

ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Т. П. Печенева

Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого», Республика Беларусь

Научный руководитель И. В. Ермолина

Рассмотрены особенности оплаты труда персонала предприятия на примере ОАО «Коминтерн». Приводятся результаты анализа динамики и структуры фонда заработной платы работников предприятия по видам выплат за 2018 и 2020 гг.; анализа динамики показателей производительности труда и средней заработной платы ОАО «Коминтерн» в 2019–2021 гг.

Ключевые слова: предприятие, персонал, труд, оплата труда, особенность.

Оплата труда – это вознаграждение, исчисленное обычно в денежном выражении, которое по трудовому договору собственник либо уполномоченный им орган выплачивает работнику за выполненную им работу. Обычно с понятием оплата труда тесно взаимосвязано понятие заработная плата.

В Трудовом кодексе Республики Беларусь (ст. 57) под заработной платой понимается вознаграждение за труд, которое наниматель обязан выплатить работнику за выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени, а также за периоды, включаемые в рабочее время.

Основным структурным подразделением по управлению оплатой труда персонала на предприятии являются отдел организации труда и заработной платы. Его работа сосредоточена на выполнении следующих функций управления: планирование, организация, координация, регулирование, учет и анализ, контроль. О хорошей организации системы управления оплатой труда персонала свидетельствует отсутствие дублирования функций между отделами.

На сегодняшний день в ОАО «Коминтерн» применяются следующие формы оплаты труда: повременно-премиальная (коллективная и индивидуальная). Руководителям и специалистам могут быть установлены надбавки за выполнение особо важной и сложной работы на срок ее выполнения с целью концентрации усилий на качественном и своевременном выполнении работ.

В ОАО «Коминтерн» существует положение о премировании рабочих с повременной оплатой труда за производственные результаты работы. Премирование рабочих за производственные результаты работы производится по конечным результатам работы бригады, цеха, участка при коллективной форме организации труда, а при индивидуальной форме организации труда – по индивидуальным результатам работы на рабочем месте.

Целью премирования является достижение единства интересов всех рабочих бригады, цеха, участка в обеспечении высоких конечных результатов их работы, улучшении качества работы (продукции).

Основанием для выплаты премии рабочим являются табель учета фактически отработанного времени и документ с визой ответственного лица за выполнение показателей премирования, подписанный начальником цеха.

В ОАО «Коминтерн» введено «Положение о тарифной части заработной платы ОАО «Коминтерн», где рассмотрены: тарифная сетка, тарифные коэффициенты отдельных профессий рабочих с повременной оплатой труда, которым установлены

кратные размеры тарифной ставки первого разряда, распределение должностей руководителей, специалистов и других служащих по разрядам тарифной сетки.

Проведем сравнительный анализ средней заработной платы работников ОАО «Коминтерн» со средними значениями отрасли Республики Беларусь, который показан в табл. 1.

Таблица 1

Начисленная заработная плата организаций по производству текстильных изделий, одежды, изделий из кожи и меха в Республике Беларусь и предприятию за период 2019–2021 гг.

Год	Заработная плата организаций по производству текстильных изделий, одежды, изделий из кожи и меха в Республике Беларусь, руб.	Заработная плата по ОАО «Коминтерн», руб.	Отношение заработной платы предприятия к заработной плате по отрасли, %
2019	732,5	669,5	91,4
2020	799,4	670,4	83,9
2021	963,4	815,3	84,6

Исходя из полученных данных в табл. 1, видно, что уровень заработной платы в среднем по предприятию ниже среднего значения по отрасли Республики Беларусь в 2019 г. на 8,6 %, в 2020 г. – на 16,1 %, в 2021 г. – уже на 15,4 %. Таким образом, уровень заработной платы на рассматриваемом предприятии невысокий, если сравнивать со средними показателями по отрасли Республики Беларусь.

Эффективная организация оплаты труда определяет также структуру затрат на производство, в том числе долю затрат на оплату труда в общих затратах. Согласно информации ОАО «Коминтерн» за период 2019–2021 гг. доля затрат на оплату труда высокая (41–45 %), наблюдается ее увеличение за период, однако к 2021 г. они снижаются до 44,4 %. Экономия на затратах на оплату труда приводит к значительному сокращению затрат, возможному росту прибыли.

Проведем анализ динамики и структуры фонда заработной платы работников предприятия по видам выплат за 2018 и 2020 гг., поскольку соответствующая форма отчетности выходит 1 раз в 2 года (табл. 2).

Анализ динамики и структуры фонда заработной платы работников предприятия показал снижение фонда заработной платы в 2020 г. и высокую долю оплаты за отработанное время, включающую значимую долю надбавок и премий.

Таблица 2

**Динамика и структура фонда заработной платы по видам выплат
в ОАО «Коминтерн» в 2018 и 2020 гг.**

Показатель	Значение показателя по годам, тыс. руб.		Абсолютное изменение 2020 к 2018	Темп роста, %	Структура, %		
	2018	2020			2018	2020	Изменение
Оплата за отработанное время, В том числе:	7292,1	6219,7	-1072,4	85,3	88,3	88,7	0,5
– заработная плата начисленная работникам по тарифным ставкам, сдельным расценкам с учетом повышений, предусмотренных законодательством Республики Беларусь	3592,6	3189,3	-403,3	88,8	43,5	45,5	2,0
– надбавки к тарифным ставкам, должностным окладам	1609	1446,5	-162,5	89,9	19,5	20,6	1,2
– премии и вознаграждения	2013,3	1567	-446,3	77,8	24,4	22,4	-2,0
– другие виды оплаты труда	50,1	16,9	-33,2	33,7	0,6	0,2	-0,4
Оплата за неотработанное время	573,4	559,2	-14,2	97,5	6,9	8,0	1,0
Единовременные поощрительные и другие выплаты	395,2	231,1	-164,1	58,5	4,8	3,3	-1,5
Итого ФЗП списочного и несписочного состава	8260,7	7010	-1250,7	84,9	100,0	100,0	–

На основании данных предприятия проведем анализ динамики среднегодовой заработной платы (табл. 3).

Таблица 3

**Анализ динамики показателей производительности труда
и средней заработной платы ОАО «Коминтерн» в 2019–2021 гг.**

Показатели	Значение показателя за год			Темп роста, %	
	2019	2020	2021	2020 к 2019	2021 к 2020
Среднегодовая выработка работника по добавленной стоимости, тыс. руб.	15,2	12,8	15,2	84,2	118,8
Фонд заработной платы работников списочного состава (без внешних совместителей и граждан, выполнявших работу по ГПД), тыс. руб.	8170,6	6990,9	7318,1	85,6	104,7
Среднесписочная численность работников, чел.	1017	869	748	85,4	86,1
Среднегодовая заработная плата, тыс. руб.	8,03	8,04	9,78	100,1	121,6

Окончание табл. 3

Показатели	Значение показателя за год			Темп роста, %	
	2019	2020	2021	2020 к 2019	2021 к 2020
Коэффициент опережения	–	0,841	0,976	–	–
Перерасход фонда заработной платы, тыс. руб.	–	1112	172	–	–

Заработная плата на предприятии ежегодно растет, но при этом рассчитанные показатели соотношения результатов работы предприятия и фонда заработной платы говорят о снижении эффективности в использовании средств на оплату труда на стадии производства в 2020 г. и на стадии реализации в 2021 г. Кроме того, на предприятии не была достигнута эффективность в использовании средств на оплату труда, коэффициент опережения был меньше 1.

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ СОСТОЯНИЯ И ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ОСНОВНЫХ СРЕДСТВ НА ЭНЕРГЕТИЧЕСКОМ ПРЕДПРИЯТИИ

А. А. Курленко

Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого», Республика Беларусь

Научный руководитель Н. К. Ландова

Управление основными средствами служит важнейшей задачей современной организации энергетической отрасли, которая характеризуется высоким уровнем капиталоемкости. Сложность управления основными средствами в энергетической отрасли осложняется взаимозависимостью предприятий, входящих в единую энергосистему Республики Беларусь.

Ключевые слова: основные средства, управление основными средствами, эффективность, фондоотдача, фондоемкость, фондорентабельность.

Управление основными средствами служит важнейшей задачей современной организации энергетической отрасли, которая характеризуется высоким уровнем капиталоемкости. Существенная часть затрат энергетического предприятия связана с поддержанием активной части основных средств в состоянии готовности нести нагрузку. При этом необходимо учитывать жесткие ограничения по срокам, своевременности и качеству ремонта.

Капитальный ремонт на энергетических предприятиях привязан к летнему периоду. Кроме того, объем основных средств должен быть достаточным, чтобы обеспечивать нагрузку в период текущих ремонтов в зимний период, и в случае необходимости повысить выработку в случае аварий на других предприятиях отрасли.

Сложность управления основными средствами в энергетической отрасли осложняется взаимозависимостью предприятий, входящих в единую энергосистему Республики Беларусь.

Управление основными средствами осуществляют соответствующие специалисты-менеджеры в экономическом и техническом отделах, последние отвечают за эффективность технического обслуживания и ремонта. Именно достижение техни-