

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
1. Теоретические аспекты заработной платы	6
2. Организация заработной платы в МУП «Водоканал»	14
2.1. Динамика основных показателей	14
2.2. Анализ организации оплаты труда	19
3. Меры по совершенствованию оплаты труда на предприятии	33
Заключение	36
Список использованной литературы	39
Приложение	41

ВВЕДЕНИЕ

Оплата труда - уникальная категория с мощным внутренним потенциалом. Этот потенциал может выполнять как созидательную, так и разрушительную роль в обществе. Если заработная плата по своему размеру и организации заинтересовывает работников, она колоссальный фактор роста производства страны. В противном случае – оплата труда может стать причиной серьезных социальных взрывов и потрясений.

Выбранная тема курсовой работы очень актуальна, так как заработной плате принадлежит особая, центральная роль в структуре доходов работника предприятия. Она в настоящее время и в ближайшие годы останется для подавляющего большинства работников основным источником доходов, а значит, заработная плата и в перспективе будет более мощным стимулом повышения результатов труда и производства в целом.

В условиях современного экономического кризиса, когда предприятия с целью снижения издержек производства сокращают персонал и снижают заработную плату работникам, вопрос о совершенствовании заработной платы и эффективной ее организации приобретает особую актуальность.

Объектом исследования является практика организации оплаты труда в МУП г.Бийска «Водоканал».

Предметом исследования являются экономические отношения, которые возникают по поводу организации заработной платы в современных условиях.

Цель курсовой работы: раскрыть сущность заработной платы как экономической категории, выявить проблемы ее организации в современных условиях и наметить пути их решения.

Выдвинутая цель предполагает постановку и решение целого ряда задач:

- выявить основные теоретические аспекты заработной платы;
- проанализировать существующие формы и системы оплаты труда и провести оценку их эффективности;
- провести обследование предприятия, рассмотреть его основные организационно-технические характеристики;

- рассмотреть особенности организации оплаты труда на предприятии МУП «Водаканал»;

- сформулировать предложения по совершенствованию заработной платы на предприятии.

Источниками информации являлись монографии, материалы научных дискуссий, нормативные акты, специализированные периодические издания.

На основе проведенного анализа сделаны выводы, разработаны рекомендации и предложения по совершенствованию действующих форм и систем оплаты труда.

1. Теоретические аспекты заработной платы

Заработная плата (оплата труда работника) - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) ([ст. 129 ТК РФ](#)).

Трудовой кодекс РФ предоставляет организациям самостоятельно выбирать формы и размеры заработной платы. Главное, чтобы условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могли быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

Организация заработной платы строится на основе определенных принципах.

Организация заработной платы свидетельствует о существовании различных форм и систем оплаты труда.

Согласно действующему законодательству в Российской Федерации право выбора той или иной формы оплаты труда предоставляется работодателю. Главным условием, влияющим на выбор формы оплаты труда, является степень детализации нормирования труда- производства и формы его существования, допускаемые организацией. [7.с.45]

Из системы государственного регулирования в переходный период осталась лишь одна составляющая - регулирование минимальной заработной платы. Но она определилась ниже прожиточного минимума, из-за инфляции и падения объемов производства.

Так, минимальный размер оплаты труда, применяемый для регулирования оплаты труда, а также для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности составляет с 1 января 2013г. 5205руб [17], а

2007 год и весь 2008 год МРОТ составлял 2300руб. (таблица 1), а величина прожиточного минимума в целом по Алтайскому краю за 4 квартал 2008 года составляла в расчете на душу населения - 4510 рублей, для трудоспособного населения - 4851 рубль, для пенсионеров - 3575 рублей, для детей - 4363 рубля [18].

Таблица 1

Величина минимального размера оплаты труда

Срок, с которого установлен минимальный размер оплаты труда	Сумма минимального размера оплаты труда (руб., в месяц)	Нормативный акт, установивший минимальный размер оплаты труда
с 1 января 2013 г.	5205	ст. 1 Федерального закона от 03.12.2012 N 232-ФЗ
с 1 июня 2011 г.	4611	ст. 1 Федерального закона от 01.06.2011 N 106-ФЗ
с 1 января 2009 г.	4330	ст. 1 Федерального закона от 24.06.2008 N 91-ФЗ
с 1 сентября 2007 г.	2300	ст. 1 Федерального закона от 20.04.2007 N 54-ФЗ
с 1 мая 2006 г.	1100	ст. 1 Федерального закона от 29.12.2004 N 198-ФЗ
с 1 сентября 2005 г.	800	ст. 1 Федерального закона от 29.12.2004 N 198-ФЗ
с 1 января 2005 г.	720	ст. 1 Федерального закона от 29.12.2004 N 198-ФЗ
с 1 октября 2003 г.	600	ст. 1 Федерального закона от 01.10.2003 N 127-ФЗ
с 1 мая 2002 г.	450	ст. 1 Федерального закона от 29.04.2002 N 42-ФЗ
с 1 июля 2001 г.	300	ст. 1 Федерального закона от 19.06.2000 N 82-ФЗ
с 1 января 2001 г.	200	ст. 1 Федерального закона от 19.06.2000 N 82-ФЗ
с 1 июля 2000 г.	132	ст. 1 Федерального закона от 19.06.2000 N 82-ФЗ

В современных условиях на предприятиях применяются различные формы и системы оплаты труда, но наибольшее распространение получили две формы оплаты труда: сдельная и повременная.

Право на вознаграждение за труд относится к числу основополагающих прав граждан в сфере трудовых отношений. В общем случае заработная плата работника устанавливается трудовым договором в соответствии с одной из действующих у работодателя систем оплаты труда, представляющей собой способ начисления заработной платы.

Установление систем оплаты труда работников осуществляется работодателями в соответствии с нормативными актами, регулирующими отношения в сфере труда (в т.ч. по вопросам оплаты труда), и с учетом Единых [рекомендаций](#) по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

В соответствии с Едиными [рекомендациями](#) системы оплаты труда работников следует устанавливать исходя из принципов, норм и условий, предусмотренных нормативными правовыми актами, особенностей существующего механизма организационно-правового регулирования оплаты труда как на федеральном уровне, так и в субъектах Российской Федерации, а также принимая во внимание фактические условия осуществления соответствующими учреждениями своей деятельности.

Так, предусмотренный системой оплаты труда минимальный размер оплаты труда не может быть ниже:

- в отношении работников федерального государственного учреждения - установленного федеральным законом (в соответствии с Федеральным [законом](#) от 03.12.2012 N 232-ФЗ с 1 января 2013 г. МРОТ составляет 5205 руб.);

- в отношении работников государственного учреждения субъекта Российской Федерации, муниципального учреждения - установленного в порядке, предусмотренном законодательством соответствующего субъекта РФ (см [ст. 133.1](#) Трудового кодекса РФ).

Применение в целях установления систем оплаты труда тарифно-квалификационных (квалификационных) справочников либо профессиональных стандартов (о правилах разработки, утверждения и

применения профессиональных стандартов см. [Постановление](#) Правительства РФ от 22.01.2013 N 23) должно быть направлено:

- на сохранение единства тарификации работ;
- установление единых подходов в определении полномочий работников (прав и обязанностей, реализуемых ими в связи с выполнением порученной работы (трудовой функции)) и предъявляемых к ним квалификационных требований;
- правильный подбор и расстановку кадров;
- повышение квалификации работников;
- рациональное разделение труда;
- создание действенного механизма разграничения функций, полномочий и ответственности между различными категориями работников;
- обеспечение соблюдения прав работников, выполняющих работы по определенным должностям (профессиям, специальностям), на предоставление компенсаций и льгот либо создание условий, гарантирующих соблюдение указанными работниками соответствующих ограничений.

Условие об оплате труда относится к числу безусловно обязательных условий трудового договора, в котором, в частности, должен быть зафиксирован размер установленной работнику тарифной ставки, оклада (должностного оклада) либо ставки заработной платы, установленных ему за исполнение трудовых обязанностей (за календарный месяц или за норму труда (к примеру, норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы)), а также размеры и условия выплат стимулирующего (поощрительного) и компенсационного характера, устанавливаемых работнику надбавок и т.п. Если же при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения из числа вышеперечисленных, то это не является основанием для признания его незаключенным или расторжения. В этом случае трудовой договор следует дополнить недостающими сведениями (см. [ч. 2](#) и [3 ст. 57](#) ТК РФ). Изменение условия об оплате труда в общем случае допускается только по соглашению сторон трудового договора. Такое

соглашение заключается в письменной форме и в дальнейшем рассматривается в качестве неотъемлемой составляющей трудового договора ([ст. 72](#) ТК РФ).

Трудовым договором могут также регулироваться иные вопросы оплаты труда работников организаций. Это касается, например, определения места и сроков выплаты ([ч. 3](#) и [6 ст. 136](#) ТК РФ).

Тарифная системы оплаты труда основывается на тарифной дифференциации заработной платы работников различных категорий, включающей тарифные ставки, оклады (должностные оклады), тарифную сетку и тарифные коэффициенты ([ст. 143](#) ТК РФ).

В отношении отдельных категорий работников применяются и иные системы оплаты труда, в т.ч. сдельная, сдельно-премиальная и т.п. Установление системы (систем) оплаты труда осуществляется:

- в федеральных государственных учреждениях - в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также действующими у работодателя коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами;

- в государственных учреждениях субъектов Российской Федерации - в соответствии с нормативными правовыми актами РФ и соответствующих субъектов РФ, а также действующими у работодателя коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами;

- в муниципальных учреждениях - в соответствии с нормативными правовыми актами РФ, соответствующих субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, а также действующими у работодателя коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами;

- в коммерческих организациях – на основании положения об оплате труда и коллективного договора.

Применяемая система оплаты труда должна прежде всего обеспечивать всем работникам соблюдение государственных гарантий по оплате труда, а также создавать условия для оплаты труда в тесной взаимосвязи с показателями

(в т.ч. характеризующими качество) работы персонала, способствуя повышению заинтересованности работников в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом.

При принятии решения о применении системы оплаты труда (в т.ч. при изменении прежней системы оплаты труда) работодатель обязан учесть мнение представительного органа работников. При принятии решения об изменении системы оплаты труда работодателем принимаются во внимание положения [Программы](#) поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утв. Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 N 2190-р.

Рассмотрим особенности трудовых договоров, заключаемых с работниками. Так, в условии об оплате труда следует указывать фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный работнику за исполнение трудовых обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы).

Размеры и условия осуществления работнику выплат стимулирующего характера устанавливаются действующими у работодателя коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами или непосредственно трудовым договором на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых соответствующими качественными и количественными показателями (см., например, критерии оценки эффективности и результативности деятельности руководителей федеральных бюджетных и казенных учреждений, утв. [Приказом](#) Минздравсоцразвития России от 21.04.2011 N 338н).

Что касается сведений о размере устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера, то они включаются в содержание условия об оплате труда в случае, если работнику в соответствии с трудовым договором поручено выполнение тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными либо работ с иными особыми условиями труда, в т.ч. работ со сведениями,

составляющими охраняемую законом тайну, если допуск к таким сведениям является обязательным для надлежащего выполнения работником порученной ему работы (трудовой функции). При определении конкретных размеров выплат учитываются в т.ч. результаты аттестации рабочих мест по условиям труда. Подчеркнем, что предусмотренные трудовым договором размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, действующими у работодателя коллективными договорами и соглашениями.

Для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также поддержания их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и предприятия в целом в учреждениях рекомендуется применять разработанные в установленном порядке критерии и показатели эффективности работы персонала (см., например, критерии эффективности деятельности руководителей органов местного самоуправления, унитарных предприятий и учреждений, осуществляющих оказание услуг населению муниципальных образований, утв. [Постановлением](#) Правительства РФ от 17.12.2012 N 1317).

В трудовые договоры с работниками, письменные соглашения к трудовым договорам включаются положения и формулировки, конкретно обозначающие порученную работнику работу (трудовую функцию), условия оплаты труда (с указанием фиксированного размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленного работнику за исполнение трудовых обязанностей, а также - в случаях, предусмотренных нормативными актами, действующими у работодателя договорами, соглашениями либо трудовым договором, - полагающихся работнику дополнительных, в том числе поощрительных и надбавочных, выплат).

Кроме того, при принятии решений об установлении работникам выплат стимулирующего характера либо об изменении размеров таких выплат руководителям рекомендуется заблаговременно рассматривать изложенное в письменной форме мотивированное мнение представительного органа

работников - например, посредством включения представителя такого органа в состав комиссии, ведающей в том числе вопросами установления работникам выплат стимулирующего характера (в общем случае - аттестационной комиссии либо соответствующей подкомиссии в ее составе, формируемой работодателем с соблюдением требований [ч. 2 ст. 81](#) ТК РФ).

Итак, организация заработной платы свидетельствует о существовании различных форм и систем оплаты труда. Применение той или иной формы зависит от конкретных условий.

Одними из элементов затрат организаций и предприятий являются затраты на оплату труда. В оплату труда включается не только заработная плата, но и премии, различные пособия, компенсации, материальная помощь.

Кроме того, российским законодательством закреплена необходимость начисления заработной платы не только за выполненную работу и отработанное время, но и сохранение среднего заработка в отдельных случаях (например, во время отпуска, болезни), назначение пособий. Оплата труда включается в себестоимость продукции (работ, услуг), а также признается расходами в целях налогообложения прибыли. Расходы на оплату труда являются также базой для исчисления единого социального налога и других отчислений на социальные нужды работников.

2. Организация заработной платы в МУП «Водоканал»

2.1. Динамика основных показателей

Муниципальное унитарное предприятие «Водоканал» (далее по тексту Предприятие), ИНН 2204000549, учреждено Комитетом по управлению муниципальным имуществом города, Постановление Администрации города №1200 от 11.11.1997года.

Виды деятельности предприятия согласно Уставу:

- выработка и реализация питьевой воды в соответствии с ГОСТом;
- добыча подземных вод, отвод и очистка сточных вод необходимых параметров;
- выдача технических условий и подключение абонентов к водопроводным сетям;
- эксплуатация, содержание, ремонтно-техническое обслуживание водопроводно-канализационных сетей и очистных сооружений;
- эксплуатация, содержание и ремонт объектов теплоснабжения и электроснабжения, обеспечение экологической безопасности;
- диагностика состояния и режимов функционирования систем водопроводов и канализации;
- текущий ремонт зданий и сооружений, техническое обслуживание, профилактика, аварийный ремонт систем водопровода и канализации;
- перемотка электродвигателей;
- изготовление запасных частей для ремонта водопровода и канализации.

Уставный капитал Предприятия образован за счет вклада учредителя в сумме 3421574,7 рублей. Вкладом является имущество согласно акту приема-передачи.

Структура предприятия:

- административно-управленческая группа;
- водоснабжение;
- канализация;
- электроцех;
- ОГМ;
- ливневая канализация.

Основные производственные показатели

Таблица 2

Услуги водоснабжения

Показатели	Ед. изм.	Факт 2011 года	Факт за 1-е п/годие 2012	Факт 2012 года	План 2013 года
Поднято воды (НС 1 подъема)	т.м3	13754,4	7336,6	14106	14 592
В том числе подземной	т.м3	13754,4	7336,6	14106	14 592
Пропущено воды ч/з очистные сооружения	т.м3	13754,4	7336,6	14106	14 592
Итого	т.м3	13754,4	7336,6	14106	14 592
Подано воды в сеть	т.м3	13754,4	7336,6	14106	14 592
В том числе, своими насосами	т.м3	13754,4	7336,6	14106	14 592
Расход воды на собств. нужды	т.м3	3183	1757,2	3186	3 186
	%	23	24		22
Реализовано воды, всего	т.м3	9861,5	5077,1	10045	11 406
В т.ч населению,	т.м3	7384,5	3895,9	7568	8 054
В т.ч. полив		455	256,5		451
Бюджетным организациям	т.м3	836	446,5	836	836
Прочим потребителям	т.м3	1641	734,7	1641	1 641
Уст.произв.мощность НС 1-го подъема (в сут.)	т.м3	39,6	39,6	39,6	39,6
Установленная произв. мощность ОС (в сутки)	т.м3	46,3	46,3	46,3	46,3
Уст. произв. мощность водопровода (в сутки)	т.м3	40	40	40	40
Количество аварий в год	Ед.	110		132	132
Утечка и неучтенный расход воды (потери)	т.м3	709,9	438	875	875
Ср.год.балансовая ст-ть произв. мощностей водоснабжения	т.р.	155 219		145279	

Расход воды на собственные нужды равен 3183тыс.м3 и включает в себя только воду на собственные технологические и хозяйственные нужды.

Объём подтвержден расчетом, который выполнен на основании анализа фактических аварийных ситуаций на сетях и сооружениях водоснабжения за 2012 год.

Таблица 3

Анализ выполнения плана по реализации услуг водоснабжения

Показатели	Ед. изм.	План на 1 п/е 2012г в тарифе	Факт за 1п/е 2012г	Отклонение от плана	Факт на 2012год	План на 2013
Поднято воды	т.м3	6 877,2	7 336,6	+ 459,4	14 106	14 592
Расход воды на собств. нужды	т.м3	1 591,5	1 757,2	+ 165,7	3 186	3 186
Реализовано воды, всего	т.м3	4 930,75	5 077,1 (102,97 %)	+146,35	10 045	10 531
% расхода воды на собственные нужды	%	23,14	23,95	+0,81	22,59	
Потери воды при авариях	т.м3	354,975	502,3	+147,3	875	875
%потерь	%	5,16	6,85	+1,68	6,2	6,0

Потери воды при подъеме, очистке и транспортировке составляют технологические нужды подъёма и очистки воды 3 185,546 т.м3, в том числе:

-определение дебета скважин, промывка скважин, водонапорных башен, резервуаров –120,254 т.м3.;

-промывка фильтров – 3 042,9 т.м3.;

-потери в сетях – 34,992 т.м3.; потери при авариях 875 т.м3.

Необходимый объем воды на 2009 год составляет:

$$7\,097 + 506,1 + 451 + 836 + 1641 + 3\,185,6 + 875 = 14\,592 \text{ тыс.м3.}$$

Действующим законодательством РФ за организациями коммунального комплекса закреплена обязанность разработки производственной программы.

Особенностью планирования производственной программы Организации является необходимость рационального сочетания объема реализации, надежности и качества услуг. Прогнозируемый объем реализации услуг – основной параметр первого раздела производственной программы,

рассчитывается на основе нормативов удельного потребления с учетом фактического потребления.

Рассмотрим выполнение плана по реализации услуг водоотведения и очистки сточных вод (таблица 4).

Таблица 4

Услуги отведения и очистки сточных вод

Показатели	Ед. изм.	Факт 2011 года	Факт за 1-е п/годие 2012	Факт 2012 года	План 2013 года
Пропущено сточных вод, всего	т.м3	14 935,4	7 447,7	14 806	15 531
В т.ч. от населения	т.м3	11 624,4	5 725	11 488	12 037
От бюджетных организаций	т.м3	1 211	617,8	1 211	1 211
От прочих потребителей	т.м3	1 992	1 059,3	1 992	1 992
Всего реализовано на сторону	т.м3	14 827,4	7 402,1	14 691	15 416
Собственные нужды	т.м3	108	45,6	115	115
Пропущено сточных вод через очистные сооружения	т.м3	14 935,4	7 447,7	14 806	15 355
В т.ч. на полную биологическую очистку	т.м3	14 935,4	7 447,7	14 806	15 355
Нормативно очищенной	т.м3	14 945,4	7 447,7	14 806	15 355
Установленная пропускная способность основных средств в сутки	т.м3	46,3	46,3	46,3	46,3
Количество аварий в год	Ед.	20			
Среднегодовая балансовая стоимость производственных мощностей водоотведения	т.м3	189712		177254	

Объем производства услуг планируется на основании прогнозируемого потребления услуг всеми категориями: населением, бюджетными учреждениями, промышленными и прочими коммерческими организациями с учетом нормативных потерь и собственных нужд.

Вторым разделом производственной программы является план мероприятий по повышению эффективности его деятельности.

Производственная программа является программой деятельности по обеспечению производства услуг в сфере водоснабжения и водоотведения, которая включает в себя реализацию капитального ремонта и мероприятий по повышению эффективности деятельности водоканала.

Финансовые потребности, необходимые МУП «Водоканал» для реализации производственной программы обеспечиваются за счет средств поступающих от оказания услуг по тарифам, установленным для Организации.

Постановлением Администрации города от 19.12.2008 №2743 «Об установлении тарифов на услуги водоснабжения и водоотведения и очистки сточных вод, оказываемых МУП «Водоканал» утверждены тарифы на услуги водоснабжения 9,9руб/куб.м (без НДС), на услуги водоотведения и очистки сточных вод 7,07руб/куб.м (без НДС). Увеличение к действующим тарифам составило 135%.

Рост тарифов на услуги МУП «Водоканал» обусловлены:

- ростом цен на электрическую энергию (постановление Главэкономки от 25.11.2008 №102);
- увеличением численности основных работников в связи с вводом новых объектов в эксплуатацию – Минифильтры (5 чел), станция обезвоживания (23 чел);
- увеличением фонда оплаты труда в связи с увеличением тарифной ставки 1-го разряда для работников ЖКХ (1 655*1,084) с учетом коэффициента особенностей работ – письмо комитета администрации Алтайского края по

жилищно-коммунальному и газовому хозяйству от 06.08.2008 №1848 на основании краевого тарифного соглашения по организациям ЖКХ;

- изменением цен на химреагенты и включением затрат на покупку фооакюлянта на станцию обезвоживания;
- увеличением цеховых расходов, связанных с увеличением заработной платы цеховых рабочих, ростом цен на ГСМ, тарифов на коммунальные услуги, услуги сторонних организаций и т.д.;
- увеличением отчислений за услуги по начислению и сборам платежей с потребителей в связи с ростом тарифов;
- ростом затрат на общехозяйственные расходы, связанных с увеличением заработной платы АУП, ростом цен на услуги сторонних организаций;
- включением в себестоимость выпадающих доходов в связи со вступлением в силу тарифов с 26.01.2008года;
- увеличением прибыли за счет роста налога на имущество в связи с вводом новых объектов.

Потребность водоканала в финансовых средствах, необходимых для выполнения производственной программы, определяется как сумма затрат по каждой статье себестоимости.

Проведя краткий анализ роста тарифов на услуги, оказываемые предприятием, рассмотрим каким образом изменилась заработная плата и какие факторы повлияли на ее рост.

2.2. Анализ организации оплаты труда

Расчет численности рабочих и служащих на предприятии произведен на основании «Рекомендаций по нормированию труда работников водопроводно-канализационного хозяйства (РНТ)», утвержденных приказом Гос.комитета РФ по строительной, архитектурной и жилищной политике от 22.03.1999г. №66 (таблица 5)

В соответствии со ст.48 Трудового кодекса РФ, п. 17.1 Отраслевого тарифного соглашения по организациям жилищно-коммунального хозяйства, газификации и эксплуатации газового хозяйства и топливно-энергетического комплекса. Абзац 3 пункт 8.1. Соглашения дополнены абзацем: «с 1 января 2013 года проиндексированная базовая месячная тарифная ставка устанавливается в размере – 8 385 рублей. Настоящие изменения и дополнения утверждены на заседании краевой отраслевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в жилищно-коммунальном и газовом хозяйстве и топливно-энергетическом комплексе, протокол № 2 от 20 мая 2012 года, и является неотъемлемой частью Соглашения. Тарифная ставка для МУП «Водоканал» составит $8385 \text{руб.} * 1,4 = 11739 \text{руб.}$, где 8 385 руб. – размер тарифной ставки 1-го разряда, установленный изменением зарегистрированным в Управлении Администрации города по жилищно-коммунальному хозяйству от 09.06.2012 г. № 1582.

1,4 – коэффициент особенностей работ для предприятий коммунального водоснабжения, по эксплуатации канализационных сетей, очистных сооружений и коллекторов, утвержденный отраслевым тарифным соглашением по организациям жилищно-коммунального хозяйства, газификации и эксплуатации газового хозяйства и топливно-энергетического комплекса на 2013-2015 годы, зарегистрированного с изменениями и дополнениями, внесенными краевой отраслевой трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений 29.11.2012 г., протокол № 6.

Средняя заработная плата по предприятию составит в регулируемом периоде (2013 год) – 15 782 рублей на 1 работника (в действующем тарифе средняя з/плата - 12622 рубля), рост 25%. Постановлением Администрации города от 02.07.2012 № 1341 утверждена Программа мероприятий повышения заработной платы работников в различных секторах экономики города на 2013-2015годы, согласно которой средняя з/плата в 2015году должна составить по городу 18 557 рублей с темпом роста не менее 124%.

Таблица 5

Состав, структура трудовых ресурсов предприятия (чел.)

	Тариф			План			факт
	числ., чел.	ФОТ, т.р.	ср.зпл., руб.	числ., чел.	ФОТ, т.р.	ср.зпл., руб.	ФОТ, т.р.
Основные рабочие	268	16 949	5 270	279	24 798	7 407	22 556
водоснабжение	76	4 472	4 903	84	6 235	6 186	6 351
водоотведение	192	12 477	5 415	195	18 562	7 933	16 205
АВР, всего	5	719	11 981	5	928	15 462	-
АВР, водоснабжение	3	431	11 981	3	584	16 228	-
АВР, водоотведение	2	288	11 981	2	344	14 313	-
Цеховые расходы	324	36 407	9 364	308	44 533	12 049	45 938
водоснабжение:	167	19 181	9 572	162	22 100	11 369	24 277
водоотведение:	157	17 225	9 143	146	22 433	12 804	21 661
в т.ч.: водоснабжение	42	3 957	7 851	39	4 833	10 326	5 714
водоотведение	25	2 649	8 830	26	3 534	11 327	3 771
цеховой пер.(хозгрупп)	14	860	5 120	14	1 421	8 457	1 238
автотранспортный цех	118	13 218	9 335	103	16 516	13 362	16 101
электроцех	12	1 259	8 741	12	1 628	11 308	1 666
ремонт:	113	14 464	10 666	114	16 602	12 136	16 606
в т.ч.: водоснабжение	62	8 094	10 879	60	7 734	10 741	8 896
водоотведение	51	6 370	10 408	54	8 868	13 685	7 710
АВР:	-	-	-	-	-	-	841
в т.ч.: водоснабжение	-	-	-	-	-	-	493
водоотведение	-	-	-	-	-	-	348
АУП в цеховых расходах	46	6 954	12 598	49	8 253	14 036	9 336
Общехозяйственные расходы (АУП)	63,5	12 066	15 835	63,5	15 083	19 793	14 264
ВСЕГО:	706,5	73 095	8 622	705	93 594	11 071	92 094
СОГЛАСОВАНО ВСЕГО	706,5	73 095	8 622	705	93 594	11 071	92 094

Трудовое законодательство четко разграничивает рабочее время и время отдыха. Под рабочим понимается время, в течение которого работник, согласно правилам внутреннего трудового распорядка и условиям трудового договора, должен исполнять трудовые обязанности ([ст. 91](#) ТК). Кроме того, к нему относятся некоторые иные периоды времени, установленные Трудовым [кодексом](#), другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. Например, рабочее время водителя включает в том числе специальные перерывы для отдыха от управления автомобилем в пути и на конечных пунктах ([пп. "б" п. 15](#) Положения, утв. Приказом Минтранса России от 20 августа 2004 г. N 15).

В свою очередь, под временем отдыха согласно [ст. 106](#) Трудового кодекса понимается время, в течение которого работник свободен от исполнения

трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Трудовой [кодекс](#) ограничивает, но тем не менее допускает привлечение работников к труду за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. В свою очередь, Налоговый [кодекс](#) позволяет учитывать при налогообложении прибыли расходы на оплату труда независимо от того, в обычном или "сверхурочном" порядке они произведены. Другое дело, что трудовым законодательством в том числе ограничено количество допустимых часов переработки.

Помимо того, что Трудовой [кодекс](#) ограничивает возможности работодателя привлекать персонал к сверхурочному труду, он также обязывает его оплачивать часы переработки в повышенном размере. Первые два часа сверхурочной работы должны быть оплачены работодателем не менее чем в полуторном размере, а последующие часы - не менее чем в двойном. Это минимум, установленный законодательством ([ст. 152](#) ТК). Конкретные же размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. При этом повышенные коэффициенты следует применять к часовой тарифной ставке, часовой части оклада, если иное не установлено опять же коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Так или иначе, оплата переработки в повышенном размере требует точного учета продолжительности сверхурочной работы каждого работника. Впрочем, это и так является прямой обязанностью работодателя, установленной [ст. 99](#) Трудового кодекса. [Кодекс](#) ограничивает и максимальное число "сверхурочных" часов. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Рассчитаем сумму фактической заработной платы рабочего-повременщика Иванова А.П. по данным предприятия (таблица 6).

Таблица 6

Данные о фактически отработанном времени за январь 2013г. Иванова А.П.

Фактически отработанное время (Трф), чел.-ч	170
Выполненный объем работ (Трн), нормо-ч	185
Выполнение нормированного задания (Нвыр), %	107
Премия (П), %	30
Надбавка за вредные условия труда Нвред,%	8
Количество ночных смен Дн.см, дн	8
Количество вечерних смен Дн.см, дн	8
Количество рабочих дней в месяце Д, дни	21

Трудоемкость измеряется или в нормо-часах (нормо-днях) работы, или в фактических часах (человеко-часах, человеко-днях), затраченных на производство продукции. В первом случае будет нормативная трудоемкость, во втором — фактическая. Соотношение между ними определяется степенью выполнения норм:

$$П_{в.н} = \text{Тр}^н / \text{Тр}^ф \times 100 \% = 185 : 170 \times 100 \% = 109\%$$

$109 > 107$ ($П_{в.н.} > Н$), соответственно работнику начисляется заработная плата и премия:

Для определения доплат за ночное время и вечерние смены, определим количество часов, отработанное в данное время:

$170 \text{ час} : 21 \text{ день} * 8 \text{ дн.} = 65 \text{ часов}$ отработано в ночное время и 65 час. в вечернюю смену. Оплата в соответствии с действующим законодательством производится за работу в ночное время в двойном размере, за вечернее в полуторном.

Расчет заработной платы на предприятии произведен на основании п.8.14 Краевого отраслевого тарифного соглашения от 18.04.08г. по организациям ЖКХ, газификации и эксплуатации газового хозяйства и топливно-

энергетического комплекса на 2012-2014годы, а также коллективного договора и положения о материальном и моральном поощрении.

Оплата труда на предприятии повременно-премиальная, Величина премии за основные результаты хозяйственной деятельности принята для расчета фонда оплаты труда в размере 100% тарифной ставки при условии выполнения плана 100%, кроме того доплаты за вредные условия труда (12%), за работу в ночное время (6%) и праздничные дни (6%), предусмотренные законодательством Российской Федерации, а также вознаграждение по итогам года 33%. В расчет заработной платы принята тарифная ставка 1 разряда 1795руб., коэффициент особенностей работ 1,4.

Приступая к анализу использования фонда заработной платы, включаемого в себестоимость продукции, в первую очередь рассчитаем абсолютное и относительное отклонение фактической его величины от плановой.

Сравнение фактического фонда заработной платы с уровнем прошлого года приведен в приложении 1.

Сравнение фактической заработной платы по отношению к базисному периоду показало рост средств направленных на потребление на 87,83%, фонд оплаты труда в 2012 году вырос на 45669тыс.руб. в основном за счет роста оплаты по сдельным расценкам.

Структуру фонда заработной платы за 2012 год можно проиллюстрировать с помощью рисунка 1.

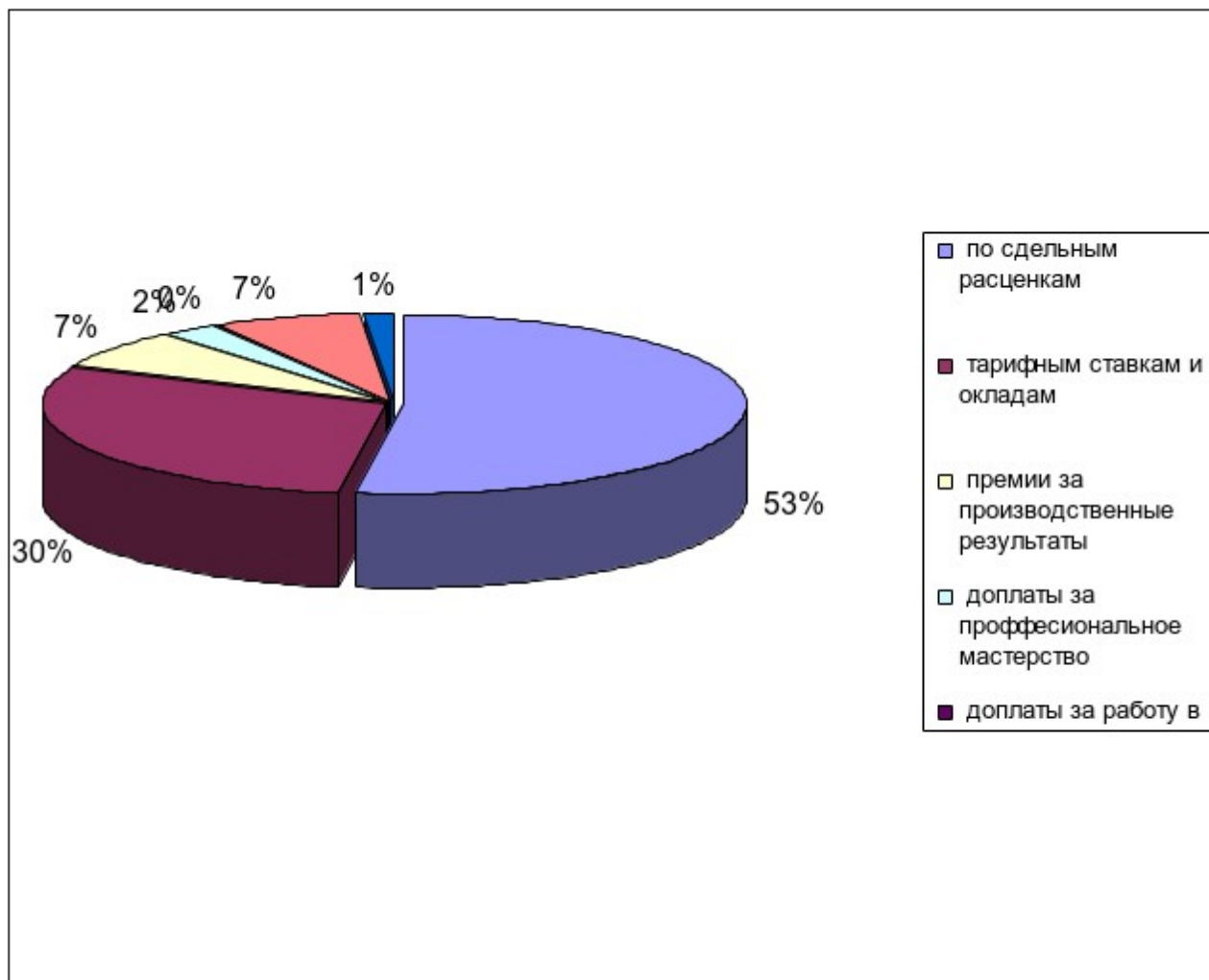


Рисунок 1 – Структура фонда заработной платы за 2012 год

Анализ переменной части оплаты труда представлен в таблице 6.

Переменная часть оплаты труда (таблица 6) возросла по отношению к 2011г. в 1,9раза, в то время как постоянная часть оплаты труда в 2 раза. Рост переменной части заработной платы произошел в основном за счет премий за производственные результаты.

Рост постоянной части оплаты труда обусловлен увеличением количества специалистов, служащих и руководителей, а также ростом доплат, которые увеличились за счет оплаты за сверхурочное время работы, а также за оплату простоев не по вине работников предприятия.

Таблица 6

Анализ переменной и постоянной части фонда заработной платы по отношению к 2011г.

Вид оплаты	тыс.руб.		отклонение	
	2011	2012	тыс.руб	%
1. Переменная часть оплаты труда рабочих, в том числе	30798	58185	27387	188,92
1.1.оплата по сдельным расценкам	27214	51121	23907	187,85
1.2. Премии, выплачиваемые за производственные результаты	3584	7064	3480	197,10
2. Постоянная часть оплаты труда рабочих, в том числе	8376	16961	8585	202,50
2.1. Повременная оплата труда по часовым тарифным ставкам	7096	12845	5749	181,02
2.2.Доплаты, в том числе:	1280	4116	2836	321,56
2.2.1. За время сверхурочной работы	0	366	366	
2.2.2. За выслугу лет	1280	2378	1098	185,78
2.2.3. За вынужденные простои по вине предприятия	0	1372	1372	
3.Всего оплата труда рабочих без учета отпускных	39174	75146	35972	191,83
4. Оплата ежегодных отпусков рабочих, в том числе	3559	6818	3259	191,57
4.1. Относящаяся к переменной части оплаты труда	2789	5281	2492	189,35
4.2.Относящаяся к постоянной части оплаты труда	770	1537	767	199,61
5.Оплата труда ИТР и служащих	9749	16186	6437	166,03
6. Общий фонд заработной платы, в том числе	52482	98150	45668	187,02
переменная часть оплаты труда	33587	63466	29879	188,96
постоянная часть оплаты труда	18895	34684	15789	183,56
7. Удельный вес в общем фонде зарплаты, %				
переменной части	64,00	64,66	0,665	101,04
постоянной части	36,00	35,34	-0,665	98,15

Постоянная часть оплаты труда не изменяется при увеличении или спаде производства. Данные для анализа фонда оплаты труда представлены в таблице 8.

Таблица 7

Исходные данные для анализа фонда заработной платы

вид оплаты	план	2012	отклонение	
			тыс.руб.	%
1. Переменная часть оплаты труда рабочих, в том числе	54759	58185	3426,16	106,26
1.1.оплата по сдельным расценкам	48386	51121	2734,51	105,65
1.2. Премии, выплачиваемые за производственные результаты	6372	7064	691,65	110,85
2. Постоянная часть оплаты труда рабочих, в том числе	14491	16961	2470,44	117,05
2.1. Повременная оплата труда по часовым тарифным ставкам	12215	12845	630,28	105,16
2.2.Доплаты, в том числе:	2276	4116	1840,16	180,86
2.2.1. За время сверхурочной работы	0	366	366,00	
2.2.2. За выслугу лет	2276	2378	102,16	104,49
2.2.3. За вынужденные простои по вине предприятия	0	1372	1372,00	
3.Всего оплата труда рабочих без учета отпускных	69249	75146	5896,60	108,52
4. Оплата ежегодных отпусков рабочих, в том числе	6328	6818	490,10	107,75
4.1. Относящаяся к переменной части оплаты труда	5022	5281	259,13	105,16
4.2.Относящаяся к постоянной части оплаты труда	1306	1537	230,97	117,68
5.Оплата труда ИТР и служащих	9272	7264	-2008,45	78,34
6. Общий фонд заработной платы, в том числе	84850	89228	4378,25	105,16
переменная часть оплаты труда	59781	63466	3685,28	106,16
постоянная часть оплаты труда	25069	25762	692,96	102,76
7. Удельный вес в общем фонде зарплаты, %				
переменной части	70,45	71,13	0,67	100,96
постоянной части	29,55	28,87	-0,67	97,72

Относительное отклонение по фонду оплаты труда с учетом выполнения плана оказания услуг определим по данным таблицы 8:

$$\text{ФЗПотн} = 98150 - (59780 * 1,026 + 33554) = +3262 \text{ тыс. руб.}$$

Следовательно, на предприятии сложился относительный перерасход в использовании фонда зарплаты в размере 3262 тыс. руб.

Определим какие факторы абсолютного и относительного отклонения повлияли на изменения фонда зарплаты в процессе последующего анализа

Для расчета влияния этих факторов на относительное и абсолютное отклонение по фонду заработной платы рассчитаем следующие данные (таблица 8):

Таблица 8

Данные для факторного анализа изменения фонда заработной платы (тыс.руб.)

Фонд заработной платы	
по плану 2012	59781
по плану, пересчитанный на объем 2012г. производства продукции и плановой структуре	
$60353 * 1348600 / 1314423$	61922
по плану, пересчитанный на объем 2012г. производства продукции и фактическую структуру	63532
фактически при плановом уровне фонда оплаты труда и удельной трудоемкости по факту	58450
ФОТ фактически 2012 г.	63466
отклонения ФОТ от плана	
абсолютное	3685
относительное	1544

Абсолютное отклонение от плана составило 3685 тыс. руб.

Результаты расчетов (таблица 10) свидетельствуют о том, что на данном предприятии сложился относительный перерасход переменной зарплаты.

Факторный анализ показал, что перерасход переменной части в основном произошел из-за того, что темпы роста производительности труда рабочих на сдельной оплате труда были ниже темпов роста оплаты за их труд. Перерасход зарплаты сложился также и за счет изменения структуры производства (увеличения удельного веса более трудоемкой продукции).

Таблица 9

Расчет влияния факторов на изменение переменной части фонда
зарплаты, тыс.руб.

Влияние фактора:	ФЗПабс	ФЗПотн.
Фактор 1 -Объем производства продукции	2142	
Фактор 2 - Структура произведенной продукции	1610	1610
Фактор 3- удельная трудоемкость продукции	-5083	-5083
Фактор 4 - уровень оплаты труда	5016	5016
Итого	3685	1544

Для детерминированного факторного анализа абсолютного отклонения по фонду повременной зарплаты используем данные, представленные в таблице 10. Для исходных данных воспользуемся статистической отчетностью предприятия.

Таблица 10

Исходные данные для анализа повременного фонда заработной платы

показатель	план	факт	Отклонение
1	2	3	4
Среднесписочная численность рабочих-повременщиков	141	151	10
Продолжение таблицы 10			
1	2	3	4
Среднегодовое количество отработанных дней	220	210	-10

одним рабочим			
средняя продолжительность рабочей смены, час	8	7,95	0
фонд повременной оплаты труда, тыс.руб.	12215	12845	630
Заработная плата одного работника, руб., в т.ч.			0
-среднегодовая зарплата	86629	85066	-1563
-среднедневная зарплата	393,77	405,08	11
-среднечасовая зарплата	49,22	50,95	2

Расчет влияния этих факторов произведем способом абсолютных разниц (таблица 11)

Таблица 11

Расчет влияния факторов на повременный фонд оплаты труда (тыс.руб.)

фактор	
за счет изменения численности	866,29
за счет изменения количества отработанных дней	-594,59
за счет изменения продолжительности рабочего дня	-78,04
за счет изменения среднечасовой зарплаты	436,62
Итого	630

При анализе использования фонда заработной платы важное значение имеет изучение данных о среднем заработке работников предприятия, его изменении, а также о факторах, определяющих его уровень. В связи с этим последующий анализ направлен на изучение причин изменения средней

зарплаты одного работника по категориям и профессиям, а также в целом по предприятию.

Расчет влияния данных факторов и изменение уровня среднегодовой заработной платы по категориям работников произведем приемом абсолютных разниц (таблица 12).

Таблица 12

Анализ уровня оплаты труда

Показатели	план	факт	отклонение
Количество отработанных дней одним рабочим			
рабочими-сдельщиками	220	210	-10
рабочими повременщиками	220	210	-10
средняя продолжительность рабочей смены,ч			
рабочими-сдельщиками	8	7,95	-0,05
рабочими повременщиками	8	7,95	-0,05
среднечасовая зарплата,руб			
рабочими-сдельщиками	31,73	31,54	-0,19
рабочими повременщиками	49,22	50,95	-1,73
среднегодовая заработная плата,руб.			
рабочими-сдельщиками	55851	52662	-3188
рабочими повременщиками	86629	85066	-1563

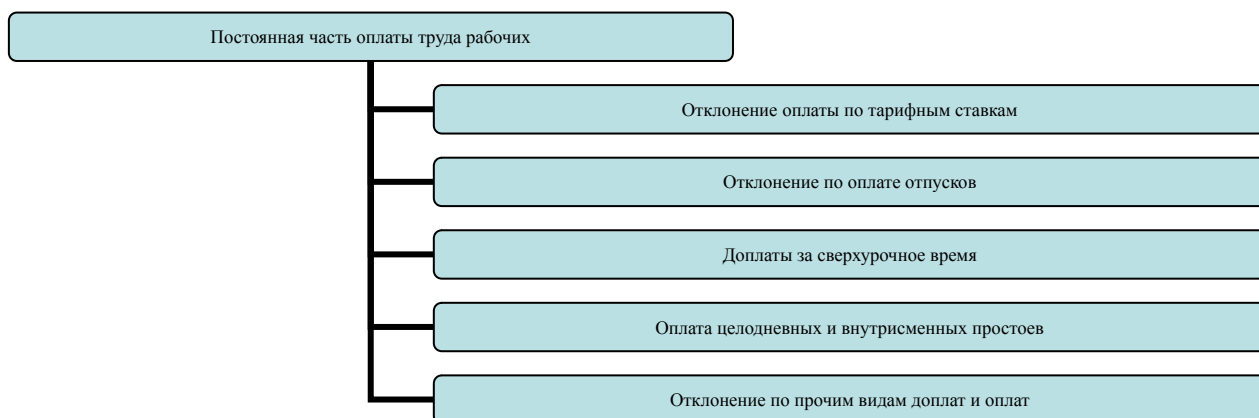


Рисунок 2– Структурно-логическая модель факторной системы постоянного фонда оплаты труда

Из таблицы 13 видно, что рост заработной платы произошел в основном за счет увеличения среднечасовой заработной платы, размер которой зависит от

интенсивности труда работников и уровня их квалификации, изменения норм выработки и расценок, разрядов работ работников и тарифных ставок, разных доплат и премий.

Таблица 13

Анализ изменения среднегодовой оплаты труда

Показатели	рабочие-сдельщики	рабочие повременщики
Отклонения от плана среднегодовой оплаты труда, руб.	-3188	-1563
в том числе за счет изменения		
За счет изменения количества отработанных дней одним рабочим	-2539	-3938
За счет изменения средней продолжительности рабочей смены, ч	-333	-517
За счет изменения среднечасовой зарплаты, руб	-316	2892

Проведя факторный анализ изменения фонда заработной платы на предприятии, рассмотрим какие меры можно предпринять в целях совершенствования заработной платы на предприятии.

3. Меры по совершенствованию оплаты труда на предприятии

Исходя из специфической деятельности предприятия целесообразно иметь эффективную стимулирующую систему оплаты труда сотрудников предприятия.

Несмотря на сложную экономическую ситуацию МУП «Водоканал» не забывает о своих работниках, с 1 февраля 2013 года предприятие в очередной раз повысило заработную плату сотрудникам.

В целях дальнейшей стабильной работы предприятия, улучшения качества оказываемых услуг и безаварийной работы основных средств предприятия необходимо проведение мероприятий по совершенствованию оплаты труда:

1) обеспечение достойного уровня оплаты труда, обоснованной интенсификации труда, совершенствования нормирования труда, применения квалификационных требований и тарифно-квалификационных характеристик.

2) осуществление в организации практических действий по обеспечению своевременной выплаты работникам текущей заработной платы и недопущения задолженности по ней.

3) осуществлять систематический контроль за выполнением обязательств по вопросам оплаты труда, предусмотренных в территориальных, отраслевых трехсторонних соглашениях и коллективных договорах.

4) обеспечить в течение 2013 года переход к выплате наемным работникам квалифицированного труда минимальной заработной платы при полном рабочем дне не ниже 7330 рублей в месяц;

5) обеспечить удельный вес тарифной части в структуре заработной платы (с учетом гарантированных надбавок и доплат) не менее 60%.

6) выплачивать в полном объеме текущую заработную плату работникам с обязательной выдачей расчетных листков, содержащих информацию о составных частях заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, утвержденных работодателем с учетом мнения профсоюзной организации.

7) предоставлять по просьбе работников информацию о начислении страховых взносов и их уплате в бюджет Пенсионного фонда РФ.

8) включать в коллективные договоры: размеры выплачиваемых работникам денежных компенсаций при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат.

В области развития трудовых ресурсов и содействия занятости населения предприятию необходимо:

1. Обеспечить анализ состояния трудовых ресурсов, разрабатывать меры, направленные на развитие трудового потенциала, повышение качества и конкурентоспособности рабочей силы, ее сбалансированности с рабочими местами, смягчение последствий безработицы.

2. Участвовать в разработке и реализации программы содействия занятости населения.

3. Осуществлять меры, направленные на создание новых и сохранение действующих рабочих мест.

4. Восстанавливать и совершенствовать традиционные, внедрять новые формы чествования человека труда, поднятия престижа массовых профессий. Организовывать проведение различных конкурсов профессионального мастерства, учреждение Досок почета, Книг "Трудовая слава", представление особо отличившихся работников к награждению государственными наградами и присвоению почетных званий Российской Федерации и Алтайского края.

5. Разрабатывать меры поддержки и закрепления в организации молодых специалистов, решения их социально-бытовых проблем.

6. Реализовать меры по обеспечению стабильной и ритмичной работы производства, сохранению трудового коллектива.

7. Ежегодно подавать заявки на подготовку кадров в учреждениях профессионального образования, предоставлять рабочие места для прохождения учащимися производственной практики.

8. Заключать договоры с учреждениями профессионального образования на обучение и переобучение кадров с последующим их трудоустройством по полученной специальности, квалификации.

9. Обеспечивать трудоустройство молодежи, закрепление за молодыми работниками наставников, осуществлять доплату наставникам.

10. Реализовывать меры по поддержке и трудовой адаптации молодых работников в период освоения профессии или специальности (доплаты, повышенные тарифные ставки, пониженные нормы выработки и др.).

11. При рассмотрении вопросов целесообразности привлечения и использования иностранной рабочей силы отдавать приоритет местным трудовым ресурсам.

12. Предоставлять оплачиваемые рабочие места для временного трудоустройства безработных граждан, в т.ч. несовершеннолетних в свободное от учебы время.

13. Включить в коллективный договор разделы о занятости работников, предусматривающие принятие программ развития персонала организаций и выделение финансовых средств на их реализацию.

Заключение

Итак, анализ, проведенный в работе, показал, что в нынешней кризисной ситуации вопрос о заработной плате и эффективной ее организации приобретает особую остроту.

Рассмотрев различные подходы к определению заработной платы, можно дать следующее определение: заработная плата как цена рабочей силы – это основная часть фонда жизненных средств работников, распределяемая между ними в соответствии с количеством и качеством затраченного труда.

Рассматривая сущность заработной платы, следует иметь в виду, что термин «заработная плата» используется применительно к лицам, работающим по найму и получающим за свой труд вознаграждение в заранее оговоренном размере.

Заработная плата есть основная форма доходов наемного работника, форма экономической реализации права на принадлежащий ему ресурс труда.

На рынке рабочей силы продавцами выступают работники определенной квалификации, специальности, а покупателями – предприятия, фирмы. Ценой рабочей силы является базовая гарантированная заработная плата в виде окладов, тарифов, форм сдельной и повременной оплаты.

Организация заработной платы строится на основе определенных принципах.

Организация заработной платы свидетельствует о существовании различных форм и систем оплаты труда. Применение той или иной формы зависит от конкретных условий. Во второй главе мы провели анализ организации заработной платы на примере МУП г.Бийска «Водоканал».

Сравнение фактической заработной платы на предприятии за 2012 год по отношению к базисному периоду показал рост средств, направленных на потребление на 87,83%, фонд оплаты труда вырос на 45669тыс.руб. в основном за счет роста оплаты по сдельным расценкам.

Переменная часть оплаты труда возросла по отношению к 2011г. в 1,9раза, в то время как постоянная часть оплаты труда в 2 раза. Рост постоянной части оплаты труда обусловлен увеличением количества специалистов,

служащих и руководителей, а также ростом доплат, которые увеличились за счет оплаты за сверхурочное время работы, а также за оплату простоев не по вине работников предприятия.

Перерасход повременного фонда оплаты труда произошел в основном за счет увеличения численности рабочих-повременщиков. Снижение среднегодового заработка, а соответственно и фонда оплаты труда вызвано уменьшением количества отработанного времени одним рабочим за год. Рост среднечасовой оплаты произошел в результате повышения тарифных ставок в связи с инфляцией.

В целях дальнейшей стабильной работы предприятия, улучшения качества оказываемых услуг и безаварийной работы основных средств предприятия необходимо проведение мероприятий по совершенствованию оплаты труда:

- 1) обеспечение достойного уровня оплаты труда.
- 2) обеспечение своевременной выплаты заработной платы и недопущения задолженности по ней.
- 3) систематический контроль за выполнением обязательств по вопросам оплаты труда.

В области развития трудовых ресурсов и содействия занятости населения предприятию необходимо:

1. Обеспечить анализ состояния трудовых ресурсов.
2. Участвовать в разработке и реализации программы содействия занятости населения.
3. Осуществлять меры, направленные на создание новых и сохранение действующих рабочих мест.
4. Восстанавливать и совершенствовать традиционные, внедрять новые формы чествования человека труда, поднятия престижа массовых профессий.
5. Разрабатывать меры поддержки и закрепления в организации молодых специалистов, решения их социально-бытовых проблем.

6. Реализовать меры по обеспечению стабильной и ритмичной работы производства, сохранению трудового коллектива.

7. Предоставлять оплачиваемые рабочие места для временного трудоустройства безработных граждан, в т.ч. несовершеннолетних в свободное от учебы время.

8. Включить в коллективный договор разделы о занятости работников, предусматривающие принятие программ развития персонала организаций и выделение финансовых средств на их реализацию.

В курсовой работе исследованы и систематизированы общетеоретические вопросы о сущности и экономическом содержании заработной платы, проведен анализ организации оплаты труда в МУП «Водоканал», на основе проведенного анализа сделаны выводы, разработаны рекомендации и предложения по совершенствованию действующих форм и систем оплаты труда.

Список используемой литературы

1. Гражданский кодекс Российской Федерации. Части первая и вторая. – М.: Издательская группа НОРМА – ИНФРА-М, 1999.-560с.
2. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 в ред. от 22.07.2008 N 157-ФЗ.
3. Жилищный кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 29.12.2004 №188-ФЗ
4. Федеральный закон от 30 декабря 2004года №210-ФЗ «Об основах регулирования тарифов организаций коммунального комплекса».
5. Постановление Правительства РФ от 14.07.2008. №520 «Об основах ценообразования и порядке регулирования тарифов и надбавок, предельных индексов в сфере деятельности организаций коммунального комплекса»
6. Постановление Правительства РФ от 23.05.2006. №307 «О порядке предоставления коммунальных услуг гражданам»
7. Бавыкин, В. Новый менеджмент. Управление предприятием на уровне высших стандартов. / В. Бавыкин. - М.: Экономика, 2006. - 352 с.
8. Бобков В.Н., Меньшикова О.И., Степанов Т.И. Об опыте и проблемах отраслевых социальных нормативов (на примере оплаты труда) // Уровень жизни населения регионов России. 2002. N 8. С. 10.
9. Зайцев, Г.Г., Файбушевич, С.И. Управление кадрами на предприятии: персональный менеджмент. / Г.Г. Зайцев, С.И. Файбушевич. - СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского университета экономики и финансов, 2002. - 541 с.
10. Железнова И. Проблемы формирования константой и переменной частей оплаты труда – Трудовое право, 2008, №2
11. Герчикова, В.П. Управление персоналом и эффективность предприятий / В.П. Герчикова. - М.: Наука, 2006. - 425 с.
12. Кулаева Н.С. Изменения в официальных документах по оплате труда "Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях", 2011, N 8
13. Любушин Н.П. Экономический анализ: Учеб. пособие. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. - 423 с.

14. Мазманова Б.Г. . Управление оплатой труда: Учеб. пособие .-М.: Финансы и статистика, 2002
15. Маслов, Е.В. Управление персоналом предприятия: Учебное пособие / Под ред. П.В. Шеметова. - М.: ИНФРА-М, НГАЭиУ; Новосибирск: 2004. - 592 с.
16. Маркарьян Э.А. и др. Экономический анализ хозяйственной деятельности: Учебник / Маркарьян Э.А., Герасименко Г.П., Маркарьян С.Э. - Ростов н/Д.: Феникс, 2008. - 576 с.
17. Минкина Н. Неденежная зарплата ("ЭЖ-Юрист", 2009, N 12)
18. Пястолов С. – Особенности предложения труда российских домохозяйств. – Вопросы экономики. – 2007. - №8 – с.124-138.
19. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятий. - 4-е изд., испр. - М.: ИНФРА-М, 2007. - 520 с.
20. Сапрыкина С. "Какие способы снижения "зарплатных" налогов применимы в 2012 г." ("Главбух", N 3, 2012) ("Горячая линия бухгалтера", 2012, N 8)
21. Складенко, В.К., Прудников, В.М. Экономика предприятия: Учебник. / В.К. Складенко, В.М. Прудников.- М.: ИНФРА-М, 2006. - 618 с.
22. Шеремет Н. Принципы оплаты труда.//Человек и труд. - 2004. - № 4. - с.71-73
23. Экономика труда. / Под ред. Винокурова М.А., Горелова Н.А.-СПб.: Питер 2004.- (Серия «Учебник для вузов»)
24. Пошерстник Н.В., Мейксин М.С. Заработная плата в современных условиях. - СПб.: Герда, 2008. - 528 с.
25. Т. Озерникова Зависимость результата работы от материальной мотивации работника ("Кадровик. Трудовое право для кадровика", 2012, N 12)

Приложение

Структура фонда заработной платы в 2012 году

по отношению к базисному периоду, тыс.руб.

вид оплаты	2011г.	2012г.	отклонение	
			тыс.руб.	%
1. Фонд оплаты труда	52482	98150	45668	187,02
1.1. по сдельным расценкам	27214	51121	23907	187,85
1.2. тарифным ставкам и окладам	16845	29031	12186	172,34
1.3. премии за производственные результаты	3584	7064	3480	197,10
1.4. доплаты за профессиональное мастерство	1280	2378	1098	185,78
1.5. доплаты за работу в ночное время, сверхурочное время, праздничные дни	0	366	366	0
1.6. оплата ежегодных и дополнительных отпусков	3559	6818	3259	191,57
1.7. оплата льготных часов подростков	0	0	0	0
1.8. доплаты до среднего уровня	0	0	0	0
1.9. оплата простоев	0	1372	1372	0
1.10. оплата труда совместителей	0	0	0	0
2. Выплаты за счет чистой прибыли	15002	28098	13096	187,30
2.1. вознаграждение за результаты работы по итогам года	4608	8459	3851	183,57
2.2. материальная помощь	1792	3292	1500	183,71
2.3. единовременные выплаты пенсионерам	77	206	129	267,53
2.4. оплата отпусков установленных сроков	0	0	0	
2.5. стипендии студентам и плата за обучение	384	686	302	178,65
2.6. погашение ссуд работникам на	1536	2743	1207	178,58

строительство жилья				
2.7. оплата путевок на отдых и лечение	563	1143	580	203,02
2.8. выплата дивидендов по ценным бумагам	6042	11569	5527	191,48
3. Выплаты социального характера	2407	5030	2623	208,97
3.1. Пособия семьям, воспитывающим детей	384	732	348	190,63
3.2. Пособия по временной нетрудоспособности	1383	3384	2001	244,69
3.3. Стоимость профсоюзных путевок	640	915	275	142,97
Итого средств, направленных на потребление	69891	131278	61387	187,83
Доля в общей сумме, %			0	
фонда оплаты труда	75,1	74,8	-0,3	99,57
выплат из чистой прибыли	21,5	21,4	-0,1	99,71
выплат за счет фонда социальной защиты	3,4	3,8	0,4	111,26

