущая премия составляет 21% в 2014 году и 19% в 2016 году, единовременные премии также варьируются от 7% в 2014 году до 8% в 2016 году, надбавка за непрерывную работу на предприятии 8–9%, районный коэффициент около 11%.

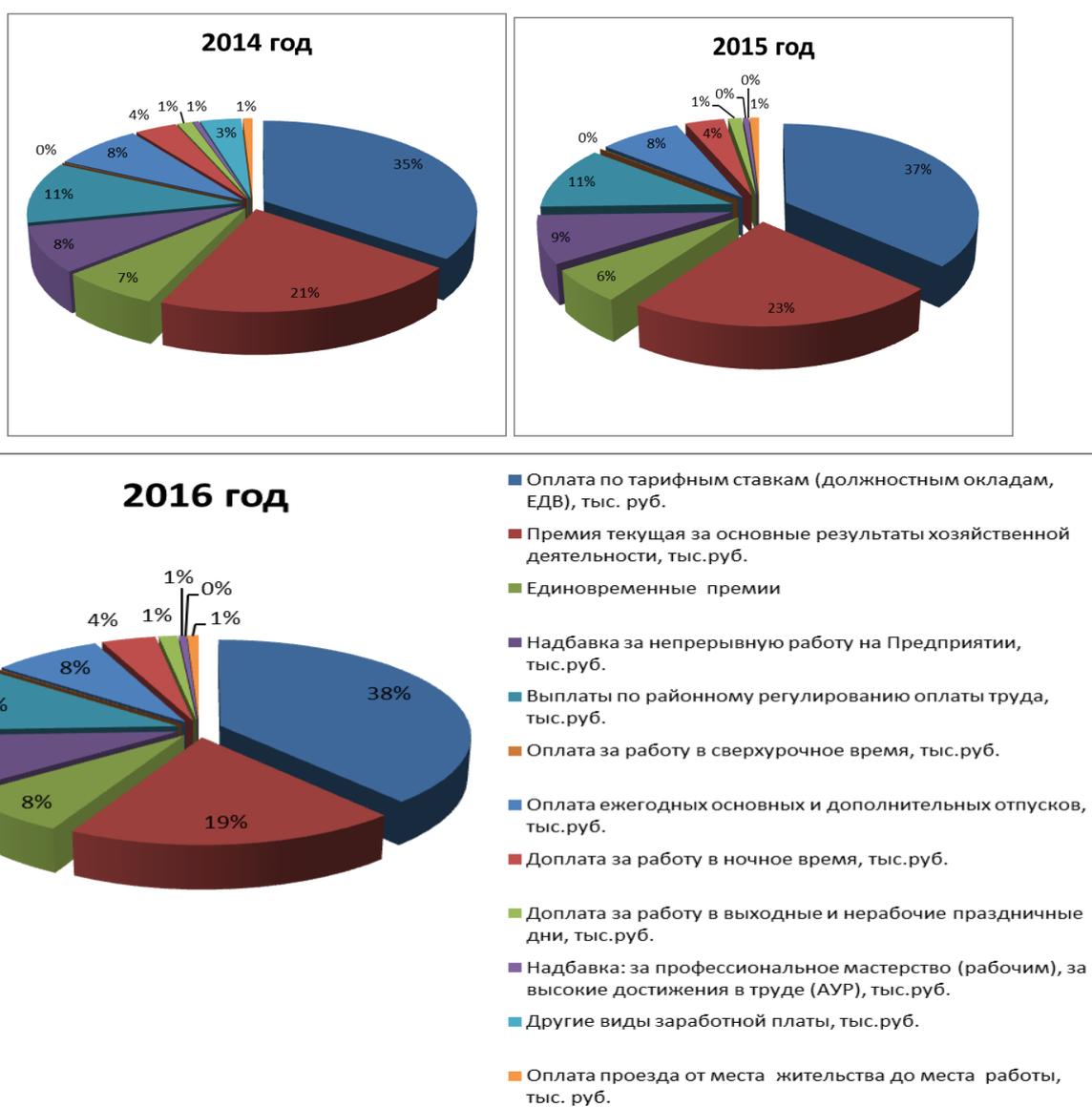


Рис. 3. Структура фонда оплаты труда за 2014–2016 годы

За анализируемый период можно обозначить следующие изменения в структуре фонда оплаты труда:

- увеличилась доля тарифной составляющей с 35% в 2014 году до 38% в 2016 году;
- снизилась доля затрат на текущее премирование с 21% до 19%;
- незначительно увеличилась доля единовременных премий с 7% до 8%;
- доля надбавки за непрерывную работу предприятия увеличилась с 8% до 9%;
- доля выплат на районное регулирование составляет 11%;
- отпускные, оплата проезда и доплаты за работу в ночное время и выходные и праздничные дни не изменились, что связано со спецификой деятельности организации и свидетельствует о выполнении требований трудового законодательства.

Анализ структуры фонда оплаты труда организации за 2014–2016 годы позволяет сделать следующие выводы: основную долю в структуре заработной платы составляет тарифная составляющая, которая за рассматриваемый период увеличилась, что является положительным моментом, поскольку данные выплаты носят постоянный характер и имеют социальную значимость для работников организации.

В то же время изменилась доля выплат на текущее премирование, которое относится к переменной части заработной платы. Снижение выплат на премирование снижает мотивацию работников в результатах труда и может повлечь за собой снижение качества оказываемых услуг.

Предприятию необходимо найти баланс между постоянной и переменной частями фонда оплаты труда, не допуская снижения уровня текущего премирования. На наш взгляд эту проблему можно решить за счет единовременных премий, например, по итогам работы за квартал.

Таким образом, проведенный анализ заработной платы Кировского отряда ведомственной охраны позволяет сделать следующие выводы, которые

определяют направления для решения задачи оптимизации расходов на оплату труда при соблюдении требований нормативных актов и социальных обязательств организации.

Изменения среднемесячной заработной платы на предприятии не связаны с ростом производительности труда, при этом темпы роста заработной платы незначительны, но опережают увеличение доходов организации. Следовательно, необходимо принимать меры, связанные с повышением зарплаты на основе увеличения заинтересованности сотрудников организации в результатах их труда и более качественном оказании услуг заказчикам.

Размер премий как ежемесячных, так и единовременных, должен зависеть от вклада работников и от результатов деятельности за месяц, квартал или год.

Решение проблем, выявленных в результате анализа заработной платы, позволит предприятию повысить эффективность использования трудовых ресурсов и средств на оплату труда в организации.

Список литературы

1. Положение об оплате труда работников федерального государственного предприятия «Ведомственная охрана железнодорожного транспорта Российской Федерации»: приказ ФГП ВО ЖДТ России от 19 окт. 2015 г. № К-10/271.
2. Справка о Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (ЕТКС) и изменениях к нему: (подготовлено экспертами компании «Гарант»). URL: Справ.-правов. система «Гарант».
3. Правила внутреннего трудового распорядка федерального государственного предприятия «Ведомственная охрана железнодорожного транспорта Российской Федерации»: приказ ФГП ВО ЖДТ России от 20 февр. 2012 г. № К-10/85.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации: от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ: принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. URL: Справ.-правов. система «Гарант».

РОЖЕНЦОВА Ирина Анатольевна – кандидат экономических наук, доцент кафедры бухгалтерский учет, анализ и аудит, Вятский государственный университет. 610000, г. Киров, ул. Московская, 36.

E-mail: ria1902@mail.ru

ЛЫСОВА Марина Олеговна – магистрант факультета экономики и финансов, Вятский государственный университет. 610000, г. Киров, ул. Московская, 36.

E-mail: ModestiBlaze1@yandex.ru